



**Gruppo di analisi delle politiche EMCO (PAG)  
Riunione tripartita con le parti sociali a livello europeo e**

**nazionale Bruxelles, 11 giugno 2024**

**Inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro**

**Verbale  
Versione finale**

**Introduzione**

Il Gruppo di analisi delle politiche EMCO si è riunito l'**11 giugno 2024 in un contesto virtuale con le parti sociali a livello europeo e nazionale** per discutere **dell'inclusione delle persone con disabilità (PW) nel mercato del lavoro**.

La presidente del PAG EMCO Tiziana Lang ha introdotto la riunione, dando il benvenuto ai delegati del PAG EMCO, ai rappresentanti della Commissione e alle parti sociali dell'UE e nazionali.

Nelle loro osservazioni di apertura, i **rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro dell'UE** hanno sottolineato l'importanza dell'incontro tripartito nel contesto della comunicazione della Commissione sul dialogo sociale. Le persone con disabilità sono una fonte di talento spesso nascosta e non sfruttata. I datori di lavoro riconoscono sempre più il valore di culture lavorative eque, diversificate e inclusive, ma le persone con disabilità sono spesso assenti dai luoghi di lavoro. L'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro è fondamentale dal punto di vista sociale e dell'equità, nonché alla luce dell'attuale situazione economica, degli sviluppi demografici e delle sfide legate alla carenza di manodopera e di competenze.

È necessario il sostegno degli attori pubblici, mentre i margini per finanziare le iniziative sono limitati. La promozione e l'attivazione di iniziative a sostegno dell'occupazione delle persone con disabilità dovrebbero coinvolgere tutte le parti interessate. Se da un lato l'attivazione del mercato del lavoro delle PwD (Persone con Disabilità) è essenziale, dall'altro l'attenzione dovrebbe essere rivolta anche al reinserimento delle persone con disabilità graduale o temporanea nel corso della loro vita lavorativa. In entrambi i casi è necessario un orientamento trasparente e un sostegno finanziario per le PMI.

Sebbene le parti sociali, sia i sindacati che i datori di lavoro, riconoscano la loro responsabilità nell'integrare le persone con disabilità nel mercato del lavoro, la strategia può essere realizzata solo con un forte sostegno da parte degli Stati membri a tutti i livelli. La questione è rilevante anche per affrontare tutti gli obiettivi del Piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali (EPSR), tra cui la partecipazione dei PwD all'apprendimento e la riduzione della povertà tra i PwD.

**I rappresentanti della Confederazione europea dei sindacati (CES)** hanno sottolineato il loro impegno nell'affrontare le questioni legate all'occupazione delle persone con disabilità per sostenere la Strategia europea per i diritti delle persone con disabilità e il Pacchetto Occupazione e hanno espresso il loro accordo generale con il loro contenuto. Per quanto riguarda le linee guida sugli accomodamenti ragionevoli, che sono un obbligo previsto dalla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione<sup>1</sup>, la CES ha dichiarato che l'approccio di affrontare le sfide identificate solo attraverso le linee guida - affidandosi alla buona volontà dei datori di lavoro per adempiere ai loro obblighi nei confronti dei lavoratori con disabilità - è insoddisfacente e potrebbe avere risultati limitati. La Carta europea della disabilità è considerata un passo importante per raggiungere l'inclusione, ma l'aspetto occupazionale della mobilità è stato trascurato. È fondamentale affrontare le sfide della disabilità per quanto riguarda i diritti di esercitare il lavoro e di partecipare all'istruzione e alla formazione professionale all'estero. Pertanto, è importante garantire l'accesso continuo al sostegno per la disabilità all'estero e alle indennità quando ci si trasferisce all'interno dell'UE. La revisione intermedia della Strategia potrebbe essere l'occasione per valutarne la portata. Inoltre, la discussione del Consiglio sull'integrazione delle politiche sulla disabilità è benvenuta, ma è necessaria una maggiore trasparenza e informazione per i cittadini.

**La Commissione** ha riconosciuto il punto di vista delle parti sociali e ha sottolineato l'importanza delle discussioni tripartite e della partecipazione attiva delle parti sociali alla recente discussione sulla strategia e sul pacchetto occupazione, in particolare attraverso la piattaforma sulla disabilità e il suo sottogruppo sull'occupazione. Le azioni appropriate devono essere attuate a tutti i livelli, poiché secondo i dati recenti le persone con disabilità rappresentano quasi il 20% della popolazione attiva dell'UE, con il 45% di loro che rimane inattivo, e il cambiamento nel corso degli anni è limitato. La Strategia per i diritti delle persone con disabilità si concentra sull'occupazione come uno dei temi principali. Il pacchetto sull'occupazione delle persone con disabilità, creato in collaborazione con tutti i principali stakeholder, comprende una serie di linee guida e pratiche volte a migliorare la situazione delle persone con disabilità sul mercato del lavoro. Il pacchetto non mira a creare nuove regole, ma piuttosto a sistematizzare le informazioni, gli orientamenti e le migliori pratiche che facilitano l'occupazione delle persone con disabilità, presentando esempi di facile utilizzo per le imprese, i servizi per l'impiego, le autorità pubbliche e la società civile. È particolarmente importante anche alla luce degli stereotipi ancora esistenti sulle persone con disabilità e dell'errata percezione dei costi legati, ad esempio, alla fornitura di alloggi ragionevoli. Tuttavia, tali misure spesso non sono particolarmente costose e richiedono piccoli adattamenti come orari di lavoro, flessibilità nelle modalità di lavoro o adattamenti delle attrezzature di lavoro. Le linee guida incluse nel pacchetto sono in fase di finalizzazione ed è essenziale discutere come attuarle nel modo più efficace, nonché quali misure aggiuntive sono necessarie per aumentare l'occupazione e stabilire gli obiettivi nazionali per l'occupazione delle persone con disabilità, come richiesto dalla Strategia per i diritti delle persone con disabilità.

La Commissione ha preparato la scena con la presentazione del pacchetto sull'occupazione delle persone con disabilità, facendo riferimento alla situazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro e agli attuali quadri politici e giuridici, tra cui la Strategia per i diritti delle persone con disabilità, la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione.

Sebbene si osservi un'alta incidenza di disabilità tra le persone in età lavorativa, il divario occupazionale tra le persone con disabilità non è cambiato sostanzialmente negli ultimi anni. Le persone con disabilità sono principalmente impiegate in occupazioni elementari e i tassi di disoccupazione più elevati riguardano le donne e i giovani con disabilità. Le persone con disabilità gravi incontrano maggiori ostacoli sul mercato del lavoro e un gruppo consistente rimane inattivo e non è registrato per beneficiare di alcun sostegno. In termini di occupazione di qualità, solo 1/3 delle persone con disabilità lavora a tempo pieno, con una quota di partecipazione significativamente inferiore tra le donne, nonostante la loro disponibilità espressa. I giovani PwD lavorano spesso con lavori precari (contratti temporanei), le persone con disabilità mentali e intellettuali sono spesso indirizzate a forme di lavoro alternative, ma le condizioni offerte da questi contesti differiscono in

modo significativo tra gli Stati membri. Ad esempio, alcuni non sono soggetti al diritto del lavoro. Nel complesso, la transizione dal lavoro protetto al mercato del lavoro aperto è bassa in tutta l'UE. L'atteggiamento nei confronti delle persone con disabilità non è cambiato dal lato della domanda (scarsa consapevolezza, percezione di bassa produttività, processo di assunzione non inclusivo) e dell'offerta (scarsa autoconsapevolezza e percezione delle competenze tra le stesse persone con disabilità), nonché nel contesto istituzionale a causa della mancanza di incentivi, della scarsa flessibilità dei sistemi previdenziali e del sostegno insufficiente nell'accesso ai servizi.

La situazione non è cambiata nonostante la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (di cui la Commissione e gli Stati membri fanno parte) e altre misure come quote, sussidi, azioni di sensibilizzazione e sostegno alle imprese.

A livello di quadri giuridici e azioni dell'UE, i più importanti sono il Pilastro europeo dei diritti sociali, l'Unione dell'uguaglianza, la Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 (attualmente in fase di revisione intermedia), la Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione 2000/78/CE e il Pacchetto per l'occupazione dei disabili. Le discussioni del sottogruppo sull'occupazione della Piattaforma sulla disabilità sono state chiuse e di conseguenza sono proseguite in EMCO e SPC nel maggio 2023.

Il pacchetto aiuta a sviluppare politiche nazionali che coinvolgano le persone con disabilità nella transizione equa, verde e digitale, ed è un "hub di conoscenze" che include linee guida e pratiche per tutte le fasi di assunzione e occupazione destinate a datori di lavoro, selezionatori, autorità pubbliche, parti sociali e società civile per favorire l'occupazione delle persone con disabilità.<sup>2</sup> I principali risultati riguardano: 1) il rafforzamento delle capacità dei servizi per l'impiego e l'integrazione; 2) la promozione di prospettive di assunzione attraverso azioni positive e la lotta agli stereotipi; 3) la garanzia di soluzioni ragionevoli sul posto di lavoro; 4) il mantenimento delle persone con disabilità nel mondo del lavoro: la prevenzione delle disabilità associate a malattie croniche; 5) la garanzia di programmi di riabilitazione professionale in caso di malattia o infortunio; 6) l'esplorazione di posti di lavoro di qualità nell'occupazione protetta e di percorsi verso il mercato del lavoro aperto.

La Commissione ha ricordato che l'occupazione delle persone con disabilità non può essere considerata in modo isolato. A questo proposito, la strategia copre in modo completo tutti gli ambiti della vita delle persone con disabilità. Le sue sette iniziative faro sono: Pacchetto per migliorare i risultati del mercato del lavoro (importante nel contesto della discussione), Piattaforma sulla disabilità, Centro risorse europeo AccessibleEU, Guida alla vita indipendente, Carta della disabilità, Quadri di qualità dei servizi sociali e la Nuova strategia della Commissione per le risorse umane.

La Strategia invita inoltre gli Stati membri a stabilire obiettivi di occupazione e di apprendimento degli adulti per le persone con disabilità entro il 2024. In questo contesto, è stata inviata una lettera a tutti gli Stati membri per chiedere come viene attuato questo invito e i risultati saranno presentati alla Piattaforma sulla disabilità nell'ottobre 2024.

Le domande che hanno guidato la discussione si sono concentrate principalmente su:

- l'adeguatezza della copertura del Pacchetto in vista delle azioni necessarie per migliorare l'occupazione delle PwD, anche nel contesto della revisione intermedia;
- creazione di un sistema di monitoraggio dell'occupazione delle PwD;
- aspetti qualitativi dell'impiego delle PwD;
- coinvolgimento delle parti interessate.

I rappresentanti delle **organizzazioni dei datori di lavoro dell'UE** hanno dichiarato che:

- La partecipazione delle persone con disabilità al mercato del lavoro è un settore in cui gli Stati membri svolgono un ruolo importante e i loro risultati differiscono nell'UE.
- Gli Stati membri devono identificare in modo chiaro il tipo di sostegno disponibile, poiché l'approccio dei datori di lavoro si basa spesso sulla "buona volontà" di trovare le soluzioni, e mentre gli orientamenti sulle misure e le pratiche sono utili per alcune questioni legate alla tecnologia o alle infrastrutture, l'impegno genera ulteriori responsabilità gestionali o investimenti in strumenti costosi.

Per facilitare l'implementazione delle linee guida è necessario che le autorità pubbliche valutino come fornire il supporto ai datori di lavoro in modo efficace, non burocratico, ben comunicazione, in modo semplice e intuitivo. Le attuali discussioni tripartite e l'approccio non legislativo sono molto apprezzati, ma il settore pubblico svolge comunque un ruolo importante in questo processo.

- Un'altra questione importante è la creazione di un atteggiamento accogliente nei confronti delle persone con disabilità. D'altra parte, è necessario trovare soluzioni in relazione al sistema di sicurezza sociale per eliminare le misure che scoraggiano le PwD a lavorare e garantire un sistema di prestazioni flessibile e adattabile che sostenga le PwD nella loro partecipazione attiva al mercato del lavoro.
- Le azioni volte a sensibilizzare e a rendere più chiari gli schemi esistenti dovrebbero essere più visibili negli Stati membri.
- È inoltre essenziale la continuità dei finanziamenti per i datori di lavoro e le persone con disabilità, il coinvolgimento dei datori di lavoro nella progettazione delle sovvenzioni e la loro accessibilità per le PMI, per garantire una migliore diffusione e comprensione a livello nazionale.
- Il telelavoro e gli accordi di lavoro flessibile sono utili per consentire l'attività professionale delle PwD in una misura possibile ed entrambi possono essere utilizzati anche in contesti occupazionali alternativi.
- Sono necessari ulteriori sforzi per creare servizi sociali accessibili, compresa l'assistenza a lungo termine.
- Nei casi in cui gli SPI hanno difficoltà a raggiungere il territorio e date le limitate capacità degli SPI e il sottoinvestimento strutturale, le sfide devono essere affrontate nel contesto del semestre europeo. La cooperazione con i servizi per l'impiego privati deve essere presa in considerazione, ove opportuno.
- L'inclusione delle PwD nei programmi disponibili e nelle migliori pratiche consolidate è fondamentale in vista dell'invecchiamento demografico e del relativo aumento del numero di persone anziane affette da disabilità, e pertanto deve essere considerata come parte di soluzioni sociali a lungo termine.
- È necessario monitorare gli investimenti strutturali per i servizi sociali e l'assistenza negli Stati membri.
- Oltre a concentrarsi sull'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, è importante allineare gli sforzi per collegarla agli elementi di istruzione e formazione inclusiva e accessibile, all'aggiornamento e alla riqualificazione e all'aumento generale dell'occupabilità delle persone con disabilità, ad esempio attraverso il sostegno disponibile per i bambini e i giovani con disabilità lungo l'intero percorso educativo e la consulenza professionale fornita in una fase precoce.
- Mentre la formazione scolastica e professionale e l'apprendistato sostengono l'inserimento nel mercato del lavoro, occorre prestare maggiore attenzione allo sviluppo delle capacità imprenditoriali delle PwD.
- Inoltre, lo sviluppo di strumenti digitali per l'apprendimento, il sostegno finanziario per le tecnologie assistive possono aiutare i datori di lavoro a rendere il loro posto di lavoro più

inclusivo e la capacità delle parti sociali gioca un ruolo significativo nella continua sensibilizzazione alle opportunità e ai programmi esistenti.

- Nel contesto della salute e della sicurezza non professionale è necessario fornire ai datori di lavoro una formazione e un'informazione su misura sull'inclusione professionale delle persone con disabilità, ad esempio con l'apprendimento reciproco delle pratiche di reintegrazione.
- L'approccio olistico dovrebbe riflettersi anche in una maggiore accessibilità dei sistemi di trasporto, degli edifici che supportano una vita indipendente e del raggiungimento del posto di lavoro. Alcuni dei programmi nazionali di riforma includono questi aspetti e le parti sociali sperano che le risorse siano state utilizzate per sostenere questo obiettivo in modo adeguato.
- Il ruolo di EMCO e SPC è percepito come importante in questo processo nel contesto della governance economica.

A queste dichiarazioni hanno fatto eco i contributi dei rappresentanti delle **organizzazioni nazionali dei datori di lavoro**, integrati da ulteriori punti:

- La Commissione è invitata a esplorare ulteriori sfide nel processo di raccolta dei dati disaggregati per informare meglio i responsabili politici nazionali.
- Nell'ambito delle linee guida per le imprese e degli esempi replicabili a livello nazionale sono state citate alcune azioni come l'iniziativa Reasonable Accommodation Passport<sup>3</sup> (IE) che si concentra sulle barriere sociali e istituzionali che limitano le PwD.
- Il problema dell'atteggiamento verso la disabilità, sempre presente, richiede maggiori sforzi sia da parte dei datori di lavoro che dei lavoratori.
- Le prestazioni che compensano l'occupazione delle persone con disabilità devono essere attentamente riviste nel contesto del loro sostegno alla partecipazione attiva al mercato del lavoro.
- Il basso livello di istruzione delle persone con disabilità deve essere il punto di partenza del dibattito su come soddisfare efficacemente le esigenze e le competenze delle persone con disabilità e la domanda delle imprese. L'"utilità dell'attività" è una questione centrale nel dibattito sull'inclusione nel mercato del lavoro delle persone con disabilità. Ciò significa che l'attività lavorativa deve essere un'attività concretamente valida e utile per l'azienda (non un'attività "qualsiasi"). Questo aspetto richiama inoltre la necessità che i Servizi pubblici per l'impiego indirizzino sempre la loro azione verso questo obiettivo.
- Nell'affrontare il tema dell'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, è necessario promuovere e preservare un quadro normativo flessibile, condizione che garantisce il miglior incontro possibile tra domanda e offerta.
- Sono necessari maggiori sforzi e investimenti pubblici per sostenere l'occupazione e i servizi pubblici, poiché spesso i servizi di reclutamento non hanno le conoscenze sufficienti per comprendere i vari gradi di gravità della disabilità.
- Per cogliere il potenziale occupazionale delle persone con disabilità è necessario un reclutamento e una selezione inclusivi e accessibili. Evitare lo stigma, lottare contro la discriminazione e sostenere le persone con disabilità lungo la carriera scelta è essenziale. L'aggiornamento e l'apprendimento permanente sono fondamentali per progettare percorsi diversi e la cooperazione e il dialogo con tutte le parti interessate sono cruciali.

I rappresentanti della **CES** hanno dichiarato che:

- La Strategia europea per i diritti delle persone con disabilità è molto apprezzata e il ruolo delle parti sociali è fondamentale per aumentare la partecipazione al mercato del lavoro.
- L'attenzione delle iniziative e delle misure dovrebbe essere rivolta in particolare alle PwD in condizioni di vulnerabilità, soprattutto donne e giovani, alla mancanza di qualità delle opportunità di lavoro e alle pratiche discriminatorie subite nell'accesso e nel mantenimento dell'occupazione.

- Le misure proposte dalla Commissione, come l'accomodamento ragionevole, i programmi di mantenimento, gli strumenti pratici dei servizi per l'impiego, sono passi nella giusta direzione, ma la loro mancanza di vincolatività può lasciare tutte le sfide rimanenti non affrontate a livello aziendale.
- Le PwD dovrebbero avere accesso a un ambiente di lavoro regolare, con salari e stipendi minimi rispettati, in linea con le funzioni dell'esercizio e con i contratti collettivi del settore.
- La Carta Europea della Disabilità è un'iniziativa importante che garantisce maggiore mobilità e opportunità, ma il contesto occupazionale è trascurato. È essenziale che le persone con disabilità non perdano i loro benefici fino a quando lo status non viene rivalutato nel Paese di destinazione. Inoltre, l'interruzione di alcuni diritti a prestazioni specifiche una volta iniziato il lavoro è discriminatoria, poiché le persone con disabilità possono avere costi aggiuntivi per la mobilità e la vita.
- Nel contesto del monitoraggio, la base dati Eurostat sulle PwD dovrebbe includere statistiche sulla situazione delle PwD nel mercato del lavoro in base alla gravità della disabilità.
- Le parti sociali riconoscono e sostengono l'esercizio di monitoraggio del Quadro di convergenza sociale (SCF) che in diversi Stati membri si è concentrato sull'inclusione delle persone con disabilità nella vita sociale e lavorativa.

I contributi dei **rappresentanti nazionali dei sindacati** hanno integrato quanto sopra con ulteriori punti:

- Nel contesto delle misure a livello nazionale, è stato citato l'esempio della legge del 2023 sull'occupazione che allinea la protezione delle condizioni di lavoro per le persone con disabilità, i diritti collettivi, compresi i diritti sindacali, i diritti individuali e la protezione della salute (FR).
- Tuttavia, alla luce della direttiva europea sul salario minimo, la legge prevede la copertura dei salari delle persone con disabilità, ma purtroppo alcuni Stati membri non applicano il salario minimo ai lavoratori del lavoro protetto, il che è in contrasto con la legislazione antidiscriminazione e rappresenta quindi una pratica che dovrebbe essere vietata.
- È necessario un migliore utilizzo delle risorse tra il livello nazionale e quello europeo. Dato il nuovo quadro di governance dell'UE e il Fondo sociale europeo Plus 2021-2027, è necessario garantire una migliore retribuzione e copertura, in particolare per coloro che potrebbero perdere i loro benefici e diritti. L'articolo 6 della Direttiva sul salario minimo potrebbe migliorare la parità di trattamento delle persone con disabilità in futuro.
- Esistono buone pratiche a livello europeo, ma a livello nazionale, regionale o locale, sia i Fondi di coesione che il principio del partenariato nella politica di coesione per garantire il coinvolgimento delle parti sociali nella progettazione, nell'attuazione, nel follow-up e nella valutazione dei Fondi di coesione per migliorare il sostegno alle iniziative nel settore dei trasporti o dell'accesso al posto di lavoro per le persone con disabilità potrebbero svolgere un ruolo più significativo nel sostenere le iniziative nel settore dei trasporti e dell'accesso al lavoro.
- I piani per la parità di genere dovrebbero includere disposizioni specifiche per le donne con disabilità.
- La definizione di misure per i lavoratori con disabilità per evitare discriminazioni dovrebbe anche riflettere meglio la gravità specifica della disabilità e possibilmente stabilire quote per le persone con disabilità grave.
- L'obbligo di pubblicare i posti vacanti nelle aziende è un mezzo semplice per combattere le pratiche discriminatorie. Rendendo pubbliche le offerte di lavoro, il processo di selezione diventa trasparente e le aziende sono incoraggiate a rispettare gli obblighi antidiscriminatori (sanciti dalla legislazione nazionale e dal diritto dell'UE). Le iniziative volte all'assunzione di PwD dovrebbero essere integrate da misure che facilitino la transizione nel mercato del lavoro ordinario.

- Le regole e gli incentivi applicati ai contesti occupazionali alternativi devono essere rivisti per garantire un'occupazione di qualità. Sono necessarie politiche pubbliche sulla disabilità acquisita nel contesto dell'invecchiamento della popolazione.
- Inoltre, l'istruzione tradizionale e inclusiva per gli alunni e gli studenti è fondamentale, poiché la maggior parte di loro è rappresentata nel sistema educativo pubblico.
- Sono necessari investimenti più mirati negli SPO. In alcuni Paesi esistono politiche attive del mercato del lavoro (ALMP) specifiche per i PwD, ma è necessario un maggiore sostegno anche all'interno delle aziende (tutor, mentori che forniscono formazione sia ai PwD che ai manager). I responsabili della gestione delle disabilità e delle sistemazioni ragionevoli hanno un ruolo nell'inclusione sociale delle persone con disabilità.
- L'istruzione e la formazione devono essere adattate di conseguenza al profilo delle persone con disabilità, poiché il profilo di assunzione è spesso molto basso quando si assumono persone con disabilità. In questo contesto, anche la formazione permanente e le opportunità di progressione di carriera sono essenziali per le PwD. È un dato di fatto che le aziende sono in ritardo rispetto alla necessaria digitalizzazione, il che rappresenta un ostacolo per il successo dell'inclusione delle PwD nel mercato del lavoro.

**I rappresentanti degli Stati membri nel PAG EMCO** hanno confermato che il pacchetto copre correttamente gli elementi necessari. La prossima Presidenza dell'UE si concentrerà anche sull'inclusione delle persone con disabilità e sui relativi aspetti sociali e del mercato del lavoro, tra cui la sistemazione ragionevole e la riabilitazione. L'obiettivo aggiuntivo sarà incentrato sull'istruzione e la formazione delle persone con disabilità. Gli studenti con bisogni educativi speciali meritano un maggiore sostegno anche durante la transizione dall'istruzione/formazione al mercato del lavoro.

La **Commissione** ha preso atto delle sfide presentate e ha suggerito un approccio olistico nei confronti delle PwD, a partire dall'istruzione e dalle esigenze di assistenza a lungo termine. Mentre l'ambito di applicazione del Pacchetto occupazione per le persone con disabilità riguarda principalmente l'inclusione/partecipazione al mercato del lavoro delle persone con disabilità, altre iniziative faro affrontano altre aree di intervento necessarie (come suggerito dai partecipanti alla riunione del PAG). In termini di informazioni, la Commissione ha fatto riferimento anche all'analisi/ricerca dell'European Disability Expertise, una banca dati di studi europei e nazionali sulla situazione delle persone con disabilità<sup>4</sup>, la banca dati dell'IFL che include dati comparabili con l'indicatore GALI. La Commissione ha informato che sta attualmente analizzando le risposte degli Stati membri alla lettera del Commissario Dalli che chiedeva di stabilire obiettivi nazionali per l'occupazione delle persone con disabilità. La nota di sintesi sarà presentata alla riunione della Piattaforma sulla disabilità e alla conferenza della Presidenza dell'UE, nell'autunno del 2024. La discussione sugli indicatori si è svolta in EMCO e continuerà in futuro. Esistono inoltre diversi studi sul sostegno disponibile per le persone con disabilità negli Stati membri, relazioni dell'ECE che utilizzano il SILC dell'UE, l'IFL e le fonti di dati nazionali sull'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro. Infine, è in preparazione uno studio sugli incentivi e i benefici compensativi, incentrato sull'occupazione di qualità, che esaminerà le politiche e i quadri giuridici, nonché le sfide legate ai finanziamenti.

### **Studi di casi di Stati membri - Germania, Lettonia, Spagna**

Durante il secondo blocco dell'agenda, gli esperti di Ger, Lettonia e Spagna hanno presentato le misure, le sfide e i risultati ottenuti nei rispettivi Paesi nell'area politica di riferimento. Queste sono state ampiamente discusse con tutti i partecipanti [presentazione di supporto nell'Allegato 1.2].

Di seguito vengono presentate le pratiche più importanti tratte dagli studi di caso degli Stati membri.

#### **Germania**

Nella presentazione, il delegato tedesco ha fatto riferimento ai punti di contatto unici per i datori di lavoro, alle quote di occupazione obbligatorie e al prelievo compensativo, alle società di inclusione e alla riforma dei laboratori per le PwD come progetto in corso.

- I punti di contatto unici sono concepiti come centri di consulenza e assistenza per i datori di lavoro e forniscono supporto per tutte le questioni relative all'occupazione inclusiva. Sono in funzione dal 2022 e sono presenti in tutti gli Stati federali (108 in totale).
- La quota di occupazione obbligatoria introdotta in Germania prevede che le aziende con almeno 20 posti di lavoro siano obbligate per legge a occupare almeno il 5% dei loro posti di lavoro con persone con disabilità grave. Nel caso in cui l'azienda non raggiunga questa quota, è necessario pagare una tassa di compensazione che viene scaglionata in base al tasso di adempimento.
- Inoltre, nel mercato del lavoro aperto ci sono circa mille aziende di inclusione che impiegano una quota del 30-50% di persone con disabilità grave. Esse forniscono un sostegno speciale ai dipendenti, beneficiano di speciali aiuti statali e pagano, in determinate circostanze, un'aliquota IVA ridotta.

## **Lettonia**

Il rappresentante lettone ha fornito una panoramica del quadro normativo nazionale, tra cui la legge sul sostegno ai disoccupati e alle persone in cerca di occupazione, i regolamenti relativi alle procedure per l'organizzazione e il finanziamento delle misure attive per l'occupazione e delle misure preventive per la riduzione della disoccupazione e i principi per la selezione degli attuatori delle misure.

- Il ruolo centrale dell'Agenzia Statale per l'Occupazione (PES) è significativo, in quanto tutti i disoccupati in grado e desiderosi di lavorare e che ricevono sussidi (inclusi i PwD) devono essere registrati presso la PES e cercare attivamente lavoro, i piani individuali di ricerca di lavoro sono firmati con ogni disoccupato e vengono rivisti regolarmente.
- Le politiche attive del mercato del lavoro (PAM) fornite dai SPI anche alle persone con disabilità comprendono l'orientamento professionale, il sostegno psicologico, le misure di formazione, anche per il conseguimento di una nuova o migliore qualifica, l'occupazione sovvenzionata, i lavori pubblici, le misure per la creazione di imprese, la mobilità regionale, le misure di riabilitazione professionale e altro.
- L'obiettivo delle attuali Linee guida per la sicurezza sociale e il mercato del lavoro 2021-2027 è aumentare l'inclusione nel mercato del lavoro dei disoccupati più svantaggiati e delle persone economicamente inattive. Il risultato è stato l'aumento del tasso di occupazione all'80%, anche per le persone con disabilità fino al 50%.
- Altri quadri comprendono il Piano per la promozione delle pari opportunità per le persone con disabilità 2021-2023 e il Piano per la promozione delle pari opportunità per le persone con disabilità 2024-2027.
- I centri di consulenza sulla disabilità (per disoccupati, lavoratori e datori di lavoro) forniscono supporto nella ricerca di lavoro alle persone con disabilità e sostengono i datori di lavoro nella copertura dei posti vacanti. Fornisce consulenze ai datori di lavoro (su argomenti quali - le specificità della comunicazione e dell'occupazione dei disoccupati con disabilità in base alla gravità della disabilità - movimento, vista, udito, natura mentale); consulenze sull'adattamento al luogo di lavoro; riduzione delle barriere comunicative e degli stereotipi nell'ambiente di lavoro, risoluzione dei conflitti e dei problemi, ecc; servizi di tutoraggio per le PwD per fornire supporto durante la fase di ricerca del lavoro e di avvio; servizi di supporto alle persone con disturbi mentali.
- Le misure di sostegno per i gruppi più vulnerabili, tra cui le persone con disabilità, comprendono un contratto di lavoro legale scritto fin dal primo giorno di partecipazione, la messa a disposizione di un supervisore qualificato, l'adattamento del posto di lavoro, la consulenza di un ergoterapeuta, personale di supporto (se necessario). Il sostegno finanziario



viene solitamente concesso per un periodo fino a 12 mesi. Il datore di lavoro (eccetto le ONG) ha l'obbligo di mantenere i rapporti di lavoro almeno per 3 mesi dopo la fine del periodo di sovvenzione o di compensare le spese dei 3 mesi di sovvenzione se il lavoro viene interrotto senza alcun motivo.

- Le misure di sostegno aggiuntive comprendono servizi di orientamento professionale per LTU e PwD (3 e più consultazioni), consulenze psicologiche individuali e di gruppo, consulenze sull'idoneità professionale, controlli sanitari, ecc, interprete di lingua muta, ergoterapista e altri supporti specializzati, ecc.
- Esistono anche misure specifiche a sostegno della mobilità regionale.

## **Spagna**

Sebbene dal 2014 sia stato osservato un aumento della quota di PwD nella popolazione in età lavorativa, questo gruppo mostra una minore partecipazione al mercato del lavoro e tassi di occupazione più elevati. Nonostante le difficoltà di inclusione nel mercato del lavoro, si registra un miglioramento negli ultimi 9 anni.

Nel contesto delle politiche e delle riforme pertinenti, il rappresentante dell'ES ha fornito riferimenti a:

- Riforma della Costituzione (approvata nel febbraio 2024), come quadro di riferimento per rafforzare e aggiornare la "protezione" delle PwD. L'articolo 49 prevede ora che le persone con disabilità esercitino i loro diritti in condizioni di reale ed effettiva libertà e uguaglianza. L'articolo incarica le autorità pubbliche di promuovere politiche di autonomia, inclusione e accessibilità, con particolare attenzione ai minori e alle donne.

Libro bianco sull'occupazione e la disabilità (luglio 2023) che promuove la riflessione, l'analisi e le proposte di cambiamento del quadro legislativo e delle politiche pubbliche. Analizza il diritto al lavoro delle PwD concentrandosi su: 1) l'occupazione come strumento per promuovere la parità di trattamento, 2) l'identificazione delle principali sfide e barriere normative, 3) proposte per la costruzione di un nuovo quadro legislativo, organizzativo e di politica pubblica.

- Nel maggio 2024 il Ministero del Lavoro ha approvato una riforma sui licenziamenti, in accordo con la piattaforma nazionale più rappresentativa delle PwD (CERMI). La riforma mira all'eliminazione di alcuni casi di incapacità permanente sopravvenuta come causa automatica di licenziamento (quando non è possibile il reinserimento nel posto di lavoro) e a dare priorità all'adattamento del posto di lavoro o al cambiamento di compiti e mansioni.

**I rappresentanti degli Stati membri** hanno sollevato i seguenti punti:

- La mancanza di una definizione coerente di "disabilità" in tutti gli Stati membri costituisce un ostacolo alla mobilità delle persone con disabilità nel mercato del lavoro dell'UE. Mentre in diversi Paesi esiste una chiara definizione dei gradi di gravità della disabilità, in altri la classificazione del grado è determinata caso per caso. In Germania, ad esempio, le persone sono considerate "gravemente disabili" se le autorità hanno stabilito un grado di disabilità di almeno il 50%.
- Il prelievo compensativo per le aziende che non assumono disabili si è dimostrato valido in alcuni Stati membri. Tuttavia, si ritiene che possa avere anche conseguenze negative, in particolare per le aziende che non sono in grado di assumere le persone con disabilità in base alle quote (ad esempio, le microimprese e le PMI).
- Nonostante la classificazione della disabilità esistente, il trattamento delle persone con disabilità dovrebbe basarsi su un approccio individualizzato. Ciò vale anche per i sussidi o i benefici che non sono differenziati in base alla gravità della disabilità e non corrispondono alle sfide delle persone con disabilità nel mercato del lavoro. Si dovrebbe prestare maggiore attenzione alle persone con disabilità mentale che necessitano di soluzioni personalizzate,

poiché alcune di loro sarebbero pronte a partecipare al mercato del lavoro aperto.

I rappresentanti dei **sindacati nazionali** hanno dichiarato che:

- In alcuni casi, la legislazione non viene applicata correttamente e i datori di lavoro sono ancora restii ad assumere le persone con disabilità. Negli Stati membri con una spesa relativamente bassa per le PAML, l'impatto sulla situazione di svantaggio delle persone con disabilità nel mercato del lavoro è significativo. Questo vale anche per il settore dell'istruzione. Inoltre, i contratti collettivi dovrebbero coprire anche le PwD per una loro (ri)integrazione efficace.
- Occorre inoltre prestare maggiore attenzione alla prevenzione delle malattie croniche legate al lavoro e che portano progressivamente alla disabilità.
- La maggior parte delle PwD non è attiva e/o non è in grado di beneficiare dei sistemi di reclutamento del lavoro senza un supporto inclusivo e accessibile, che deve essere rivisto in modo più dettagliato poiché molte delle misure applicate non hanno aumentato la partecipazione delle PwD al mercato del lavoro. Ciò richiede il passaggio a un approccio più inclusivo nella definizione delle politiche.
- In alcuni Stati membri le parti sociali sono persistentemente escluse dalla progettazione di politiche del mercato del lavoro volte all'inclusione dei lavoratori con disabilità nel mercato del lavoro - questo riguarda in particolare il commercio nel contesto di strategie e iniziative negoziate. I sindacati vedono il loro importante impegno nel monitorare le condizioni di lavoro, l'uguaglianza, l'accessibilità del lavoro, l'alloggio fornito, così come lo sviluppo delle relazioni di lavoro e le questioni trasversali che sono cruciali per una corretta inclusione delle persone con disabilità.
- Mentre in alcuni Stati membri le politiche in atto sono valutate positivamente, il loro impatto reale, dovuto alla mancanza di applicazione, è visto in modo più critico. Ciò è confermato dal divario relativamente invariato tra occupazione e disabilità.
- In alcuni Stati membri, le azioni dovrebbero mirare a diminuire il numero di istituzioni educative separate e di posti di lavoro protetti per le persone con disabilità intellettiva, al fine di aumentare la loro partecipazione e il loro lavoro nel mercato del lavoro aperto.
- Sebbene le leggi e i regolamenti in vigore debbano essere applicati in modo più rigoroso, l'attuazione è difficile a causa dei diversi approcci osservati negli Stati membri.<sup>5</sup>

I rappresentanti delle **organizzazioni nazionali dei datori di lavoro** hanno dichiarato che:

- Le sfide legate all'inclusione delle PwD e al sostegno dei programmi di finanziamento sono molto complesse. Le responsabilità spesso non sono chiare, le procedure molto burocratiche, le informazioni accessibili. Pertanto, i punti di contatto permanenti sono fondamentali in vista del supporto e della formazione per i datori di lavoro.
- L'attuazione delle quote non può essere sempre efficace, poiché spesso le aziende non riescono a rispettarle. Le quote dovrebbero essere applicate anche nel settore pubblico.
- La contrattazione collettiva e il dialogo sociale sono fondamentali per garantire l'efficacia delle politiche e per definire le aree da migliorare.
- Si dovrebbe prestare maggiore attenzione alle esigenze delle persone con un grado di disabilità medio, poiché questi casi sono più complessi e richiedono un approccio individuale.
- La percezione dei PwD e delle loro competenze necessita di una revisione fondamentale. L'inclusione dei PwD nel mercato del lavoro gioca un ruolo cruciale per la loro integrazione nella vita sociale ed economica, per cui è fondamentale il sostegno del governo anche in aree diverse dalla partecipazione al lavoro.

La **Commissione** ha preso atto delle osservazioni condivise dai partecipanti e ha riflettuto sul carattere continuo dei cambiamenti e delle riforme. È stato confermato che gli orientamenti e la

legislazione devono essere adattati sia alle attuali sfide a lungo termine che alle condizioni in rapida evoluzione. È necessario effettuare un monitoraggio regolare delle misure in atto e applicare un approccio olistico all'inclusione delle PwD nel mercato del lavoro. Ancora una volta, è stata sottolineata l'importanza della contrattazione collettiva. Le azioni volte a sensibilizzare i datori di lavoro sui regolamenti e le norme e il sostegno disponibile anche a livello locale svolgono un ruolo significativo. Date le discrepanze regionali, è necessaria la piena attuazione del Pacchetto Occupazione Disabili a livello nazionale e locale.

### **Osservazioni conclusive:**

Gli scambi hanno permesso di individuare le seguenti problematiche:

- I bassi tassi di occupazione e le lacune occupazionali delle persone con disabilità mostrano la necessità di migliorare l'efficacia dell'orientamento.
- Le misure dovrebbero essere sviluppate e attuate durante l'intero ciclo di vita delle PwD, a partire dalla fase dell'istruzione, poiché l'istruzione e la formazione sono alla base di un'inclusione e di una (ri)integrazione di successo nei luoghi di lavoro.
- Il sostegno fornito ai datori di lavoro, ma anche le azioni e le misure che incoraggiano l'integrazione delle persone con disabilità sono fondamentali. Le strategie quadro sono fondamentali, così come il sostegno individualizzato per le persone con disabilità, anche a livello di SPO.
- È necessario stabilire un approccio trasversale alla disabilità nella contrattazione collettiva e strumenti di monitoraggio.
- Tutti gli Stati membri hanno elaborato strategie e piani d'azione per l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, ma l'attuazione è ancora in ritardo.
- Le misure occupazionali già introdotte (reinserimento, sussidi, quote obbligatorie di occupazione, ecc.) spesso non sono efficaci a causa dell'insufficiente applicabilità e monitoraggio.
- La persistenza del lavoro protetto deve essere affrontata dagli Stati membri a favore di un'integrazione lavorativa aperta delle persone con disabilità.
- Le campagne di sensibilizzazione hanno dimostrato la loro efficacia, pertanto dovrebbero essere continuate e replicate regolarmente.
- È necessario analizzare il ruolo della tecnologia nel facilitare l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.
- I Fondi di coesione e il Fondo di rotazione dovrebbero essere utilizzati maggiormente per sostenere la domiciliarità e la deistituzionalizzazione delle persone con disabilità, per rendere accessibili i trasporti pubblici, per finanziare gli incentivi all'assunzione, attuare le soluzioni ragionevoli per le persone con disabilità previste dalla strategia dell'UE sulla disabilità e per finanziare l'istruzione e la formazione professionale e imprenditoriale per le persone con disabilità.
- Il ruolo dell'imprenditoria sociale e delle istituzioni dell'economia sociale per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità dovrebbe essere preso in considerazione, soprattutto nel caso della scarsa adattabilità dei luoghi di lavoro alle esigenze specifiche di alcune persone con disabilità.
- I rappresentanti dei sindacati hanno ricordato il ruolo dell'EMCO e dell'SPC nel monitorare quali e come gli Stati membri stiano sviluppando servizi dedicati all'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro e nella società.

### **Le prossime tappe:**

L'EMCO PAG informerà i membri dell'EMCO sull'esito della discussione durante la prossima riunione

dell'EMCO del 19-20 settembre 2024.

## **Allegato 1.**

### **1.1. Pacchetto occupazione disabili - ppt**



Pacchetto per  
l'occupazione dei disabili

### **1.2. Studi di casi di Stati membri dell'UE**



Studio del  
caso  
DE\_MS.ppt  
x



Studio del  
caso  
ES\_MS.ppt  
x



LV\_MS studio del caso.pdf

