

MIGLIORARE L'INCLUSIONE NEL MERCATO DEL LAVORO PER LE PERSONE CON DISABILITÀ ATTRAVERSO LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Uno studio comparativo tra Italia e Spagna



Sommario

Elenco delle abbreviazioni.....	2
La situazione in Italia e in Spagna: un rapporto comparativo.....	3
Sintesi.....	3
Introduzione.....	5
Analisi comparativa di Italia e Spagna.....	6
Raccomandazioni di Skills forAll.....	7
Allegati Indice.....	9



Co-funded by
the European Union

Elenco delle abbreviazioni

- **CRPD:** Convenzione sui diritti delle persone con disabilità
- **LGDPIS:** Legge generale sui diritti delle persone con disabilità e la loro inclusione sociale
- **BES:** Bisogni educativi speciali
- **IFP:** Istruzione e formazione professionale
- **SAS:** Servizio Sanitario Andaluso
- **EFPP:** Istruzione e formazione professionale
- **ECHO:** Team di Orientamento Educativo e Psicopedagogico
- **FSIE:** Federazione dei sindacati indipendenti degli insegnanti
- **CCOO:** Commissioni dei lavoratori
- **CSE:** Centro Speciale per l'Impiego
- **COVID-19:** Malattia da Coronavirus 2019
- **UNCRPD:** Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità
- **SED:** Strategia europea sulla disabilità

La situazione in Italia e Spagna: un rapporto comparativo

Sintesi

Il progetto Skills for All mira a migliorare l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro attraverso l'istruzione e la formazione professionale (IFP). La presente relazione presenta un'analisi comparativa della situazione in Spagna e in Italia a tale riguardo, basata su ricerche documentali, interviste con persone con disabilità, focus group con esperti e sondaggi presso rappresentanti sindacali e organizzazioni di disabili.

Risultati chiave

- **Somiglianze:** In entrambi i paesi esistono quadri giuridici solidi e consolidati in linea con gli standard internazionali, si riconosce l'importanza dell'IFP e si incontrano ostacoli simili all'inclusione, come la mancanza di consapevolezza e il pregiudizio.
- **Differenze:** Il rapporto spagnolo è più focalizzato sull'analisi giuridica e include un'indagine sui rappresentanti sindacali, che mette sul tavolo il punto di vista dei lavoratori. Il rapporto italiano evidenzia la variabilità delle pratiche dei datori di lavoro e la necessità di servizi di supporto personalizzati, nonché l'importanza dei programmi di supporto.

Consigli

- **Politica e legislazione:** Migliorare i quadri giuridici, aumentare gli incentivi per i datori di lavoro e monitorare l'efficacia delle politiche.
- **Istruzione e formazione professionale (IFP):** Progettare programmi inclusivi, migliorare l'accessibilità e allineare la formazione alle esigenze dei datori di lavoro.
- **Datori di lavoro:** Adottare pratiche inclusive, lanciare campagne di sensibilizzazione e promuovere ambienti favorevoli.
- **Fornitori di servizi:** Personalizza i servizi di supporto, migliora il coordinamento e aumenta la qualità del servizio.
- **Organizzazioni di difesa della disabilità:** Sostengono il cambiamento delle politiche, aumentano la consapevolezza e sostengono le persone con disabilità.

In questo rapporto, il partenariato Skills for All chiede un'azione collaborativa da parte di responsabili politici, datori di lavoro, fornitori di IFP, organizzazioni di servizi e sostenitori della disabilità per creare un mercato del lavoro più inclusivo per le persone con disabilità sia in Spagna che in Italia.



**Co-funded by
the European Union**

Introduzione

Il progetto Skills for All è un'iniziativa di ricerca collaborativa tra la Training Academy (Italia) e la Fundación Docete Omnes (Spagna), co-finanziata dall'Unione Europea. La missione principale del progetto è quella di migliorare l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro attraverso l'istruzione e la formazione professionale (IFP). Riconoscendo le sfide persistenti affrontate dalle persone con disabilità nell'accesso e nel beneficio dei programmi di formazione professionale, i partner del progetto mirano a identificare e affrontare le barriere sistemiche che ostacolano la loro piena partecipazione alla forza lavoro.

Il progetto riunisce un gruppo eterogeneo di organizzazioni impegnate a promuovere l'inclusione della disabilità nell'IFP in tutta la regione. Combinando le loro competenze, risorse e reti, il progetto Skills for All cerca di guidare un cambiamento positivo e promuovere l'inclusione socio-economica per le persone con disabilità.

Attraverso un approccio multiforme che comprende consultazione, sviluppo di capacità e advocacy, il progetto mira a responsabilizzare le persone con disabilità, fornire agli educatori gli strumenti e le conoscenze necessarie e coinvolgere le parti interessate in un dialogo costruttivo. Affrontando le cause profonde della discriminazione e delle pratiche di esclusione, il progetto si sforza di creare un panorama dell'istruzione e della formazione professionale più inclusivo ed equo.

Questo rapporto presenta i risultati di studi approfonditi condotti sia in Spagna che in Italia, che esaminano lo stato attuale dell'inclusione della disabilità nell'IFP e nell'occupazione. La ricerca ha impiegato una metodologia multiforme, tra cui ricerche documentali, interviste con persone con disabilità, focus group con esperti e sondaggi tra rappresentanti sindacali e organizzazioni di disabili. Il rapporto identifica le principali sfide e opportunità in ciascun paese e fornisce raccomandazioni su misura ai responsabili politici, ai fornitori di IFP, ai datori di lavoro, ai fornitori di servizi e alle organizzazioni di difesa della disabilità.

I limiti di questo studio dovrebbero essere riconosciuti quando si interpretano i risultati e si formulano raccomandazioni. L'ambito della ricerca potrebbe non comprendere tutte le regioni o i settori e i risultati si basano su un campione di dimensioni limitate. Inoltre, lo studio potrebbe essere stato influenzato dai pregiudizi dei partecipanti e dalla disponibilità di dati. Alcune aree dell'inclusione e dell'occupazione con disabilità potrebbero non essere pienamente rappresentate e la natura in evoluzione delle politiche e delle pratiche significa che i risultati potrebbero cambiare nel tempo.

In definitiva, il progetto Skills for All e il presente rapporto mirano a contribuire a una società più inclusiva ed equa in cui le persone con disabilità abbiano pari opportunità di partecipare alla forza lavoro e di raggiungere il loro pieno potenziale.



**Co-funded by
the European Union**

Analisi comparativa di Spagna e Italia

Sia la Spagna che l'Italia hanno compiuto passi significativi nella creazione di un quadro giuridico che sostenga i diritti delle persone con disabilità nella forza lavoro. Entrambi i paesi hanno ratificato la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD) e hanno attuato le leggi e le politiche nazionali per promuovere l'inclusione. Tuttavia, l'attuazione e l'efficacia di queste misure variano.

Politica e legislazione

- **Somiglianze:** Entrambi i paesi dispongono di solidi quadri giuridici in linea con gli standard internazionali. Tali quadri impongono l'integrazione delle persone con disabilità nella forza lavoro e prevedono misure quali quote, incentivi e procedure di assunzione specifiche.
- **Differenze:** La relazione spagnola si concentra maggiormente sull'analisi del quadro giuridico e politico, mentre la relazione italiana pone l'accento sulla descrizione dei programmi e dei servizi di sostegno esistenti. Il rapporto spagnolo evidenzia anche la necessità di aggiornare la legislazione in materia di incentivi per le aziende che assumono persone con disabilità, una preoccupazione non esplicitamente menzionata nel rapporto italiano.

Istruzione e formazione professionale (IFP)

- **Somiglianze:** Entrambe le relazioni riconoscono l'importanza dell'IFP nella preparazione delle persone con disabilità al mercato del lavoro e sottolineano il valore dei programmi di formazione duale.
- **Differenze:** Il rapporto spagnolo rivela una percezione mista dell'efficacia dei programmi di istruzione e formazione professionale, mentre il rapporto italiano evidenzia la necessità di migliorare l'accessibilità e l'adattamento dei programmi alle esigenze individuali. La relazione italiana individua inoltre una mancanza di consapevolezza tra i datori di lavoro e le persone con disabilità in merito ai programmi di sostegno disponibili, che non è esplicitamente menzionata nella relazione spagnola.

Pratiche e atteggiamenti dei datori di lavoro

- **Somiglianze:** Entrambi i rapporti identificano ostacoli comuni all'assunzione e al mantenimento dei dipendenti con disabilità, come mancanza di consapevolezza, pregiudizi e preoccupazioni per i costi e la produttività.
- **Differenze:** Il rapporto spagnolo include un'indagine tra i rappresentanti sindacali, fornendo ulteriori approfondimenti sulle sfide e le opportunità dal punto di vista dei lavoratori. Il rapporto italiano sottolinea la variabilità delle pratiche dei datori di lavoro, con le organizzazioni più grandi che sono generalmente più inclusive delle imprese più piccole.

Dialogo sociale e servizi di supporto

- **Somiglianze:** Entrambi i paesi hanno programmi di sostegno alla ricerca di lavoro per le persone con disabilità, ma la loro accessibilità e consapevolezza sono limitate.

- **Differenze:** La relazione italiana evidenzia la necessità di servizi di supporto personalizzati e di un migliore coordinamento tra i fornitori di servizi. La relazione spagnola sottolinea l'importanza di sensibilizzare i datori di lavoro sui vantaggi derivanti dall'assunzione di persone con disabilità.

Confronto tra le raccomandazioni nazionali

7

- **Somiglianze:** Entrambe le relazioni raccomandano di migliorare i quadri giuridici, aumentare gli incentivi per i datori di lavoro, progettare programmi di istruzione e formazione professionale inclusivi, migliorare l'accessibilità e aumentare la consapevolezza sui diritti e l'inclusione delle persone con disabilità.
- **Differenze:** Il rapporto spagnolo fornisce raccomandazioni più specifiche e dettagliate, come la creazione di un osservatorio nazionale e lo sviluppo di linee guida per le buone pratiche. Il rapporto italiano si concentra su una soluzione top-down, basata sul rafforzamento della collaborazione tra gli stakeholder e sulla promozione di una cultura della diversità e dell'inclusione.

In conclusione, sia la Spagna che l'Italia hanno compiuto progressi nella promozione dell'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro attraverso l'IFP. Tuttavia, permangono sfide in termini di attuazione delle politiche, consapevolezza, accessibilità e pratiche dei datori di lavoro. Imparando dalle reciproche esperienze e adottando le migliori pratiche, entrambi i paesi possono rafforzare ulteriormente i loro sforzi per creare una forza lavoro più inclusiva ed equa per tutti.

Raccomandazioni di Skills for All

Sulla base dei risultati degli studi condotti in Spagna e in Italia, vengono proposte le seguenti raccomandazioni per migliorare l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro attraverso l'istruzione e la formazione professionale (IFP):

Per i responsabili politici

1. **Migliorare i quadri giuridici:** Rafforzare e aggiornare le leggi esistenti per colmare le lacune nei diritti dei disabili e nell'occupazione. Garantire che le disposizioni giuridiche siano complete e includano linee guida chiare sull'accessibilità, sistemazioni ragionevoli e misure antidiscriminazione.
2. **Aumentare gli incentivi:** Espandere gli incentivi finanziari e non finanziari per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità. Ciò potrebbe includere agevolazioni fiscali, sussidi per modifiche del luogo di lavoro e finanziamenti per programmi di formazione sulla consapevolezza della disabilità.
3. **Monitorare e valutare:** Implementare solidi meccanismi di monitoraggio e valutazione per valutare l'efficacia delle politiche esistenti e identificare le aree di miglioramento. Riesaminare e aggiornare regolarmente le politiche in base al feedback delle parti interessate e ai cambiamenti nel panorama occupazionale.



Co-funded by
the European Union

Per gli erogatori di IFP

1. **Progettare programmi inclusivi:** Sviluppare programmi di formazione professionale che siano inclusivi e adattati alle esigenze delle persone con disabilità. Ciò include la creazione di opzioni di formazione flessibili, l'integrazione di tecnologie assistive e la fornitura di supporto personalizzato.
2. **Migliorare l'accessibilità:** Garantire che le strutture e i materiali dell'IFP siano fisicamente e programmaticamente accessibili alle persone con diverse disabilità.
3. **Allinearsi alle esigenze dei datori di lavoro:** Collaborare regolarmente con i datori di lavoro per garantire che i programmi di formazione professionale siano in linea con le esigenze attuali e future del mercato del lavoro.

Per i datori di lavoro

1. **Adottare pratiche inclusive:** Implementare pratiche di assunzione inclusive, fornire sistemazioni ragionevoli e promuovere un ambiente di lavoro favorevole per i dipendenti con disabilità.
2. **Lanciare campagne di sensibilizzazione:** Condurre campagne di sensibilizzazione per educare i dipendenti e la comunità in generale sul valore dell'assunzione di persone con disabilità.
3. **Promuovere la collaborazione:** Collaborare con le organizzazioni dei disabili e i fornitori di servizi per accedere a risorse e competenze sull'inclusione della disabilità.

Per i fornitori di servizi

1. **Servizi di supporto su misura:** Offri servizi personalizzati di ricerca di lavoro e supporto alla carriera che rispondano alle esigenze specifiche delle persone con disabilità.
2. **Migliorare il coordinamento:** Migliorare il coordinamento tra i diversi servizi di supporto per fornire un'esperienza senza soluzione di continuità alle persone in cerca di lavoro con disabilità.
3. **Aumentare la qualità del servizio:** Investire nella formazione e nello sviluppo del personale per migliorare la qualità dei servizi di supporto e garantire che i fornitori siano informati sui problemi della disabilità.

Per le organizzazioni di difesa della disabilità

1. **Sostenere il cambiamento delle politiche:** Impegnarsi attivamente con i responsabili politici per sostenere politiche e legislazioni più forti per l'occupazione dei disabili.
2. **Aumentare la consapevolezza:** Condurre campagne di sensibilizzazione pubblica per educare la società sui diritti delle persone con disabilità e sui vantaggi di una forza lavoro inclusiva.
3. **Responsabilizzare gli individui:** Fornire risorse e supporto alle persone con disabilità per aiutarle a navigare nel mercato del lavoro e difendere i loro diritti.

Attuando queste raccomandazioni, le parti interessate possono lavorare insieme per creare un mercato del lavoro più inclusivo ed equo per le persone con disabilità, a vantaggio sia degli individui che della società nel suo complesso.



**Co-funded by
the European Union**

Allegati

Allegato 1: Valutazione dell'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro in Italia

Allegato 2: Valutazione dell'inclusione nel mercato del lavoro per le persone con disabilità in Spagna

Allegato 3: Risultati della ricerca documentale in Italia

Allegato 4: Risultati della ricerca documentale in Spagna

Allegato 5: Domande guida per i focus group

Allegato 6: Domande guida per le interviste

SKILL FOR ALL

PROGETTO 2023-2-IT01-KA210-VET-000180038

1

VALUTAZIONE DELL'INCLUSIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA



Co-funded by
the European Union

Numero del progetto	2023-2-IT01-KA210-VET-000180038
Nome del progetto	SKILL FOR ALL I PROGETTI
Acronimo del progetto	SFA
Durata del progetto	18 mesi

Attività correlata al documento	A.2. Consultazione con i servizi per l'impiego e dialogo sociale
Nome e tipo del documento	R — Documento, relazione
Nome e numero dell'attività	A.2.5 Consultazione con i servizi per l'impiego e dialogo sociale
Legale Rappresentante	Matteo Caprera

Versione	1
Lingua	Inglese
Data di consegna prevista	01/08/2024
Data di presentazione	19/07/2024
Autore	Dudu Turku Eroglu



**Co-funded by
the European Union**

Sintesi

Nonostante i miglioramenti nelle possibilità educative, le persone con disabilità devono ancora superare ostacoli significativi quando si tratta di accedere ai programmi di istruzione e formazione professionale (IFP). Il progetto Skills For All è una risposta a questo problema, concentrandosi sulle sfide sistemiche che ostacolano il coinvolgimento delle persone disabili nelle attività di formazione professionale. Questo progetto mira a promuovere l'inclusività e le pari opportunità, rendendo così più facile per le persone che vivono con disabilità ottenere le competenze e le qualifiche necessarie.

Il progetto è un conglomerato di organizzazioni che stanno lavorando per garantire l'inclusione della disabilità nell'IFP in tutta la regione. Combinando le loro basi di conoscenze, risorse e connessioni, il progetto Skills For All intende garantire un cambiamento positivo promuovendo al contempo l'inclusione economica sociale tra le persone con disabilità.

Si tratta di uno sforzo multiforme attraverso la consultazione, lo sviluppo di capacità e l'advocacy che mira a responsabilizzare le persone con disabilità, fornire agli educatori strumenti e conoscenze pertinenti e coinvolgere le parti interessate per discussioni costruttive. In tal modo, il progetto tenta di affrontare le origini della discriminazione prendendo di mira le pratiche di esclusione che causano maggiori restrizioni.

Risultati chiave:

- **Differenze nelle pratiche dei datori di lavoro:** l'implementazione dei focus group ha identificato che i datori di lavoro hanno pratiche diverse nel sostenere la partecipazione delle persone con disabilità ai programmi di formazione professionale. Mentre alcuni datori di lavoro adottano pratiche inclusive, altri non riescono a fornire le sistemazioni e il supporto necessari, con un impatto negativo sull'integrazione delle persone disabili nella forza lavoro.
- **Mancanza di conoscenze giuridiche:** Il dialogo sociale ha messo in luce notevoli lacune nelle conoscenze giuridiche relative ai diritti e al sostegno disponibili per le persone con disabilità, sia tra i datori di lavoro che tra le persone disabili stesse. Questa mancanza di informazioni rappresenta un ostacolo all'accesso ai programmi di istruzione e formazione professionale e alla partecipazione efficace alla forza lavoro.
- **Variabilità dei livelli di disabilità:** l'intervista ha rilevato che i diversi livelli di disabilità tra gli individui creano esigenze diverse per l'istruzione e la formazione professionale. Ignorare queste diverse esigenze può rendere difficile per le persone disabili avere successo nei programmi di formazione professionale.
- **Accesso e alloggi:** Molti programmi di istruzione e formazione professionale sono considerati scarsi nella loro accessibilità, e il gruppo identifica anche le lacune nell'accessibilità digitale e le carenze relative agli alloggi ragionevoli. Questa restrizione ha impedito alle persone di partecipare pienamente ai contenuti educativi e alle aule.
- **Capacity building:** Gli educatori e i datori di lavoro sono spesso carenti in quanto non hanno la giusta quantità di conoscenze o competenze per lavorare con la maggior parte delle persone con disabilità. Ciò porta al fatto che gli studenti con disabilità non hanno l'assistenza adeguata necessaria nei programmi di formazione professionale e ottengono scarsi risultati in contesti educativi. Gli educatori e i datori di lavoro hanno chiaramente bisogno di programmi di sviluppo delle capacità più ampi.

Migliori raccomandazioni:

- **Collaborazione:** Partnership tra tutti i dipartimenti del governo, enti commerciali, organizzazioni senza scopo di lucro e organizzazioni per la disabilità per creare una strategia collaborativa per l'occupazione di persone con disabilità. Il sostegno ai programmi Sharing Centre e Employment garantirà la massimizzazione del ritorno sui servizi.
- **Cambiamento culturale:** Guidare il cambiamento culturale all'interno dell'organizzazione che abbracci la cultura della diversità e dell'inclusione, creando al contempo consapevolezza tra i dipendenti sui contributi apportati dalle persone con disabilità. Introdurre programmi per educare la forza lavoro e il management sui pregiudizi inconsci.
- **Risorse di finanziamento:** Investire denaro per aiutare le persone con disabilità in modo che possano ottenere una formazione sul posto di lavoro, trovare lavori appropriati e pagare per gli alloggi sul posto di lavoro. I progetti dovrebbero generare posti di lavoro e portare le persone con disabilità nella forza lavoro tradizionale.
- **Miglioramento della conoscenza della comunità:** Aumentare la consapevolezza e la comprensione della comunità sui problemi della disabilità attraverso programmi educativi e sessioni di formazione. Fornire risorse e seminari sia ai datori di lavoro che al pubblico per migliorare la conoscenza dei diritti delle disabilità, dell'accessibilità e delle pratiche inclusive.

Lo scopo di questo rapporto è quello di contribuire al superamento delle barriere sociali, culturali e societarie per le persone con disabilità in Italia e di fungere da strumento per rimuovere gli ostacoli alla loro partecipazione alla forza lavoro attraverso l'organizzazione di corsi di formazione e attività che valorizzino le loro competenze. In particolare, le attività svolte per il rapporto hanno riguardato interviste, sondaggi e dialoghi condotti con persone con disabilità, esperti di formazione professionale e sindacati.



Co-funded by
the European Union

1. Introduzione

L'obiettivo di questa ricerca è, in particolare nel campo della formazione professionale, garantire che le persone con disabilità che hanno ricevuto o stanno ricevendo un'istruzione professionale possano partecipare alla forza lavoro senza barriere sociali, culturali e sociali, con il supporto di leggi pertinenti, e di migliorare le condizioni di lavoro. Inoltre, l'obiettivo è quello di migliorare gli approcci comportamentali tra datori di lavoro e dipendenti con disabilità e di incoraggiare i datori di lavoro a sostenere adeguatamente i diritti delle persone con disabilità. Un altro obiettivo è quello di aumentare la consapevolezza sulla presenza delle persone con disabilità nella società e di promuovere la consapevolezza che hanno gli stessi diritti al lavoro e alla sicurezza sociale di tutti gli altri. Una società può svilupparsi solo includendo individui di tutti i settori. Inoltre, il rapporto mira a contribuire a rafforzare le connessioni tra i datori di lavoro delle persone con disabilità, gli esperti, gli educatori, i sindacati e i responsabili politici, a sostenere la partecipazione delle persone con disabilità professionalmente formate alla forza lavoro e ad aumentare la collaborazione attraverso attività dirette sul campo in Italia e Spagna come studio comparativo.

2. Metodologia:

Il progetto ha impiegato un approccio multiforme per raccogliere e analizzare i dati, che includeva ricerche documentali, interviste, focus group e dialogo sociale. È stata condotta una ricerca documentale per migliorare la comprensione da parte del team di progetto dei quadri giuridici e politici relativi all'inclusione della disabilità nella forza lavoro. A questo è seguito un sondaggio interno tra il personale di Training Academy per valutare le loro conoscenze e raccogliere opinioni sull'inclusione della disabilità. Sono state condotte interviste dirette con cinque persone con disabilità, insieme a un focus group che ha coinvolto cinque esperti in istruzione e formazione professionale (VET) e difesa della disabilità. Questi metodi miravano a identificare i bisogni, le barriere e le pratiche efficaci relative all'inclusione della disabilità.

3. Numero di partecipante e profilo:

Lo studio ha coinvolto un totale di dieci partecipanti: cinque persone con disabilità, comprese due interviste dirette e tre interviste aggiuntive; e cinque esperti, di cui tre specialisti dell'IFP, due rappresentanti delle organizzazioni dei disabili e uno di un centro nazionale per l'impiego. I partecipanti sono stati selezionati per fornire un'ampia gamma di prospettive da parte di coloro che sono direttamente colpiti dalla disabilità e di coloro che sono coinvolti nelle politiche e nella formazione relative all'inclusione della disabilità.



Co-funded by
the European Union

4. Analisi dei dati:

L'analisi dei dati è stata condotta attraverso una combinazione di metodi quantitativi e qualitativi. Le indagini hanno fornito dati numerici sugli atteggiamenti e sui livelli di consapevolezza, mentre le interviste faccia a faccia e le discussioni dei focus group hanno offerto approfondimenti qualitativi sulle esperienze personali e sulle opinioni degli esperti. La ricerca documentale ha contribuito a identificare le politiche pertinenti e le iniziative in corso, mentre il focus group ha contribuito a comprendere gli ostacoli nella formazione professionale e nei quadri giuridici. Nel complesso, i dati hanno evidenziato sia problemi sistemici che sfide pratiche affrontate dalle persone con disabilità nella forza lavoro.

5. Limitazioni:

Diverse limitazioni hanno influenzato lo studio. Le preoccupazioni relative alla privacy e alla protezione dei dati hanno avuto un impatto sul processo di raccolta dei dati e l'esperienza limitata della Training Academy con progetti incentrati sulla disabilità ha presentato delle sfide. Inoltre, le difficoltà di confronto con i sindacati e i ritardi burocratici hanno prolungato la fase di analisi. Questi problemi hanno portato a risultati che riflettevano maggiormente i contesti regionali e istituzionali piuttosto che fornire una panoramica nazionale completa.

6. Attività

6.1. Analisi della ricerca documentale

a. Quadro giuridico internazionale per i diritti delle persone con disabilità e il lavoro

L'Italia è stata tra i primi paesi che hanno firmato la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (UNCRPD) adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 2006. È stato anche il primo paese a fornire linee guida sulle disabilità in relazione alla Convenzione. Firmata nel 2009, questa convenzione internazionale impone all'Italia di promuovere e tutelare i diritti dei disabili. Sostiene e rafforza le leggi e le politiche nazionali grazie alla non discriminazione, all'accessibilità e alle pari opportunità.

b. Quadro giuridico europeo per i diritti delle persone con disabilità e l'occupazione

A livello dell'UE sono state intraprese azioni specifiche per aumentare il tasso di occupazione e il livello di qualifica delle persone con disabilità. La strategia educativa 2010-2020 conteneva il quadro generale per la promozione dell'accessibilità di varie sfere della vita sociale, compresa l'occupazione. Questa strategia ha posto l'accento sui luoghi di lavoro funzionali, sulle pari opportunità di lavoro e sulle questioni relative alla disabilità che le persone incontrano nell'esplorare l'occupazione opportunities.EU la legislazione primaria come l'Atto europeo sull'accessibilità cerca ulteriormente di facilitare la fornitura di beni, servizi e strutture pubbliche alle persone che vivono con disabilità per consentire loro di partecipare equamente alla società e all'economia. Inoltre, il pilastro europeo dei diritti sociali, insieme al principio 17, sostiene anche il diritto delle persone con disabilità al mercato del lavoro e alla vita sociale, nonché a luoghi di lavoro e condizioni di lavoro adeguati alle loro esigenze. L'Unione Europea si è inoltre profilata nel finanziamento di diversi programmi e misure per l'attuazione di politiche riguardanti i disabili. Alcuni di essi includono opportunità di lavoro per le persone con disabilità, sensibilizzazione sulle questioni e sui diritti della disabilità e informazioni statistiche sulla disabilità e l'occupazione utilizzando i fondi dell'UE. Ciononostante, permangono alcuni problemi per



Co-funded by
the European Union

quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi prefissati in termini di tassi di occupazione e di riduzione del divario tra le persone con disabilità. Continua a perseguirli nelle sue attuali politiche e si adopera per rendere il mercato del lavoro e la società più inclusivi per tutte le persone con disabilità.

- **Allineamento con le politiche dell'UE:** L'Italia attua le proprie misure nazionali in relazione alle iniziative sociali e giuridiche, seguendo la strategia dell'UE sulla disabilità e altri atti legislativi. Ciò significa che i paesi membri devono attuare le leggi nazionali e le politiche che sono in linea con gli obiettivi dell'UE, che includono il diritto delle persone con disabilità di accedere all'occupazione e di sperimentare la non discriminazione.
- **Finanziamenti e iniziative:** L'Italia cerca inoltre di affrontare le questioni relative alla disabilità attraverso l'impiego di fondi dell'UE utilizzati per finanziare i servizi per l'impiego, l'istruzione e la formazione professionale e l'accessibilità senza barriere. Questi fondi sono utilizzati per coordinare l'attuazione delle politiche dell'UE che si svolgono a livello nazionale e per affrontare alcuni dei problemi che le persone con disabilità devono affrontare.
- **Collaborazione con le istituzioni dell'UE:** In Italia c'è supporto da parte del paese e delle istituzioni dell'UE sulle politiche europee che regolano la disabilità. Questi comportano; impegnarsi in consultazioni a livello dell'UE, partecipare all'elaborazione delle politiche e condividere le migliori pratiche.
- **Monitoraggio e rendicontazione:** Per quanto riguarda i progressi dell'inclusione e dell'occupazione con disabilità, le iniziative e i loro risultati, l'Italia è il paese a cui prestare attenzione. In questo modo è possibile mantenere l'indipendenza e quindi la responsabilità per l'applicazione delle direttive e delle strategie dell'UE.

c. Quadro giuridico nazionale per i diritti delle persone con disabilità e l'occupazione

Oltre alle normative internazionali, l'Italia ha adattato specificamente le proprie leggi nazionali per promuovere l'inclusione delle persone con disabilità nella forza lavoro nel quadro dell'Unione Europea. Inoltre, l'Italia ha strutturato le proprie misure politiche con riferimento alla Strategia Europea sulla Disabilità e ha definito un piano di integrazione globale. In particolare, il concetto di "persone con disabilità" non è distinto in termini di diritti sociali e alcune leggi usano il termine "tutti" per affrontare questioni di sicurezza sociale e di occupazione. Le misure giuridiche e politiche individuate nell'analisi della letteratura possono essere classificate come segue:

- **Legge n. 68/1999: "Legge sul diritto al lavoro delle persone disabili":** Questa legge fondamentale impone l'integrazione delle persone con disabilità nella forza lavoro. Stabilisce l'obbligo per le aziende private con più di 15 dipendenti di assumere persone con disabilità. Prevede inoltre misure a sostegno dell'occupazione delle persone disabili, tra cui quote, incentivi e procedure specifiche di assunzione.
- **Legge n. 104/1992: "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone disabili":** Questa legge completa stabilisce i diritti e i servizi per le persone con disabilità, comprese le disposizioni per l'occupazione, l'istruzione e l'integrazione sociale. Esso delinea i principi di uguaglianza, non discriminazione e accessibilità in varie sfere della vita, compreso il mercato del lavoro.



Co-funded by
the European Union

- **Legge n. 276/2003: "Norme in materia di occupazione e politiche del mercato del lavoro":** Questa legge disciplina le politiche del mercato del lavoro e include misure specifiche per l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro. Sostiene la formazione professionale, i servizi di collocamento e altre iniziative volte a migliorare l'occupabilità.
- **D.Lgs. n. 151/2015: "Testo unico del congedo di maternità e paternità":** Pur essendo incentrato principalmente sul congedo parentale, questo decreto include anche disposizioni per la tutela dei dipendenti con disabilità e ne garantisce i diritti sul posto di lavoro, contribuendo a creare un ambiente lavorativo favorevole.
- **Legge n. 92/2012: "Per un mercato del lavoro più equo":** Questa legge introduce diverse misure volte a promuovere le opportunità di lavoro e il trattamento equo per i lavoratori disabili. Integra la legislazione esistente affrontando le questioni relative al mantenimento del posto di lavoro, all'accessibilità e agli adeguamenti del luogo di lavoro.

d. Quadro normativo

- **D.M. n. 149/2011: "Disciplina dei servizi per l'impiego delle persone con disabilità":** Il presente decreto stabilisce le linee guida per i servizi per l'impiego specificamente rivolti alle persone con disabilità. Stabilisce gli standard per l'inserimento lavorativo, la formazione professionale e i servizi di supporto forniti dalle agenzie per l'impiego pubbliche e private.
- **Decreto Ministeriale n. 165/2001: "Disciplina in materia di assunzione di persone con disabilità":** Tale decreto definisce le procedure e i requisiti per l'assunzione di persone con disabilità. Comprende disposizioni per le quote di lavoro, i processi di candidatura e gli adeguamenti necessari sul posto di lavoro.
- **Decreto-legge n. 76/2020: "Misure urgenti per l'economia e la salute":** Questo decreto include misure di emergenza relative alla pandemia di COVID-19, con disposizioni specifiche che affrontano le sfide affrontate dalle persone con disabilità nel mercato del lavoro durante la pandemia.

e. Quadro politico

Nelle normative politiche, soprattutto in Italia, vediamo un'influenza significativa a livello dell'UE. Inoltre, i diritti delle persone con disabilità sono stati salvaguardati e monitorati nei regolamenti regionali e nei piani di sviluppo nazionali. Tuttavia, la nostra analisi della letteratura, in particolare nella regione Lazio, indica che, sebbene i piani strategici regionali includano la cooperazione con i centri per l'impiego locali per integrare le persone con disabilità nella forza lavoro, vi sono ancora margini di miglioramento.

- **Piani d'azione nazionali:** l'Italia pubblica periodicamente piani d'azione nazionali che delineano obiettivi strategici e azioni per migliorare le opportunità di lavoro per le persone con disabilità. Questi piani integrano le misure legislative con iniziative pratiche volte a migliorare la formazione professionale, l'inserimento lavorativo e l'accessibilità sul luogo di lavoro.
- **Legislazione e politiche regionali:** Oltre alle leggi nazionali, le regioni italiane possono avere una propria legislazione e politiche adattate alle esigenze e alle priorità locali in materia di occupazione e sostegno delle persone con disabilità. Questi quadri regionali devono essere in linea con le leggi nazionali e le direttive dell'UE.



Co-funded by
the European Union

6.2. Risultati della ricerca documentale

- **Efficacia delle leggi e delle politiche esistenti nella promozione dell'occupazione per le persone con disabilità:** Il quadro giuridico italiano per la promozione dell'occupazione delle persone con disabilità è solido e si allinea strettamente con gli standard internazionali ed europei. Leggi fondamentali, come la legge n. 68/1999 e la legge n. 104/1992, impongono l'integrazione delle persone con disabilità nella forza lavoro e garantiscono pari opportunità attraverso quote, incentivi e specifiche procedure di assunzione. La legge n. 276/2003 e altre misure legislative sostengono ulteriormente la formazione professionale e l'inserimento lavorativo. Tuttavia, sebbene queste leggi forniscano una solida base, vi sono ancora lacune politiche. Nonostante la natura globale del quadro giuridico italiano, permangono sfide per colmare completamente il divario occupazionale tra individui con e senza disabilità, il che indica che potrebbero essere necessarie misure aggiuntive o un'attuazione più efficace delle politiche esistenti. Inoltre, come osservato nelle discussioni dei focus group, è stato notato che alcuni datori di lavoro assumono persone con disabilità esclusivamente per beneficiare di agevolazioni fiscali, senza assumerle.
- **Livello di consapevolezza tra le parti interessate sui diritti delle persone con disabilità sul luogo di lavoro:** La consapevolezza dei diritti delle persone con disabilità tra le parti interessate varia in modo significativo. Sia il quadro giuridico europeo che quello italiano, tra cui la Strategia Europea sulla Disabilità e le leggi nazionali, hanno svolto un ruolo nella sensibilizzazione sui diritti delle persone con disabilità. In particolare, nelle sessioni di focus group e di dialogo sociale, è stato osservato che l'articolo 68 della legge italiana è ben noto tra gli esperti. Tuttavia, questo non è sempre il caso dei datori di lavoro. Sebbene esista una notevole conoscenza tra gli esperti e alcuni datori di lavoro, i nostri risultati indicano che la consapevolezza non è costantemente elevata in tutti i settori. Ad esempio, le piccole imprese e alcuni enti del settore pubblico mostrano ancora lacune nella comprensione. Questo livello disomogeneo di consapevolezza influisce sull'efficacia dell'attuazione delle politiche e sull'inclusione complessiva delle persone con disabilità nella forza lavoro.
- **Uso di incentivi o misure alternative da parte dei datori di lavoro:** I datori di lavoro in Italia sono incoraggiati a utilizzare vari incentivi e misure alternative per promuovere l'occupazione delle persone con disabilità. Misure legislative come la legge n. 68/1999 prevedono incentivi finanziari e misure di sostegno per le aziende che assumono persone con disabilità. Inoltre, i Decreti Ministeriali delineano linee guida per l'inserimento lavorativo e la formazione professionale adeguate alle esigenze dei lavoratori disabili. Nonostante questi incentivi, l'adozione varia e non tutti i datori di lavoro utilizzano appieno il supporto disponibile. Ciò suggerisce che, sebbene siano in vigore incentivi, l'adozione o la consapevolezza su come sfruttare efficacemente queste misure potrebbero essere insufficienti, il che influisce sul loro successo complessivo nella promozione di luoghi di lavoro inclusivi per la disabilità.

6.3. Interviste:

- **IFP per le persone con disabilità:** L'integrazione dell'istruzione e della formazione professionale (IFP) per le persone con disabilità è sostenuta da quadri sia europei che nazionali. In Italia, diverse leggi e politiche mirano a migliorare la partecipazione delle persone con disabilità ai programmi di formazione professionale. Tuttavia, i nostri risultati indicano che, sebbene esistano linee guida e supporto legislativo stabiliti, l'applicazione pratica e l'accessibilità di questi programmi variano.
- **Accessibilità (fisica e programmatica) dei programmi di formazione professionale:** L'accessibilità dei programmi di formazione professionale per le persone con disabilità è una preoccupazione fondamentale. Sebbene esistano normative per garantire l'accessibilità fisica e l'inclusione programmatica, l'attuazione è incoerente. Le discussioni dei focus group hanno rivelato che, mentre le istituzioni più grandi possono avere le risorse per offrire strutture e alloggi accessibili, i centri di formazione più piccoli spesso faticano a soddisfare questi requisiti. L'accessibilità programmatica, compreso il supporto su misura e le tecnologie adattive, a volte non è sufficientemente affrontata, con conseguenti barriere per i partecipanti.
- **Allineamento della formazione professionale con la domanda dei datori di lavoro:** L'allineamento della formazione professionale con la domanda dei datori di lavoro rimane un quadro eterogeneo. Sebbene si stiano compiendo sforzi per far corrispondere i programmi di formazione alle esigenze del mercato del lavoro, in particolare attraverso la collaborazione tra istituzioni educative e datori di lavoro, permangono lacune. La nostra ricerca ha rilevato che in alcuni settori i programmi di istruzione e formazione professionale non sono completamente allineati con le attuali esigenze del mercato del lavoro, il che può influire sull'occupabilità dei laureati con disabilità. Questo disallineamento si traduce in uno squilibrio tra le competenze acquisite durante la formazione e quelle richieste dai datori di lavoro.
- **Risultati occupazionali per i diplomati dell'IFP con disabilità:** Gli esiti occupazionali per i diplomati dell'IFP con disabilità mostrano risultati variabili. Da un lato, ci sono storie di successo in cui i laureati si assicurano un lavoro significativo e ottengono guadagni paragonabili ai loro coetanei. D'altra parte, i tassi complessivi di inserimento lavorativo e i guadagni per queste persone sono spesso in ritardo rispetto a quelli dei laureati non disabili. Le sfide includono la discriminazione continua, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro inadeguati e le limitate opportunità di avanzamento di carriera. I dati del nostro studio evidenziano che, nonostante il completamento dei programmi di formazione professionale, molte persone con disabilità incontrano difficoltà nell'assicurarsi un impiego o ottenere guadagni equi.
- **Percezioni dell'adeguatezza dei servizi di supporto durante e dopo i programmi di formazione professionale:** I servizi di supporto durante e dopo i programmi di formazione professionale sono percepiti come non uniformemente adeguati. Mentre alcune istituzioni forniscono un sostegno completo, tra cui consulenza professionale, assistenza per l'inserimento lavorativo e follow-up post-formazione, altre non sono in grado di fornire questi servizi essenziali. I nostri risultati suggeriscono che i laureati con disabilità ricevono spesso livelli di supporto incoerenti, con un impatto sulla loro transizione dall'istruzione al lavoro. Vi è un consenso generale sul fatto che, sebbene alcuni servizi di sostegno siano utili, vi sono margini di miglioramento per garantire che tutte le persone con disabilità ricevano l'assistenza necessaria per avere successo nel mercato del lavoro.

6.4. Risultati del focus group

- **Atteggiamenti e pratiche dei datori di lavoro:** I risultati dei focus group rivelano un panorama complesso per quanto riguarda gli atteggiamenti e le pratiche dei datori di lavoro nei confronti delle persone con disabilità. In generale, c'è un riconoscimento degli obblighi legali e degli imperativi morali di includere le persone con disabilità nella forza lavoro. Tuttavia, gli atteggiamenti possono variare in modo significativo tra i datori di lavoro. Le grandi organizzazioni, in particolare quelle con programmi dedicati alla diversità e all'inclusione, tendono a mostrare atteggiamenti e pratiche più progressiste. È più probabile che assumano attivamente persone con disabilità e implementino sistemazioni complete. Al contrario, le imprese più piccole spesso mostrano meno entusiasmo o consapevolezza, il che può comportare minori opportunità per le persone disabili.
- **Livelli di conoscenza su disabilità e inclusione:** I livelli di conoscenza relativi alla disabilità e all'inclusione tra i datori di lavoro variano notevolmente. Le discussioni dei focus group hanno evidenziato che, mentre alcuni datori di lavoro sono ben informati sui diritti dei disabili e sulle pratiche inclusive, altri non hanno una comprensione dettagliata. Ad esempio, molti datori di lavoro hanno familiarità con le basi dei requisiti legali come la legge n. 68/1999, ma la loro comprensione di questioni sfumate come le strategie di alloggio efficaci o l'etichetta della disabilità può essere superficiale. Questa lacuna di conoscenza contribuisce a un'attuazione incoerente delle pratiche di inclusione e può ostacolare l'efficacia complessiva degli sforzi di inclusione della disabilità.
- **Idee sbagliate o pregiudizi comuni sui potenziali dipendenti con disabilità:** Le idee sbagliate e i pregiudizi comuni sui potenziali dipendenti con disabilità sono stati argomenti importanti nei focus group. Alcuni datori di lavoro hanno espresso preoccupazione per la produttività e l'affidabilità dei dipendenti con disabilità, spesso influenzati da stereotipi piuttosto che dall'esperienza effettiva. Sono state rilevate idee sbagliate come la convinzione che tutte le disabilità siano visibilmente evidenti o che i dipendenti con disabilità richiedano sistemazioni eccessive. Questi pregiudizi possono portare a riluttanza nelle assunzioni e contribuire a un ambiente di lavoro meno inclusivo.
- **Entità delle sistemazioni sul posto di lavoro effettuate e successi/sfide nell'implementazione:** L'entità delle sistemazioni sul posto di lavoro effettuate per i dipendenti con disabilità mostra sia i successi che le sfide. Sul lato positivo, diversi datori di lavoro hanno implementato con successo accomodamenti ragionevoli, come postazioni di lavoro modificate, orari di lavoro flessibili e tecnologie assistive, portando a risultati positivi nelle prestazioni dei dipendenti e nella soddisfazione lavorativa. Tuttavia, ci sono anche sfide significative. Alcuni datori di lavoro lottano con i costi e la complessità dell'implementazione delle sistemazioni necessarie, mentre altri affrontano difficoltà logistiche o non hanno le competenze per fornire un supporto adeguato. Il focus group ha anche rivelato che il successo dell'implementazione dipende spesso dall'impegno dei singoli manager o dalla presenza di campioni interni per l'inclusione della disabilità.

11

6.5. Risultati del dialogo sociale

- **Servizi di supporto:** Accessibilità e consapevolezza dei programmi di sostegno alla ricerca di lavoro: i risultati delle discussioni sul dialogo sociale indicano che, sebbene siano disponibili programmi di sostegno alla ricerca di lavoro per le persone con disabilità, la loro accessibilità e consapevolezza



**Co-funded by
the European Union**

variano. In molte regioni, vi è una generale mancanza di consapevolezza riguardo a questi programmi sia tra le persone in cerca di lavoro con disabilità che tra i datori di lavoro. Questa mancanza di consapevolezza si traduce spesso in un sottoutilizzo delle risorse disponibili. Persistono anche problemi di accessibilità, in particolare per coloro che vivono nelle zone rurali o meno sviluppate, dove i servizi di supporto sono meno diffusi o più difficili da raggiungere. Inoltre, la complessità della navigazione in questi programmi può rappresentare un ostacolo per molte persone con disabilità.

- **Qualità ed efficacia dei servizi offerti alle persone in cerca di lavoro con disabilità:** Anche la qualità e l'efficacia dei servizi di supporto alla ricerca di lavoro per le persone con disabilità hanno mostrato un quadro eterogeneo. Alcuni servizi sono molto apprezzati per il loro supporto su misura, come il coaching lavorativo personalizzato, la formazione delle competenze e il coinvolgimento del datore di lavoro. Questi servizi hanno dimostrato risultati positivi nell'aiutare le persone con disabilità a trovare e mantenere un impiego. Tuttavia, vi sono notevoli carenze in altri settori. Ad esempio, alcuni programmi lottano con risorse limitate, formazione inadeguata del personale e mancanza di supporto specializzato. Questa variabilità nella qualità del servizio può influire sull'efficacia complessiva dell'assistenza alla ricerca di lavoro e contribuire a risultati occupazionali disomogenei per le persone in cerca di lavoro con disabilità.
- **Esperienze dei partecipanti con questi servizi:** Le esperienze dei partecipanti con i servizi di supporto alla ricerca di lavoro rivelano sia successi che aree di miglioramento. Molte persone con disabilità hanno riportato esperienze positive con servizi che offrono supporto personalizzato e assistenza pratica nella ricerca di lavoro. Le storie di successo includono un aumento dei tassi di inserimento lavorativo e un migliore allineamento delle corrispondenze tra domanda e offerta di lavoro e competenze individuali. Tuttavia, i partecipanti hanno anche evidenziato diverse sfide. Problemi come i ritardi nell'erogazione dei servizi, l'insufficiente supporto di follow-up e la mancanza di comprensione delle esigenze specifiche della disabilità sono stati comunemente menzionati. Queste sfide spesso portano a frustrazione e riduzione della fiducia tra le persone in cerca di lavoro, influenzando la loro esperienza complessiva di ricerca di lavoro e i risultati.

In sintesi, sebbene siano disponibili validi servizi di supporto per le persone con disabilità, sono necessari miglioramenti sia nell'accessibilità che nella qualità del servizio. Una maggiore consapevolezza, una migliore allocazione delle risorse e un sostegno più mirato possono aiutare a colmare le lacune esistenti e migliorare l'efficacia dell'assistenza nella ricerca di lavoro per questa popolazione.



Co-funded by
the European Union

7. Raccomandazioni

1. Responsabili politici (quadri giuridici, incentivi):

- **Migliorare i quadri giuridici:** Rafforzare e aggiornare le leggi esistenti per colmare le lacune nei diritti dei disabili e nell'occupazione. Garantire che le disposizioni giuridiche siano complete e includano linee guida chiare sull'accessibilità, sistemazioni ragionevoli e misure antidiscriminazione.
- **Aumentare gli incentivi:** Espandere gli incentivi finanziari e non finanziari per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità. Ciò potrebbe includere agevolazioni fiscali, sussidi per modifiche al posto di lavoro e finanziamenti per programmi di formazione sulla consapevolezza della disabilità.
- **Monitorare e valutare:** Implementare solidi meccanismi di monitoraggio e valutazione per valutare l'efficacia delle politiche esistenti e identificare le aree di miglioramento. Riesaminare e aggiornare regolarmente le politiche in base al feedback delle parti interessate e ai cambiamenti nel panorama occupazionale.

13

2. Fornitori di IFP (progettazione del programma, accessibilità):

- **Progettare programmi inclusivi:** Sviluppare programmi di istruzione e formazione professionale (VET) che siano inclusivi e adattati alle esigenze delle persone con disabilità. Ciò include la creazione di opzioni di formazione flessibili e l'integrazione di tecnologie assistive, ove necessario.
- **Migliorare l'accessibilità:** Assicurarsi che le strutture di istruzione e formazione professionale siano fisicamente accessibili e che tutti i materiali del programma siano disponibili in formati che si adattino alle varie disabilità. Ciò può comportare la fornitura di piattaforme di apprendimento online accessibili e l'adattamento degli ambienti di allenamento fisico.
- **Allinearsi alle esigenze dei datori di lavoro:** Collaborare regolarmente con i datori di lavoro per garantire che i programmi di istruzione e formazione professionale siano in linea con le attuali esigenze del mercato del lavoro. Aggiornare i programmi di studio e i metodi di formazione per riflettere le competenze richieste dai datori di lavoro e migliorare l'occupabilità dei laureati con disabilità.

3. Datori di lavoro (pratiche inclusive, campagne di sensibilizzazione):

- **Adottare pratiche inclusive:** Implementare pratiche di assunzione inclusive e sistemazioni sul posto di lavoro per supportare i dipendenti con disabilità. Ciò include lo sviluppo di politiche chiare in materia di diversità e inclusione, nonché la formazione del personale sulla consapevolezza della disabilità e sugli alloggi.
- **Lanciare campagne di sensibilizzazione:** Condurre campagne di sensibilizzazione per educare i dipendenti e la comunità in generale sul valore dell'assunzione di persone con disabilità. Metti in evidenza le storie di successo e crea una cultura dell'inclusione all'interno dell'organizzazione.



Co-funded by
the European Union

- **Promuovere un ambiente di supporto:** Creare un ambiente di lavoro favorevole istituendo gruppi di risorse per i dipendenti, fornendo opportunità di tutoraggio e garantendo che le esigenze relative alla disabilità siano soddisfatte in modo efficace e rispettoso.

4. Fornitori di servizi (personalizzazione del supporto):

- **Servizi di supporto personalizzati:** Personalizza la ricerca di lavoro e i servizi di supporto alla carriera per soddisfare le esigenze specifiche delle persone con disabilità. Ciò potrebbe comportare l'offerta di consulenza professionale personalizzata, servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro e sviluppo mirato delle competenze.
- **Migliorare il coordinamento:** Migliorare il coordinamento tra i diversi servizi di supporto per fornire un'esperienza senza soluzione di continuità alle persone in cerca di lavoro con disabilità. Assicurati che i fornitori di servizi collaborino per offrire un supporto completo che affronti tutti gli aspetti della ricerca di lavoro e del processo di assunzione.
- **Aumentare la qualità del servizio:** Investire nella formazione e nello sviluppo del personale per migliorare la qualità dei servizi di supporto. Assicurati che i fornitori di servizi siano informati sui problemi della disabilità e attrezzati per offrire un'assistenza efficace.

5. Organizzazioni per la difesa dei disabili:

- **Sostenere il cambiamento delle politiche:** Collaborare con i responsabili politici per sostenere lo sviluppo e l'attuazione di politiche più efficaci per l'occupazione dei disabili. Utilizzare i dati e le prove derivanti dagli sforzi di advocacy per influenzare le modifiche legislative e migliorare il quadro giuridico generale.
- **Aumentare la consapevolezza:** Condurre iniziative per aumentare la consapevolezza sui diritti dei disabili e sulle questioni relative all'occupazione. Sviluppare campagne, workshop e materiali educativi per informare il pubblico, i datori di lavoro e i responsabili politici sull'importanza dell'inclusione della disabilità.
- **Sostenere le persone:** Fornire risorse e supporto alle persone con disabilità per aiutarle a navigare nel mercato del lavoro e ad accedere ai servizi disponibili. Offrire indicazioni sui diritti, le strategie di ricerca di lavoro e le sistemazioni sul posto di lavoro per responsabilizzare le persone nel loro percorso lavorativo.



8. Conclusione

1. Ribadire l'importanza dell'inclusione della disabilità nel mercato del lavoro

L'inclusione della disabilità nel mercato del lavoro non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche un fattore critico per stimolare la crescita economica e l'innovazione. Abbracciare una forza lavoro diversificata, comprese le persone con disabilità, arricchisce le organizzazioni con una gamma di prospettive, competenze e talenti. Questa inclusività promuove le pari opportunità, promuove una cultura del rispetto e contribuisce alla produttività e al successo complessivi delle imprese. Con l'evoluzione demografica della forza lavoro e l'aumento della domanda di competenze diversificate, l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro diventa sempre più essenziale. È imperativo che tutte le parti interessate, compresi i responsabili politici, i datori di lavoro, i fornitori di istruzione e formazione professionale e le organizzazioni di servizi, sostengano e implementino attivamente strategie che garantiscano un accesso equo all'occupazione per le persone con disabilità.

15

2. Riconoscere i limiti dello studio

Sebbene questo studio fornisca preziose informazioni sullo stato attuale dell'inclusione della disabilità nel mercato del lavoro, è importante riconoscerne i limiti. L'ambito della ricerca potrebbe non comprendere tutte le regioni o i settori e i risultati si basano su un campione di dimensioni limitate. Inoltre, lo studio potrebbe essere stato influenzato dai pregiudizi dei partecipanti e dalla disponibilità di dati. Alcune aree dell'inclusione e dell'occupazione con disabilità potrebbero non essere pienamente rappresentate e la natura in evoluzione delle politiche e delle pratiche significa che i risultati potrebbero cambiare nel tempo. Queste limitazioni dovrebbero essere prese in considerazione quando si interpretano i risultati e si formulano raccomandazioni.

3. Suggerimenti per future vie di ricerca

La ricerca futura potrebbe ampliare i risultati di questo studio esplorando diverse aree:

- **Studi longitudinali:** Condurre studi longitudinali per monitorare l'impatto a lungo termine delle politiche e delle pratiche di inclusione della disabilità sui risultati occupazionali. Ciò fornirebbe una comprensione più completa di come i cambiamenti nel tempo influenzino le persone con disabilità.
- **Ricerca settoriale:** Indagare sull'inclusione della disabilità all'interno di industrie o settori specifici per identificare sfide e opportunità uniche. Una ricerca su misura potrebbe aiutare a sviluppare strategie mirate per diversi settori.
- **Differenze regionali e culturali:** Esaminare l'efficacia delle pratiche di inclusione della disabilità in varie regioni e contesti culturali. Comprendere in che modo i fattori locali influenzano l'occupazione dei disabili può aiutare a progettare politiche più efficaci.
- **Impatto delle tecnologie emergenti:** Esplora in che modo le tecnologie emergenti, come l'intelligenza artificiale e l'automazione, influenzano le opportunità di lavoro per le persone con disabilità. La valutazione dei potenziali benefici e delle sfide di queste tecnologie può informare le strategie future.



Co-funded by
the European Union

- **Prospettive dei dipendenti e dei datori di lavoro:** Conduci interviste e sondaggi approfonditi sia con i dipendenti con disabilità che con i datori di lavoro per ottenere una comprensione più profonda delle loro esperienze, esigenze e percezioni. Questo approccio può fornire approfondimenti più sfumati sulle barriere e sui facilitatori dell'inclusione della disabilità.

Valutazione dell'inclusione nel mercato del lavoro per le persone con disabilità in Spagna

UNA PROSPETTIVA DI SKILL FOR ALL

FUNDACIÓN DOCETE OMNES



Co-funded by
the European Union

Valutazione dell'inclusione nel mercato del lavoro per le persone con disabilità in Spagna

1. Sintesi

2

L'obiettivo principale del progetto Skills for All è quello di migliorare l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro attraverso l'istruzione e la formazione professionale (IFP). La presente relazione presenta i risultati di uno studio esaustivo condotto in Spagna, che si aggiunge a un altro con caratteristiche analoghe condotto in Italia, che combina ricerche a tavolino, interviste a persone con disabilità, focus group con esperti e sondaggi presso rappresentanti sindacali e organizzazioni di persone con disabilità.

Principali risultati:

- **Quadro giuridico solido, ma con sfide nell'attuazione:** La Spagna dispone di leggi che tutelano i diritti delle persone con disabilità, ma nonostante i progressi significativi, persistono sfide nella loro effettiva applicazione, come la mancanza di incentivi fiscali aggiornati per le aziende che assumono persone con disabilità.
- **Formazione professionale con potenziale, ma che necessita di miglioramenti:** L' IFP è fondamentale per l'inclusione nel mondo del lavoro, ma è necessario un maggiore adattamento dei programmi di studio, un maggiore sostegno nella transizione verso l'occupazione, maggiori risorse umane e una formazione più specializzata per gli insegnanti.
- **Barriere nell'ambiente di lavoro:** La mancanza di consapevolezza, i pregiudizi e le difficoltà nell'adattare i posti di lavoro sono considerati ostacoli importanti all'assunzione di persone con disabilità.
- **Aziende inclusive come esempio:** Ci sono aziende in Spagna che hanno implementato con successo politiche e pratiche inclusive, dimostrando che l'inclusione è possibile, equa e vantaggiosa.
- **Necessità di coordinamento e risorse:** È necessario un maggiore coordinamento tra gli attori coinvolti e maggiori investimenti in risorse per garantire un'inclusione efficace.

Raccomandazioni chiave:

- **Rafforzare la legislazione e le politiche:** Rivedere gli incentivi fiscali, stabilire sanzioni più efficaci e promuovere appalti pubblici inclusivi.
- **Migliorare la formazione professionale:** Implementare piani di adattamento curricolare individualizzati, formare gli insegnanti in materia di disabilità e inclusione, rafforzare la formazione duale e stabilire programmi di transizione verso l'occupazione.
- **Sensibilizzare e formare:** Realizzare campagne di sensibilizzazione e offrire una formazione specifica ai datori di lavoro sulla disabilità e l'inclusione.
- **Migliorare i servizi di coordinamento e supporto:** Stabilire meccanismi di coordinamento più efficaci, disporre di professionisti specializzati e monitorare costantemente programmi e servizi.



Co-funded by
the European Union

- **Promuovere l'economia sociale:** Promuovere la creazione e il consolidamento di imprese sociali, incoraggiare l'assunzione di persone con disabilità in questo tipo di aziende e incoraggiare questo gruppo a impegnarsi in questo settore.
- **Creare un osservatorio e guide alle buone pratiche:** Istituire un osservatorio nazionale per monitorare l'inclusione e sviluppare guide alle buone pratiche per i centri educativi e le aziende.

3

Con questo rapporto, chiediamo a tutti gli attori coinvolti di lavorare insieme per un mercato del lavoro più inclusivo in Spagna (e in Europa), dove le persone con disabilità abbiano le stesse opportunità di formazione e lavoro dei loro connazionali.

2. Introduzione

2.1 Il progetto Skills for All

Skills for All è un progetto cofinanziato dall'Unione Europea, un'iniziativa di ricerca collaborativa tra la Training Academy (Italia) e la Docete Omnes Foundation (Spagna). Il nostro obiettivo principale è quello di migliorare l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro attraverso la formazione professionale (IFP). Nell'ambito di questo progetto, è stato condotto uno studio esaustivo in Spagna e in Italia per analizzare la situazione attuale dell'inclusione delle persone con disabilità nell'IFP, la transizione verso il mercato del lavoro e l'occupazione, identificare le sfide e gli ostacoli esistenti e proporre raccomandazioni per migliorare la loro partecipazione e facilitare il loro accesso al mercato del lavoro.

Per questo studio è stata utilizzata una metodologia qualitativa che combina ricerche documentali, interviste con persone con disabilità che hanno ottenuto un diploma di formazione professionale, un gruppo di discussione con esperti in formazione professionale e disabilità e sondaggi tra sindacati e rappresentanti di organizzazioni di persone con disabilità (in particolare quelle specializzate in occupazione assistita e orientamento professionale). In Spagna sono state effettuate 7 interviste, un gruppo di discussione con 4 esperti e sono state raccolte 15 risposte all'indagine.

2.2 Scopo della relazione

La presente relazione si concentra sull'analisi della situazione in Spagna, con due aspetti:

1. **Valutare la situazione attuale:** Esaminare l'attuale quadro giuridico e politico, i programmi di istruzione e formazione professionale, le pratiche dei datori di lavoro e i servizi di supporto per quanto riguarda l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro.
2. **Identificare le aree di miglioramento:** Sulla base dei risultati dello studio, proporre raccomandazioni concrete e praticabili per migliorare l'inclusione delle persone con disabilità nella formazione professionale e nell'occupazione, contribuendo così a un mercato del lavoro più equo e diversificato.



Co-funded by
the European Union

2.3 Rilevanza

L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità è un diritto umano fondamentale e un imperativo sociale ed economico. La mancanza di opportunità di lavoro per questo gruppo non solo perpetua la disuguaglianza e l'esclusione sociale, ma priva anche la società e le aziende di un prezioso capitale umano.

In Spagna, nonostante i progressi legislativi in materia di diritti delle persone con disabilità, permangono importanti ostacoli che limitano la loro piena partecipazione al mercato del lavoro. In questa relazione, cercheremo di evidenziare queste barriere e proporre soluzioni che consentano di sfruttare il potenziale delle persone con disabilità e promuovere il loro contributo alla costituzione di un mercato del lavoro più equo e inclusivo.

2.4 Quadro giuridico e politico

La Spagna dispone di un solido quadro giuridico in materia di diritti delle persone con disabilità, in linea con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) e con la legislazione dell'UE. La Legge Generale sui Diritti delle Persone con Disabilità e la loro Inclusione Sociale (LGDPSI) è un pilastro fondamentale, che stabilisce i diritti di non discriminazione, l'accessibilità e le misure di sostegno per l'inserimento lavorativo.

In Spagna esistono altre leggi e politiche importanti come la Legge Generale sulla Previdenza Sociale, che stabilisce prestazioni e aiuti per le persone con disabilità, e la Legge sul Lavoro, che promuove le pari opportunità e la non discriminazione nell'accesso al lavoro.

A livello europeo, la Strategia europea sulla disabilità 2021-2030 stabilisce un quadro d'azione per promuovere le pari opportunità e la partecipazione *attiva* delle persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita, compreso l'occupazione.

Questo quadro giuridico e politico fornisce una solida base per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Spagna. Tuttavia, come si vedrà nel corso di questo rapporto, ci sono ancora sfide importanti nell'attuazione efficace e nel rispetto delle leggi e delle politiche di cui sopra.

3. Inquadramento teorico: Sintesi delle principali leggi, politiche e convenzioni internazionali rilevanti per l'inclusione delle persone con disabilità nell'IFP

Il quadro teorico del rapporto si basa sui diritti umani e sulla legislazione internazionale e nazionale che promuove l'inclusione delle persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita, compreso l'occupazione e l'istruzione.



**Co-funded by
the European Union**

3.1 Quadro internazionale

- **Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (CRPD):** Questo trattato internazionale, ratificato dalla Spagna nel 2008, stabilisce i diritti delle persone con disabilità e richiede agli Stati firmatari di adottare misure per garantire la loro piena inclusione nella società. L'articolo 24 della CRPD riconosce il diritto all'istruzione delle persone con disabilità, senza discriminazioni e in condizioni di parità, il che significa che gli Stati devono fornire le sistemazioni ragionevoli necessarie per facilitare il loro accesso e la loro partecipazione all'istruzione. In Spagna, per quanto riguarda i centri di formazione professionale, ciò si traduce nell'obbligo per loro di adattare le loro strutture, materiali e metodologie per garantire che gli studenti con disabilità possano partecipare in condizioni di parità. L'articolo 27 riconosce il diritto al lavoro, anche a parità di condizioni.

3.2 Quadro europeo

- **Strategia europea sulla disabilità 2021-2030:** Istituisce un quadro d'azione per promuovere le pari opportunità e la partecipazione attiva delle persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita, compresa l'occupazione. Si concentra su settori chiave quali l'istruzione, l'occupazione, l'accessibilità e la non discriminazione.
- **Pilastro europeo dei diritti sociali:** Questo insieme di 20 principi fondamentali comprende il diritto alle pari opportunità e alla parità di trattamento in materia di occupazione, formazione e istruzione, indipendentemente dalla disabilità.
- **Direttive dell'UE:** Varie direttive dell'UE, come la direttiva quadro sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, vietano la discriminazione basata sulla disabilità e richiedono agli Stati membri di adottare misure per garantire pari opportunità sul posto di lavoro.

3.3 Quadro nazionale

- **Costituzione spagnola (1978):** La Costituzione spagnola garantisce l'uguaglianza di tutti gli spagnoli e stabilisce, all'articolo 49, l'obbligo dello Stato di attuare politiche di integrazione sociale per le persone con disabilità, che consentano loro di godere di una vita dignitosa e piena.
- **Legge generale sui diritti delle persone con disabilità e la loro inclusione sociale (LGDPIS, 2013):** Si tratta di una legge completa che stabilisce i diritti delle persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita, compresi (ovviamente) l'istruzione e il lavoro. La LGDPIS sviluppa misure per garantire l'accessibilità, la non discriminazione e il sostegno necessari per la piena partecipazione alla società. Nel caso particolare della formazione professionale, questa legge stabilisce l'obbligo dei centri di formazione professionale di avere un piano di attenzione alla diversità che includa linee guida di supporto e adeguamenti ragionevoli per gli studenti con disabilità. Questi piani devono essere individualizzati e adattati alle esigenze specifiche di ogni studente.
- **Regio Decreto 1/2013:** In cui si sviluppa il diritto all'educazione inclusiva delle persone con disabilità, stabilendo i principi, i criteri e le procedure per garantirne l'accesso, la partecipazione e l'apprendimento in condizioni di parità. Il decreto stabilisce i principi della progettazione universale per l'apprendimento, che devono essere applicati nell'IFP per garantire che i materiali e gli ambienti didattici siano accessibili a tutti gli studenti, compresi quelli con disabilità.



Co-funded by
the European Union

- **Altre leggi e regolamenti:** Esistono altre leggi e regolamenti specifici che regolano aspetti come le quote di lavoro per le persone con disabilità, gli accomodamenti ragionevoli sul posto di lavoro e programmi specifici di formazione e occupazione.

Questo quadro giuridico stabilisce il diritto delle persone con disabilità di accedere e partecipare alla formazione professionale in condizioni di parità. Tuttavia, nelle sezioni seguenti, analizzeremo gli ostacoli che impediscono l'efficace sviluppo di queste leggi e politiche, che si accompagna alla necessità di un'attenzione continua e di uno sforzo congiunto da parte di tutti gli attori coinvolti, che garantisca la piena inclusione nell'IFP.

6

4. Metodologia

4.1 Disegno della ricerca

Questo rapporto si basa su uno studio qualitativo sul campo che combina diversi metodi di raccolta dati per ottenere una visione completa e multidimensionale della situazione dell'inclusione delle persone con disabilità nella formazione professionale ("Formación Profesional", nella terminologia spagnola) e nell'occupazione in Spagna. Lo studio si basa su quattro fonti principali:

1. **Ricerca documentale:** È stata effettuata un'analisi esaustiva della legislazione, delle politiche e dei programmi esistenti in Spagna relativi all'inclusione delle persone con disabilità nella formazione professionale e nell'occupazione. Questa revisione si basa sulla guida "Competenze per tutti - Consultare la strategia/politica nazionale sulla disabilità" preparata per questo progetto.
2. **Interviste:** Sono state effettuate interviste semi-strutturate con persone con disabilità che hanno conseguito un diploma di formazione professionale. Le domande si sono concentrate sulle loro esperienze e prospettive sull'IFP, sulla transizione verso l'occupazione e sugli ostacoli che hanno dovuto affrontare. La guida utilizzata per le interviste è intitolata "Domande guida per le interviste".
3. **Gruppo di discussione (Focus Group):** È stato organizzato un gruppo di discussione con esperti in formazione professionale e disabilità in Spagna. L'obiettivo era quello di ottenere una visione più ampia e profonda delle sfide e delle opportunità in questo ambito. L'attività è stata configurata seguendo una guida dal titolo "Focus Group with experts in people with disabilities, VET, training and job-seeking".
4. **Sondaggio:** È stato condotto un sondaggio tra i rappresentanti sindacali e le organizzazioni di persone con disabilità in Spagna. L'indagine ha cercato di comprendere le loro prospettive sull'efficacia delle politiche attuali, gli ostacoli e/o le sfide che le persone con disabilità devono affrontare nel mondo del lavoro, nonché le possibili soluzioni. La guida utilizzata per l'indagine è intitolata "Dialogo sociale: domande guida per sindacati / rappresentanti sindacali".



Co-funded by
the European Union

4.2 Partecipanti

- **Interviste:** 7 persone con disabilità che hanno conseguito un diploma di formazione professionale in Spagna.
- **Gruppo di discussione:** 4 esperti in formazione professionale e disabilità:
 - 2 persone del team del progetto in Spagna.
 - 1 Insegnante di formazione professionale (e psicologa) del *Centro di formazione professionale* La Blanca Paloma.
 - 1 terapeuta occupazionale e 1 psicologo del *Centro Occupazionale Padre Villoslada* per persone con diversità funzionale.
 - 1 Tecnico del Lavoro di FEGRADI COCEMCE (Federazione di Granada delle Persone con Disabilità Fisiche e Organiche).
- **Sondaggio:** 15 rappresentanti sindacali e organizzazioni di persone con disabilità in Spagna.

4.3 Analisi dei dati

I dati qualitativi raccolti attraverso le interviste e il focus group sono stati analizzati attraverso un processo di codifica e categorizzazione tematica. I temi chiave emersi in ciascuna fonte di dati sono stati identificati e sono state create connessioni tra di loro.

I dati quantitativi dell'indagine sono stati analizzati utilizzando statistiche descrittive, calcolando frequenze e percentuali per ciascuna risposta (vedi documenti allegati).

4.4 Limitazioni

Questo studio ha alcune limitazioni che dovrebbero essere considerate quando si interpretano i risultati. In primo luogo, il numero di partecipanti alle interviste e al focus group è limitato, quindi i risultati non possono essere generalizzati all'intera popolazione di persone con disabilità in Spagna. In secondo luogo, l'indagine è stata condotta su un numero limitato di rappresentanti e organizzazioni sindacali, il che può limitare la rappresentatività delle loro opinioni.

Nonostante queste limitazioni, questo studio fornisce informazioni preziose sulla situazione attuale dell'inclusione delle persone con disabilità nell'IFP e nell'occupazione in Spagna e getta le basi per future ricerche e azioni in questo settore.

5. Risultati dello studio

Percezioni sull'efficacia delle politiche e della legislazione

Lo studio rivela una visione sfumata dell'efficacia delle politiche e della legislazione in Spagna per l'inclusione delle persone con disabilità nella formazione professionale (FP) e nell'occupazione.

- **Progressi legislativi:** Si riconosce che la recente modifica della legge sulla formazione professionale di base ha introdotto miglioramenti consentendo agli studenti con bisogni educativi speciali (BES) di



Co-funded by
the European Union

lavorare al proprio ritmo e di ricevere piani di rinforzo personalizzati. Tuttavia, i sindacati sottolineano che la legge non è stata aggiornata in termini di incentivi per le imprese e che dovrebbero essere offerti aiuti migliori con un impegno di durata e preparazione: *"Nel caso in cui i politici mostrino un reale interesse per la questione, direi loro che aggiorneranno le leggi, offrendo aiuti migliori all'azienda con un impegno di durata e preparazione"* (Indagine sui sindacati).

- **Formazione duale:** Viene evidenziato il ruolo cruciale della formazione duale nella preparazione al mondo del lavoro ed è apprezzato positivamente il fatto che tutti i centri educativi la offrano a partire dal prossimo anno.
- **Mancanza di conoscenze e stereotipi:** Nonostante i progressi legislativi, persistono carenze di conoscenze e stereotipi sulla disabilità, sia in ambito educativo che sul posto di lavoro. Questo è evidente in casi reali, riportati da esperti, come il tentativo di impedire l'iscrizione di uno studente con disabilità sul presupposto che non potesse raggiungere le competenze richieste.
- **Ostacoli all'accesso a posti di lavoro di qualità:** I risultati dell'indagine indicano che la mancanza di sensibilizzazione e consapevolezza nelle imprese, nonché la necessità di adeguamenti dei posti di lavoro, sono ostacoli importanti all'accesso a posti di lavoro di qualità per le persone con disabilità. A questo si aggiunge la percezione che le persone con disabilità tendano ad essere assunte per lavori "poco qualificati", come le pulizie o il controllo accessi, invece che per posizioni che richiedono qualifiche più elevate: *"... C'è molta scelta per i contratti in settori in cui la forza lavoro è "poco qualificata" come le pulizie, i controllori di accesso... I profili qualificati hanno più difficoltà ad accedere al mercato del lavoro (almeno nell'ambiente in cui opero)"* (Indagine sui sindacati).

Esperienze nella formazione professionale

- **Adattamento curricolare:** Sia il focus group che le interviste evidenziano l'importanza di adattare i programmi di formazione professionale alle esigenze individuali degli studenti con disabilità. Tuttavia, si noti che questo non è sempre fatto in modo efficace. I sindacati sottolineano inoltre che la formazione professionale non adatta la formazione alle persone con disabilità, e che solo i programmi di transizione alla vita adulta e lavorativa sono efficaci: *"La formazione professionale non adatta la formazione alle persone con disabilità, quindi sono efficaci solo i programmi di transizione alla vita adulta e lavorativa, ma questo apre solo le porte al centro speciale per l'impiego che appartiene alla stessa associazione in cui è stato svolto il programma di formazione"* (Indagine sui sindacati).
- **Sostegno nella transizione verso l'occupazione:** Tutti i partecipanti concordano sul fatto che è essenziale fornire un sostegno adeguato ai diplomati dell'IFP con disabilità nella loro transizione verso il mondo del lavoro. Ciò include l'orientamento professionale, il supporto nella ricerca di lavoro e il monitoraggio sul posto di lavoro. *"Sì, molto utile. Tra questi, ho usato Andalucía Orienta"* (Interviste).
- **Barriere all'accesso e alla partecipazione:** Le interviste rivelano che alcuni studenti con disabilità hanno incontrato difficoltà nell'accesso o nella partecipazione ai programmi di formazione professionale a causa di barriere fisiche, mancanza di adattamenti curricolari o mancanza di supporto. *"Sì, un bel po'. Non mi sono attenuto a ciò che era scritto sulla lavagna. Sia in teoria che in pratica, non ero all'altezza"*



Co-funded by
the European Union

dei miei compagni di classe. Ángel (l'insegnante) mi ha detto: calmati, vai al tuo ritmo altrimenti puoi stare al passo con i tuoi compagni di classe" (Interviste).

- **Temporalità dei programmi di supporto:** Sia il focus group che le interviste sottolineano il problema della temporalità di molti programmi di supporto, che lascia gli utenti impotenti quando il sussidio termina. *"Ma c'è anche l'handicap della temporalità. La rotazione dei lavoratori... Tu scomparisci e arriva un altro consigliere. Quel collegamento è andato perso, con le informazioni. Succede anche questo" (Gruppo di discussione).*

9

Percezioni e pratiche dei datori di lavoro

- **Conoscenza dei diritti delle persone con disabilità:** l'indagine mostra che la maggior parte dei datori di lavoro e dei consulenti ha una conoscenza media o alta dei diritti delle persone con disabilità, anche se alcuni hanno conoscenze più basilari.
- **Ostacoli all'assunzione:** Sia il sondaggio che il focus group evidenziano la mancanza di consapevolezza e il pregiudizio come ostacoli importanti all'assunzione di persone con disabilità. Vengono menzionate anche le preoccupazioni per i costi degli alloggi, la mancanza di esperienza nella gestione dei dipendenti con disabilità e la percezione di una minore produttività.
- **Strategie per promuovere l'inclusione:** Le sovvenzioni all'assunzione, il programma di sostegno all'occupazione, le campagne di sensibilizzazione e la formazione aziendale sono citate come strategie efficaci. Il gruppo di discussione sottolinea anche l'importanza del ruolo del job coach e del supporto di specialisti per gli adattamenti. *"La figura del job coach, e il suo sostegno alle persone con disabilità" (Indagine sindacali).*

In sintesi, i risultati dello studio sul campo mostrano un quadro complesso della situazione in Spagna. I progressi compiuti sono riconosciuti, ma sono state individuate anche importanti carenze che devono essere affrontate per conseguire la piena inclusione delle persone con disabilità nella formazione professionale e, in particolare, nella loro transizione verso il mercato del lavoro.

6. Situazione attuale in Spagna

6.1 Politiche e legislazione

La Spagna, come visto in precedenza, dispone di un quadro giuridico solido e robusto in materia di diritti delle persone con disabilità, in linea con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) e con la legislazione dell'UE. La Legge Generale sui Diritti delle Persone con Disabilità e la loro Inclusione Sociale (LGDPSI) è un pilastro fondamentale, che stabilisce i diritti di non discriminazione, l'accessibilità e le misure di sostegno per l'inserimento lavorativo.

Tuttavia, nonostante questi progressi, ci sono alcune limitazioni, come il fatto che l'indagine tra i rappresentanti sindacali rivela che, sebbene la maggioranza abbia una conoscenza media o alta dei diritti delle persone con disabilità, alcuni ne hanno poca o insufficiente. Inoltre, si percepisce una mancanza di



Co-funded by
the European Union

aggiornamento in merito agli incentivi per le aziende che assumono persone con disabilità, il che suggerisce la necessità di rivedere e migliorare le politiche esistenti.

6.2 Formazione professionale (*Formación Profesional*)

La formazione professionale di base svolge un ruolo cruciale nella preparazione delle persone con disabilità al mercato del lavoro. In Spagna esistono varie modalità di formazione professionale, tra cui programmi pubblici e specializzati, nonché programmi di formazione duale che combinano la formazione in aula con la pratica in azienda.

Tuttavia, i risultati dello studio mostrano che la formazione professionale in Spagna deve ancora affrontare problemi irrisolti per quanto riguarda l'inclusione delle persone con disabilità. Sia le interviste che il focus group evidenziano la necessità di un maggiore adeguamento curricolare e di un supporto più efficace nella transizione verso l'inserimento lavorativo. Inoltre, l'indagine sui sindacati rivela una percezione disparata sull'efficacia dei programmi di formazione professionale, sottolineando la necessità di migliorare la formazione degli insegnanti e l'adattamento dei programmi alle diverse disabilità.

6.3 Percezioni e pratiche dei datori di lavoro

Gli atteggiamenti e le pratiche dei datori di lavoro sono un fattore determinante per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Sebbene la maggior parte delle persone intervistate affermi che i datori di lavoro (e anche i sindacati) hanno una conoscenza media o alta dei diritti dei disabili, permangono ostacoli significativi all'assunzione.

La mancanza di consapevolezza e i pregiudizi sono gli ostacoli più citati, sia nell'indagine che nel focus group. Il nostro studio rivela anche che ci sono preoccupazioni nel campo del collocamento per quanto riguarda i costi degli alloggi e la mancanza di esperienza nella gestione dei dipendenti con disabilità. Inoltre, le interviste rivelano che alcune persone con disabilità hanno subito discriminazioni nel processo di ricerca di lavoro, il che rende ancora più difficile il loro accesso al mercato del lavoro.

Nonostante questi ostacoli, ci sono numerose aziende in Spagna che hanno implementato con successo politiche e pratiche inclusive. Queste aziende spesso vanno oltre la conformità normativa, promuovendo una cultura dell'inclusione e offrendo un supporto personalizzato ai propri dipendenti con disabilità.

7. Raccomandazioni per migliorare l'inclusione

1. Rafforzamento del quadro giuridico e politico:

- **Revisione e aggiornamento della legislazione:** Includere incentivi fiscali più attraenti per le aziende che assumono persone con disabilità, nonché sanzioni più efficaci per coloro che non rispettano le normative.
- **Maggior budget e risorse:** Destinare un budget maggiore a programmi e servizi per sostenere l'occupazione delle persone con disabilità, garantendone la continuità e la stabilità a lungo termine. *"Le risorse umane sono fondamentali"* (Gruppo di discussione).



Co-funded by
the European Union

- **Promozione di appalti pubblici inclusivi:** Stabilire criteri di appalto pubblico che favoriscano le imprese che dimostrano un reale impegno per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.
 - **Maggiore flessibilità nelle assunzioni:** Rendere più flessibili le modalità di assunzione per facilitare l'inserimento delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, tenendo conto delle loro esigenze e capacità individuali. *"Maggiore flessibilità nelle assunzioni temporanee"* (Indagine sui sindacati).
2. **Migliorare la formazione professionale:**
- **Adattamento curricolare:** Promuovere la creazione di programmi di istruzione e formazione professionale adattati alle esigenze specifiche di ciascuna disabilità, compresi materiali accessibili, metodologie flessibili e supporto personalizzato.
 - **Formazione degli insegnanti:** Fornire una formazione continua e specializzata agli insegnanti di IFP in materia di disabilità, inclusione e adattamenti curricolari. *"Specializzazione degli insegnanti"* (Indagine sui sindacati).
 - **Rafforzare la formazione duale:** Ampliare e rafforzare i programmi di formazione duale, garantendo l'accessibilità e il supporto necessario agli studenti con disabilità nelle aziende.
 - **Transizione verso l'occupazione:** istituire programmi di sostegno e accompagnamento personalizzati nella transizione dalla formazione professionale all'occupazione, tra cui orientamento professionale, tirocini in aziende inclusive e monitoraggio sul posto di lavoro.
3. **Sensibilizzazione e cambiamento di atteggiamento:**
- **Campagne di sensibilizzazione:** Rivolte sia ai datori di lavoro che alla società in generale, per smantellare stereotipi e pregiudizi sulla disabilità e promuovere una cultura dell'inclusione.
 - **Formazione sull'inclusione:** Offrire una formazione specifica ai datori di lavoro sui vantaggi della diversità, sulla gestione di team inclusivi e sull'adattamento dei lavori alle esigenze delle persone con disabilità.
 - **Visibilità delle buone pratiche:** Diffondere esempi di successo di aziende che hanno implementato politiche e pratiche inclusive, evidenziando i benefici sia per le persone con disabilità che per le aziende.
4. **Rafforzamento dei servizi di supporto:**
- **Maggiore coordinamento:** Istituire meccanismi di coordinamento più efficaci tra i servizi di orientamento, i centri educativi e le aziende per garantire un'assistenza completa e un supporto continuo alle persone con disabilità nella loro formazione e carriera lavorativa. *"Inserire l'occupazione di questo gruppo nei tavoli del dialogo sociale. Avere le associazioni in queste tabelle"* (Indagine sui sindacati).
 - **Risorse specializzate:** Disporre di professionisti specializzati in disabilità nei servizi di orientamento e per l'impiego, oltre che nelle aziende, per fornire un supporto adeguato e personalizzato.
 - **Monitoraggio e valutazione:** Condurre un monitoraggio e una valutazione continui dei programmi e dei servizi di supporto, per identificare le aree di miglioramento e adeguare gli interventi in base alle mutevoli esigenze.
5. **Promozione dell'economia sociale:**
- **Sostegno alla creazione e al consolidamento di imprese sociali:** facilitare l'accesso ai finanziamenti, alla formazione e alla consulenza per gli imprenditori con disabilità che

desiderano creare imprese sociali. *"Crediamo che l'economia sociale possa essere un vero pilastro... dell'integrazione e dell'inclusione"* (Gruppo di discussione).

- **Promozione delle assunzioni nelle imprese sociali:** Incoraggiare l'assunzione di persone con disabilità nelle aziende dell'economia sociale, che di solito offrono un ambiente di lavoro più inclusivo e adattato.
- **Divulgazione e sensibilizzazione:** Far conoscere i vantaggi e i benefici dell'economia sociale per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, sia ai datori di lavoro che alla società in generale.

12

Con queste raccomandazioni, basate sui risultati del nostro studio, cerchiamo di affrontare i problemi e le sfide identificate, nonché di promuovere un reale cambiamento nella situazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro spagnolo. Siamo consapevoli che l'attuazione di queste misure richiederebbe un impegno fermo e coordinato da parte di tutti gli attori coinvolti: governo, aziende, sindacati e organizzazioni di persone con disabilità.

8. Conclusioni

Ci auguriamo che questo studio, riconoscendone i limiti, abbia fornito una visione dettagliata della situazione attuale dell'inclusione delle persone con disabilità nella formazione professionale e nell'occupazione in Spagna. Attraverso ricerche documentali, interviste, focus group e sondaggi tra rappresentanti sindacali e associazioni, abbiamo identificato sia i progressi che le sfide persistenti e le opportunità di miglioramento a diversi livelli.

Progressi:

- **Solido quadro giuridico:** La Spagna dispone di un solido quadro giuridico che protegge i diritti delle persone con disabilità e ne promuove l'inclusione lavorativa.
- **Espansione della formazione duale:** L'espansione della formazione duale offre agli studenti con disabilità l'opportunità di acquisire esperienza pratica e migliorare la loro occupabilità.
- **Aziende impegnate per l'inclusione:** Ci sono aziende in Spagna che hanno implementato con successo politiche e pratiche inclusive, dimostrando che l'inclusione è possibile e vantaggiosa.
- **Programmi di supporto:** Vari programmi e servizi offrono supporto alle persone con disabilità nella loro carriera scolastica e lavorativa, anche se la loro portata ed efficacia possono variare.

Sfide:

- **Ostacoli all'accesso al programma quadro:** Persistono ostacoli all'accesso al programma quadro per le persone con disabilità, come la mancanza di adattamento dei programmi di studio, di risorse e di sostegno specializzato.



Co-funded by
the European Union

- **Transizione verso l'occupazione:** La transizione dall'IFP all'occupazione continua a rappresentare una sfida, a causa della mancanza di coordinamento tra gli attori coinvolti e della natura temporanea di molti programmi di sostegno.
- **Pregiudizi e stereotipi:** I pregiudizi e gli stereotipi sulla disabilità continuano a rappresentare un ostacolo significativo alle assunzioni e all'inclusione lavorativa.
- **Mancanza di consapevolezza:** Sia i datori di lavoro che la società in generale hanno bisogno di una maggiore consapevolezza dei diritti, delle capacità e del potenziale delle persone con disabilità.

13

Importanza dell'inclusione:

L'inclusione delle persone con disabilità nell'IFP e nell'occupazione non è solo una questione di diritti umani, ma anche un'opportunità per arricchire la società e l'economia. Le persone con disabilità apportano una diversità di prospettive, esperienze e talenti che possono guidare l'innovazione e la crescita.

Per raggiungere la piena inclusione è necessario uno sforzo congiunto di tutti gli attori coinvolti. Il governo deve rafforzare le politiche e gli investimenti in risorse, le aziende devono adottare pratiche inclusive, i sindacati devono promuovere le pari opportunità e le organizzazioni delle persone con disabilità devono continuare a far sentire la loro voce e difendere i loro diritti.

Ci auguriamo che questo rapporto rappresenti un passo importante in questo percorso verso l'inclusione. Evidenziando le difficoltà e proponendo raccomandazioni concrete, speriamo di contribuire a un futuro in cui tutte le persone, indipendentemente dalla loro disabilità, abbiano le stesse opportunità di formarsi, lavorare e svilupparsi pienamente.



Co-funded by
the European Union

Consultazione con l'occupazione Servizi

Rapporto di ricerca documentale Italia - Training Academy SRL



Co-funded by
the European Union

1. Introduzione

1.1 Scopo della Relazione

Lo scopo di questo rapporto è quello di esplorare e analizzare le politiche e la legislazione emanate da istituzioni e organizzazioni nazionali e internazionali in materia di persone con disabilità. Mira a fornire un esame completo dei tassi di occupazione delle persone con disabilità, disaggregati per età, sesso e tipo di disabilità. Inoltre, il rapporto approfondirà le dinamiche tra datori di lavoro e dipendenti con disabilità, evidenzierà i programmi innovativi creati per le persone con disabilità e mostrerà le storie di successo di questi programmi. L'obiettivo finale è quello di presentare una panoramica dettagliata di come queste politiche e pratiche influiscono sull'occupazione e sul benessere generale delle persone con disabilità.

2

1.2 Ambito di applicazione e obiettivi

La presente relazione si concentra sui diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, in particolare nel contesto del mercato del lavoro. Gli obiettivi principali includono:

- **Esame della legislazione nazionale e internazionale:** Un'analisi comparata delle normative e delle leggi degli organismi nazionali (Italia) e internazionali (Nazioni Unite, Unione Europea, Commissione Europea).
- **Analisi delle statistiche sull'occupazione:** Valutazione dei tassi di occupazione delle persone con disabilità, suddivisi per età, sesso e tipo di disabilità.
- **Comprendere le dinamiche datore di lavoro-dipendente:** Indagare le relazioni e le dinamiche tra datori di lavoro e dipendenti con disabilità.
- **Presentazione di programmi innovativi:** Evidenziazione di iniziative e programmi di successo volti a migliorare le prospettive di lavoro per le persone con disabilità.
- **Presentazione di storie di successo:** Condivisione di esempi di vita reale e storie di successo di vari programmi per illustrare pratiche efficaci.

1.3 Metodologia

Il rapporto impiega un approccio multidisciplinare, utilizzando una serie di fonti di dati tra cui cifre statistiche, articoli e legislazione. La metodologia prevede:

- **Revisione della letteratura:** Revisione completa della letteratura esistente, inclusi articoli accademici, documenti politici e rapporti di organizzazioni internazionali come l'ILO.
- **Analisi statistica:** Esame dettagliato delle statistiche sull'occupazione delle persone con disabilità, con dati disaggregati per età, sesso e tipo di disabilità.
- **Analisi comparativa:** Confronto della legislazione nazionale (con particolare attenzione all'Italia) con gli standard e le politiche internazionali, in particolare la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e la pertinente legislazione dell'UE.
- **Case Studies:** Analisi di casi di studio e storie di successo per illustrare pratiche efficaci e programmi innovativi.



**Co-funded by
the European Union**

- **Interviste alle parti interessate:** Condurre interviste con le principali parti interessate, inclusi responsabili politici, datori di lavoro e rappresentanti di gruppi di difesa della disabilità per ottenere prospettive diverse.

Combinando questi metodi, il rapporto mira a fornire una comprensione approfondita e sfumata dello stato attuale dei diritti dei disabili e dell'occupazione, identificare lacune e sfide e offrire raccomandazioni per miglioramenti futuri.

3

2. Politiche e legislazione

2.1 Leggi nazionali sui diritti delle persone con disabilità

Panoramica delle principali leggi nazionali sui diritti dei disabili:

L'Italia ha emanato diverse leggi significative nel corso degli anni per proteggere e promuovere i diritti delle persone con disabilità:

1. **Legge n. 118 del 1971:** Istituiti servizi di educazione speciale per persone disabili.
2. **Legge n. 381 del 1981:** Ha promosso la piena integrazione delle persone disabili nella società fornendo pari opportunità nell'istruzione, nel lavoro e nella partecipazione sociale.
3. **Legge n. 104 del 1992:** Incentrata sull'educazione dei bambini disabili, garantendo la loro integrazione nella scuola ordinaria.
4. **Legge n. 68 del 1999:** Ha incentivato i datori di lavoro per promuovere l'occupazione di persone disabili.
5. **Legge n. 13 del 1989:** Norme stabilite per l'accessibilità degli spazi pubblici e privati per i soggetti disabili.
6. **Legge n. 328 del 2000:** Ha disciplinato l'erogazione e la gestione dei servizi sociali, compresi quelli per i soggetti disabili.
7. **Legge n. 112 del 2016:** Ha lo scopo di rafforzare i diritti delle persone disabili e promuovere la loro inclusione sociale.

2.2 Politiche di promozione dell'occupazione

Politiche specifiche volte a promuovere l'occupazione

- **Legge n. 68 del 1999:** Normativa chiave per la promozione dell'occupazione dei disabili attraverso un sistema di quote.
- **Sistemi di quote:** I datori di lavoro con 15 o più dipendenti devono assumere una certa percentuale di persone disabili (ad esempio, almeno una persona disabile per i datori di lavoro con 15-35 dipendenti).
- **Incentivi finanziari e agevolazioni fiscali:** Fornito ai datori di lavoro che assumono persone con.

Per aiutare le persone con disabilità a trovare lavoro, le agenzie di collocamento pubbliche e private collaborano e organizzano programmi di riabilitazione professionale e formazione. Le cooperative sociali sostengono l'integrazione delle persone con disabilità nella società fornendo loro ambienti di lavoro adeguati.



**Co-funded by
the European Union**

Inoltre, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali gestisce vari programmi a livello nazionale e locale per aumentare l'occupazione delle persone con disabilità e organizza fiere del lavoro ed eventi di carriera per le persone con disabilità.

Queste politiche mirano ad aumentare la partecipazione delle persone con disabilità alla forza lavoro e a incoraggiare i datori di lavoro ad assumere persone con disabilità. Esse sostengono la piena partecipazione delle persone con disabilità alla vita economica e sociale, consentendo loro di trovare un lavoro che corrisponda alle loro competenze e capacità.

2.3 Allineamento agli standard internazionali

I punti in comune tra le norme giuridiche relative ai diritti delle persone con disabilità in Italia e le norme giuridiche della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e la legislazione dell'UE sono riportati nella Tabella 1 di seguito.

Tabella 1

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità	LEGISLAZIONE UE	LEGISLAZIONE ITALIANA
1- Non discriminazione e uguaglianza Articolo 5 (Uguaglianza e non discriminazione)	1- Non discriminazione e uguaglianza Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE)	1- Non discriminazione e uguaglianza Legge 104/1992
2- Accessibilità Articolo 9 (Accessibilità)	2- Accessibilità Legge europea sull'accessibilità Direttiva (UE) 2019/882	2- Accessibilità Legge 13/1989 Decreto del Presidente della Repubblica 503/1996
3- Diritto all'istruzione Articolo 24 (Istruzione)	3- Diritto all'istruzione Direttiva sull'accessibilità del web [Direttiva (UE) 2016/2102]	3- Diritto all'istruzione Legge 104/1992 Decreto-Legge 66/2017

4- Occupazione e partecipazione economica Articolo 27 (Lavoro e occupazione)	4- Occupazione e partecipazione economica direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione	4- Occupazione e partecipazione economica Legge 68/1999
5- Partecipazione alla vita politica e pubblica Articolo 29 (Partecipazione alla vita politica e pubblica)	5- Partecipazione alla vita politica e pubblica Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea Articoli 21 e 26	5- Partecipazione alla vita politica e pubblica Legge 17/2003
6- Vita indipendente e inclusione sociale Articolo 19 (Vivere in modo indipendente ed essere inclusi nella comunità)	6- Vita indipendente e inclusione sociale Strategia dell'UE sulla disabilità 2021-2030	6- Vita indipendente e inclusione sociale Legge 104/1992

3. Statistica del mercato del lavoro

3.1 Tassi di occupazione

Confronto dei tassi di occupazione tra le persone con disabilità e quelle senza:

Il mercato del lavoro italiano ha subito fluttuazioni significative dal 2020 al 2024. Nel 2020 la pandemia di COVID-19 ha portato a un drammatico aumento dei tassi di disoccupazione, con un picco del 9,2%. Tuttavia, attraverso vari interventi governativi e sforzi per la ripresa economica, l'Italia è riuscita a ridurre il tasso di disoccupazione al 7,8% entro la fine del 2023. Anche il tasso di occupazione ha registrato un miglioramento, passando dal 57,6% nel 2020 al 59,8% nel 2023. Al contrario, l'Unione Europea in generale aveva un tasso medio di disoccupazione del 6,5% all'inizio del 2024, con paesi come la Spagna e la Grecia che hanno dovuto affrontare tassi più elevati, mentre la Germania e i Paesi Bassi hanno mantenuto livelli di disoccupazione più bassi.

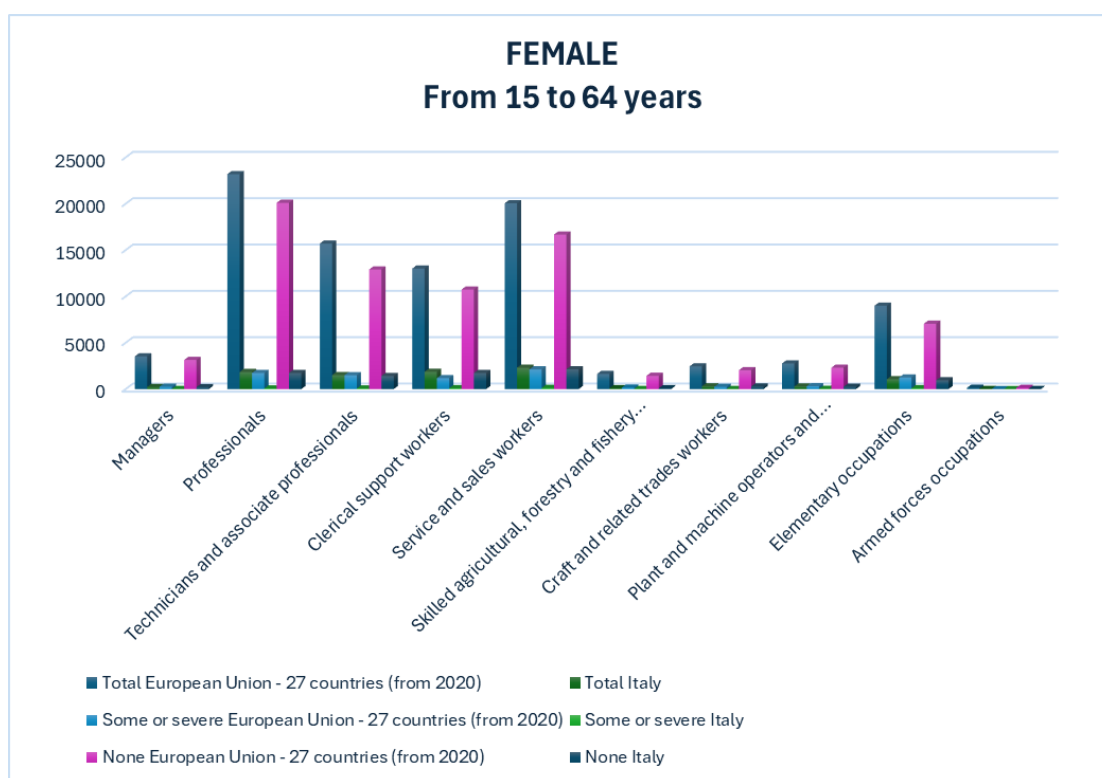
Ripartizione per sesso, età e tipo di disabilità:

Le statistiche sul mercato del lavoro delle persone con disabilità, basate sulla serie di dati Eurostat "Occupazione per livello di disabilità (limitazione dell'attività) e occupazione", forniscono una ripartizione

dettagliata delle distribuzioni dei gruppi professionali, dei livelli di disabilità, del sesso e delle fasce d'età. Questo set di dati, che include le informazioni di 196.908 partecipanti, evidenzia diverse tendenze chiave:

- **Distribuzioni dei gruppi occupazionali:** I dati rivelano modelli distinti nei tipi di occupazioni svolte da persone con disabilità.
- **Livelli di disabilità:** I tassi di occupazione variano in modo significativo in base alla gravità della disabilità, con livelli più elevati di limitazione dell'attività generalmente correlati a tassi di occupazione più bassi.
- **Genere:** Vi sono notevoli differenze nei modelli di occupazione tra uomini e donne con disabilità.

Tabella 2



Fonte: BANCA DATI EUROSTAT, 2024¹

¹ Eurostat. (2024). *Occupazione per sesso, età e status professionale (1 000)* [Dataset]. Collegamento: https://doi.org/10.2908/lfsa_egaps.

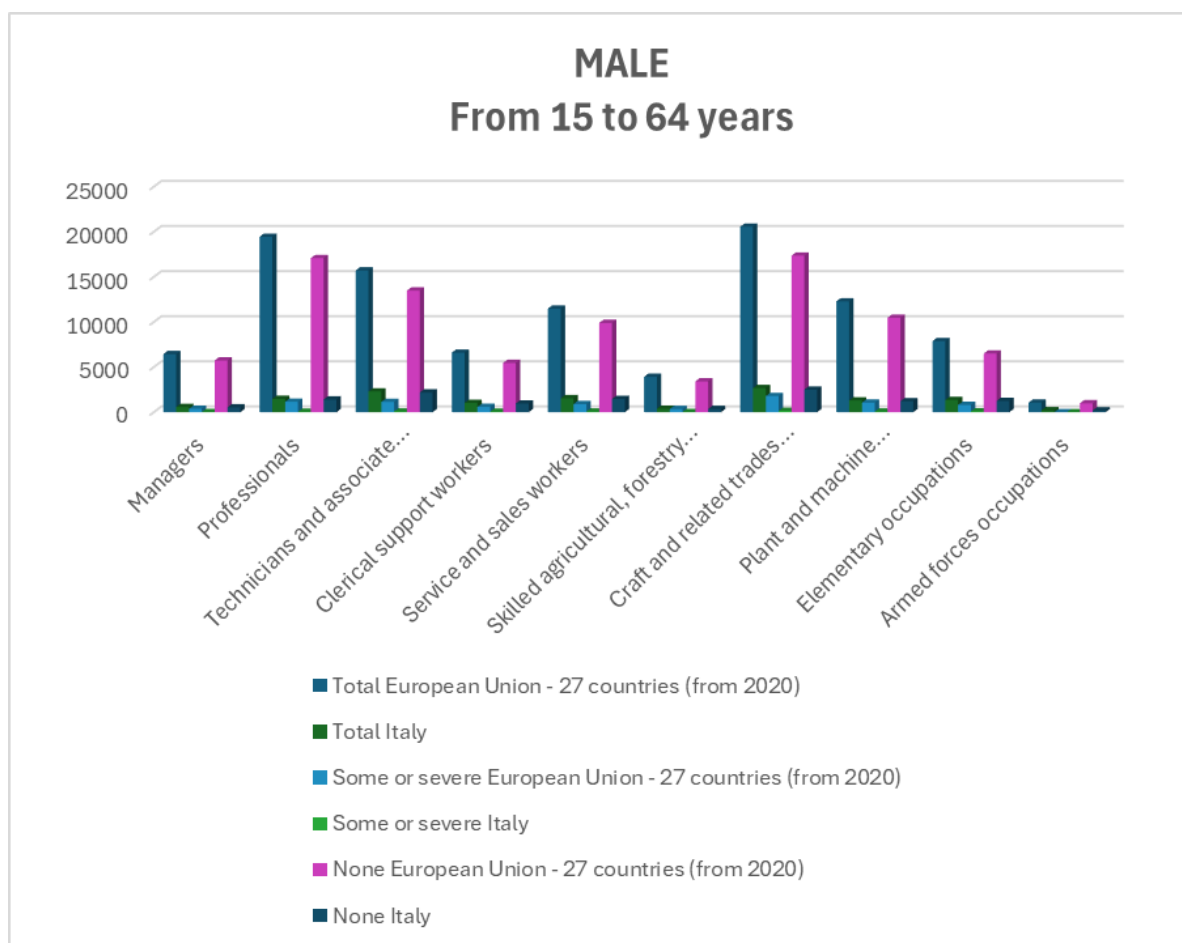


Co-funded by
the European Union

Partecipanti di sesso femminile (Tabella 2):

Fascia d'età 15-64 anni: La più alta concentrazione di occupazione tra le partecipanti di sesso femminile è nel campo dei professionisti, seguiti dagli addetti ai servizi e alle vendite. Per le donne con disabilità, le concentrazioni più alte sono nei servizi e nelle vendite, nei professionisti e negli impiegati di supporto. Questa tendenza si osserva sia in Italia che in tutta Europa.

Tabella 3



Fonte: BANCA DATI EUROSTAT, 2024²

² Eurostat. (2024). *Occupazione per sesso, età e status professionale (1 000)* [Dataset].
Collegamento: https://doi.org/10.2908/lfsa_egaps.



Co-funded by
the European Union

Partecipanti di sesso maschile (Tabella 3):

Fascia d'età 15-64 anni: tra gli intervistati di sesso maschile, la concentrazione più alta è nei settori dei professionisti e dell'artigianato e dei lavori connessi. Per gli uomini con disabilità, concentrazioni significative si riscontrano nell'artigianato e nei mestieri connessi, nei tecnici e nei professionisti associati.

4. Atteggiamenti e pratiche dei datori di lavoro

4.1 Conoscenza dei diritti dei disabili e delle pratiche di assunzione inclusive

Estensione della conoscenza del datore di lavoro:

In Italia, il livello di consapevolezza e conoscenza dei diritti delle persone con disabilità e delle pratiche di assunzione inclusive tra i datori di lavoro è relativamente basso rispetto ad altri paesi dell'UE. Nonostante l'esistenza di normative come la legge n. 68/1999, che promuove l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità attraverso quote e incentivi, molti datori di lavoro italiani rimangono disinformati sulle loro responsabilità legali e sui potenziali benefici dell'assunzione inclusiva. Questa mancanza di consapevolezza è in parte dovuta all'insufficiente attuazione della formazione e delle risorse sui diritti dei disabili e sulle pratiche inclusive³.

Uno studio qualitativo focalizzato su una singola regione d'Italia ha evidenziato questo divario, rivelando che molte aziende faticano a integrare efficacemente le persone con disabilità nella loro forza lavoro. I risultati dello studio, sebbene non rappresentativi dell'intero paese, riflettono una tendenza nazionale più ampia.

Formazione e risorse:

La disponibilità di programmi di formazione e risorse che educano i datori di lavoro sui diritti dei disabili e sulle pratiche di assunzione inclusive è limitata. Questa inadeguatezza contribuisce alle sfide in corso per raggiungere il pieno rispetto delle leggi e promuovere un ambiente di lavoro realmente inclusivo.

³ Per il testo integrale di Collocamento mirato per persone con disabilità in Italia: una prospettiva dalle imprese lombarde di Matteo Moscatelli.

Collegamento: <https://publides.unicatt.it/en/publications/targeted-placement-for-people-with-disabilities-in-italy-a-perspe>.

4.2 Idee sbagliate e pregiudizi comuni

Idee sbagliate comuni:

In tutta Europa, compresa l'Italia, ci sono idee sbagliate e pregiudizi prevalenti tra i datori di lavoro riguardo all'assunzione di persone con disabilità. Questi includono:

9

- **Produttività percepita:** Molti datori di lavoro credono erroneamente che le persone con disabilità siano meno produttive delle loro controparti non disabili.
- **Costo degli alloggi:** C'è un malinteso comune secondo cui accogliere i dipendenti con disabilità sia eccessivamente costoso.
- **Problemi di assenteismo:** I datori di lavoro spesso presumono che le persone con disabilità avranno tassi più elevati di assenteismo a causa delle loro condizioni di salute.

Questi pregiudizi sono in genere radicati nella mancanza di comprensione ed esperienza con le pratiche inclusive. Tali idee sbagliate possono perpetuare la discriminazione e l'esclusione sul posto di lavoro, ostacolando le prospettive di lavoro delle persone con disabilità.

Sistemi di supporto esistenti:

Nonostante le sfide, alcune aziende in Italia e in tutta Europa hanno implementato pratiche innovative e di supporto per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo per le persone con disabilità. Queste pratiche includono:

- **Ambienti di lavoro accessibili:** Garantire che gli spazi di lavoro fisici e digitali siano accessibili a tutti i dipendenti.
- **Accomodamenti ragionevoli:** Fornire gli adeguamenti e i supporti necessari, come orari di lavoro flessibili, attrezzature modificate e tecnologie assistive.
- **Programmi di diversità e inclusione:** Promuovere la consapevolezza e la comprensione delle questioni relative alla disabilità tra i dipendenti e il management attraverso la formazione e le iniziative.

Esempi di programmi innovativi:

Diverse aziende hanno sviluppato programmi esemplari per sostenere l'occupazione e l'inclusione delle persone con disabilità:

- **Enel (Italia):** Il programma "Diversamente Abili" di Enel si concentra sulla creazione di ambienti di lavoro accessibili, sulla fornitura di sistemazioni ragionevoli e sulla sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della diversità e dell'inclusione.
- **Fiat Chrysler Automobiles (FCA) (Italia):** FCA sostiene l'inclusione della disabilità migliorando l'accessibilità nelle sue strutture e nei processi di produzione. L'azienda collabora con le organizzazioni dei disabili per promuovere opportunità di lavoro e fornire formazione e supporto ai lavoratori disabili.



Co-funded by
the European Union

- **TIM (Telecom Italia Mobile) (Italia):** Il programma di inclusione della disabilità di TIM mira a creare una cultura inclusiva del luogo di lavoro. L'azienda offre sistemazioni per l'accessibilità, modalità di lavoro flessibili e programmi di formazione per aumentare la consapevolezza e la comprensione dei problemi della disabilità tra dipendenti e manager.
- **Unilever (Paesi Bassi/Regno Unito):** Il Disabilita Confidence Program di Unilever promuove l'inclusione della disabilità in tutta la sua forza lavoro globale. Il programma include alloggi accessibili sul posto di lavoro, formazione sulla consapevolezza della disabilità e partnership con organizzazioni di difesa della disabilità per sostenere il reclutamento e il mantenimento dei dipendenti disabili.
- **Vodafone (Regno Unito):** Il programma Inclusione per Tutti di Vodafone si concentra sulla diversità e l'inclusione. L'azienda fornisce risorse per l'accessibilità, opzioni di lavoro flessibili e formazione inclusiva sulla leadership per creare un ambiente di supporto per i dipendenti con disabilità.

10

5. Conclusione

In questo rapporto di ricerca documentale, sono state condotte indagini e analisi approfondite nell'ambito del progetto Skills for All, confrontando i diritti e le normative nazionali sulla disabilità dell'Italia con quelli di altri paesi europei. La ricerca evidenzia il solido quadro giuridico italiano, compresa la legislazione chiave volta a promuovere le pari opportunità per le persone con disabilità. I dati sul mercato del lavoro rivelano che le persone con disabilità continuano a sfidarsi, come i tassi di disoccupazione e la sottoccupazione più elevati rispetto alle loro controparti non disabili. Il rapporto identifica anche ostacoli significativi sul posto di lavoro, tra cui la discriminazione, la mancanza di accessibilità e le idee sbagliate sulle capacità delle persone con disabilità. La conoscenza dei datori di lavoro sui diritti dei disabili e sulle pratiche di assunzione inclusive è relativamente bassa in Italia, complicando ulteriormente il panorama occupazionale. Nonostante queste sfide, diverse aziende in Italia e in Europa, come Enel, Fiat Chrysler Automobiles, TIM, Unilever e Vodafone, hanno sviluppato programmi e iniziative di successo per supportare i dipendenti con disabilità, dimostrando che le pratiche inclusive possono essere vantaggiose sia per i dipendenti che per i datori di lavoro. Nel complesso, la relazione sottolinea la necessità di intensificare gli sforzi nella formazione dei datori di lavoro, di migliorare l'applicazione delle leggi sui diritti delle persone con disabilità e di promuovere le migliori pratiche per garantire la piena partecipazione al mercato del lavoro per le persone con disabilità.



Co-funded by
the European Union

6. Riferenze

- Eurostat. (2024). Occupazione per sesso, età e status professionale (1 000) [Dataset]. Collegamento: https://doi.org/10.2908/lfsa_egaps.
- Moscatelli, M., Pavesi, N., & Ferrari, C. (n.d.). L'inserimento mirato di persone con disabilità in Italia: il punto di vista delle aziende lombarde. Uguaglianza, diversità e inclusione. Collegamento: <https://publires.unicatt.it/en/publications/targeted-placement-for-people-with-disabilities-in-italy-a-perspe>.
- Legge n. 118 del 1971: "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti dei portatori di handicap". Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 30 marzo 1971.
- Legge n. 381 del 1981: "Regolamentazione delle cooperative sociali". Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 27 dicembre 1981.
- Legge n. 104 del 1992: "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone disabili". Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 5 febbraio 1992.
- Legge n. 68 del 1999: "Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità". Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 23 marzo 1999.
- Legge n. 13 del 1989: "Disposizioni per agevolare il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati". Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 9 gennaio 1989.
- Legge n. 328 del 2000: "Legge quadro per l'attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali". Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 8 novembre 2000.
- Legge n. 112 del 2016: "Disposizioni in materia di assistenza a favore di persone con disabilità grave prive di sostegno familiare". Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 25 giugno 2016.
- [Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione \(2000/78/CE\)](#): "Direttiva che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro." Gazzetta ufficiale delle Comunità europee del 27 novembre 2000.
- [Legge europea sull'accessibilità, direttiva \(UE\) 2019/882](#): "Direttiva sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi." Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 7 giugno 2019.
- [Direttiva sull'accessibilità del web, Direttiva \(UE\) 2016/2102](#): "Direttiva sull'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici." Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 2 dicembre 2016.
- [Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea](#), articoli 21 e 26: "Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea". Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, 18 dicembre 2000.
- [Strategia dell'UE sulla disabilità 2021-2030](#): "Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030." Commissione europea, 3 marzo 2021.

SKILL FOR ALL – Consulta la strategia/politica spagnola sulla disabilità

Risultato del questionario di ricerca

Domande di ricerca principali

1

1. Politiche e legislazione:

Quali sono le leggi nazionali sui diritti dei disabili e quanto efficacemente vengono applicate?

Leggi chiave in Spagna:

- **Costituzione spagnola (1978):** Il fondamento dei diritti contro la discriminazione. L'articolo 14 stabilisce l'uguaglianza per tutti gli spagnoli, mentre l'articolo 49 sottolinea specificamente gli sforzi pubblici per promuovere l'integrazione sociale e la riabilitazione dei cittadini con disabilità.
- **Legge generale sui diritti delle persone con disabilità e la loro inclusione sociale (Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social - LGD, 2013):** Questa legge completa è fondamentale per il quadro dei diritti delle persone con disabilità in Spagna. Esso stabilisce:
 - Definizione di disabilità
 - Diritti di non discriminazione in materia di occupazione, istruzione, salute, accesso a beni e servizi, ecc.
 - Obblighi di promuovere l'accessibilità universale
 - Misure di sostegno all'inserimento lavorativo
- **Regio decreto sulle pari opportunità, la non discriminazione e l'accessibilità universale delle persone con disabilità (2007):** Disciplina ulteriormente gli aspetti della LGD e si concentra sul concetto di accessibilità universale.
- **Regolamenti aggiuntivi:** Esistono leggi e regolamenti specifici relativi alle quote di lavoro, agli accomodamenti ragionevoli e ad altri aspetti rilevanti per l'occupazione e la disabilità.

Implementazione e sfide

- **Progresso:** La Spagna dispone di solide basi giuridiche che tutelano i diritti delle persone con disabilità. Il paese è firmatario della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e in generale mostra impegno per l'inclusione della disabilità.
- **Le sfide rimangono:** Nonostante il quadro giuridico, l'attuazione e l'applicazione possono essere disomogenee. Le sfide includono:
 - Discriminazione persistente basata sulla disabilità



Co-funded by
the European Union

- Accessibilità insufficiente in alcune aree, anche all'interno dell'ambiente costruito
- Consapevolezza limitata dei diritti dei disabili tra alcuni datori di lavoro e membri del pubblico in generale.

Variazioni regionali (comunità autonome)

2

- In Spagna, la responsabilità dell'elaborazione e dell'attuazione della strategia spetta alla direzione generale per i diritti delle persone con disabilità, presso la segreteria di Stato per i diritti sociali del ministero dei diritti sociali e dell'Agenda 2030, che coordina la politica relativa alla disabilità a livello statale centrale. Tuttavia, la responsabilità di sviluppare e attuare strategie e politiche relative alla disabilità è condivisa tra il governo centrale e le comunità autonome. Ogni Comunità autonoma ha l'autorità di integrare le leggi nazionali sulla disabilità stabilite dal Governo, con disposizioni aggiuntive specifiche per le proprie regioni. Ciò può portare ad alcune variazioni in:
 - **Disposizioni specifiche:** Le regioni hanno leggi o regolamenti aggiuntivi che affrontano aree specifiche dei diritti o del sostegno alla disabilità.
 - **Detrazioni fiscali:** Ogni Comunità Autonoma attua e gestisce la propria quota di detrazioni fiscali per le persone con disabilità.
 - **Implementazione del programma:** La progettazione e l'accessibilità dei programmi di sostegno all'occupazione possono variare a livello regionale.
 - **Applicazione:** L'applicazione della legislazione antidiscriminazione può avere livelli di rigore variabili tra le regioni.

Fonti:

- <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionINGLES.pdf>
- <https://www.senado.es/web/conocersenado/normas/constitucion/detalleconstitucioncompleta/index.html?lang=en>
- https://www.mdsocialesa2030.gob.es/va/derechos-sociales/discapacidad/docs/EED_2022_2030_Executive_Summary_English.pdf
- <https://www.equalitylaw.eu/component/edocman/es-19-disability-law>
- https://cards.algoreducation.com/en/content/IHU_xLFn/spain-disability-rights
- https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/en_gb/ayuda/manuales-videos-folleto/manuales-practicos/manual-especifico-personas-discapacidad/normativa-ejercicios-anteriores/irpf-2022/deducciones-autonomicas.html
- <https://www.ohchr.org/en/news/2024/03/committee-rights-persons-disabilities-holds-follow-dialogue-inquiry-report-spain>



**Co-funded by
the European Union**

Esistono politiche specifiche che promuovono l'occupazione delle persone con disabilità, come sistemi di quote o incentivi finanziari per i datori di lavoro?

Politiche nazionali

3

- **Sistema di quote:** La Spagna impone la seguente quota: le aziende con 50 o più dipendenti devono riservare almeno il 2% della loro forza lavoro a persone con una disabilità riconosciuta pari o superiore al 33%.
- **Incentivi finanziari per i datori di lavoro:** Le aziende che assumono persone con disabilità possono beneficiare di vari incentivi e sussidi finanziari, tra cui:
 - Riduzioni degli oneri sociali
 - Sovvenzioni per l'adeguamento dei luoghi di lavoro al fine di migliorare l'accessibilità
 - Supporto per il job coaching o programmi di formazione specialistica per dipendenti con disabilità
- **Misure alternative (Medidas Alternativas):** Se un'azienda non è in grado di raggiungere direttamente la quota di occupazione, potrebbe richiedere "misure alternative". Le opzioni includono:
 - Appaltare beni o servizi ai Centri Speciali per l'Impiego (Centros Especiales de Empleo), che sono aziende che impiegano principalmente persone con disabilità.
 - Donazioni o sponsorizzazioni a organizzazioni che sostengono l'occupazione con disabilità.
- **Programmi di occupazione supportata:** Esistono programmi finanziati dal governo e senza scopo di lucro incentrati sull'occupazione supportata. Questi programmi forniscono formazione professionale, assistenza per il collocamento e supporto continuo sia ai dipendenti con disabilità che ai loro datori di lavoro.

Possibili variazioni regionali

Mentre il sistema di quote di base e gli incentivi finanziari sono nazionali, l'attuazione e i programmi specifici potrebbero presentare alcune differenze regionali:

- **Incentivi aggiuntivi:** Le comunità autonome possono offrire incentivi aggiuntivi o agevolazioni fiscali per integrare il quadro nazionale.
- **Focus del programma:** Le regioni possono dare priorità a tipi specifici di programmi di sostegno (ad esempio, concentrarsi sull'adattamento dei luoghi di lavoro, sul coaching lavorativo o sulla promozione dell'imprenditorialità tra le persone con disabilità).
- **Sensibilizzazione:** Le campagne di sensibilizzazione sugli incentivi per i datori di lavoro e sull'accesso ai programmi di supporto possono variare da regione a regione.



Co-funded by
the European Union

Fonti:

- https://www.lamoncloa.gob.es/lang/en/gobierno/councilministers/Paginas/2022/20220503_council.aspx
- <https://www.mariscal-abogados.com/hiring-disabled-workers-is-mandatory-in-spain/>
- https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/14309/1/0214-9877_2020_1_1_507.pdf
- <https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2023/06/ES-EDE2022-Employment-of-persons-with-disabilities.pdf>
- https://ine.es/dyngs/INEbase/en/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- <https://leglobal.law/countries/spain/employment-law/employment-law-overview-spain/04-anti-discrimination-laws/>
- https://www.garrigues.com/en_GB/new/spain-new-comprehensive-law-equal-treatment-and-nondiscrimination-also-applies-employment

In che modo le politiche si allineano con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) e con altre normative pertinenti dell'UE?

Allineamento con la CRPD

- **Ratifica:** La Spagna è firmataria della CRPD, avendola ratificata nel 2008. Ciò dimostra un forte impegno nei confronti dei principi della convenzione.
- **Quadro giuridico:** La legge generale spagnola sui diritti delle persone con disabilità (LGD) è stata specificamente concepita per allinearsi alla CRPD e incorporare i suoi principi nel diritto nazionale.
- **Aree di interesse:** Le leggi e le politiche spagnole riflettono l'enfasi della CRPD su:
 - Non discriminazione
 - Accessibilità (sia fisica che digitale)
 - Vita indipendente e inclusione nella comunità
 - Lavoro e occupazione (l'articolo 27 della CRPD si concentra sul diritto al lavoro)

Allineamento con la legislazione dell'UE

La Spagna, in quanto Stato membro dell'Unione Europea, è vincolata dalla legislazione dell'UE che promuove i diritti e l'inclusione delle persone con disabilità, tra cui:

- **Il pilastro europeo dei diritti sociali:** Il principio 17 riguarda specificamente il diritto a mercati del lavoro inclusivi, al sostegno al reddito e a servizi adeguati per le persone con disabilità.
- **La strategia europea sulla disabilità 2010-2020 (e il suo successore):** Fornisce un quadro per le azioni dell'UE e degli Stati membri volte a migliorare l'accessibilità e la partecipazione.
- **Direttive:** Le direttive dell'UE, come la direttiva quadro sull'occupazione, vietano la discriminazione basata sulla disabilità.



Co-funded by
the European Union

Miglioramento continuo: Sebbene la Spagna mostri un forte allineamento con la CRPD e i principi dell'UE, c'è sempre spazio per il miglioramento continuo e il monitoraggio per garantire un'attuazione efficace di questi principi in tutti i settori della società.

Fonti:

- <https://www.equalitylaw.eu/component/edocman/es-19-disability-law>
- https://www.mdsocialesa2030.gob.es/va/derechos-sociales/discapacidad/docs/EED_2022_2030_Executive_Summary_English.pdf
- <https://disabilityin.org/country/spain/>
- <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/spain>

5

2. Statistiche sul mercato del lavoro:

Qual è il tasso di occupazione delle persone con disabilità rispetto a quelle senza disabilità? Se possibile, disaggrega questo dato per sesso, età e tipo di disabilità.

Nel 2022, solo il 35,3% delle persone di età compresa tra i 16 e i 64 anni con disabilità ufficialmente riconosciute era attivo nella forza lavoro spagnola (Fonte: INE - Indagine sulle forze di lavoro). Si tratta di un leggero aumento rispetto all'anno precedente. Tuttavia, persiste un divario significativo rispetto al tasso di occupazione delle persone senza disabilità, che si attesta al 51,28% per lo stesso anno.

- **Disparità di genere:** Le donne con disabilità hanno un tasso di occupazione leggermente inferiore (33,3%) rispetto agli uomini (34,6%). Sebbene questo divario di genere sia meno pronunciato rispetto alla popolazione generale, evidenzia le barriere esistenti specifiche per le donne nella forza lavoro.
- **Sfide legate all'età:** I tassi di occupazione variano con l'età. I giovani con disabilità (16-24 anni) hanno il tasso più basso (27,8%), seguiti da un aumento per quelli di età compresa tra i 25 e i 44 anni (35,3%). Le persone di età compresa tra i 45 e i 64 anni dimostrano un tasso di occupazione simile (34,6%), suggerendo che gli ostacoli all'ingresso nel mondo del lavoro all'inizio della vita possono avere conseguenze a lungo termine.
- **Impatto della disabilità:** Il tipo e la gravità di una disabilità influenzano in modo significativo le prospettive di lavoro. Quelli con menomazioni più gravi, in tutte le categorie di disabilità, spesso incontrano maggiori sfide nel trovare e mantenere un impiego.
- **Settore privato:** La maggior parte delle posizioni retribuite ricoperte da persone con disabilità sono all'interno del settore privato. Ciò suggerisce che gli enti del settore pubblico potrebbero dover intensificare i loro sforzi per quanto riguarda le pratiche di assunzione inclusive.



Co-funded by
the European Union

Fonti:

- https://ine.es/dyngs/INEbase/en/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- https://ine.es/en/metodologia/t22/informe_epd_2019_en.pdf
- https://ine.es/en/prensa/epd_2020_en.pdf
- https://ine.es/dyngs/INEbase/en/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- <https://thecorner.eu/news-spain/spain-economy/more-than-516000-people-with-disabilities-worked-in-spain-in-2020-the-highest-figure-in-history/100610/>

6

Punti chiave:

- **Divario persistente:** Nonostante alcuni progressi, la Spagna deve migliorare significativamente l'inclusione nel mercato del lavoro per le persone con disabilità in modo che corrisponda al tasso di occupazione delle loro controparti senza disabilità.
- **Intersezionalità:** Le strategie devono affrontare i fattori intersecanti di genere, età e tipo di disabilità per creare interventi mirati che eliminino barriere specifiche.
- **Coinvolgimento dei datori di lavoro:** Oltre alle politiche inclusive, sono fondamentali gli sforzi proattivi per aumentare la consapevolezza e il supporto dei datori di lavoro per l'assunzione di persone con disabilità.

Consigli:

- **Programmi mirati:** Implementare iniziative volte a soddisfare le esigenze specifiche delle donne con disabilità e dei giovani in cerca di lavoro con disabilità.
- **L'accessibilità come priorità:** Imporre standard di accessibilità sul posto di lavoro sia per i datori di lavoro del settore privato che per quello pubblico, con meccanismi di applicazione per garantire la conformità.
- **Campagne di sensibilizzazione:** Promuovere storie di successo di aziende inclusive per cambiare la percezione dei datori di lavoro e incoraggiare pratiche di assunzione incentrate sulle capacità piuttosto che sui limiti.

Ci sono settori dell'economia in cui le persone con disabilità sono più o meno rappresentate?

In Spagna, le persone con disabilità dimostrano una forte sovrarappresentazione nel settore delle attività sanitarie e di assistenza sociale. Ciò può essere attribuito a fattori quali l'elevata domanda di servizi di assistenza, le politiche di assunzione inclusive, la motivazione personale e un quadro giuridico che enfatizza la parità di accesso al supporto. Ricoprono posizioni come infermieri, assistenti sociali, terapisti occupazionali, fisioterapisti, assistenti sanitari domiciliari e operatori di supporto alla disabilità.



Co-funded by
the European Union

Oltre a questo importante settore, le persone con disabilità apportano contributi in una varietà di campi:

- **Istruzione:** Le persone con disabilità lavorano come insegnanti, amministratori e personale di supporto, svolgendo un ruolo cruciale nell'educazione inclusiva.
- **Pubblica amministrazione:** Le agenzie governative a vari livelli impiegano attivamente persone con disabilità in ruoli che vanno dalle posizioni amministrative al servizio clienti, garantendo la diversità nel servizio pubblico.
- **Servizi sociali:** I ruoli nell'assistenza sociale e nel supporto alla comunità sono comuni, con le persone con disabilità che lavorano come assistenti sociali, consulenti, case manager e coordinatori di sensibilizzazione, supportando direttamente le popolazioni vulnerabili.
- **Produzione e vendita al dettaglio:** Le persone con disabilità possono essere trovate in posizioni di produzione o vendita al dettaglio come addetti alla catena di montaggio, personale di magazzino o addetti alle vendite al dettaglio. L'accessibilità e gli alloggi sono essenziali per il successo in questi settori.
- **Information Technology (IT):** Sebbene le opportunità stiano crescendo nei settori IT e tecnologico, rimangono meno comuni rispetto ai settori tradizionali. Le persone con disabilità possono eccellere come sviluppatori di software, specialisti del controllo qualità, personale di supporto tecnico ed esperti di accessibilità. Abbattere le barriere fisiche e digitali è fondamentale per aumentare l'inclusione.

7

Sfide e opportunità

Nonostante i progressi compiuti, in Spagna persistono notevoli disparità di rappresentanza tra i settori economici. Per realizzare un'economia veramente inclusiva, è necessario concentrarsi su:

- **Formazione mirata:** Dotare le persone con disabilità di competenze in linea con i settori ad alta domanda in cui sono attualmente sottorappresentate.
- **Consapevolezza dei datori di lavoro:** Campagne proattive in tutti i settori per mostrare storie di successo e affrontare i pregiudizi inconsci nelle pratiche di assunzione.
- **Accessibilità universale:** Standard di accessibilità obbligatori in tutti i luoghi di lavoro, che comprendono sia ambienti fisici che digitali, rimuovono le barriere e promuovono una più ampia partecipazione.



Co-funded by
the European Union

Conclusioni:

L'esperienza della Spagna dimostra l'impatto positivo e il prezioso contributo apportato dalle persone con disabilità in una serie di ruoli. Promuovere un'economia veramente inclusiva in cui tutti abbiano l'opportunità di realizzare il proprio potenziale richiede sforzi continui per abbattere le barriere, migliorare l'accessibilità e valorizzare le competenze e le prospettive uniche di tutti i suoi cittadini.

8

Fonti:

- <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=27036&langId=en>
- <https://healthsystemsfacts.org/spain-people-with-disabilities/>
- <https://disabilityin.org/country/spain/>
- <https://academic.oup.com/sf/article-abstract/97/1/157/5033613>
- <https://documents.worldbank.org/curated/en/514921468763472468/pdf/266920WP0Mee-ti1e0with0disabilities.pdf>
- <https://www.psychologyschoolguide.net/social-work-careers/disability-social-worker/>
- https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-02/ESENER_Human_health_and_social_work_activities_report.pdf

Quali sono i principali ostacoli all'occupazione per le persone con disabilità (ad esempio, discriminazione, mancanza di accessibilità, mancanza di competenze/istruzione)?

Le persone con disabilità in Spagna si trovano ad affrontare una complessa rete di barriere interconnesse che ostacolano in modo significativo la loro piena partecipazione alla forza lavoro. Le principali sfide sono:

- **Discriminazione e stigma:** Atteggiamenti negativi e stereotipi sulle capacità delle persone con disabilità persistono tra alcuni datori di lavoro. Questo pregiudizio può manifestarsi in forme sottili o evidenti, dalla riluttanza ad assumere alla disparità di trattamento all'interno del luogo di lavoro.
- **Accessibilità fisica:** L'accessibilità inadeguata nei luoghi di lavoro, nei trasporti pubblici e nell'ambiente costruito rappresenta un ostacolo significativo. Edifici inaccessibili, mancanza di postazioni di lavoro adatte e limitazioni dei trasporti impediscono alle persone qualificate di accedere alle opportunità di lavoro.
- **Squilibrio tra domanda e offerta di competenze:** Gli attuali sistemi di istruzione e formazione professionale potrebbero non sempre fornire alle persone con disabilità le competenze più richieste nell'attuale mercato del lavoro. Questo squilibrio contribuisce alla disoccupazione e alla sottoccupazione.
- **Mancanza di informazioni e consapevolezza:** Sia i datori di lavoro che le persone in cerca di lavoro con disabilità potrebbero non essere a conoscenza dei programmi di supporto, degli incentivi finanziari o dei diritti legali. L'assenza di canali di informazione accessibili crea opportunità perse.



**Co-funded by
the European Union**

- **Barriere attitudinali:** Le idee sbagliate profondamente radicate sulla produttività e l'affidabilità delle persone con disabilità rimangono un ostacolo. Queste nozioni preconcepite possono portare a sottostimare i potenziali contributi e scoraggiare pratiche di assunzione inclusive.

Iniziative e politiche

9

Il governo spagnolo riconosce queste sfide e ha messo in atto politiche e programmi per affrontarle. Tra le iniziative degne di nota si ricordano:

- **Strategia spagnola sulla disabilità 2012-2020:** Questa strategia globale delinea una visione delle pari opportunità e dell'inclusione sociale, con un'attenzione specifica all'occupazione.
- **LIONDAU (Legge sull'integrazione sociale delle persone disabili):** Questa legge stabilisce i diritti, gli standard di accessibilità e le tutele antidiscriminatorie in varie sfere della vita, compreso il luogo di lavoro.
- **Quota di occupazione obbligatoria:** Le aziende con 50 o più dipendenti hanno l'obbligo legale di riservare almeno il 2% della loro forza lavoro a persone qualificate con disabilità.
- **Programmi di sviluppo e formazione delle competenze:** I programmi professionali specializzati aiutano a fornire alle persone con disabilità le competenze e le qualifiche necessarie per i lavori richiesti.
- **Campagne di sensibilizzazione:** Gli sforzi per sensibilizzare i datori di lavoro e il pubblico in generale mirano a smantellare gli stereotipi negativi e promuovere una cultura del lavoro inclusiva.

La via da seguire

Nonostante questi sforzi, il persistente divario occupazionale per le persone con disabilità indica che il superamento di queste barriere profondamente radicate richiede un approccio multiforme e sostenuto. Le raccomandazioni chiave includono:

- **Rafforzare l'applicazione della legge antidiscriminazione:** È fondamentale un'attuazione rigorosa delle leggi esistenti, insieme a misure proattive per affrontare le forme sottili di pregiudizio.
- **Mandato universale per l'accessibilità:** Dare priorità all'accessibilità come standard non negoziabile in tutti i luoghi di lavoro pubblici e privati, nonché nei sistemi di trasporto.
- **Formazione mirata e reattiva:** garantire che i programmi di formazione professionale siano in linea con le esigenze in evoluzione del mercato del lavoro e siano facilmente accessibili alle persone con disabilità.
- **Diffusione di diritti e risorse:** Campagne proattive che garantiscano che tutti siano consapevoli dei propri diritti, dei servizi di supporto e dei vantaggi dell'assunzione inclusiva.
- **Cambiare mentalità:** Sforzi continui per mostrare narrazioni positive di dipendenti capaci con disabilità, celebrando i loro successi e contributi.



Co-funded by
the European Union

Fonti:

- https://cards.algoreducation.com/en/content/IHU_xLFn/spain-disability-rights
- <https://www.mariscal-abogados.com/hiring-disabled-workers-is-mandatory-in-spain/>
- <https://www.oecd.org/publications/disability-work-and-inclusion-1eaa5e9c-en.htm>
- <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/83144/Article8.pdf?sequence=2>

10

3. Atteggiamenti e pratiche dei datori di lavoro:

In che misura i datori di lavoro sono informati sui diritti dei disabili e sulle pratiche di assunzione inclusive?

L'atteggiamento dei datori di lavoro nei confronti dell'assunzione e del mantenimento delle persone con disabilità in Spagna si colloca in uno spettro che va dall'inclusione proattiva all'incertezza esitante e, talvolta, persino alla resistenza. Ecco una ripartizione delle tendenze chiave:

- **Campioni impegnati:** Un numero crescente di datori di lavoro spagnoli riconosce il valore di una forza lavoro diversificata e si impegna attivamente per le assunzioni inclusive. Implementano pratiche come annunci di lavoro inclusivi e processi di colloquio accessibili e forniscono sistemazioni ragionevoli all'interno dello spazio di lavoro.
- **Aperti ma incerti:** Molti datori di lavoro esprimono la volontà di assumere persone con disabilità, ma potrebbero non avere conoscenze sull'inclusione della disabilità, sui programmi di supporto disponibili o su come fornire le sistemazioni necessarie. Campagne di sensibilizzazione mirate e una guida accessibile possono contribuire a coinvolgerli.
- **Fraintendimenti:** Purtroppo, alcuni datori di lavoro nutrono ancora idee sbagliate sulle capacità e sull'etica del lavoro delle persone con disabilità. Questi pregiudizi possono portare a sottostimare i potenziali contributi e all'esitazione nell'offrire opportunità di lavoro.
- **Pratiche variabili:** Anche tra i datori di lavoro di mentalità aperta, l'attuazione delle strategie di inclusione varia. Mentre alcuni hanno solide politiche di alloggio e processi di reclutamento inclusivi, altri possono adottare misure più piccole e meno coerenti.

Fattori positivi e ostacoli

- **Quadro giuridico:** La legislazione spagnola che promuove la non discriminazione e il sistema delle quote di occupazione incoraggiano alcuni datori di lavoro a prendere in considerazione l'assunzione inclusiva.



Co-funded by
the European Union

- **Incentivi finanziari:** Come riduzioni della previdenza sociale, sovvenzioni per l'adattamento del luogo di lavoro, sostegno ai coach del lavoro, misure alternative, ecc.) I sussidi e le agevolazioni fiscali possono motivare alcune aziende ad assumere persone con disabilità.
- **Cambiare mentalità:** Le campagne di sensibilizzazione e le storie di successo dei luoghi di lavoro inclusivi cambiano gradualmente le percezioni, incoraggiando un maggior numero di datori di lavoro ad adottare pratiche inclusive.
- **Preoccupazioni persistenti:** Alcuni datori di lavoro esprimono preoccupazioni per il costo degli alloggi, le incertezze sulla produttività o semplicemente la mancanza di familiarità con il lavoro a fianco di persone con disabilità.

11

Alcuni esempi di luoghi di lavoro inclusivi in Spagna

- **Ilunion:** Un conglomerato di aziende con un forte scopo sociale, Ilunion si concentra sull'assunzione di persone con disabilità in vari settori come l'ospitalità, la vendita al dettaglio e i servizi di lavanderia. Danno priorità a luoghi di lavoro accessibili e pongono l'accento sullo sviluppo delle competenze.
- **Fundación ONCE:** Questa fondazione funge da ponte tra i datori di lavoro e le persone in cerca di lavoro con disabilità. Le loro iniziative includono l'offerta di formazione, la promozione di pratiche di assunzione inclusive e la promozione attiva della diversità sul posto di lavoro.
- **Grandi aziende con programmi di inclusione:** Multinazionali come Repsol (settore energetico), Telefónica (telecomunicazioni) e IKEA Spagna abbracciano sempre più iniziative inclusive. Questi spesso comportano la collaborazione con organizzazioni di disabilità, programmi di sensibilizzazione per i dipendenti e l'adattamento dei profili professionali per soddisfare le diverse esigenze.

Fonti

- https://www.garrigues.com/en_GB/new/spain-new-comprehensive-law-equal-treatment-and-nondiscrimination-also-applies-employment
- <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2022/09/New-Spanish-Comprehensive-Anti-Discrimination-Law-summary.pdf>
- <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/women%20matter%20spain%20women%20are%20still%20far%20from%20top%20corporate%20leadership%20positions/women-matter-spain-women-are-still-far-from-top-corporate-leadership-positions.pdf>
- <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/women%20matter%20spain%20women%20are%20still%20far%20from%20top%20corporate%20leadership%20positions/women-matter-spain-women-are-still-far-from-top-corporate-leadership-positions.pdf>



Co-funded by
the European Union

Consigli

Per promuovere atteggiamenti positivi e pratiche inclusive da parte dei datori di lavoro, sono necessarie azioni mirate:

- **Mostrare le storie di successo:** Promuovere le aziende all'avanguardia nell'inclusione della disabilità, evidenziando i vantaggi aziendali e i risultati positivi.
- **Supporto e informazioni accessibili:** Fornire piattaforme centralizzate che offrano una guida chiara sulla legislazione sulla disabilità, sugli alloggi e sulle risorse disponibili per supportare i datori di lavoro.
- **Sensibilizzazione proattiva dei datori di lavoro:** Le organizzazioni dei disabili e le agenzie governative dovrebbero impegnarsi attivamente con le imprese, in particolare le piccole e medie imprese, per affrontare le idee sbagliate e offrire supporto pratico.
- **Intervento precoce:** Integrare la consapevolezza della disabilità e le pratiche inclusive nei programmi di formazione aziendale e manageriale.

12

Conclusione

La Spagna è su una traiettoria positiva verso un mercato del lavoro più inclusivo. Tuttavia, il superamento dei pregiudizi persistenti e l'attuazione coerente di pratiche inclusive richiedono un impegno continuo. Affrontando le lacune nelle conoscenze, promuovendo narrazioni positive e rendendo l'inclusione una realtà pratica per i datori di lavoro, la Spagna può liberare il pieno potenziale della sua forza lavoro e creare una società in cui tutti abbiano l'opportunità di prosperare.

Quali sono le idee sbagliate o i pregiudizi più comuni che i datori di lavoro nutrono riguardo all'assunzione di persone con disabilità?

Idee sbagliate e pregiudizi

Sebbene gli atteggiamenti si stiano spostando verso l'inclusione, alcuni datori di lavoro possono ancora nutrire idee sbagliate che possono creare ostacoli all'assunzione di persone con disabilità. Ecco alcuni dei più frequenti:

- **Problemi di produttività:** Esiste un'idea sbagliata che le persone con disabilità siano intrinsecamente lavoratori meno produttivi o affidabili. Tuttavia, gli studi dimostrano che con sistemazioni ragionevoli, le persone con disabilità possono essere altrettanto produttive, e talvolta anche di più, a causa di fattori come la lealtà e una forte etica del lavoro.
- **Aumento dei costi:** I datori di lavoro possono preoccuparsi delle spese per fornire alloggi. Gli incentivi governativi e i programmi di sostegno possono aiutare a compensare questi costi e, in molti casi, gli alloggi possono essere relativamente semplici e poco costosi.



Co-funded by
the European Union

- **Rischi per la sicurezza:** Alcuni datori di lavoro potrebbero avere problemi di sicurezza infondati legati a disabilità specifiche. Queste preoccupazioni possono essere affrontate attraverso una comunicazione aperta, conducendo adeguate valutazioni dei rischi e collaborando con la persona in cerca di lavoro per identificare le sistemazioni necessarie.
- **Mancanza di consapevolezza:** Una conoscenza limitata dei diritti delle persone con disabilità, dei programmi di supporto disponibili o delle effettive capacità delle persone con disabilità può portare i datori di lavoro a fare supposizioni che ostacolano l'inclusione.
- **Paura dell'ignoto:** La scarsa familiarità con il processo di assunzione e gestione dei dipendenti con disabilità può rendere titubanti alcuni datori di lavoro. Fornire ai datori di lavoro linee guida chiare, risorse pratiche e storie di successo può alleviare queste ansie.

Impatto dei pregiudizi

Queste idee sbagliate e pregiudizi possono avere un impatto negativo significativo sulle opportunità di lavoro per le persone con disabilità. Possono portare a:

- **Bias di screening del curriculum:** I candidati qualificati con disabilità potrebbero essere trascurati solo in base alla loro disabilità, anche prima che vengano prese in considerazione le loro capacità ed esperienze.
- **Pregiudizi inconsci nei colloqui:** Gli stereotipi inconsci sulle capacità possono influenzare le decisioni del colloquio, anche se il datore di lavoro non è consapevole dei propri pregiudizi.
- **Incapacità di fornire sistemazioni ragionevoli:** Senza comprendere le esigenze specifiche di un individuo, i datori di lavoro potrebbero non offrire le sistemazioni necessarie, ostacolando la loro capacità di svolgere il lavoro con successo.

Fonti

- <https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/S1323892213000021>
- https://www.garrigues.com/en_GB/new/spain-new-comprehensive-law-equal-treatment-and-nondiscrimination-also-applies-employment
- <https://www.euroblind.org/convention/article-27/spain>
- <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=c22c4a55-3a88-490a-a9ff-d3a1d70e8238>
- <https://www.oecd.org/social/spain-social-inclusion-2023-challenges.pdf>

Conclusione

Sfidando queste idee sbagliate e promuovendo una cultura inclusiva sul posto di lavoro, i datori di lavoro possono sbloccare il pieno potenziale di una forza lavoro diversificata. Promuovere la consapevolezza attraverso iniziative di formazione, mostrare storie di successo e collaborare con le organizzazioni dei disabili può svolgere un ruolo fondamentale nello smantellamento di questi pregiudizi.



Co-funded by
the European Union

Le aziende dispongono di sistemi di supporto e sistemazioni ragionevoli per i dipendenti con disabilità?

Sistemi di supporto e alloggi: Uno spettro di pratiche

14

La situazione varia tra le aziende in Spagna. Mentre alcune organizzazioni dispongono di solidi sistemi di supporto e forniscono prontamente accomodamenti ragionevoli, altre potrebbero non essere all'altezza a causa di vari fattori. Ecco una ripartizione:

- **Aziende leader:** Queste aziende all'avanguardia danno priorità all'inclusione e hanno implementato sistemi di supporto completi. Ciò potrebbe includere team dedicati all'inclusione dei disabili, canali di comunicazione accessibili per la richiesta di alloggi e misure proattive per identificare potenziali ostacoli.
- **Fare passi avanti:** Molte aziende stanno lavorando attivamente per creare un ambiente più inclusivo. Potrebbero offrire alcune sistemazioni, ma potrebbero ancora sviluppare politiche e procedure.
- **Supporto limitato:** Alcune aziende, in particolare quelle più piccole, potrebbero non avere le risorse o le conoscenze per implementare sistemi di supporto completi. Ciò potrebbe comportare un approccio reattivo agli alloggi, offerto caso per caso.
- **Ritardo in ritardo:** Purtroppo, una minoranza di aziende potrebbe avere ancora una consapevolezza limitata dei diritti dei disabili o non riuscire a dare priorità all'inclusione. Questo può portare a una mancanza di sistemi di supporto e alla riluttanza a offrire alloggi.

Tipi di sistemi di supporto e sistemazioni

Le aziende che privilegiano l'inclusione offrono diverse forme di supporto:

- **Misure di accessibilità:** Adeguamenti dell'accessibilità fisica (rampe, servizi igienici accessibili), tecnologia accessibile (screen reader, tastiere adattate) e sistemazioni per la comunicazione (interpreti della lingua dei segni, trascrizioni delle riunioni).
- **Accordi di lavoro flessibili:** Opzioni come orari di lavoro flessibili, opportunità di telelavoro o settimane lavorative compresse possono avvantaggiare i dipendenti con disabilità che potrebbero richiedere modifiche alla loro routine lavorativa.
- **Formazione e Mentoring:** Programmi per fornire a manager e colleghi conoscenze sulle disabilità specifiche e su come supportare al meglio la loro inclusione sul posto di lavoro.
- **Supporto continuo:** Check-in regolari, accesso a specialisti o consulenti per la disabilità e canali di comunicazione aperti per affrontare eventuali difficoltà con gli alloggi.



Co-funded by
the European Union

Sfide e lacune

Nonostante i progressi, permangono sfide significative:

- **Mancanza di consapevolezza:** Alcuni manager o colleghi potrebbero non avere la comprensione necessaria per riconoscere la necessità di sistemazioni o come implementarle in modo efficace.
- **Risorse limitate:** Le aziende più piccole potrebbero avere difficoltà ad allocare risorse per le misure di accessibilità o per i professionisti del supporto specializzati.
- **Approccio standardizzato vs. esigenze individuali:** Un approccio "taglia unica" agli alloggi può trascurare le esigenze specifiche di ciascun dipendente.

15

L'importanza di farlo bene

Sistemi di sostegno efficaci e accomodamenti ragionevoli sono fondamentali per:

- **Fidelizzazione dei dipendenti:** Sentirsi supportati e apprezzati porta a una maggiore soddisfazione sul lavoro e a tassi di turnover più bassi.
- **Prestazioni e produttività:** Quando i dipendenti hanno le sistemazioni necessarie, possono svolgere il proprio lavoro in modo efficace e raggiungere il loro pieno potenziale.
- **Diversità e innovazione:** I luoghi di lavoro inclusivi beneficiano di una gamma più ampia di prospettive ed esperienze, promuovendo un ambiente di lavoro più creativo e innovativo.

Fonti

- <https://www.european-agency.org/country-information/spain>
- <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/155220/1/673699.pdf>
- <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion#starting-your-disability-inclusion-journey>
- <https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2023/06/ES-EDE2022-Employment-of-persons-with-disabilities.pdf>

Conclusione

La Spagna si sta muovendo verso un mercato del lavoro più inclusivo, ma il panorama dei sistemi di sostegno e degli alloggi si sta evolvendo. Le aziende leader dimostrano ciò che è possibile, mentre altre sono in varie fasi dell'implementazione di pratiche efficaci. Gli sforzi continui per promuovere la consapevolezza, condividere le migliori pratiche e garantire l'accessibilità saranno fondamentali per creare un ambiente di lavoro veramente inclusivo per tutti.



Co-funded by
the European Union

4. Servizi di supporto per le persone in cerca di lavoro:

Che tipo di programmi di formazione professionale e di preparazione all'occupazione sono disponibili per le persone con disabilità?

16

La Spagna offre una serie di programmi di formazione professionale e di preparazione all'occupazione specificamente progettati per sostenere le persone con disabilità nell'ingresso nel mondo del lavoro. Ecco una ripartizione dei vari tipi disponibili:

Tipi di programmi:

- **Programmi pubblici di formazione professionale:** Questi programmi finanziati dal governo sono erogati attraverso istituzioni pubbliche e offrono formazione in una varietà di competenze tecniche e professionali rilevanti per le attuali esigenze del mercato del lavoro. Si rivolgono a persone di tutte le abilità, con adattamenti specializzati e servizi di supporto per i partecipanti con disabilità.
- **Programmi di formazione professionale specializzati:** Offerti da organizzazioni di disabili o ONG, questi programmi si concentrano sul fornire alle persone con disabilità le competenze e le conoscenze specifiche necessarie per particolari professioni. Potrebbero rivolgersi a persone con determinati tipi di disabilità o a coloro che hanno completato un'istruzione regolare ma richiedono una formazione aggiuntiva specifica per il lavoro.
- **Programmi di occupazione supportata:** Questi programmi combinano la formazione delle competenze con l'assistenza per l'inserimento lavorativo. Forniscono ai partecipanti un supporto personalizzato in aree come la scrittura del curriculum, la preparazione del colloquio e la sistemazione sul posto di lavoro. Questo approccio olistico aiuta le persone con disabilità non solo ad acquisire competenze, ma anche a costruire fiducia e a navigare nel processo di ricerca di lavoro.
- **Formazione preassunzione sul posto di lavoro:** Alcune aziende o associazioni di settore potrebbero offrire programmi di formazione specificamente progettati per preparare le persone con disabilità a ruoli all'interno del loro settore. Ciò consente alle persone di acquisire competenze ed esperienze specifiche per il lavoro, garantendo al contempo opportunità di lavoro all'interno delle aziende partecipanti.

Caratteristiche del programma:

- **Accessibilità:** I programmi sono progettati per essere accessibili a persone con diverse disabilità, offrendo materiali didattici adattati, metodi di insegnamento alternativi e strutture accessibili.
- **Supporto personalizzato:** I partecipanti ricevono una guida e un supporto personalizzati da professionisti qualificati, tra cui consulenti di carriera, job coach e specialisti della disabilità.
- **Concentrati sulle competenze trasversali:** Oltre alle competenze tecniche, i programmi spesso enfatizzano lo sviluppo di competenze trasversali essenziali come la comunicazione, il lavoro di squadra e la risoluzione dei problemi, cruciali per il successo in qualsiasi luogo di lavoro.



Co-funded by
the European Union

Ricerca di programmi:

- **Agenzie governative:** Il Ministero dell'Istruzione e della Formazione Professionale, i dipartimenti regionali per l'impiego o le agenzie per la disabilità potrebbero offrire elenchi di programmi di formazione professionale.
- **Organizzazioni per i disabili:** Organizzazioni come ONCE o CERMI hanno spesso informazioni e risorse sui programmi pertinenti nelle loro aree.
- **Servizi per l'impiego:** Gli uffici locali per l'impiego possono fornire orientamento e mettere in contatto le persone con opportunità di formazione adeguate.

17

Sfide e considerazioni:

- **Disponibilità limitata:** La domanda di questi programmi potrebbe superare il numero di slot disponibili, soprattutto nei settori ad alta domanda.
- **Barriere geografiche:** I programmi potrebbero essere concentrati nelle aree urbane, lasciando le persone nelle regioni rurali con meno opzioni.
- **Squilibrio tra domanda e offerta di competenze:** L'offerta dei programmi potrebbe non essere sempre perfettamente in linea con le attuali esigenze del mercato del lavoro, richiedendo flessibilità e adattamento continuo.

Fonti:

- <https://www.ilo.org/resource/news/ilos-global-report-30-good-practices-employment-people-disabilities>
- <https://www.lamoncloa.gob.es/lang/en/gobierno/councilministers/Paginas/2021/20210615council.aspx>
- <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/news/spain-future-law-vocational-training>
- <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4214>

Conclusione:

I programmi spagnoli di formazione professionale e preparazione all'occupazione svolgono un ruolo fondamentale nel fornire alle persone con disabilità le competenze e il sostegno di cui hanno bisogno per garantire un lavoro significativo. Affrontare le sfide dell'accessibilità, garantire la diversità dei programmi e promuovere forti collaborazioni tra agenzie governative, organizzazioni per i disabili e datori di lavoro sono fondamentali per continuare a progredire nella promozione di pratiche di lavoro inclusive.



Co-funded by
the European Union

Esistono agenzie finanziate dal governo o senza scopo di lucro che offrono supporto nella ricerca di lavoro, consulenza professionale o formazione professionale per le persone con disabilità?

Agenzie governative:

18

- **Servizio Nazionale per l'Impiego (Servicio Estatal de Empleo - SEPE):** SEPE offre una serie di servizi per l'impiego, tra cui programmi dedicati alle persone con disabilità. Questi potrebbero includere seminari di orientamento professionale, assistenza nella ricerca di lavoro e supporto nella richiesta di sistemazioni sul posto di lavoro.
- **Dipartimenti regionali per l'occupazione:** Ogni comunità autonoma in Spagna ha il proprio dipartimento per l'impiego che offre servizi simili su misura per le esigenze specifiche della regione. Di solito collaborano con le organizzazioni dei disabili su programmi specializzati.
- **Ministero dei diritti sociali e dell'Agenda 2030:** Questo ministero sovrintende alle politiche relative alla disabilità e potrebbe collaborare con altre agenzie per finanziare o promuovere iniziative pertinenti.

Organizzazioni senza scopo di lucro:

- **ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles):** Questa organizzazione, focalizzata sul sostegno alle persone con disabilità visive, offre un'ampia gamma di servizi, tra cui formazione professionale, assistenza per l'inserimento lavorativo e programmi di imprenditorialità.
- **CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad):** Questa organizzazione ombrello che rappresenta le persone con disabilità sostiene l'inclusione e potrebbe fornire elenchi o informazioni sui servizi pertinenti disponibili nelle diverse regioni.
- **Federazioni e associazioni:** La Spagna ha numerose federazioni e associazioni che rappresentano disabilità specifiche (COCEMFE, PREDIF, FADEM, FSC, FEAFES, CNSE...). Queste organizzazioni offrono spesso servizi di supporto e programmi su misura per le esigenze dei loro membri, tra cui consulenza professionale o seminari per la ricerca di lavoro.

Servizi offerti (a titolo esemplificativo ma non esaustivo):

- **Assistenza per la ricerca di lavoro:** Scrittura del curriculum, preparazione del colloquio, navigazione nelle bacheche di lavoro online e connessione con potenziali datori di lavoro.
- **Orientamento professionale:** Orientamento sui percorsi di carriera, esplorando opzioni adeguate in base alle competenze e agli interessi e identificando i bisogni formativi.
- **Formazione professionale:** Programmi per sviluppare competenze specifiche per il lavoro, alfabetizzazione informatica, formazione su competenze trasversali come comunicazione e lavoro di squadra e adattamento delle competenze esistenti per l'attuale mercato del lavoro.



Co-funded by
the European Union

- **Gruppi di supporto e workshop:** Opportunità di entrare in contatto con altre persone in cerca di lavoro con disabilità, condividere esperienze e creare fiducia.
- **Advocacy:** Fornire informazioni sui diritti dei lavoratori, aiutare a navigare tra gli aspetti legali della ricerca di lavoro e dell'occupazione con disabilità.

Trovare supporto:

19

- **Siti web delle agenzie governative:** Sia i servizi per l'impiego nazionali che quelli regionali hanno spesso sezioni dedicate sui loro siti web che illustrano i servizi per le persone con disabilità.
- **Organizzazioni per i disabili:** I siti web o gli uffici locali di ONCE, CERMI o delle associazioni specifiche per i disabili potrebbero offrire informazioni sul programma e dettagli di contatto.
- **Servizi pubblici locali per l'impiego:** Visitare l'ufficio di collocamento locale può metterti in contatto con un consulente che ha familiarità con le risorse di supporto disponibili.

Sfide e considerazioni:

- **Barriere linguistiche:** Non tutte le risorse potrebbero essere prontamente disponibili in lingue diverse dallo spagnolo.
- **Portata geografica:** I servizi potrebbero essere concentrati nelle aree urbane, richiedendo una sensibilizzazione per garantire l'accessibilità alle persone nelle regioni rurali.
- **Disponibilità del programma:** La domanda di determinati servizi può superare le risorse, richiedendo liste d'attesa o dando priorità alle persone con le esigenze più significative.

Conclusione:

Le agenzie governative e le organizzazioni senza scopo di lucro svolgono un ruolo fondamentale nel sostenere le persone in cerca di lavoro con disabilità in Spagna. Queste entità offrono una gamma di servizi preziosi, fornendo alle persone gli strumenti e la fiducia necessari per avere successo nel mercato del lavoro. Lavorando insieme, possono contribuire in modo significativo alla costruzione di una cultura del posto di lavoro più inclusiva per tutti.



Co-funded by
the European Union

Fonti:

- <https://www.euroblind.org/convention/article-27/spain>
- <https://www.expatsfocus.com/spain/guide/spain-disability>

Questi servizi sono accessibili e sufficienti a soddisfare le esigenze delle persone in cerca di lavoro con disabilità?

Sain offre vari servizi di supporto progettati per aiutare le persone in cerca di lavoro con disabilità a navigare nel panorama occupazionale. Sebbene questi programmi dimostrino un impegno per l'inclusione, il raggiungimento della piena accessibilità e sufficienza rimane una sfida continua.

Accessibilità

- **Barriere linguistiche:** Le barriere linguistiche rappresentano un ostacolo significativo. Sebbene esistano alcune risorse in più lingue, molte persone in cerca di lavoro con disabilità che non parlano fluentemente lo spagnolo sono svantaggiate.
- **Accessibilità fisica:** Sono stati compiuti sforzi per garantire l'accessibilità fisica dei servizi. Tuttavia, le sfide possono persistere per le persone con specifiche disabilità motorie o sensoriali.
- **Accessibilità digitale:** Sebbene le risorse online espandano la portata dei servizi, non tutte le piattaforme o i materiali sono completamente ottimizzati per le persone con disabilità, come quelle che utilizzano screen reader o richiedono sottotitoli.

Sufficienza

- **Portata geografica:** I servizi di supporto sono fortemente concentrati nelle aree urbane. Ciò lascia le persone in cerca di lavoro con disabilità nelle regioni rurali con un numero significativamente inferiore di opzioni, costringendole spesso a percorrere lunghe distanze per accedere ai servizi essenziali.
- **Disponibilità del programma:** La domanda di servizi specializzati spesso supera la disponibilità. Ciò può portare a liste d'attesa estese o alla definizione delle priorità di individui con le competenze più immediatamente impiegabili, lasciando altri con esigenze complesse in attesa più a lungo per il supporto.
- **Personalizzazione:** Fornire servizi altamente personalizzati per soddisfare le diverse esigenze delle persone con disabilità rappresenta una sfida nell'attuale panorama delle risorse. Garantire un supporto personalizzato in aree come la consulenza professionale e la formazione delle competenze è fondamentale.



Consigli

- **Aumento dei finanziamenti:** l'aumento del sostegno governativo consentirebbe ai fornitori di servizi di assumere personale più specializzato, espandersi nelle regioni meno servite e investire in tecnologia per migliorare l'accessibilità.
- **Modello di collaborazione:** Sviluppare un quadro chiaro per la collaborazione tra organizzazioni non profit, aziende e agenzie governative per offrire programmi di formazione mirati, stage e opportunità di mentorship.
- **Consapevolezza e advocacy:** Campagne di sensibilizzazione continue e forti sforzi di advocacy sono essenziali per combattere le barriere all'accessibilità rimanenti e spingere verso sistemi di supporto pienamente inclusivi.

21

Conclusione:

Nonostante queste sfide, la Spagna ha fatto passi da gigante nel sostenere le persone in cerca di lavoro con disabilità. Per garantire pari opportunità, gli sforzi continui devono concentrarsi sull'espansione dell'accessibilità in tutte le aree di servizio, dando priorità alle regioni meno servite e promuovendo la collaborazione tra agenzie governative, organizzazioni per i disabili e datori di lavoro.

Fonti:

- https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/spain-new-guide-inclusive-approach-refugees-asylum-seekers-and-stateless-persons-disabilities_en
- <https://www.sepe.es/HomeSepe/en/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-eures/trabajar-espana/trabajar-en-espana.html>
- <https://www.communityinclusion.org/pdf/BoeltzigUSUKStrategies.pdf>
- https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/14309/1/0214-9877_2020_1_1_507.pdf

5. Buone pratiche e storie di successo:

Identificare le aziende con solide politiche di assunzione e fidelizzazione inclusive per le persone con disabilità. Quali fattori contribuiscono al loro successo?

Aziende note per le assunzioni inclusive in Spagna

- **Ilunion:** Un conglomerato di aziende con un forte scopo sociale, Ilunion si concentra fortemente sull'assunzione di persone con disabilità in vari settori come l'ospitalità, la vendita al dettaglio e i servizi di lavanderia. Danno la priorità ai luoghi di lavoro accessibili e sottolineano i programmi di sviluppo delle competenze.
- **Fundación ONCE:** Questa fondazione funge da ponte tra i datori di lavoro e le persone in cerca di lavoro con disabilità. Le loro iniziative includono l'offerta di formazione, la promozione di



Co-funded by
the European Union

pratiche di assunzione inclusive e la promozione attiva della diversità sul posto di lavoro. Spesso collaborano con altre aziende per progetti di inclusione.

- **Grandi aziende con programmi di inclusione:** Multinazionali come Repsol (settore energetico), Telefónica (telecomunicazioni) e IKEA Spagna abbracciano sempre più iniziative inclusive. Questi spesso comportano la collaborazione con organizzazioni per i disabili, programmi di sensibilizzazione per i dipendenti e l'adattamento dei profili professionali per soddisfare le diverse esigenze.
- **Mahou San Miguel (Settore Bevande):** Hanno collaborato con organizzazioni per i disabili e hanno programmi incentrati sulle assunzioni inclusive
- **Accenture Spagna:** La società di consulenza globale ha una forte attenzione alla diversità e all'inclusione, spesso collaborando con organizzazioni che si occupano di occupazione con disabilità.
- **Piattaforma "Disjob":** Sebbene non sia un'azienda in sé, questa piattaforma aiuta a mettere in contatto le persone in cerca di lavoro con disabilità ad aziende inclusive. Esplorare le aziende presenti potrebbe rivelare buoni esempi.

Fattori che contribuiscono al successo

Queste aziende non hanno solo politiche in atto; Intervengono:

- **Oltre la conformità:** Non vedono l'inclusione della disabilità semplicemente come un obbligo legale, ma piuttosto come un vantaggio strategico. Questo porta a un approccio proattivo piuttosto che al semplice rispetto delle quote minime.
- **Comunicazione aperta:** Il dialogo attivo con i dipendenti con disabilità è fondamentale per identificare potenziali ostacoli e implementare soluzioni efficaci. Le aziende apprezzano questo input durante l'intero processo.
- **Mentalità flessibile e adattiva:** Riconoscono che gli approcci universali non funzionano. Dimostrano la volontà di personalizzare le soluzioni caso per caso, dimostrando impegno nei confronti dell'individuo.
- **Leadership driven:** Le iniziative di inclusione sono sostenute dall'alto verso il basso, non solo delegate ai dipartimenti delle risorse umane. In questo modo si garantisce che il messaggio sia chiaro in tutta la cultura aziendale.
- **Reti di supporto:** Le aziende possono avere team dedicati all'inclusione della disabilità o promuovere forti gruppi di risorse per i dipendenti in cui le persone con disabilità si connettono con i colleghi e offrono approfondimenti.

Fonti:

- <https://www.ft.com/content/cb8978ea-f901-4842-9957-cca0cb3fe7cc>



Co-funded by
the European Union

Mettere in evidenza programmi o iniziative innovative che hanno migliorato l'accessibilità sul luogo di lavoro per le persone con disabilità.

In Spagna esistono diversi programmi e iniziative innovative che hanno migliorato l'accessibilità sul posto di lavoro per le persone con disabilità:

23

1. **Piani di accessibilità nelle aziende:** Molte aziende in Spagna stanno sviluppando e implementando piani di accessibilità completi. Questi piani vanno oltre i requisiti legali di base e mirano a creare un ambiente di lavoro realmente inclusivo. Spesso includono misure quali:
 - Conduzione di audit di accessibilità dei luoghi di lavoro e delle piattaforme digitali.
 - Fornire tecnologie assistive e attrezzature adattive.
 - Offrire programmi di formazione e sensibilizzazione per i dipendenti sull'inclusione della disabilità.
 - Stabilire canali di comunicazione chiari per i dipendenti con disabilità per richiedere accomodamenti.
2. **Innovazioni tecnologiche:** I progressi tecnologici stanno svolgendo un ruolo cruciale nel migliorare l'accessibilità sul posto di lavoro. Alcuni esempi includono:
 - **Software per la lettura dello schermo e strumenti di riconoscimento vocale:** Questi strumenti consentono alle persone con disabilità visive di navigare in modo efficace nei computer e nelle piattaforme digitali.
 - **Dispositivi di comunicazione aumentativa e alternativa (CAA):** Questi dispositivi facilitano la comunicazione per le persone con difficoltà di linguaggio o di linguaggio.
 - **Tecnologia per la casa intelligente:** Questa tecnologia può essere adattata per creare ambienti di vita e di lavoro più accessibili per le persone con disabilità.
3. **Collaborazione tra le parti interessate:** Le iniziative di successo spesso implicano la collaborazione tra agenzie governative, organizzazioni per i disabili e datori di lavoro. Questo approccio collaborativo garantisce che le soluzioni di accessibilità siano adattate alle esigenze specifiche delle persone con disabilità e ai requisiti dei diversi luoghi di lavoro.
4. **Campagne di sensibilizzazione pubblica:** È fondamentale sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza dell'accessibilità sul luogo di lavoro e sui diritti delle persone con disabilità. Le campagne di sensibilizzazione pubblica possono aiutare a cambiare gli atteggiamenti e promuovere una cultura del lavoro più inclusiva.
5. **Formazione e istruzione:** È essenziale fornire formazione e istruzione ai datori di lavoro e ai dipendenti sulla consapevolezza della disabilità e sulle pratiche inclusive. Questo può aiutare a creare un ambiente di lavoro più accogliente e solidale per tutti.

Alcuni esempi specifici di tali iniziative sono:

- **Plan ADOP Empleo:** Questo programma, promosso dalla Fondazione ONCE, si concentra sulla promozione dell'occupazione delle persone con disabilità attraverso servizi personalizzati di supporto, formazione e inserimento lavorativo. Collabora inoltre con le aziende per creare luoghi di lavoro più inclusivi.



**Co-funded by
the European Union**

- **Inserta Empleo:** Un altro programma della Fondazione ONCE, Inserta Empleo, offre un supporto completo alle persone in cerca di lavoro con disabilità, tra cui formazione, coaching lavorativo e assistenza per l'integrazione sul posto di lavoro.
- **Programa Incorpora:** Questo programma, gestito dalla Fondazione "la Caixa", mira a facilitare l'integrazione lavorativa delle persone a rischio di esclusione sociale, comprese quelle con disabilità. Fornisce servizi di formazione, inserimento lavorativo e supporto sia a privati che ad aziende.
- **Programa de Empleo con Apoyo:** Questo programma, implementato da varie organizzazioni e finanziato dal governo, fornisce un supporto personalizzato alle persone con disabilità nella ricerca e nel mantenimento di un impiego. Include coaching lavorativo, sistemazioni sul posto di lavoro e supporto continuo.
- **Plan de Empleo Individualizado (PEI):** Si tratta di un piano di occupazione individualizzato sviluppato dai servizi per l'impiego in collaborazione con la persona con disabilità. Delinea gli obiettivi occupazionali dell'individuo, il supporto necessario e le esigenze di formazione.
- **Piani di accessibilità nelle aziende:** Molte aziende in Spagna, come Repsol, Telefónica e IKEA, hanno sviluppato i propri piani di accessibilità. Questi piani spesso includono misure come audit di accessibilità, fornitura di tecnologie assistive e formazione dei dipendenti sulla consapevolezza della disabilità.

Fonti:

- <https://www.fundaciononce.es/es/que-hacemos/formacion-y-empleo>
- <https://www.insertaempleo.es/servicios/demandantes/programa-inserta>
- <https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/blog/asi-nos-comprometemos-con-la-accesibilidad-en-telefonica/>
- <https://fundacionlacaixa.org/es/programa-incorpora>
- <https://empleoconapoyo.org/programa-servicios-de-empleo-con-apoyo/>
- <https://inee.org/es/glosario-EeE/plan-educativo-individualizado>
- https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=1778



Co-funded by
the European Union

Focus Group con esperti in materia di formazione professionale e ricerca di lavoro per le persone con disabilità

Introduzione

Questo focus group mira a raccogliere informazioni da esperti come voi sull'attuale panorama dell'occupazione per le persone con disabilità in [Paese]. Approfondiremo l'efficacia delle politiche esistenti, il ruolo dell'istruzione e formazione professionale (IFP) nella preparazione degli individui alla forza lavoro e le sfide affrontate sia dai datori di lavoro che dalle persone in cerca di lavoro. La tua esperienza sarà preziosa per identificare le lacune, evidenziare le pratiche di successo e formulare raccomandazioni per creare un mercato del lavoro più inclusivo. **Questa discussione sarà riservata** e le tue intuizioni contribuiranno direttamente a definire politiche e programmi che consentano alle persone con disabilità di raggiungere il loro pieno potenziale nella forza lavoro. Ai partecipanti verrà chiesto di firmare l'elenco dei partecipanti per la giustificazione della sessione.

Sezione 1: Analisi del contesto nazionale

- **Efficacia delle politiche:**
 - Quanto sono efficaci le attuali politiche e legislazioni nazionali nell'affrontare il divario di competenze per le persone con disabilità? Vi sono lacune o settori specifici in cui le politiche potrebbero essere migliorate?
 - Esistono variazioni regionali nelle politiche o nei programmi che incidono sullo sviluppo delle competenze e sulle opportunità di lavoro per le persone con disabilità?
- **Statistiche sul mercato del lavoro:**
 - Quali sono le competenze più richieste nell'attuale mercato del lavoro e in che misura i programmi di IFP per le persone con disabilità sono in linea con queste esigenze?
 - Ci sono settori specifici in cui vede un maggiore bisogno di lavoratori qualificati con disabilità?

Sezione 2: Studio della situazione dei diplomati dell'IFP con BES

- **Efficacia del programma di formazione professionale:**
 - In che modo gli attuali programmi di formazione professionale forniscono agli studenti con disabilità le competenze e le qualifiche necessarie per un lavoro di successo?
 - Quali sono le principali sfide che gli erogatori di IFP devono affrontare nell'offrire una formazione efficace agli studenti con diverse disabilità?
 - Esistono pratiche innovative o promettenti nell'ambito dell'IFP che si sono dimostrate efficaci nel colmare il divario di competenze per le persone con disabilità?



Co-funded by
the European Union

- **Transizione verso l'occupazione:**

- Quali sono attualmente i sistemi di sostegno attualmente in atto per aiutare i diplomati dell'IFP con disabilità a inserirsi senza problemi nel mondo del lavoro? Questi sistemi sono adeguati?
- Quali ulteriori supporti o risorse potrebbero essere implementati per migliorare il processo di transizione?

2

Sezione 3: Raccomandazioni chiave

- **Settori prioritari:**

- Quali sono i settori più critici in cui investire e migliorare per affrontare il divario di competenze per le persone con disabilità nel mercato del lavoro?
- Quali raccomandazioni specifiche darebbe ai responsabili politici, ai fornitori di IFP e ai datori di lavoro per migliorare lo sviluppo delle competenze e le opportunità di lavoro per questa popolazione?

Domande aggiuntive per la discussione del focus group:

- **Coinvolgimento del datore di lavoro:**

- In che modo i datori di lavoro possono essere maggiormente coinvolti nella progettazione e nell'erogazione di programmi di istruzione e formazione professionale per garantire che la formazione sia in linea con le loro esigenze?
- Quali incentivi o meccanismi di sostegno potrebbero incoraggiare i datori di lavoro ad assumere e trattenere un maggior numero di dipendenti con disabilità?

- **Collaborazioni e partnership:**

- In che modo si può rafforzare la collaborazione tra gli erogatori di IFP, le organizzazioni dei disabili, i datori di lavoro e le agenzie governative per affrontare il divario di competenze in modo più efficace?



Co-funded by
the European Union

Domande guida per i colloqui

Le seguenti domande sono state estratte e adattate dal questionario "Linee guida per la ricerca dei partner" per comprendere la visione degli studenti BES diplomati in IFP durante la loro esperienza di formazione e ricerca di lavoro. Questo approccio multiprospettico consentirà al partenariato di evitare distorsioni, identificare le lacune e formulare raccomandazioni mirate basate sulle sfide del mondo reale.

1

Domande specifiche per l'IFP

- **Impatto dell'IFP:**
 - In che modo la tua partecipazione ai programmi di formazione professionale ha influito sulla tua capacità di trovare e ottenere un impiego?
 - Il tuo programma di formazione professionale ti ha fornito in modo efficace le competenze e le qualifiche di cui avevi bisogno per il tuo lavoro attuale o desiderato?
 - La tua formazione professionale di base ha avuto un impatto sul tuo potenziale di guadagno?
 - Quanto sei soddisfatto del tuo lavoro e delle tue opportunità di carriera da quando hai completato la tua formazione professionale?
- **Sfide dell'IFP:**
 - Hai incontrato difficoltà ad accedere o a partecipare al tuo programma di formazione professionale a causa della tua disabilità? Se sì, quali sono state queste sfide?
 - In che modo il tuo programma di formazione professionale ha soddisfatto le tue esigenze di apprendimento e il tuo stile di apprendimento individuale? Sono stati apportati aggiustamenti o sistemazioni per te?
 - Che tipo di sostegno hai ricevuto (o che avresti voluto ricevere) nella transizione dal tuo programma di formazione professionale alla forza lavoro?
 - Ritieni che le risorse finanziarie disponibili siano sufficienti per sostenere la qualità del tuo programma di formazione professionale?

Domande aggiuntive (adattate da altre sezioni):

- **Statistiche sul mercato del lavoro:**
 - Quali sono state le sfide più grandi che hai dovuto affrontare quando hai cercato un lavoro dopo aver completato il tuo programma di formazione professionale?
 - Hai subito discriminazioni o stigmatizzazioni legate alla tua disabilità nella ricerca di lavoro o sul posto di lavoro? Se sì, potresti fare un esempio?
- **Servizi di supporto per le persone in cerca di lavoro:**
 - Hai utilizzato servizi di supporto (ad es. job coaching, consulenza professionale) durante la tua ricerca di lavoro? Se sì, quanto sono stati utili?
 - Quali servizi di supporto aggiuntivi ritieni possano essere utili per i diplomati della formazione professionale di base con disabilità in cerca di lavoro?
- **Atteggiamenti e pratiche dei datori di lavoro:**



Co-funded by
the European Union

- Hai riscontrato atteggiamenti positivi o negativi da parte dei datori di lavoro riguardo alla tua disabilità durante la ricerca di lavoro o sul posto di lavoro?
- Quali raccomandazioni darebbe ai datori di lavoro per rendere il processo di assunzione e il luogo di lavoro più inclusivi per le persone con disabilità?