



**INCLUDED**

## **WP2/A1 Report completo & GUIDA per l'inclusione lavorativa nel settore GLAM**

A cura di: VINCO & SYNTHESIS Center for Research and Education



Finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia quelli dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o di OeAD-GmbH. Né l'Unione Europea né l'autorità che concede possono essere ritenute responsabili per essi.



Co-funded by  
the European Union



## Contenuti

Elenco delle tabelle.....	2
Elenco delle figure.....	4
Introduzione.....	5
Metodologia.....	7
i. Raccolta dati.....	7
ii. Analisi.....	8
iii. Limitazioni.....	8
Parte 1: RICERCA BIBLIOGRAFICA .....	10
1. Definizioni .....	10
1.1 Persone con disabilità .....	10
1.2 L'occupazione inclusiva .....	10
2. Quadro giuridico e politico .....	12
2.1 Convenzione sui diritti delle persone con disabilità e sua influenza e regolamenti.....	12
Austria.....	16
Cipro.....	17
Lituania.....	19
Italia .....	21
Grecia .....	23
Sintesi comparativa.....	26
2.2 Politica sociale e del mercato del lavoro per le persone con disabilità.....	27
Austria.....	28
Cipro.....	32
Lituania.....	37
Italia .....	41
Grecia .....	46
Sintesi comparativa.....	51
2.3 Pratiche e politiche istituzionali.....	52
Austria.....	52
Cipro.....	55



Co-funded by  
the European Union

Lituania.....	58
Italia .....	60
Grecia .....	61
Parte 2: RICERCA PRIMARIA.....	68
Casi di studio .....	68
Austria .....	69
Cipro.....	75
Lituania.....	78
Grecia .....	84
Conclusioni.....	87
Sondaggio con questionario sull'occupazione inclusiva nel settore GLAM .....	87
Conclusioni e raccomandazioni .....	100
PARTE 3: GUIDA ALL'OCCUPAZIONE INCLUSIVA NEL SETTORE GLAM.....	101
Integrazione lavorativa delle persone con disabilità .....	101
Obiettivi sociali.....	101
Caratteristiche organizzative del settore GLAM in termini di integrazione lavorativa.....	102
Cooperazione .....	102
Misure specifiche per le istituzioni .....	103
Assunzione e sistemazione dei lavoratori con disabilità .....	103
Migliorare l'occupabilità delle persone con disabilità .....	103
Formazione .....	103
Opportunità di avanzamento di carriera e di promozione .....	104
Fattori limitanti, incentivi e politiche legali .....	104
Conclusioni.....	104
Riferimenti .....	104
Appendici .....	110
APPENDICE 1: LINEE GUIDA PER LE INTERVISTE .....	110
APPENDICE 2: PROTOCOLLO DI INTERVISTA.....	113
APPENDICE 3: QUESTIONARIO DI INDAGINE .....	116



## Elenco delle tabelle

Tabella 1: Tassi di occupazione, per disabilità e sesso (età 20-64 anni) Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Austria

Tabella 2: Tassi di occupazione in Austria, per disabilità e gruppo di età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Austria

Tabella 3: Tendenze nazionali dei tassi di occupazione, per condizione di disabilità (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Austria

Tabella 4: Tassi di disoccupazione per disabilità e sesso (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Austria

Tabella 5: Tassi di disoccupazione in Austria, per disabilità e gruppo di età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Austria

Tabella 6: Andamento nazionale del tasso di disoccupazione, in base allo stato di disabilità (età 20-64 anni) Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Austria

Tabella 7: Tassi di occupazione, per disabilità e sesso (età 20-64 anni) Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Cipro

Tabella 8: Tassi di occupazione a Cipro, per disabilità e gruppo di età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Cipro

Tabella 9: Tassi di occupazione, per disabilità e sesso (età 20-64 anni) Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Cipro

Tabella 10: Tassi di disoccupazione per disabilità e sesso (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Cipro

Tabella 11: Tassi di disoccupazione a Cipro, per disabilità e gruppo di età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Cipro

Tabella 12: Andamento nazionale del tasso di disoccupazione, per condizione di disabilità (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Cipro

Tabella 13: Tassi di occupazione, per disabilità e sesso (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Lituania

Tabella 14: Tassi di occupazione in Lituania, per disabilità e gruppo di età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Lituania

Tabella 15: Tassi di occupazione, per disabilità e sesso (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Lituania



Tabella 16: Tassi di disoccupazione per disabilità e sesso (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Lituania

Tabella 17: Tassi di disoccupazione in Lituania, per disabilità e gruppo di età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Lituania

Tabella 18: Andamento nazionale del tasso di disoccupazione, per condizione di disabilità (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Lituania

Tabella 19: Tassi di occupazione, per disabilità e sesso (età 20-64 anni) Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Italia

Tabella 20: Tassi di occupazione in Italia, per disabilità e fascia d'età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Italia

Tabella 21: Tendenze nazionali dei tassi di occupazione, per condizione di disabilità (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Italia

Tabella 22: Tassi di disoccupazione per disabilità e sesso (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Italia

Tabella 23: Tassi di disoccupazione in Italia, per disabilità e fascia d'età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Italia

Tabella 24: Andamento nazionale del tasso di disoccupazione, per condizione di disabilità (età 20-64 anni) Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Italia

Tabella 25: Tassi di occupazione, per disabilità e sesso (età 20-64 anni) Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Grecia

Tabella 26: Tassi di occupazione in Grecia, per disabilità e gruppo di età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Grecia

Tabella 27: Tendenze nazionali nei tassi di occupazione, per condizione di disabilità (età 20-64 anni) Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Grecia

Tabella 28: Tassi di disoccupazione per disabilità e sesso (età 20-64 anni) - Grecia

Tabella 29: Tassi di disoccupazione in Grecia, per disabilità e fascia d'età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Grecia

Tabella 30: Tendenza nazionale del tasso di disoccupazione, per condizione di disabilità (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Grecia

Tabella 31: Divario occupazionale della disabilità (%), 2019 (Fonte: Eurostat, EU-SILC)



Co-funded by  
the European Union

## Elenco delle figure

Figura 1. Qual è la vostra età?

Figura 2. Qual è il vostro sesso?

Figura 3. Qual è il suo Paese di residenza?

Figura 4. Quanti anni di esperienza nel settore GLAM ha?

Figura 5. Qual è il suo Paese di residenza?

Figura 6. Per quale tipo di istituzione lavora?

Figura 7. Per quale tipo di istituzione lavora? Risposte dall'Austria

Figura 8. Per quale tipo di istituzione lavora? Risposte da Cipro

Figura 9. Per quale tipo di istituzione lavora? Risposte dalla Grecia

Figura 10. Per quale tipo di istituzione lavora? Risposte dall'Italia

Figura 11. Per quale tipo di istituzione lavora? Risposte dalla Lituania

Figura 12. Nuvola di parole con le risposte alla domanda Qual è il suo ruolo o lavoro istituzionale?

Figura 13. Quanti membri del personale lavorano presso la sua istituzione?

Figura 14. Siete a conoscenza di un quadro legislativo e/o politico sull'occupazione inclusiva nel vostro Paese?

Figura 15. Quali quadri legislativi e/o politici conosce?

Figura 16. Quali parametri descrivono per voi un luogo di lavoro inclusivo?

Figura 17. Quali quadri legislativi e/o politici conosce?

Figura 18. Siete coinvolti nel processo decisionale sull'occupazione inclusiva?

Figura 19. Quanti membri del personale con disabilità sono impiegati nella sua istituzione?

Figura 20. Cosa è necessario per perseguire/migliorare l'occupazione inclusiva nel settore GLAM in generale e nella vostra istituzione in particolare?

Figura 21. Quali sono le maggiori sfide professionali e personali nell'implementazione di pratiche/politiche occupazionali inclusive presso la sua istituzione?



## Introduzione

Promoting Inclusive Employment in the GLAM Sector through Open Innovation (INCLUDED), è un progetto di 24 mesi cofinanziato dal Programma Erasmus+ dell'Unione Europea (UE), con 6 Paesi partner di Austria, Cipro, Grecia, Italia e Lituania.

L'obiettivo generale del progetto è quello di creare una mentalità di parità di accesso e di non discriminazione per un'occupazione inclusiva nel settore delle gallerie, biblioteche, archivi e musei (GLAM) per gli adulti con disabilità. A tal fine, il progetto INCLUDED intende avere un impatto sulla capacità dei fornitori di istruzione per adulti di offrire opportunità di apprendimento flessibili e di alta qualità agli adulti con disabilità. La stesura di questo documento costituisce uno dei principali risultati del Work Package 2 (WP2) del progetto: un rapporto completo che analizza il quadro metodologico e i risultati della fase di ricerca nei Paesi partner.

Il WP2 definisce il tono dell'intero progetto in termini di approccio metodologico alla ricerca e alla pratica. Di conseguenza, l'obiettivo specifico del WP2 è quello di fornire un quadro ecosistemico per l'occupazione inclusiva, basato sull'innovazione aperta, con una relazione completa sullo status quo esistente in materia di occupazione inclusiva nel settore GLAM. Ciò è stato fatto attraverso la raccolta e l'interpretazione degli interventi esistenti e una combinazione di metodi qualitativi e quantitativi, seguita da una meta-analisi nei Paesi partner, a livello nazionale, e attingendo alla Strategia dell'UE per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030.

Il WP2, e in particolare questo rapporto completo, è fondamentale per il progetto, in quanto fornirà un valore concreto agli obiettivi generali del progetto:

- Esaminare lo status quo a livello nazionale sull'occupazione inclusiva nel settore GLAM nei paesi partner.
- Migliorare la capacità degli educatori per adulti di fornire opportunità di apprendimento più flessibili e di alta qualità per quelli con disabilità.

Il rapporto completo/comparativo include una sintesi di tutti i dati raccolti dai rapporti nazionali e suggerimenti per andare avanti con le risorse digitali del WP3. Il rapporto si conclude con una guida dedicata all'occupazione inclusiva nel settore GLAM.

La presentazione e la sintesi dei singoli sistemi in Austria, Cipro, Grecia, Italia e Lituania, con riferimento ai rapporti nazionali sviluppati, è il punto di partenza del rapporto completo, nel tentativo di ottenere informazioni di base sul quadro giuridico e sulle politiche relative all'occupazione inclusiva per le persone con disabilità, in particolare i Disturbi dello Spettro Autistico (DSA), nel mercato del lavoro in generale e in particolare nel settore delle Gallerie, Biblioteche, Archivi, Musei (GLAM). Allo stesso tempo, le spiegazioni generali servono come base per comprendere gli esempi elencati di buone pratiche.



In primo luogo, presentiamo la revisione sistematica della letteratura, introducendo e discutendo il concetto di disabilità e le definizioni nazionali sull'occupazione inclusiva. Segue una sezione sul quadro giuridico e sulle politiche per le persone con disabilità (Sezione 1.1) e sull'influenza della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) sulla legislazione nazionale dei Paesi partecipanti al Consorzio (Sezione 1.2).

Successivamente, vengono discusse le pratiche locali e le politiche istituzionali (Sezione 2.2), compresi gli esempi di buone pratiche provenienti da ricerche secondarie condotte nei Paesi partner (Sezione 2.3). Ogni singola sezione si conclude con una sintesi comparativa.

La seconda parte introduce la ricerca primaria con la presentazione dei casi di studio nei cinque Paesi partner. Lo scopo di questa ricerca è quello di fornire una visione di casi di studio selezionati dalle storie di istituzioni e individui del settore GLAM, intervistati durante la ricerca primaria sul campo del progetto nei Paesi partner. I gruppi di riferimento sono stati in particolare:

- Responsabili delle decisioni in materia di risorse umane nel settore GLAM nazionale (direttori, responsabili dei dipartimenti HR, membri dei consigli di amministrazione delle istituzioni GLAM, ecc.)
- Adulti con ASD che lavorano o cercano un impiego nel settore GLAM.

L'ultima sezione della Parte 2 analizza i risultati del questionario distribuito online tra i Paesi partner, esplorando lo stato dell'occupazione inclusiva nel settore GLAM. Questa parte termina con una valutazione conclusiva e una prospettiva sulle raccomandazioni per lo sviluppo di risorse digitali.

Il rapporto si conclude con la Parte 3, che include la Guida per l'occupazione inclusiva nel settore GLAM per aiutarli ad adottare e ad adattarsi alla Strategia dell'UE per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030. La motivazione è quella di offrire suggerimenti alle istituzioni culturali del settore GLAM per incorporare approcci più inclusivi alle procedure di assunzione, al reclutamento e alle condizioni del luogo di lavoro per le persone con disabilità.

Il rapporto completo/comparativo sarà disponibile in tutte le lingue e sarà ampiamente diffuso per arricchire la conoscenza e la comprensione dell'occupazione inclusiva nel settore GLAM, su larga scala.



## Metodologia

Una metodologia distinta come il paradigma dell'innovazione aperta facilita la realizzazione del progetto senza intoppi e ne valorizza al massimo il potenziale di impatto durante e oltre il ciclo di vita del progetto. L'obiettivo del rapporto completo è quello di fungere da base per la prima fase del processo progettuale previsto, che prevede l'analisi preliminare per identificare la situazione, la diagnosi e gli elementi di progettazione che potrebbero portare ad una potenziale soluzione. Abbiamo svolto un'analisi del contesto, un'indagine sul campo e una ricerca bibliografica per determinare la situazione.

In particolare, il rapporto completo è stato compilato seguendo le seguenti fasi:

- Definizione di linee guida per la ricerca primaria e secondaria. Questo si basa sui principi della ricerca basata sul design, come mezzo per impegnarsi in un intervento attraverso la prototipazione di soluzioni.
- Raccolta e analisi dei dati; questo processo di raccolta dei dati ha permesso di raccogliere informazioni essenziali per determinare i requisiti, le lacune e le esigenze per costruire strumenti digitali adeguati sull'argomento.
- Redazione di cinque relazioni nazionali: I rispettivi rapporti nazionali aiutano i Paesi partner ad avere una visione olistica dello stato dell'occupazione inclusiva nel settore GLAM. I dati per i rapporti nazionali sono stati raccolti da ciascun partner attraverso interviste semi-strutturate e un questionario di indagine. La sezione seguente illustra in dettaglio la raccolta dei dati primari.
- Revisione e analisi di cinque rapporti di ricerca nazionali
- Redazione di uno studio comparativo

Questa fase ha implicazioni sia pratiche che teoriche per il progetto. In termini teorici, è essenziale definire le sfide in un contesto transnazionale, specificare gli obiettivi a lungo termine e identificare i requisiti di progettazione e le linee guida iniziali. In termini di pratica, l'analisi preliminare fornisce un resoconto descrittivo e contestualizzato dell'attuale stato dell'arte rispetto all'occupazione inclusiva nel settore GLAM nei Paesi partner e oltre.

### i. Raccolta dati

Prima della raccolta dei dati per il rapporto completo, SYNTHESIS, in collaborazione con il coordinatore VINCO, ha redatto una serie di documenti:

- Un documento quadro per la pianificazione della ricerca primaria e secondaria
- Linee guida per la ricerca a tavolino
- Linee guida per la ricerca primaria - interviste e questionari
- Modulo per il consenso informato e la privacy dei dati

Contemporaneamente, SYNTHESIS ha fornito i modelli per la stesura dei rapporti nazionali e il protocollo di intervista. VINCO ha preparato il questionario di indagine in MS Forms, che è stato distribuito tra novembre 2022 e febbraio 2023. Ogni Paese partner ha prodotto almeno 10 risposte e ha condotto 2 interviste con il personale delle istituzioni GLAM e/o con persone con disabilità, in particolare ASD, che lavorano o sono interessate a lavorare nel settore GLAM. I rapporti nazionali sono stati redatti nell'arco



di 2 mesi, tra febbraio e aprile 2023. I 5 rapporti nazionali (VINCO e Brainplus hanno collaborato alla stesura del rapporto per l'Austria) e i risultati preliminari sono stati condivisi con il Consorzio e analizzati da SYNTHESIS per la revisione e la preparazione di questo rapporto completo.

## ii. Analisi

Il rapporto completo comprende un'analisi comparativa che riunisce i risultati dei cinque rapporti nazionali. La metodologia adottata assomiglia al disegno di studio comparativo di casi, un metodo ampiamente utilizzato in diverse discipline e aree di ricerca (Goodrick, 2014; Bartlett e Vavrus, 2017). La motivazione per l'impiego di questo approccio risiede nella possibilità di confrontare le somiglianze e le differenze nei modelli tra contesti caratterizzati da un'elevata variabilità. Ai fini di questo rapporto completo, GLAM è l'acronimo per Gallerie, Biblioteche, Archivi, Musei, ma indica anche in generale istituzioni ed enti culturali.

## iii. Limitazioni

I rapporti nazionali hanno fornito diversi livelli di dettaglio e talvolta informazioni insufficienti su alcuni aspetti relativi all'occupazione inclusiva nel settore GLAM, poiché le informazioni disponibili nei Paesi partner sono scarse. Ciò è stato confermato durante le interviste e dai questionari dell'indagine.

Un altro punto importante da sottolineare riguarda il concetto di disabilità e la raccolta dei dati. Nell'aprile 2015, in una nota della Convenzione ONU sul "Miglioramento dei dati e delle statistiche sulla disabilità: obiettivi e sfide", il segretariato ONU della Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) ha osservato che "la disabilità è una questione complessa e multidimensionale che pone una serie di sfide per la raccolta e la misurazione dei dati. La mancanza di una definizione e di una comprensione uniforme, tra i Paesi, sulla disabilità e l'applicazione di metodologie non comparabili nella misurazione e nella raccolta di dati e statistiche fanno sì che i dati non siano coerenti o comparabili tra i Paesi" (CRPD, 2015, p3).

Oltre alla difficoltà di definire la disabilità, la nota dell'aprile 2015 sul "Miglioramento dei dati e delle statistiche sulla disabilità: obiettivi e sfide" (CRPD, 2015, p. 3-5), ha anche delineato una serie di sfide per la raccolta dei dati, tra cui:

- Le statistiche sulla disabilità spesso si basano sull'autodichiarazione delle disabilità e in questi casi molte persone possono percepire la loro situazione come non abbastanza grave da essere considerata una disabilità, anche se le loro attività quotidiane sono limitate. In questi casi, le statistiche sulla disabilità coprono solo le disabilità significative o gravi.
- La parola "disabilità" può avere una connotazione negativa e gli intervistati potrebbero non volersi identificare come disabili, portando di nuovo a una sotto-segnalazione.
- Anche la relazione tra disabilità e condizione medica diagnosticabile può creare problemi, ad esempio se le persone non conoscono la propria diagnosi. Inoltre, la diagnosi medica può



influenzare i dati raccolti se la disponibilità di diagnosi è correlata a determinate caratteristiche socioeconomiche o all'accesso ai servizi sanitari.

Il Rapporto mondiale sulla disabilità suggerisce di utilizzare un quadro universale per la raccolta dei dati sulla disabilità, chiamato ICF. La Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute (ICF) è un quadro di riferimento per descrivere e organizzare le informazioni sul funzionamento e sulla disabilità. L'ICF non è uno strumento di misurazione né di indagine, ma una classificazione che può fornire uno standard per le statistiche sulla salute e sulla disabilità e aiutare nel difficile compito di armonizzare gli approcci tra le varie fonti di dati sulla disabilità (OMS, 2011). È importante precisare che, poiché la CRPD pone l'accento sull'uguaglianza nel mercato del lavoro, ci concentriamo sulla differenza dei tassi di occupazione (in punti percentuali) tra persone con e senza disabilità - il *divario occupazionale della disabilità* (DEG) - piuttosto che sui tassi di occupazione delle persone disabili in sé. In questo modo si ha una visione più chiara della disuguaglianza relativa che dei tassi di occupazione assoluti, che possono essere elevati per le persone con disabilità nei Paesi in cui il DEG è comunque elevato.



## Parte 1: RICERCA BIBLIOGRAFICA

### 1. Definizioni

#### 1.1 Persone con disabilità

Si stima che 1,3 miliardi di persone - circa il 16% della popolazione mondiale, ovvero 1 su 6 - soffrano attualmente di una disabilità significativa. Questo numero è in aumento, in parte a causa dell'invecchiamento della popolazione e dell'incremento della prevalenza di malattie non trasmissibili (OMS, 2023). Come già detto, il termine disabilità presenta un livello di complessità, in quanto si tratta di un concetto in evoluzione e multidimensionale. La disabilità è un termine che racchiude menomazioni, limitazioni dell'attività e restrizioni della partecipazione, riferendosi agli aspetti negativi dell'interazione tra un individuo (con una condizione di salute) e i fattori contestuali di quell'individuo (fattori ambientali e personali) (OMS, 2011).

Il preambolo della CRPD riconosce che la disabilità è "un concetto in evoluzione", ma sottolinea anche che "la disabilità risulta dall'interazione tra le persone con menomazioni e le barriere attitudinali e ambientali che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri" (CRPD, 2015, 5). Questa definizione deriva dalle recenti lotte del movimento delle persone con disabilità e dal lavoro dei ricercatori delle scienze sociali e sanitarie, che hanno identificato il ruolo delle barriere sociali e fisiche nella disabilità. La transizione da una prospettiva individuale/medica a una prospettiva strutturale e sociale è stata descritta come il passaggio da un "modello medico" a un "modello sociale", in cui le persone sono viste come disabili dalla società piuttosto che dai loro corpi (OMS, 2011). Tale affermazione riconosce che la "disabilità" non è un attributo della persona. In questo senso, si ritiene che i progressi nel miglioramento della partecipazione sociale possano essere fatti affrontando le barriere che ostacolano le persone con disabilità nella loro vita quotidiana. Le disabilità hanno un impatto sulla vita delle persone in molti ambiti, ad esempio in termini di: mobilità e utilizzo di mezzi di trasporto; accesso agli edifici; partecipazione all'istruzione e alla formazione, al mercato del lavoro e alle attività del tempo libero; partecipazione alla vita politica, contatti sociali e indipendenza economica. Inoltre, la pandemia COVID-19 ha esacerbato le disuguaglianze esistenti (OMS, 2023). L'articolo 27 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD, 2015) afferma che "gli Stati Parti riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di uguaglianza con gli altri; ciò include il diritto all'opportunità di guadagnarsi da vivere con un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente di lavoro aperto, inclusivo e accessibile alle persone con disabilità. Gli Stati Parti devono salvaguardare e promuovere la realizzazione del diritto al lavoro, anche per coloro che acquisiscono una disabilità nel corso dell'impiego, adottando misure appropriate, anche attraverso la legislazione, per, tra l'altro: (...)"

#### 1.2 L'occupazione inclusiva

Quando si parla di occupazione inclusiva, il concetto implica la presenza di un lavoro scelto da un individuo in un luogo in cui:

- Le persone con e senza disabilità lavorano insieme e sono trattate alla pari.



Co-funded by  
the European Union

- Tutti ricevono il supporto necessario per svolgere il proprio lavoro.
- Ognuno viene valorizzato sul posto di lavoro.
- Le persone con e senza disabilità sono pagate in modo equo per il loro lavoro e sono retribuite allo stesso modo delle persone senza disabilità.

L'occupazione inclusiva si riferisce a tutte le attività che consentono a un individuo di accedere a un lavoro dignitoso e remunerato (Leymat A., 2011). In questo senso, l'occupazione inclusiva può essere considerata strettamente connessa al concetto più generale di inclusione lavorativa. Come riportato da Hafsteinsdóttir e Hardonk (2023), il concetto di inclusione lavorativa è stato a sua volta sviluppato a partire dal concetto più generale di inclusione sociale ed è inteso come uno strumento per comprendere i processi che portano all'emarginazione e le opportunità di partecipazione al mercato del lavoro. Di conseguenza, l'occupazione inclusiva può essere intesa come un concetto che designa quelle attività, procedure e politiche (legate alla ricerca di lavoro, alle procedure di assunzione e reclutamento, ecc.) volte a massimizzare l'accesso a un lavoro dignitoso e remunerato, nonché a ridurre al minimo l'emarginazione e l'esclusione per quei gruppi e/o individui che, a causa di un'accezione negativa attribuita a una o più delle loro caratteristiche a livello sociale e culturale, possono essere percepiti come diversi dall'immagine standardizzata e socialmente accettata del lavoratore/lavoratrice ideale. Per "occupazione inclusiva delle persone con disabilità" intendiamo politiche e pratiche di assunzione e sul posto di lavoro che accolgano e consentano alle persone con disabilità di candidarsi e di lavorare, offrendo loro le stesse opportunità degli altri di ottenere un lavoro "dignitoso" (ILO, 2015) che corrisponda alle loro aspirazioni e competenze (Shaw, et al., 2022). Il concetto di occupazione inclusiva presuppone che le persone siano impiegate in luoghi di lavoro "ordinari" e non in ambienti separati o segregati, che sono contrari alla UNCRPD (UNCRPD, articolo 27 e altri, 2015). Accogliere le persone con disabilità nei luoghi di lavoro ordinari può richiedere l'adattamento dell'ambiente (fisico, comunicativo e attitudinale) per consentire alle persone di lavorare in modo efficace e confortevole.

Si può dire che alla base dell'approccio inclusivo all'occupazione/inclusione lavorativa ci sono due idee principali, che vale la pena di sottolineare in questa sede. La prima è che nel mercato del lavoro ci possono essere individui o gruppi che vengono emarginati non sulla base delle loro scarse competenze e/o abilità, ma semplicemente perché le attività, le procedure e le politiche standard normalmente adottate per accedere al mercato del lavoro possono incorporare i significati negativi socialmente e culturalmente attribuiti a una o più delle loro caratteristiche (si pensi, ad esempio, ai pregiudizi legati al colore della pelle o al sesso e all'identità di genere). In altre parole, il concetto riconosce che nel mercato del lavoro - e di conseguenza in ogni ramo dell'economia - possono esistere energie e potenzialità di crescita e sviluppo che rischiano di andare irrimediabilmente perdute.

La seconda idea è che inclusione nel mercato del lavoro non significa integrazione nel mercato del lavoro. Le procedure, le attività e le politiche per l'occupazione non possono essere considerate inclusive solo se svolgono efficacemente il compito di rendere disponibile il lavoro retribuito al maggior numero possibile di membri dei cosiddetti gruppi svantaggiati. Piuttosto, l'occupazione inclusiva/inclusione lavorativa richiede anche che le procedure, le attività e le politiche occupazionali in uso siano progettate il più possibile caso per caso, tenendo conto delle esigenze specifiche degli individui coinvolti - sia datori



di lavoro che lavoratori - così come sono state espresse da loro stessi, cercando di assicurare che le persone in cerca di lavoro trovino un impiego in cui possano realizzare appieno le loro potenzialità e aspirazioni professionali, senza trascurare o nascondere la loro diversità e contribuendo attivamente alla crescita delle organizzazioni che li impiegano.

In questo senso, è chiaro che il concetto di occupazione inclusiva/inclusione lavorativa dovrebbe implicare un approccio diverso e più ampio rispetto a quello che caratterizza l'analisi, le politiche e la ricerca che si occupano di individuare le barriere di accesso al mercato del lavoro, ad esempio i pregiudizi legati alla disabilità nella società. L'inclusione lavorativa è stata proposta come concetto chiave dagli studiosi di disabilità (Barnes, 2000)<sup>1</sup> per sviluppare una comprensione della partecipazione al lavoro delle persone con disabilità come parte di uno sforzo per ripensare fundamentalmente il significato del lavoro e come può essere organizzato per tenere conto della diversità. Come osservano Hafsteinsdóttir e Hardonk (2023): "Dal punto di vista dell'inclusione lavorativa legata alla disabilità, non ci si può aspettare che le persone con disabilità si adattino alle norme dominanti in materia di lavoro che riflettono, ad esempio, le aspettative di prestazione standard e i prerequisiti per la partecipazione all'occupazione. L'inclusione lavorativa si basa invece sul riconoscimento della diversità umana e si riferisce a una situazione in cui le persone hanno pieno accesso a ruoli professionali di valore e sono disponibili opportunità per una partecipazione significativa. Ciò implica il riconoscimento della competenza e del contributo professionale, la percezione dell'appartenenza a un'entità sociale più ampia e relazioni di buona qualità con gli altri sul posto di lavoro caratterizzate da fiducia e sostegno reciproci". Ciò significa che l'adozione di un approccio inclusivo al lavoro/occupazione dovrebbe comportare un cambiamento significativo nelle norme e nei regolamenti sul lavoro/occupazione anche per le persone senza disabilità.

## 2. Quadro giuridico e politico

### 2.1 Convenzione sui diritti delle persone con disabilità e sua influenza e regolamenti

#### **Contesto europeo e internazionale**

La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD) è stata adottata nel dicembre 2006, aperta alla firma nel marzo 2007 ed è entrata in vigore nel maggio 2008. La Convenzione rappresenta un'esplicita dimensione di sviluppo sociale, con l'intento di "promuovere, proteggere e assicurare il pieno ed equo godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali da parte di tutte le persone con disabilità, e di promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità"; essa stabilisce inoltre un codice di attuazione.

All'articolo 1, la Convenzione definisce le persone con disabilità come "coloro che hanno menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali di lunga durata che, in interazione con varie barriere, possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri".

---

1



La Convenzione è uno strumento per i diritti umani volto a garantire che tutti i Paesi facciano il necessario affinché le persone con disabilità godano del loro diritto intrinseco alla vita su base di uguaglianza con gli altri (articolo 10), indipendentemente dall'età e dal sesso (articoli 6 e 7).

La Convenzione affronta la questione fondamentale dell'accessibilità (articolo 9) e di come i Paesi debbano identificare ed eliminare gli ostacoli e le barriere e garantire che le persone con disabilità abbiano accesso a tutti i servizi e prodotti, per vivere in condizioni di parità con il resto della società. Le persone con disabilità devono essere in grado di vivere in modo indipendente, di essere incluse nella comunità, di scegliere dove e con chi vivere e di avere accesso a servizi di sostegno a domicilio, residenziali e comunitari (articolo 19). La Convenzione richiede inoltre che alle persone con disabilità sia garantito pari accesso all'istruzione e alla formazione (articolo 24), pari diritti al lavoro e al guadagno senza discriminazioni (articolo 27), alla partecipazione alla vita politica e pubblica (articolo 29) e alla vita culturale, alla ricreazione, al tempo libero e allo sport (articolo 30). Inoltre, la Convenzione specifica che le persone con disabilità hanno diritto al più alto standard di salute raggiungibile senza discriminazioni e a ricevere i servizi sanitari necessari a causa della loro disabilità e a non essere discriminate nella fornitura di assicurazione sanitaria (articolo 25).

Oltre a tutelare i diritti delle persone con disabilità in aree specifiche, la Convenzione richiede anche di combattere gli stereotipi e i pregiudizi e di promuovere la consapevolezza delle capacità delle persone con disabilità (articolo 8).

La Convenzione è il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante che stabilisce standard minimi per i diritti delle persone con disabilità. È stata anche la prima convenzione sui diritti umani di cui l'UE è diventata parte: il Consiglio ha adottato la decisione per la conclusione della Convenzione il 26 novembre 2009 e la Convenzione è entrata in vigore nell'UE il 22 gennaio 2011. Tutti gli Stati membri dell'UE hanno firmato e ratificato la Convenzione. Un totale di 24 Stati membri dell'UE (tutti tranne l'Irlanda, i Paesi Bassi e la Polonia) hanno anche firmato o aderito al Protocollo facoltativo (Protocollo facoltativo delle Nazioni Unite, 2006), 21 dei quali lo hanno ratificato (esclusi Bulgaria, Repubblica Ceca e Romania). Gli elementi fondamentali della Convenzione sono stati ripresi nella Strategia europea sulla disabilità 2010-20 (Strategia europea sulla disabilità, 2010).

### **Carta dei diritti fondamentali dell'UE**

La Commissione europea, a partire dagli anni 2000, cerca di promuovere l'inclusione attiva e la piena partecipazione delle persone con disabilità nella società, in conformità con l'approccio dell'UE ai diritti umani in materia di disabilità. Ciò si concretizza nella Carta dei diritti fondamentali dell'UE (2000), che consiste in una serie di diritti fondamentali che dovrebbero essere tutelati nell'UE. La Carta contiene diritti e libertà sotto sei titoli: dignità, libertà, uguaglianza, solidarietà, diritti dei cittadini e giustizia. Inizialmente è stata proclamata nel dicembre 2000 senza alcun effetto giuridico vincolante e successivamente è diventata giuridicamente vincolante con l'entrata in vigore della modifica del Trattato di Lisbona al Trattato sull'Unione europea, nel dicembre 2009. La Carta dei diritti fondamentali dell'UE



vieta la discriminazione sulla base della disabilità e riconosce il diritto delle persone con disabilità all'integrazione.

### **Strategia europea sulla disabilità 2010-20 e 2021-30**

La strategia europea per la disabilità è un quadro sviluppato dall'Unione Europea (UE) per promuovere i diritti e l'inclusione delle persone con disabilità in tutti gli Stati membri. Stabilisce le priorità e le azioni dell'UE nel campo della politica sulla disabilità per un periodo specifico. Ci sono state due strategie europee sulla disabilità: la prima relativa al periodo 2010-2020 e la seconda al periodo 2021-2030.

**Strategia europea sulla disabilità 2010-2020:** La Strategia europea sulla disabilità 2010-2020 è stato il primo quadro globale adottato dall'UE per affrontare i diritti e le esigenze delle persone con disabilità. L'obiettivo è promuovere le pari opportunità, la piena partecipazione e l'accessibilità delle persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita. La strategia si è concentrata su otto aree prioritarie:

- a. **Accessibilità:** Migliorare l'accessibilità ai beni, ai servizi e all'ambiente fisico.
- b. **Partecipazione:** Promuovere la partecipazione attiva e l'inclusione delle persone con disabilità nella società.
- c. **Uguaglianza:** Combattere la discriminazione e promuovere le pari opportunità per le persone con disabilità.
- d. **Occupazione:** Promuovere la parità di accesso al mercato del lavoro e sostenere l'occupazione delle persone con disabilità.
- e. **Istruzione e formazione:** Garantire un'istruzione inclusiva e opportunità di apprendimento permanente per le persone con disabilità.
- f. **Protezione sociale:** Migliorare i sistemi di protezione sociale e garantire un sostegno adeguato alle persone con disabilità.
- g. **Salute:** Promuovere l'accesso ai servizi sanitari e affrontare le disuguaglianze sanitarie.
- h. **Azione esterna:** Promuovere i diritti e l'inclusione delle persone con disabilità nelle politiche esterne dell'UE.

**Strategia europea per la disabilità 2021-2030:** la Strategia europea per la disabilità 2021-2030 è il successore della precedente strategia e mira a costruire sui suoi risultati. Essa definisce le priorità e le azioni dell'UE per far progredire ulteriormente i diritti e l'inclusione delle persone con disabilità nel prossimo decennio. Pur mantenendo alcune delle precedenti aree prioritarie, la strategia introduce anche nuovi aspetti. Le principali aree di interesse della strategia comprendono:

- a. **Non discriminazione e pari opportunità:** Combattere la discriminazione e garantire pari opportunità alle persone con disabilità.



- b. Accessibilità: Migliorare l'accessibilità dell'ambiente fisico, delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e dei trasporti pubblici.
- c. Partecipazione: Promuovere la partecipazione attiva e l'inclusione sociale delle persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita.
- d. Occupazione: Aumentare il tasso di occupazione e migliorare le condizioni di lavoro delle persone con disabilità.
- e. Istruzione e formazione: Garantire un'istruzione inclusiva e opportunità di apprendimento permanente per le persone con disabilità.
- f. Protezione sociale: Rafforzare i sistemi di protezione sociale e garantire un sostegno adeguato alle persone con disabilità.
- g. Salute: Promuovere l'accesso ai servizi sanitari e affrontare le disuguaglianze sanitarie.
- h. Azione esterna: Promuovere i diritti e l'inclusione delle persone con disabilità nelle politiche esterne dell'UE.

La Strategia europea sulla disabilità 2021-2030 mira ad allinearsi alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e a contribuire all'attuazione delle sue disposizioni all'interno dell'UE.

Le persone con disabilità sono ancora a più alto rischio di povertà ed esclusione sociale rispetto alle persone senza disabilità. Una delle maggiori disuguaglianze riguarda il mercato del lavoro: "solo il 50% delle persone con disabilità ha un lavoro, rispetto al 75% delle persone senza disabilità". La Commissione invita gli Stati membri a liberare il potenziale delle persone con disabilità e a migliorare la loro posizione sul mercato del lavoro". Si afferma che la Commissione cercherà di collaborare con le organizzazioni che rappresentano le persone con disabilità per sviluppare un pacchetto per migliorare i risultati delle persone con disabilità sul mercato del lavoro. Inoltre, la strategia proporrà azioni per migliorare la protezione sociale delle persone con disabilità e per sostenere i (potenziali) imprenditori sociali con disabilità. Già nel 2023, la Commissione europea pubblicherà una guida sulla partecipazione delle persone con disabilità al processo elettorale. Inoltre, sosterrà la partecipazione democratica inclusiva, anche per le persone con disabilità, attraverso il nuovo programma Cittadinanza, uguaglianze, diritti e valori.

Il piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali del 2021 stabilisce tre nuovi obiettivi principali dell'UE da raggiungere entro la fine del decennio nei settori dell'occupazione, delle competenze e della protezione sociale (The European Pillar of Social Rights Action Plan, 2021).

Lo stato funzionale delle persone deve essere preso in considerazione in molte aree politiche, come la salute, la protezione sociale, gli alloggi, i trasporti, la cultura, l'istruzione e l'occupazione. Lo sviluppo delle politiche in queste aree può beneficiare di dati affidabili sullo stato funzionale della popolazione.



## Austria

In Austria, la sfida principale è che la politica e le politiche sulla disabilità sono ancora percepite e attuate come un'aggiunta e non come una questione politica trasversale. Le disposizioni della CRPD delle Nazioni Unite e le raccomandazioni del suo Comitato vengono attuate solo in parte (se non del tutto). Di conseguenza, le persone con disabilità si trovano ad affrontare sfide continue rispetto alle altre persone della società austriaca, che potrebbero diventare ancora più problematiche nel contesto del COVID-19.

Il Ministero federale austriaco degli Affari sociali è l'organo centrale per le questioni riguardanti le persone con disabilità in termini di inclusione sociale (ad esempio, i pass per i disabili) in Austria. Dal 2006, il ministero è responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del "Bundes-Behindertengleichstellungsrecht" (legge sull'uguaglianza dei disabili) in tutto il Paese. (sozialministeriumservice, n.d.) Ma anche i nove diversi governi regionali gestiscono i propri organismi e le proprie strategie per promuovere l'inclusione sociale nella vita lavorativa. Pertanto, la situazione generale in Austria può essere suddivisa in leggi, regolamenti e attività federali e regionali. Questa situazione comporta pro e contro in termini di praticabilità a livello operativo; ad esempio, i diversi sistemi di finanziamento sono positivi per ottenere maggiore sostegno, ma causano più lavoro amministrativo per i datori di lavoro.

L'attuazione dei punti chiave del prossimo Piano d'azione nazionale austriaco per la disabilità 2022-2030 è molto importante per il semestre europeo del 2021 (ad esempio in relazione all'occupazione, all'inclusione sociale e all'istruzione). Senza risorse finanziarie, coordinamento e responsabilità chiare, indicatori e raccolta sistematica di dati, le politiche con un potenziale positivo non potranno essere realizzate.

Alcuni aspetti chiave del quadro giuridico e delle politiche in Austria:

**Legislazione antidiscriminazione:** La legge federale sull'occupazione dei disabili vieta la discriminazione diretta e indiretta basata sulla disabilità in tutti i settori dell'impiego, compresi il reclutamento, l'assunzione, la promozione e le condizioni di lavoro. I datori di lavoro sono tenuti ad adottare misure ragionevoli per consentire alle persone con disabilità di svolgere le proprie mansioni.

**Riabilitazione professionale e misure di integrazione:** Il Servizio pubblico per l'impiego austriaco (Arbeitsmarktservice, AMS) fornisce misure di riabilitazione professionale e di integrazione per sostenere le persone con disabilità nella ricerca e nel mantenimento di un impiego. Queste misure possono includere l'accompagnamento al lavoro, la formazione professionale, l'adattamento del posto di lavoro e il sostegno finanziario.

**Sistema di quote:** In Austria vige un sistema di quote noto come legge sull'occupazione dei disabili (Behinderteneinstellungsgesetz, BEinstG), che impone ai datori di lavoro con 25 o più dipendenti di riservare una certa percentuale di posti di lavoro a persone con disabilità. La quota è attualmente fissata al 4% della forza lavoro totale, con i datori di lavoro più grandi che hanno una quota più alta.



**Inserimento lavorativo assistito:** I programmi di inserimento lavorativo assistito hanno lo scopo di aiutare le persone con disabilità a ottenere e mantenere un impiego competitivo. Questi programmi forniscono un supporto personalizzato, l'abbinamento al lavoro e l'assistenza sul posto di lavoro alle persone con disabilità.

**Benefici e sicurezza sociale:** Le persone con disabilità che non sono in grado di lavorare o che devono affrontare limitazioni lavorative significative possono avere diritto a vari benefici e disposizioni di sicurezza sociale ai sensi della legge generale sulla sicurezza sociale. Tali prestazioni comprendono pensioni di invalidità, indennità di riabilitazione e copertura sanitaria.

**Requisiti di accessibilità:** Anche le leggi austriache riguardano l'accessibilità sul posto di lavoro. La legge federale sull'occupazione dei disabili impone ai datori di lavoro di garantire misure ragionevoli di accessibilità sul posto di lavoro, come strutture accessibili, tecnologie assistive e supporto alla comunicazione.

## Cipro

Nell'isola di Cipro, il Dipartimento per l'inclusione sociale delle persone con disabilità è stato istituito a partire dall'1.1.2009, in base alla Decisione del Consiglio dei Ministri n. 66.763 del 6.2.2008, come nuovo Dipartimento del Ministero e della Previdenza Sociale (Repubblica di Cipro, Vice Ministero della Previdenza Sociale, 2023). La missione del Dipartimento: Promuovere la protezione sociale, l'inclusione sociale e l'occupazione delle persone con disabilità. La visione del Dipartimento: Migliorare la qualità della vita delle persone con disabilità, attraverso la formulazione e l'attuazione di riforme che creino nuove prospettive di inclusione sociale.

Le principali attività/responsabilità del Dipartimento per l'inclusione sociale delle persone con disabilità sono:

1. Fornitura di valutazioni e certificazioni di disabilità e funzionamento.
2. Fornitura di prestazioni sociali alle persone con disabilità.
3. Fornitura di servizi diretti e indiretti di riabilitazione professionale e di altri servizi di supporto.
4. Coordinamento dell'effettiva attuazione della Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità e del Piano d'azione nazionale per la disabilità.

Secondo il Piano strategico di DSID (Strategic Plan, DSID, 2015), una pietra miliare nella storia della disabilità è stata posta dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, che definisce gli obblighi degli Stati di adottare tutte le misure legislative, amministrative e di altro tipo appropriate per l'attuazione dei diritti delle persone con disabilità in tutti i settori della vita. La Repubblica di Cipro ha ratificato la Convenzione nel 2011 (The Convention for the Rights of Persons with Disabilities and Related Issues (Ratifying) Law, L.8(III)/2011) e ha formulato e adottato il suo primo Piano d'azione nazionale sulla disabilità nel 2013 (National Disability Action Plan 2013-2015,



Co-funded by  
the European Union

[www.mlsi.gov.cy/dsid](http://www.mlsi.gov.cy/dsid)). La principale legislazione in materia di disabilità comprende 3 leggi di ratifica di convenzioni internazionali, 5 leggi generali e 30 leggi e regolamenti specifici (First Cyprus Report for the Implementation of the UN Convention, Appendix 1, [www.mlsi.gov.cy/dsid](http://www.mlsi.gov.cy/dsid)). Lo sforzo di migliorare ulteriormente il quadro legislativo per garantire i diritti delle persone con disabilità è continuo. Tuttavia, si osservano diverse lacune nell'effettiva attuazione di leggi e regolamenti. È necessaria una migliore pianificazione strategica, coordinamento e cooperazione tra i servizi pubblici e il settore privato per trasformare la teoria in azione. È inoltre necessaria una supervisione più rigorosa e l'applicazione di sanzioni per la mancata applicazione della legge. Più difficile di tutto è il miglioramento delle percezioni, degli atteggiamenti e dei comportamenti nei confronti della diversità delle persone e del livello di rispetto della società cipriota nei confronti dei diritti delle persone con disabilità.

Il primo Rapporto della Repubblica di Cipro sull'attuazione della Convenzione sui diritti delle persone con disabilità è stato presentato al Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità nel 2013. Il 22-23 marzo 2017 (...) è stato esaminato dal Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità e si è tenuto un dialogo tra il Comitato e la delegazione cipriota. (...)

Tenendo conto delle raccomandazioni di cui sopra, il Dipartimento per l'Inclusione Sociale delle Persone con Disabilità (DSID), che è il punto focale per l'attuazione della Convenzione, in collaborazione con altri servizi statali, ha coordinato la preparazione della prima Strategia Nazionale sulla Disabilità 2017 - 2027 e del Secondo Piano d'Azione Nazionale sulla Disabilità 2017 - 2020 che mirano a definire la visione, i valori, gli obiettivi strategici e le finalità della Repubblica di Cipro per l'attuazione di azioni aggiuntive che soddisfino ulteriormente i diritti delle persone con disabilità in tutti gli ambiti della loro vita.

In generale, la Strategia nazionale per la disabilità e il Secondo piano d'azione sono stati criticati perché includono politiche e pratiche esistenti da anni. Non sono state prese in considerazione le azioni raccomandate dalle organizzazioni dei disabili, attraverso la Confederazione cipriota delle organizzazioni dei disabili (CCOD)<sup>5</sup>, e dagli esperti accademici<sup>6</sup>. Non c'è ancora nessun annuncio o consultazione per lo sviluppo di un terzo piano d'azione nazionale sulla disabilità, dato che il secondo copriva il periodo che terminava nel dicembre 2020.

Alcuni aspetti chiave del quadro giuridico e delle politiche di Cipro:

**Non discriminazione e parità di trattamento:** La legge sulla parità di trattamento delle persone con disabilità vieta la discriminazione basata sulla disabilità in tutti i settori dell'impiego, compresi il reclutamento, l'assunzione, la promozione e le condizioni di lavoro. I datori di lavoro sono tenuti a fornire sistemazioni ragionevoli per consentire alle persone con disabilità di accedere al lavoro e di progredire.

**Sistema di quote di occupazione:** Cipro ha un sistema di quote di occupazione noto come Legge sull'occupazione delle persone disabili (quote) (Legge 98(I)/2002). I datori di lavoro del settore pubblico e privato con 20 o più dipendenti sono tenuti a riservare una certa percentuale della loro forza lavoro alle persone con disabilità. La quota è attualmente fissata al 3% della forza lavoro totale.

**Riabilitazione professionale:** Il Dipartimento per l'inclusione sociale delle persone con disabilità, sotto il Ministero del Lavoro, del Welfare e della Previdenza Sociale, fornisce programmi e servizi di



riabilitazione professionale per aiutare le persone con disabilità a trovare e mantenere un impiego. Questi programmi comprendono la formazione professionale, l'inserimento lavorativo e l'orientamento professionale.

**Inserimento lavorativo assistito:** I programmi di inserimento lavorativo assistito mirano a facilitare l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro. Questi programmi forniscono un supporto personalizzato, l'abbinamento al lavoro e la formazione sul posto di lavoro alle persone con disabilità per aiutarle a ottenere e mantenere un'occupazione competitiva.

**Accessibilità:** La legge sottolinea la necessità di accessibilità sul posto di lavoro. I datori di lavoro sono tenuti a garantire misure ragionevoli di accessibilità, come strutture accessibili e tecnologie assistive, per consentire alle persone con disabilità di lavorare in modo efficace e indipendente.

**Benefici e sicurezza sociale:** Le persone con disabilità che non sono in grado di lavorare o che devono affrontare limitazioni lavorative significative possono avere diritto a vari benefici e disposizioni di sicurezza sociale, tra cui assegni di invalidità, copertura sanitaria e altri servizi di assistenza sociale.

## Lituania

In Lituania esiste il Codice del lavoro della Repubblica di Lituania, regolato principalmente dalla Legge sulle pari opportunità per le persone disabili (*Įstatymas dėl galimybių asmenims su negalia*). La legge mira a garantire la parità di diritti, la non discriminazione e la piena partecipazione delle persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita, compreso il lavoro. In particolare, c'è l'articolo 26. Parità di genere e non discriminazione per altri motivi. Anche questo articolo definisce la parità di diritti delle persone con disabilità e vieta la discriminazione nelle procedure di assunzione. I punti principali:

- Il dovere del datore di lavoro di attuare le pari opportunità sul lavoro è stabilito dalla legge sulle pari opportunità.
- Il Codice del lavoro sancisce il principio dell'equo compenso per il lavoro, per cui le persone disabili hanno il diritto di ricevere lo stesso salario delle altre persone per un lavoro dello stesso valore.
- Il Codice del lavoro per i disabili prevede una serie di garanzie relative alla conservazione del posto di lavoro e all'adattamento al lavoro.
- Il Codice del lavoro contiene disposizioni sull'orario di lavoro, sugli straordinari e sulle ferie per i disabili.
- La sicurezza e la tutela della salute delle persone disabili che lavorano sono garantite dal Codice del Lavoro e da altre leggi, atti normativi sulla sicurezza e la salute sul lavoro.

L'impiego di persone disabili e il loro sostegno all'occupazione sono previsti ed enfatizzati. Misure speciali per l'integrazione dei disabili nel mercato del lavoro sono previste dalla Legge sulle imprese sociali. Al fine di integrare i disabili nel mercato del lavoro aperto, esiste una legge sul sostegno all'occupazione che prevede misure di politica attiva del mercato del lavoro.



- I datori di lavoro che assumono persone disabili ricevono ogni mese un sussidio per ogni lavoratore per il salario specificato nel contratto di lavoro della persona assunta e per compensare parzialmente i contributi statali obbligatori per l'assicurazione sociale dell'assicurato calcolati su questo salario. Il sussidio salariale viene erogato per un massimo di 12 mesi, quando viene stipulato un contratto di lavoro con persone disabili con un livello di capacità lavorativa del 45-55% o con un livello di disabilità lieve. In caso di assunzione di persone disabili con disabilità grave (fino al 40% di capacità lavorativa o livello di disabilità grave e moderata), il sussidio viene erogato a tempo indeterminato per l'intero periodo di impiego.
- Le sovvenzioni per la creazione di posti di lavoro per disabili possono essere organizzate per sostenere la loro occupazione a tempo indeterminato, creando nuovi posti di lavoro (adattando quelli esistenti) tenendo conto della natura della disabilità del disoccupato.
- Il sostegno al lavoro autonomo è organizzato per le persone disabili con una capacità lavorativa fino al 40% o con una disabilità grave o moderata che desiderano avviare una propria attività e stabilire un proprio posto di lavoro.
- Per fornire qualifiche o acquisire competenze, se necessario per l'occupazione, è possibile organizzare una formazione professionale per le persone disabili.
- I lavori pubblici sono organizzati per offrire alle persone con disabilità in cerca di lavoro l'opportunità di guadagnare i mezzi di sussistenza necessari e di trovare un'occupazione temporanea.
- Un sussidio per compensare i costi di allestimento (adattamento) del posto di lavoro di un dipendente disabile e per l'acquisto o l'adattamento dei suoi strumenti di lavoro può essere concesso solo se questi costi sono necessari per rimuovere gli ostacoli nell'azienda che sorgono a causa della disabilità del dipendente e che gli impediscono di svolgere le sue funzioni lavorative.

### *Requisiti legali del datore di lavoro*

La Legge sull'integrazione sociale dei disabili della Repubblica di Lituania prevede che, se una persona disabile possiede le qualifiche necessarie", i datori di lavoro "non possono rifiutare di assumerla o discriminarla in altro modo per il solo motivo dell'invalidità" (sezione 17). La legge prevede inoltre che i luoghi di lavoro con più di 50 dipendenti debbano avere una forza lavoro composta da almeno il 2% di persone con disabilità (sezione 18).

Nel settembre 2019, la Lituania ha aggiornato la legge sulle imprese sociali, con l'obiettivo di equiparare le condizioni di lavoro delle persone con disabilità sia nelle imprese sociali che nel mercato del lavoro aperto. Il personale della Commissione dovrebbe concentrarsi in particolare sulle informazioni statistiche relative ai cambiamenti nel numero di persone con disabilità che partecipano al mercato del lavoro aperto e alle imprese sociali e confrontare l'importo del sostegno statale. Fino al 2019 solo il 4% dei disabili in età lavorativa lavorava nelle imprese sociali con un costo di 30 milioni di euro, rispetto al



26% dei disabili in età lavorativa che lavoravano nel mercato del lavoro aperto con un sostegno statale di soli 3 milioni di euro. Dopo le modifiche alla legge sull'impresa sociale, le organizzazioni delle persone disabili (DPO) hanno dichiarato una discriminazione ancora maggiore nei confronti delle persone con disabilità nel mercato del lavoro. I dati attuali indicano una diminuzione del numero di imprese sociali da 173 (2019) a 149 (2020).

## Italia

La Costituzione italiana (art. 1) afferma che "la Repubblica garantisce il pieno rispetto della dignità umana, dei diritti di libertà e di autonomia delle persone disabili e ne promuove la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società; previene e rimuove le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima autonomia possibile e la partecipazione alla vita della comunità, nonché la realizzazione dei diritti civili, politici e patrimoniali; persegue il recupero funzionale e sociale della persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e assicura servizi e prestazioni per la prevenzione, la cura e la riabilitazione delle disabilità, nonché la tutela giuridica ed economica della persona disabile; predispone interventi finalizzati al superamento degli stati di emarginazione e di esclusione sociale". A partire dagli anni '90, l'Italia ha avviato un processo di revisione e implementazione delle norme che garantiscono particolari tutele alle persone con disabilità.

Dalla fine degli anni Novanta, l'Italia ha avviato un processo di revisione delle leggi che riguardano l'occupazione delle persone con disabilità. La legge 68/1999 si concentra esplicitamente sul collocamento e sull'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, garantendo il rispetto delle loro capacità e attitudini. Modificando la legge 104/1992, la legge 68/1999 estende una protezione speciale alle persone con malattie mentali (che non erano coperte dalla legislazione precedente) e istituisce un servizio di collocamento mirato (collocamento mirato in italiano) che deve essere implementato da ogni Regione nei centri di collocamento presenti in ogni provincia. Secondo la legge, però, questo servizio non è destinato esclusivamente alle persone con disabilità, ma è accessibile su richiesta alle cosiddette categorie protette di persone svantaggiate, tra le quali sono incluse le persone con disabilità (la legge, infatti, riconosce analoga tutela anche agli orfani e alle vedove di persone decedute per le conseguenze di attentati terroristici, di persone decedute durante il lavoro o in operazioni militari, di rifugiati italiani giunti in Italia da altri Paesi, ecc.)

Alcuni aspetti chiave del quadro giuridico e delle politiche in Italia:

**Non-discriminazione e parità di trattamento:** La legge 68/1999 proibisce la discriminazione basata sulla disabilità in tutti gli aspetti dell'impiego, compresi il reclutamento, l'assunzione, la promozione e le condizioni di lavoro. I datori di lavoro sono tenuti a fornire sistemazioni ragionevoli per consentire alle persone con disabilità di accedere e svolgere le proprie mansioni lavorative.



**Sistema di quote di occupazione:** L'Italia ha un sistema di quote di occupazione noto come "Obbligo di Assunzione" per i datori di lavoro del settore pubblico e privato. I datori di lavoro con 15 o più dipendenti sono tenuti a riservare una certa percentuale della loro forza lavoro alle persone con disabilità. La quota è attualmente fissata al 7% della forza lavoro totale.

**Riabilitazione professionale e sostegno all'occupazione:** L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) fornisce programmi di riabilitazione professionale e servizi di sostegno all'occupazione per le persone con disabilità. Questi programmi includono formazione professionale, servizi di collocamento e assistenza finanziaria per l'adattamento del posto di lavoro.

**Inserimento lavorativo assistito:** I programmi di inserimento lavorativo assistito mirano a facilitare l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro. Questi programmi forniscono un supporto personalizzato, un accompagnamento al lavoro e un'assistenza per l'integrazione nel posto di lavoro.

**Accessibilità:** Le leggi italiane sottolineano la necessità di accessibilità sul posto di lavoro. I datori di lavoro sono tenuti a garantire misure ragionevoli di accessibilità, come strutture accessibili, tecnologie assistive e supporto alla comunicazione, per facilitare l'inclusione delle persone con disabilità nella forza lavoro.

**Benefici e sicurezza sociale:** Le persone con disabilità che non sono in grado di lavorare o che devono affrontare limitazioni lavorative significative possono avere diritto a vari benefici e disposizioni di sicurezza sociale, tra cui assegni di invalidità, copertura sanitaria e altri servizi di assistenza sociale.

**Istruzione e formazione inclusiva:** L'Italia promuove un'istruzione e una formazione inclusive per preparare le persone con disabilità all'occupazione. Vengono compiuti sforzi per garantire la parità di accesso all'istruzione e alle opportunità di apprendimento permanente, consentendo agli individui di acquisire le competenze e le qualifiche necessarie per il mercato del lavoro.

In particolare, il servizio di collocamento mirato è disponibile per le seguenti categorie di persone con disabilità: a) persone in età lavorativa con handicap fisici, psichici o sensoriali, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata da apposite commissioni per la certificazione dell'invalidità (invalidi civili); b) invalidi del lavoro con un grado di handicap superiore al 33%, certificato dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) (invalidi ordinari); c) i sordi e i ciechi, ad eccezione dei centralinisti non vedenti, dei massaggiatori e dei fisioterapisti, dei terapisti della riabilitazione e degli insegnanti; d) gli ex militari invalidi, gli invalidi civili iscritti all'anagrafe e gli invalidi civili con minorazioni di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 915/1978. In tutti questi casi, le commissioni mediche devono fornire una seconda certificazione che consenta l'accesso al servizio di collocamento mirato e devono essere integrate con i rappresentanti dei servizi sociali che valutano e descrivono le capacità lavorative delle persone in esame, nonché il tipo di adattamento eventualmente necessario sul posto di lavoro per aumentarne la produttività e la partecipazione, secondo l'ICF e il modello bio-psico-sociale della disabilità che considera l'interazione tra la



menomazione e l'ambiente - piuttosto che la mera valutazione medica della menomazione - come un fattore chiave che determina la situazione di svantaggio.

Un'altra importante fonte di dati è la IX Relazione sull'attuazione della legge 68/1999 per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, presentata nel 2019 al Parlamento dal Ministero del Lavoro. Mentre il suddetto rapporto ISTAT 2019 - che si basa su dati raccolti intervistando direttamente i cittadini - adotta per la prima volta lo standard Global Activity Limitation Instrument (GALI), il 9° Rapporto adotta la definizione di disabilità data dalle leggi italiane, in particolare quella specificata nella Legge 104/1992 - che costituisce l'elemento costitutivo delle misure adottate - e si basa sui dati raccolti dagli uffici nazionali del lavoro presenti in tutte le province italiane per gli anni 2016, 2017, 2018. Il quadro delineato dal 9° Rapporto è molto diverso da quello che emerge dal rapporto ISTAT. Il numero di persone con disabilità iscritte nelle liste del collocamento mirato, e quindi, almeno ipoteticamente, alla ricerca attiva di un lavoro, ammonta a oltre 900.000 unità alla fine del 2018, con quelle residenti nelle regioni meridionali che coprono oltre il 60% del totale. Il quadro non è incoraggiante, perché se confrontato con il precedente 6° Rapporto, basato su dati relativi agli anni 2010 e 2011, la situazione non sembra essere migliorata di molto. Alla fine del 2011, le persone iscritte ai servizi di collocamento mirato erano 644.029, la maggior parte delle quali (60%) viveva nel sud del Paese. Se da un lato i dati del 9° Rapporto rivelano una crescente attenzione per il collocamento mirato - visto che il numero di persone iscritte è aumentato - dall'altro rilevano grandi differenze nella capacità delle regioni di organizzare servizi di collocamento mirato efficienti, il che rivela anche una generale difficoltà del sistema nazionale ad assorbire tutte le richieste.

## Grecia

In Grecia, azioni specifiche per l'occupazione e la formazione professionale sono prioritarie nell'ambito dell'Obiettivo specifico 2.3 Pari opportunità per tutti (SDGs 3,4,8,9,11,16) della proposta di Programma nazionale per l'attuazione della Convenzione per i diritti delle persone con disabilità 2019 (p. 22), che include misure suggerite quali:

- Integrazione della disabilità in tutte le politiche, le misure e i programmi per l'occupazione e la formazione professionale e miglioramento dell'accessibilità dei servizi elettronici e fisici forniti dal Servizio pubblico per l'impiego greco.
- Riforma e modernizzazione delle misure positive per facilitare l'accesso al lavoro delle persone disabili.
- Sviluppo di programmi di supporto tra pari, come la formazione di consulenti scientifici con disabilità per sostenere l'accesso dei disabili all'occupazione e lo sviluppo di politiche di inclusione attiva.
- Rivedere i possibili disincentivi all'occupazione, ad esempio scollegando l'erogazione di prestazioni in denaro dallo stato occupazionale, e fornire incentivi per promuovere l'accesso al settore privato, all'imprenditoria (sociale) e al lavoro autonomo.



- Rafforzare il ruolo dell'organo di ispezione del lavoro per garantire la piena conformità alla direttiva sulla parità di trattamento in base alla disabilità e/o alla malattia cronica e all'adeguamento ragionevole.

L'occupazione e l'istruzione sono le leve principali per l'integrazione delle persone con disabilità nella società, mentre, allo stesso tempo, la mancanza di politiche di intervento globali in questi settori è una delle principali cause di esclusione sociale.

Per quanto riguarda la legislazione, le pietre miliari del quadro normativo per il trattamento delle persone con disabilità sul posto di lavoro sono due disposizioni costituzionali contenute nell'articolo 4 e nell'articolo 25 della Costituzione greca. Il primo sancisce il principio di uguaglianza e il secondo il principio dello Stato sociale di diritto.

Secondo l'articolo 4, "1. I greci sono uguali davanti alla legge. 2. Gli uomini e le donne greci hanno uguali diritti e doveri". L'uguaglianza assume la forma di un'uguaglianza proporzionale che vieta la differenziazione arbitraria tra situazioni simili (giustizia distributiva). Anche se la Costituzione si riferisce solo all'uguaglianza dei cittadini davanti alla legge, è chiaro che sancisce anche l'uguaglianza della legge nei confronti dei cittadini.

Secondo l'articolo 25, "1. I diritti degli esseri umani come individui e come membri della società, così come il principio dello Stato sociale, sono garantiti dallo Stato. Tutti gli organi dello Stato sono tenuti a garantirne l'esercizio effettivo e senza ostacoli. Questi diritti si applicano alle relazioni tra individui che sono considerate idonee. Le restrizioni di qualsiasi tipo che possono essere imposte a questi diritti secondo la Costituzione devono essere previste direttamente dalla Costituzione o dalla legge, se vi è un pregiudizio a favore, e rispettare il principio di proporzionalità. 2. Il riconoscimento e la tutela dei diritti fondamentali e inalienabili dell'uomo da parte dello Stato mirano alla realizzazione del progresso sociale nella libertà e nella giustizia".

Il quadro giuridico e le politiche per l'occupazione inclusiva delle persone con disabilità sono disciplinati principalmente dalla Legge 4483/2017, che stabilisce misure per l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro. Il Decreto presidenziale 6/1996 è stato istituito in conformità alla Direttiva 89/654/CEE e richiede misure sul luogo di lavoro per soddisfare le esigenze dei lavoratori con disabilità e facilitare il loro accesso all'occupazione e al lavoro. Può essere chiaramente utilizzato in combinazione con l'articolo 10 della legge 3304/2005, che prevede che il datore di lavoro sia obbligato ad adottare tutte le misure necessarie per consentire alle persone con disabilità di accedere all'occupazione, evolversi professionalmente e partecipare alla formazione professionale ("misure di adeguamento ragionevole"). Può essere utilizzato anche in combinazione con l'articolo 2 della legge 3996/2011 che definisce l'Ispettorato ellenico del lavoro (SEPE) come responsabile della verifica dell'attuazione del principio della parità di trattamento, in conformità con le disposizioni dell'articolo 19 della legge 3304/2005 e ai sensi dell'articolo 10 della legge 3304/2005. Si applica sia a coloro che sono stati collocati grazie alla legge 2643/1998 sia a coloro che non lo sono stati.



Co-funded by  
the European Union

La legge 2643/1998 (articolo 3, Gazzetta ufficiale del governo 220/A', pubblicata il 28/09/1998) stabilisce un sistema di quote per l'impiego di persone con disabilità nel settore pubblico ristretto (articolo 2) e nel settore pubblico e privato (articolo 3) sulla base dell'articolo 22§1 e dell'articolo 21§6 della Costituzione. La legge prevede che il 5% del totale dei posti di lavoro vacanti annunciati da qualsiasi impresa pubblica (con più di 50 dipendenti), ente di diritto pubblico, organizzazione governativa locale e persona giuridica di diritto privato che assume personale attraverso il Consiglio supremo per la selezione del personale civile sia riservato alle persone con disabilità. La percentuale corrispondente per le imprese greche con più di 50 dipendenti è dell'8%. Le persone con una percentuale minima di disabilità del 50%, che sono registrate nei registri dei disoccupati del Servizio Pubblico per l'Impiego greco (DYPA), sono sottoposte a un processo di assunzione speciale.

Nel tentativo di razionalizzare l'oggettività del sistema delle quote, la legge promuove le qualifiche legate alla conoscenza e introduce il sistema a punti di criteri sociali, come la situazione familiare ed economica. Nello specifico, questi criteri sono l'età, le qualifiche (diplomi), la percentuale di disabilità, lo stato civile e la situazione economica.

Successivi interventi legislativi (legge antidiscriminazione 4443/2016, legge 3699/2008 sull'integrazione sociale delle persone con disabilità e legge 4765/2021) hanno modernizzato le disposizioni in materia e le hanno adattate alle nuove condizioni del mercato del lavoro. I risultati, tuttavia, riflessi sull'occupazione delle persone con disabilità, indicano la necessità di un'ulteriore riforma e modernizzazione del quadro istituzionale relativo al sistema nazionale di quote per le persone con disabilità e/o malattie croniche.

La legge 4019/2011 è la prima legge che istituzionalizza l'economia sociale in Grecia e indica cosa dovrebbe essere una cooperativa urbana (impresa cooperativa sociale - KoinSEp). Essa mira a facilitare l'accesso alle opportunità di lavoro e all'attivazione professionale di parti significative della popolazione, a combattere la discriminazione e l'esclusione sociale, a fornire servizi sociali moderni e di qualità, a trasformare le istituzioni di protezione sociale e di welfare esistenti, non sostenibili, in imprese sociali.

Inoltre, la legge 4488/2017, nota anche come legge sull'accessibilità e l'occupazione delle persone con disabilità, stabilisce disposizioni per promuovere l'occupazione delle persone con disabilità nei settori pubblico e privato, compreso il settore GLAM. In base a questa legge, i datori di lavoro del settore pubblico e privato con più di 50 dipendenti sono tenuti ad assumere una percentuale di persone con disabilità pari ad almeno il 5% della loro forza lavoro. Sono inoltre tenuti a fornire sistemazioni ragionevoli per garantire alle persone con disabilità pari opportunità sul posto di lavoro, anche nei processi di assunzione e reclutamento. La legge prevede anche incentivi per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità, tra cui agevolazioni fiscali, sovvenzioni e sussidi per l'adattamento di spazi e attrezzature di lavoro. La legge istituisce un Registro nazionale delle persone con disabilità, gestito dal Ministero del Lavoro, della Previdenza sociale e del Welfare e utilizzato per mettere in contatto le persone in cerca di lavoro con i potenziali datori di lavoro.



Co-funded by  
the European Union

Ecco gli aspetti principali del quadro giuridico e delle politiche in Grecia:

**Non discriminazione e parità di trattamento:** La legge 4483/2017 vieta la discriminazione basata sulla disabilità in tutti gli aspetti dell'impiego, compresi il reclutamento, l'assunzione, la promozione e le condizioni di lavoro. I datori di lavoro sono tenuti a fornire sistemazioni ragionevoli per consentire alle persone con disabilità di accedere e svolgere le proprie mansioni lavorative.

**Sistema di quote di occupazione:** La Grecia ha un sistema di quote di occupazione noto come "Obbligo di assumere persone con disabilità" (Ergasia se Atoma me Efhēmida). I datori di lavoro del settore pubblico e privato con 50 o più dipendenti sono tenuti a riservare una certa percentuale della loro forza lavoro alle persone con disabilità. La quota è attualmente fissata al 3% della forza lavoro totale.

**Riabilitazione professionale e sostegno all'occupazione:** L'Organizzazione greca per l'impiego della manodopera (OAED) offre programmi di riabilitazione professionale e servizi di sostegno all'occupazione per le persone con disabilità. Questi programmi includono formazione professionale, servizi di collocamento e assistenza finanziaria per l'adattamento del posto di lavoro.

**Inserimento lavorativo assistito:** I programmi di inserimento lavorativo assistito mirano a facilitare l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro. Questi programmi forniscono un supporto personalizzato, un accompagnamento al lavoro e un'assistenza per l'integrazione nel posto di lavoro.

**Accessibilità:** Le leggi greche sottolineano la necessità di accessibilità sul posto di lavoro. I datori di lavoro sono tenuti a garantire misure ragionevoli di accessibilità, come strutture accessibili, tecnologie assistive e supporto alla comunicazione, per facilitare l'inclusione delle persone con disabilità nella forza lavoro.

**Benefici e sicurezza sociale:** Le persone con disabilità che non sono in grado di lavorare o che devono affrontare limitazioni lavorative significative possono avere diritto a vari benefici e disposizioni di sicurezza sociale, tra cui assegni di invalidità, copertura sanitaria e altri servizi di assistenza sociale.

**Istruzione e formazione inclusive:** La Grecia promuove un'istruzione e una formazione inclusive per preparare le persone con disabilità all'occupazione. Vengono compiuti sforzi per garantire la parità di accesso all'istruzione e alle opportunità di apprendimento permanente, consentendo agli individui di acquisire le competenze e le qualifiche necessarie per il mercato del lavoro.

## Sintesi comparativa

La CRPD è applicabile in tutti i Paesi partecipanti alla ricerca perché tutti l'hanno ratificata. Il Ministero del Lavoro, del Welfare e della Previdenza Sociale di Cipro ha istituito il Dipartimento per l'inclusione sociale delle persone con disabilità, incaricato di attuare la CRPD. Nel corso del 2020 i principali problemi e sfide legati alla disabilità in Lituania sono rimasti invariati, nonostante il miglioramento della situazione generale. Ci sono diversi problemi con il sistema utilizzato per raccogliere statistiche sulle persone con disabilità nel mercato del lavoro in Italia. Questo meccanismo deve essere



migliorato per garantire che il requisito della Legge n. 68/1999 (articolo 21) che prevede la presentazione di relazioni biennali al Parlamento da parte del Ministero delle Politiche Sociali sia rispettato in modo coerente e puntuale.

La situazione in Grecia è caratterizzata da una legislazione e da una Costituzione che prevede la parità di trattamento per tutte le persone, ma rimangono sfide fondamentali: il sostegno a livello di comunità e la deistituzionalizzazione sono le due principali preoccupazioni per lo sviluppo delle politiche e dei finanziamenti relativi alle disabilità. Garantire il diritto a una vita indipendente è importante dal punto di vista delle persone con disabilità, poiché influisce direttamente sulla capacità di accedere al lavoro, all'istruzione e alla partecipazione alla comunità. Il problema principale in Austria è che le politiche sulla disabilità sono ancora viste come un ripensamento e non sono trattate come una questione di politica generale. Solo in parte (se non del tutto) le disposizioni della CRPD delle Nazioni Unite e le raccomandazioni della commissione vengono realmente attuate. Di conseguenza, le persone con disabilità continuano a incontrare ostacoli nella società austriaca rispetto alle persone non disabili, che potrebbero peggiorare notevolmente nel contesto della COVID-19.

## 2.2 Politica sociale e del mercato del lavoro per le persone con disabilità

Le differenze di produttività, i difetti del mercato del lavoro dovuti a pregiudizi e discriminazioni e i disincentivi causati dai sistemi di compensazione della disabilità sono solo alcuni dei fattori che hanno un impatto sulla situazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro (2, 17-19). Molte nazioni hanno leggi contro la discriminazione basata sulla disabilità per affrontare i problemi del mercato del lavoro e promuovere l'occupazione delle persone con disabilità. Si prevede che il rispetto della legislazione antidiscriminatoria aumenterà l'accesso all'economia formale e avrà vantaggi sociali più ampi. Inoltre, diverse nazioni hanno politiche particolari, come le quote, volte ad aumentare le prospettive di lavoro delle persone con disabilità (20). La formazione professionale, la consulenza, il supporto nella ricerca di lavoro e il collocamento sono tutti esempi di servizi di riabilitazione professionale e di occupazione che possono migliorare o ripristinare la capacità di una persona con disabilità di competere nel mercato del lavoro e promuovere l'inclusione.

Le persone con disabilità possono migliorare o recuperare le loro capacità di competere nel mercato del lavoro con l'aiuto dei servizi di riabilitazione professionale e di collocamento, come la formazione professionale, la consulenza, il collocamento e l'aiuto nella ricerca di lavoro. Questi servizi facilitano anche l'inserimento nel mercato del lavoro. Il motore principale di tutto questo è il cambiamento degli atteggiamenti lavorativi. Rapporto mondiale sulla disabilità

L'espressione "forza lavoro" si riferisce a tutte le persone in età lavorativa che sono in grado, disposte e accessibili a lavorare (23). Il termine "disoccupati" comprende coloro che non sono occupati ma sono comunque alla ricerca di un lavoro. Le seguenti variabili possono essere utilizzate per valutare la condizione lavorativa di una persona con disabilità: Il tasso di occupazione è la quota della forza lavoro



che è occupata; il tasso di disoccupazione è il numero di persone senza lavoro rappresentato in percentuale della forza lavoro.

La percentuale di popolazione adulta economicamente attiva, occupata o disoccupata, è nota come tasso di partecipazione alla forza lavoro (22). Il rapporto di occupazione misura quante persone con disabilità sono occupate rispetto a quante persone in generale sono occupate (World Disability Report, 2017).

La partecipazione al mercato del lavoro, che favorisce l'inclusione sociale, è un fattore determinante per l'integrazione nella società. Oltre a dare un contributo alla società, l'occupazione apre le porte all'indipendenza e offre la possibilità di ottenere prestazioni di sicurezza sociale. Secondo i dati del Forum europeo sulla disabilità (EDF), solo il 50,8% delle persone con disabilità nell'Unione europea ha un lavoro, in netto contrasto con il 74,8% delle persone senza disabilità.

Rispetto agli uomini e alle donne non disabili, che avevano tassi di occupazione rispettivamente del 64,9% e del 29,9%, gli uomini con disabilità avevano tassi di occupazione del 52,8% e le donne con disabilità del 19,6%, secondo un'analisi dei risultati dell'indagine mondiale sulla salute in 51 nazioni. Secondo un recente studio dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) (2), in 27 Paesi le persone con disabilità in età lavorativa hanno subito notevoli svantaggi sul mercato del lavoro e risultati peggiori rispetto alle persone in età lavorativa senza disabilità. Il loro tasso di occupazione era in media del 44%, inferiore a quello delle persone senza disabilità (75%). La percentuale di inattività era circa 2,5 volte maggiore tra le persone senza disabilità (49% contro 20%, rispettivamente).

## Austria

Il semestre europeo del 2021 sarà fortemente influenzato dall'attuazione dei principali elementi del prossimo Piano d'azione nazionale austriaco per la disabilità 2022-2030 (ad esempio, per quanto riguarda l'occupazione, l'inclusione sociale e l'istruzione). Le politiche con un elevato potenziale di successo non potranno essere attuate senza un adeguato finanziamento, coordinamento e definizione dei ruoli, nonché senza indicatori e raccolta sistematica dei dati.

Circa il 15% degli austriaci ha una disabilità permanente. Esistono cifre precise per le persone disabili che beneficiano della protezione legale (le caratteristiche includono: grado di disabilità di almeno il 50%, non in formazione, massimo 65 anni). Il loro numero è quasi raddoppiato dal 1990 (uno dei motivi è l'aumento del tasso di occupazione). Nel 2020 c'erano 121.889 beneficiari di persone disabili in Austria. Dei disabili ammissibili, 3.709 erano lavoratori autonomi, 59.925 occupati e 14.588 disoccupati (wko.at).

La partecipazione al mercato del lavoro aperto è ancora difficile per le persone con disabilità, soprattutto per quelle che hanno menomazioni più gravi o sono colpite dall'epidemia di COVID-19. È impossibile valutare l'efficacia degli interventi esistenti a causa della mancanza di dati completi sulla situazione lavorativa delle persone con disabilità. È impossibile valutare l'efficacia degli interventi esistenti a causa della mancanza di dati completi sulla situazione lavorativa delle persone con disabilità.



La valutazione ufficiale del programma operativo austriaco per l'attuazione del FSE ha rilevato che l'integrazione dell'accessibilità e delle questioni relative alla disabilità nelle iniziative del FSE è stata un fallimento. Secondo la valutazione, non ci sono strutture o conoscenze sufficienti per attuare il mainstreaming della disabilità come obiettivo orizzontale, come previsto. Sia la valutazione del FSE che quella del PAN consigliano una raccolta di dati e ricerche approfondite su argomenti riguardanti le persone con disabilità.

I dati di EU-SILC mostrano che in Austria il tasso di occupazione delle persone con disabilità è stato del 56,5% nel 2018, rispetto al 77,5% delle persone non disabili e 5,8 punti in più rispetto alla media dell'UE27. Ciò si traduce in un divario occupazionale per le persone con disabilità stimato in circa 21 punti percentuali (divario medio nell'UE27: 24,2, cfr. Tabelle 1-3).

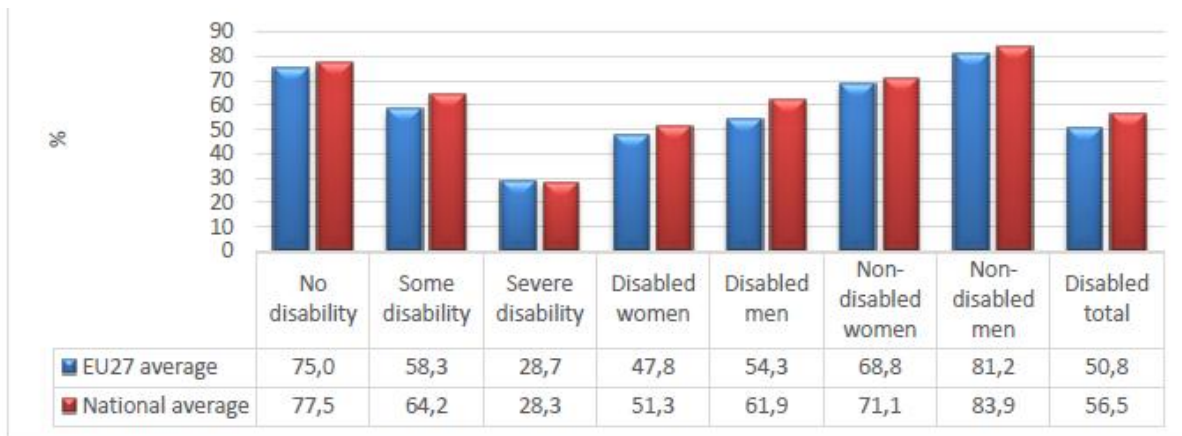


Tabella 1: Tassi di occupazione, per disabilità e sesso (età 20-64 anni) Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Austria

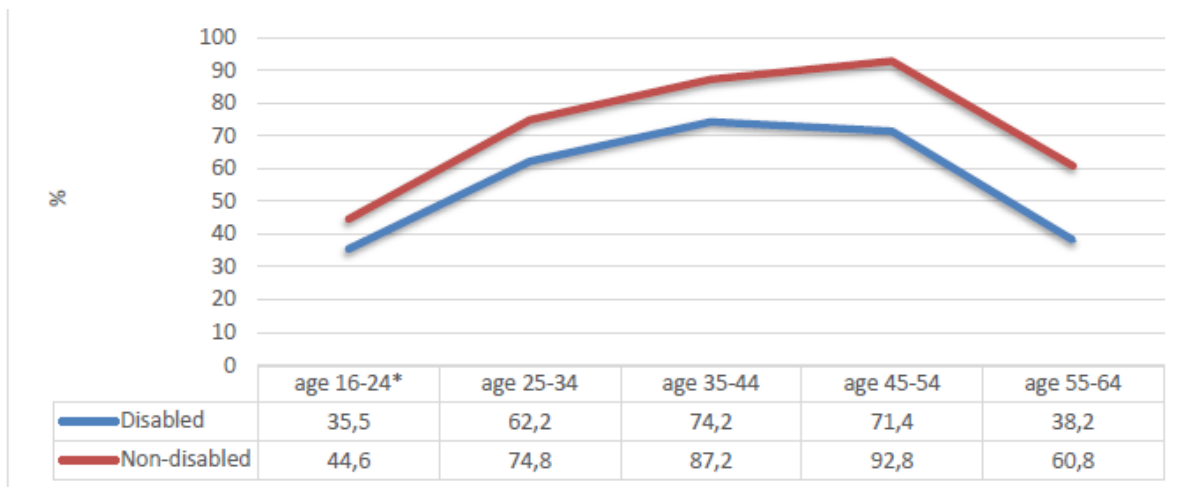
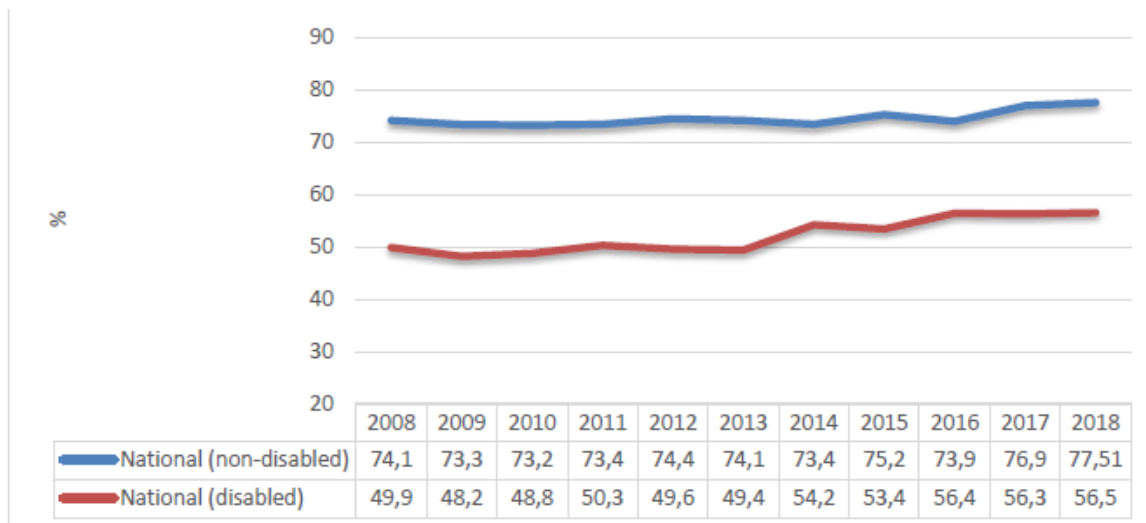




Tabella 2: Tassi di occupazione in Austria, per disabilità e gruppo di età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Austria



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabella 3: Tendenze nazionali dei tassi di occupazione, per condizione di disabilità (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Austria

Le stesse cifre mostrano che nel 2018 i disoccupati erano rispettivamente il 15,6% e il 5,0% (cfr. tabelle 4-6). L'Austria ha una percentuale maggiore di persone con disabilità rispetto alla media dei Paesi dell'UE-27, secondo i dati SILC dell'UE (persone che segnalano attività).

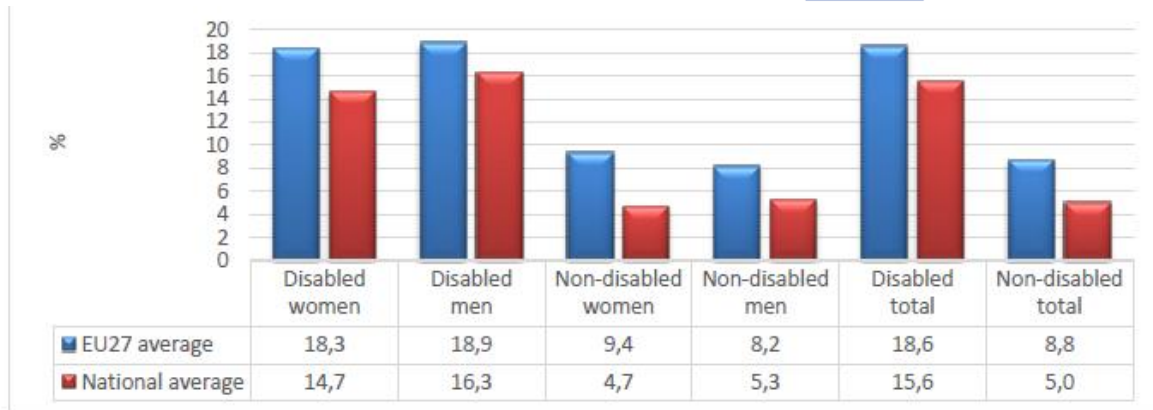


Tabella 4: Tassi di disoccupazione per disabilità e sesso (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Austria

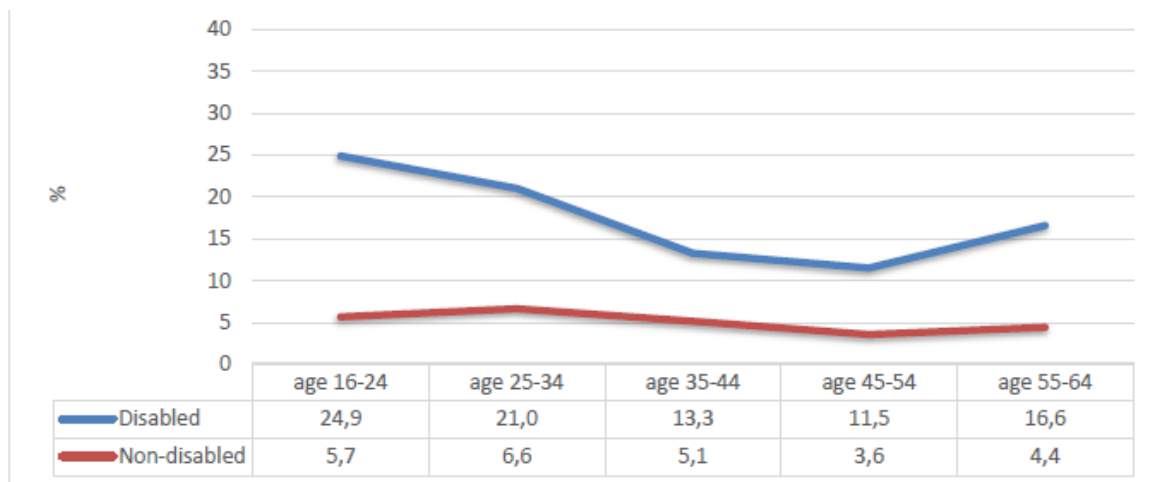
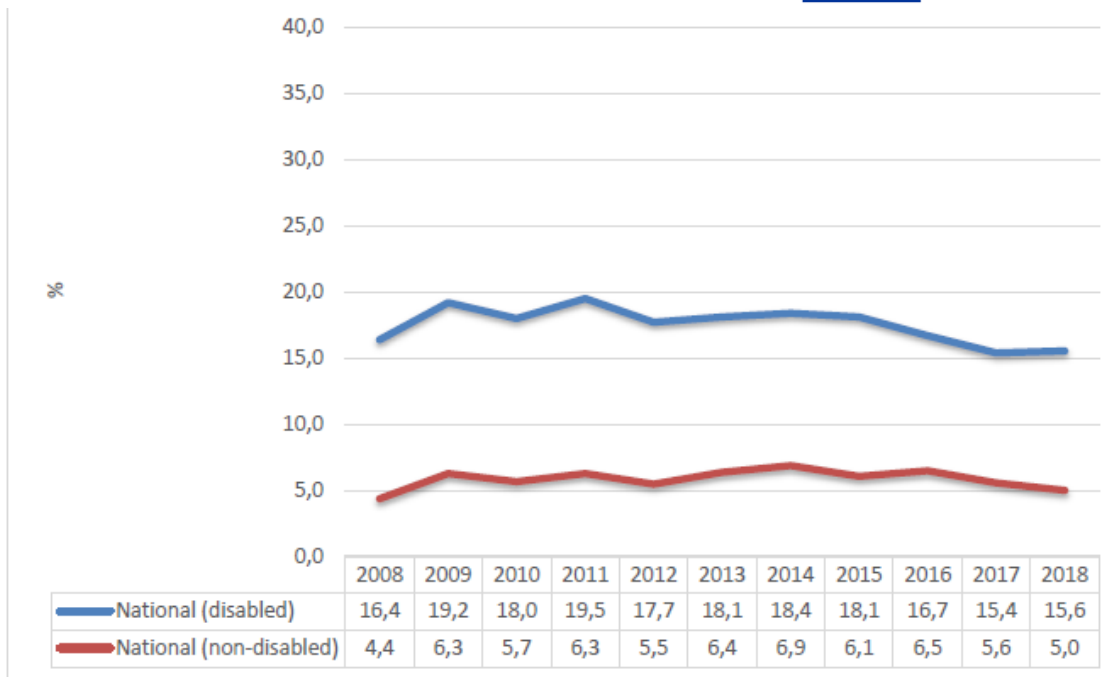


Tabella 5: Tassi di disoccupazione in Austria, per disabilità e gruppo di età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Austria



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabella 6: Andamento nazionale del tasso di disoccupazione, in base allo stato di disabilità (età 20-64 anni)  
Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Austria

La differenza di occupazione tra le persone con disabilità e quelle che non ne sono affette è evidenziata dalla maggiore discrepanza nella fascia di età compresa tra i 55 e i 64 anni. Rispetto alle persone più giovani, gli anziani con disabilità (o con problemi di salute) hanno una probabilità di disoccupazione sostanzialmente più alta.

## Cipro

A Cipro, il Dipartimento per l'inclusione sociale delle persone con disabilità (DSIPD) e il Dipartimento del lavoro sono due agenzie all'interno del Ministero del lavoro, del welfare e delle assicurazioni sociali (MLWSI) che forniscono programmi per assistere le persone con disabilità nella forza lavoro. I risultati occupazionali relativi ai piani e alle azioni sono stati i seguenti, secondo il Rapporto annuale 20198 del DSIPD:

- Risultati della legge N.146(I)/2009 sull'assunzione di persone con disabilità nel settore pubblico allargato:9 Nel 2018 sono state assunte altre 30 persone con disabilità, portando il numero totale di persone con disabilità che lavorano nel settore pubblico e in quello allargato a 185 (140 nel servizio educativo, 7 nel servizio pubblico, 6 nel servizio pubblico a tempo indeterminato retribuito a ore e 19 in altri settori).
- La tabella A (si veda l'allegato 7.1.3 della scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Cipro) riassume i risultati dei programmi per la disabilità che sono pertinenti al mercato del lavoro per i cinque anni precedenti.10 Il DSIPD offre altri due programmi per il



mercato del lavoro specifici per la disabilità rivolti alle organizzazioni di disabili, per i quali non sono state presentate domande nel 2019. Si tratta di iniziative per il finanziamento di ONG che si occupano di disabilità, di professionisti che lavorano con persone con disabilità e di programmi di formazione per entrambi.

molte persone con disabilità, soprattutto quelle prive di un titolo di studio secondario riconosciuto, non beneficerebbero dell'attuazione della legge sull'assunzione di persone con disabilità nel settore pubblico allargato (disposizioni speciali) del 2009 (N.146(I)/2009)<sup>18</sup>. Sebbene i tassi di disoccupazione sembrano essere aumentati negli ultimi anni, esistono numerosi ostacoli legali che frenano gli sforzi per aumentare l'occupabilità delle persone con disabilità. L'estensione della legge sulle quote al settore privato e il rafforzamento della definizione legale di accomodamento ragionevole nell'esecuzione sono due ostacoli. Le credenziali educative alternative, o esenzioni, devono essere maggiormente accettate. Inoltre, non esistono molti programmi di formazione mirati che portino al lavoro le persone con disabilità. I programmi esistenti sono relativamente specializzati, con scarse prove della loro efficacia (solo il conteggio dei partecipanti) e nessuna prova della loro sostenibilità. Nonostante sia stata introdotta, l'innovazione delle imprese sociali non è più in uso. Sebbene le preoccupazioni e i suggerimenti di cui sopra siano stati condivisi con le autorità competenti da diverse parti, non sono stati ancora incorporati, né nello sviluppo del secondo e terzo Piano d'azione nazionale per la disabilità, né discussi e valutati.

I candidati alle quote devono essere in possesso di tutte le credenziali rilevanti per la posizione, tra cui spesso il diploma di una scuola superiore riconosciuta dallo Stato, e devono essere in grado di superare tutti gli esami scritti e orali necessari. Molte persone con disabilità sono escluse da queste norme, poiché le credenziali dei diplomati di scuole speciali, unità speciali o scuole tradizionali con lo status di osservatori non sono riconosciute. Anche nelle situazioni in cui le persone con disabilità hanno la possibilità di candidarsi per una posizione nel settore pubblico più ampio, devono passare attraverso il processo di valutazione.

L'avvertenza sulle "misure ragionevoli" contenuta nella Legge sulle persone con disabilità (. 127(I)/2000, nell'Elenco delle questioni del Comitato delle Nazioni Unite (febbraio 2017) e nel Pilastro sociale dell'UE 22 dipende da considerazioni finanziarie, dando ai datori di lavoro un margine di manovra legale per evitare le loro responsabilità legali nei confronti delle persone disabili.<sup>23</sup> Secondo la legge, le "misure ragionevoli" possono essere attuate solo nella misura in cui non impongono un onere finanziario ingiusto al datore di lavoro in questione. Come indicato nell'articolo 5(c)72(I)2(d), l'esistenza giustifica anche la donazione di beneficenza e altre opzioni di donazione rispetto agli obblighi statali. L'Alleanza Pancypriana per la Disabilità ha affermato nella sua Presentazione a 24 che la maggior parte delle DPO ha espresso il proprio disappunto per il fatto che l'effettiva attuazione della legge non tenga conto degli obblighi legali di fornire accomodamenti ragionevoli ai potenziali dipendenti con disabilità.

I dati di EU-SILC mostrano che il tasso di occupazione delle persone con disabilità a Cipro è stato del 49,7% nel 2018, un valore inferiore di circa -1,1 punti rispetto alla media dell'UE27 e che determina un



divario occupazionale stimato di circa 25 punti percentuali (divario medio dell'UE27: 24,2, cfr. tabelle 7-9). In confronto, il tasso di occupazione delle persone senza disabilità a Cipro era del 75,2% nel 2018.

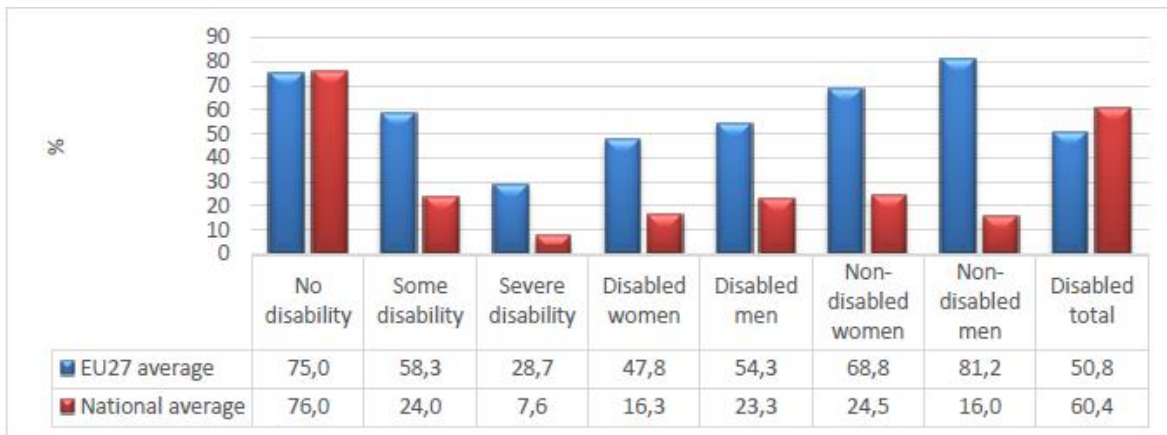


Tabella 7: Tassi di occupazione, per disabilità e sesso (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Cipro

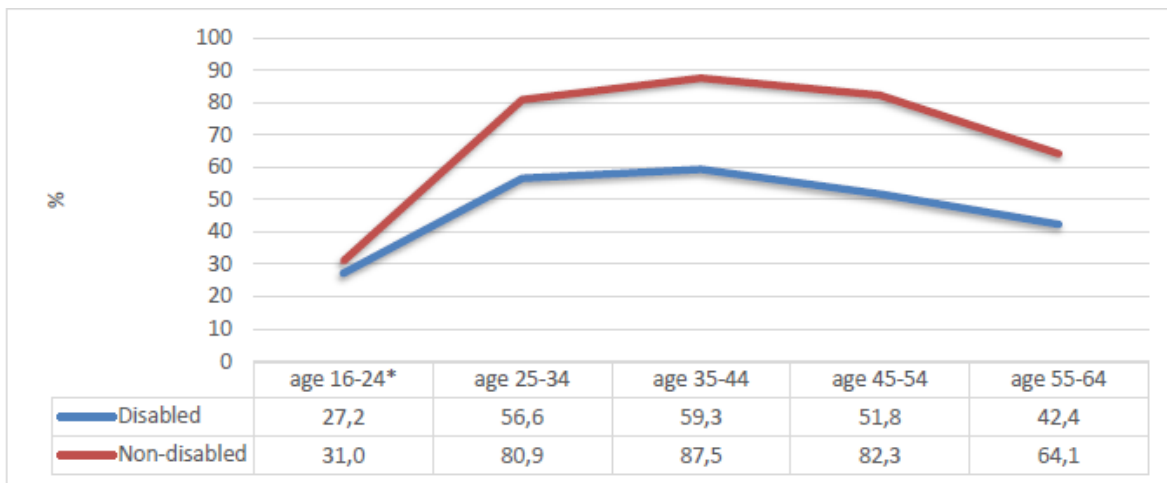
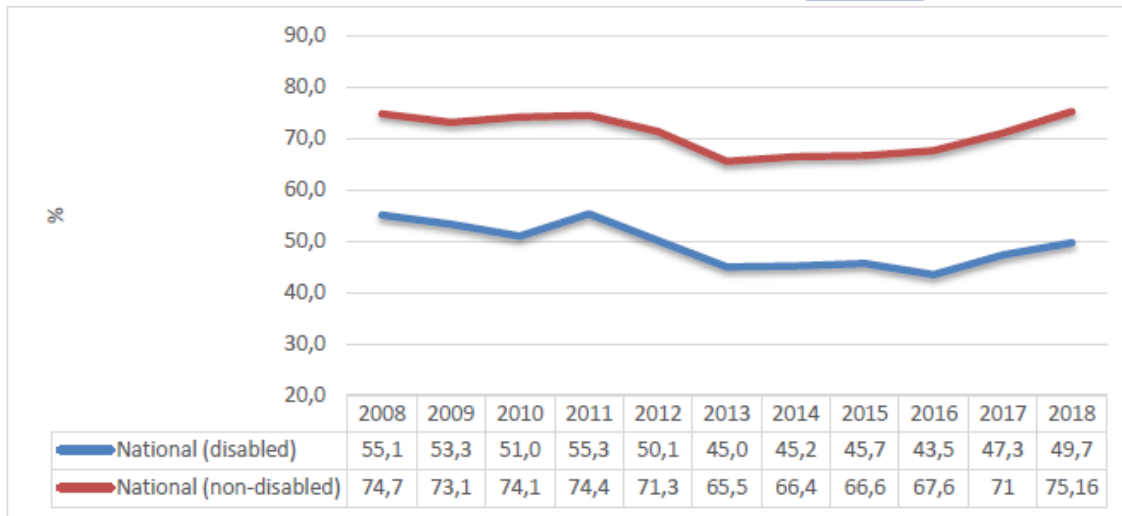


Tabella 8: Tassi di occupazione a Cipro, per disabilità e gruppo di età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Cipro



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabella 9: Tassi di occupazione, per disabilità e sesso (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Cipro

Gli stessi dati mostrano che nel 2018 i tassi di disoccupazione erano rispettivamente del 24,7% e dell'11,3% (vedi tabelle 10-12) e che il tasso di attività economica a Cipro per le persone con disabilità era del 66,0%, rispetto all'84,7% per tutti gli altri. Nelle tabelle corrispondenti dell'allegato, questi indicatori sono suddivisi per sesso ed età.

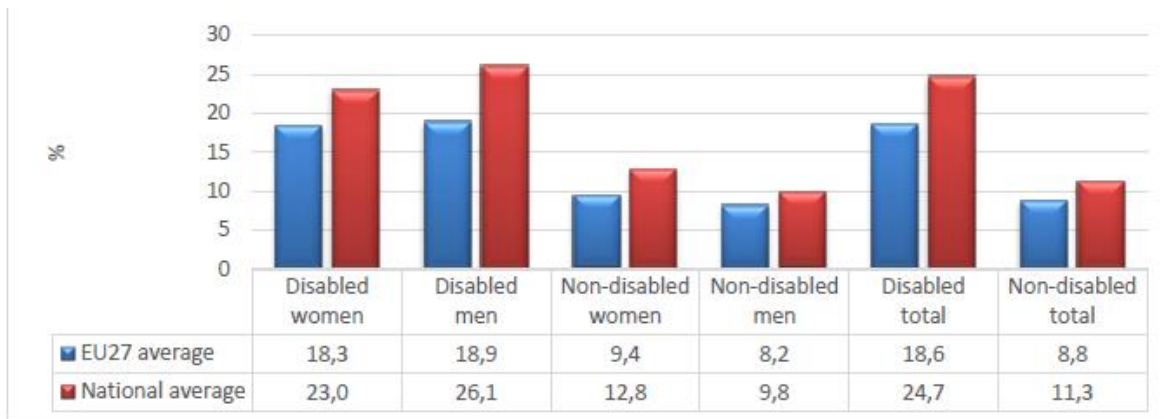


Tabella 10: Tassi di disoccupazione per disabilità e sesso (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Cipro

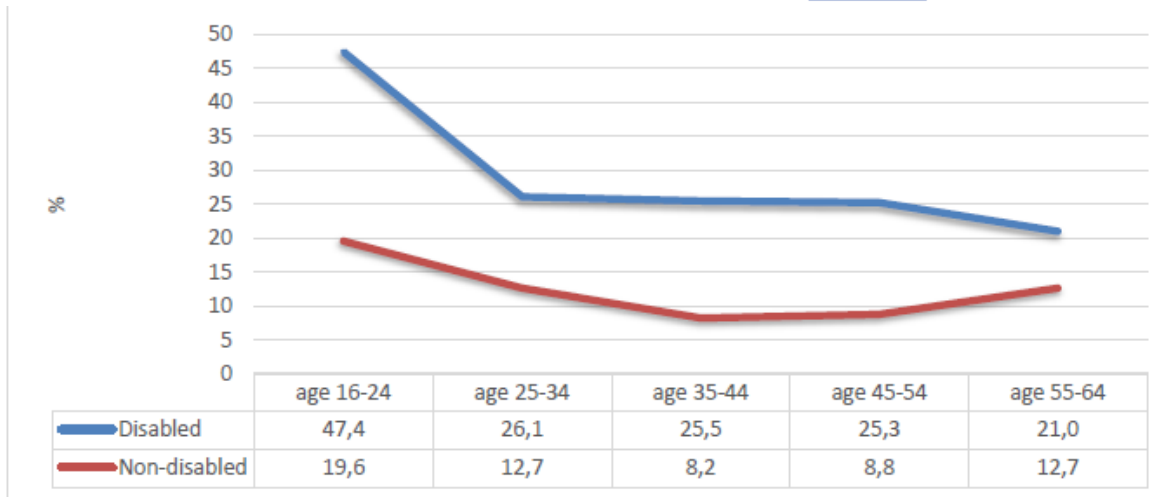
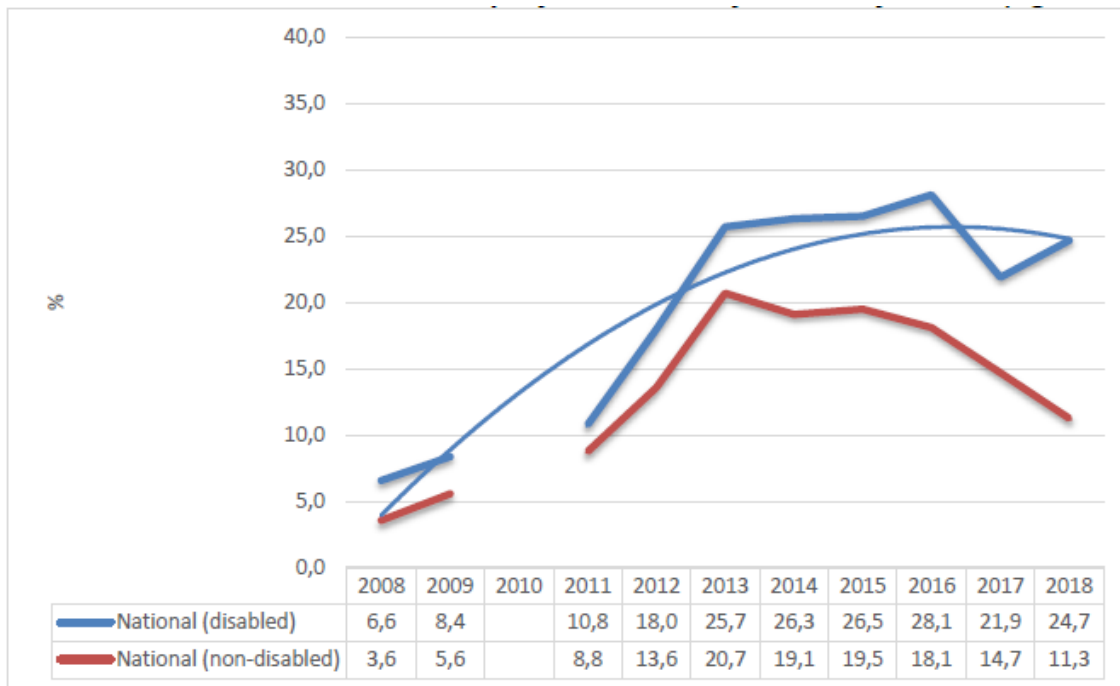


Tabella 11: Tassi di disoccupazione a Cipro, per disabilità e gruppo di età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Cipro



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabella 12: Andamento nazionale del tasso di disoccupazione, per condizione di disabilità (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Cipro



Co-funded by  
the European Union

Lo studio sulla forza lavoro del Servizio Statistico di Cipro, così come il sito web e la relazione annuale del Ministero, forniscono tutti dati statistici<sup>7</sup> sul mercato del lavoro, conservati dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro, che fa parte del Dipartimento del Lavoro. Tuttavia, né questi dati né il questionario utilizzato per lo studio contengono informazioni sulla disabilità. Secondo il paragrafo 54 dell'articolo 27 della CRPD delle Nazioni Unite, nel 2017 il Comitato delle Nazioni Unite ha raccomandato allo Stato parte di "raccogliere dati sull'occupazione delle persone con disabilità, disaggregati per sesso, età e tipo di menomazione". Pertanto, da questo punto di vista, è impossibile riassumere e definire lo stato attuale del lavoro e della disoccupazione delle persone con disabilità a Cipro.

### Lituania

Nonostante i miglioramenti nella situazione generale, le questioni e le preoccupazioni principali relative alla situazione della disabilità in Lituania persistevano nel 2020 (scheda paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Lituania) :

- Solo il 29% delle persone con disabilità in età lavorativa partecipa al mercato del lavoro.
- La Lituania (43,6%) ha il terzo più alto tasso di esclusione sociale e povertà tra i Paesi dell'UE per le persone con disabilità.
- Nel biennio 2019-2020, il governo lituano ha puntato principalmente sull'aumento dell'assistenza sociale per ridurre la povertà.
- Il processo di deistituzionalizzazione è stato ritardato di oltre due anni.
- Solo il 19% delle 340 strutture sanitarie è completamente accessibile ai disabili.
- Il numero di studenti nelle scuole speciali è rimasto invariato.

Per combattere la povertà, le misure di politica sociale della Lituania per il 2019-2020 si basano principalmente sui sussidi sociali e non sono in linea con i principi del Pilastro europeo dei diritti sociali o con gli Obiettivi di sviluppo sostenibile. A causa della mancanza di fondi e di accessibilità, la maggior parte delle persone con disabilità non sarà in grado di utilizzare i nuovi servizi sociali (assistente personale, occupazione assistita e assistenza sul lavoro).

Nel 2018 il governo ha dato priorità a sei misure significative. 3 di queste riguardano l'istruzione. Gli anni 2020 sono stati dedicati al proseguimento delle opere prioritarie nella riforma dell'istruzione e la Lituania ha dimostrato un'enorme volontà nel PNR5 del 2018 di trasformare la situazione generale dell'istruzione. Tuttavia, i risultati mostrano che è improbabile che la riforma dell'istruzione abbia un impatto significativo sui risultati e sulle opportunità di scolarizzazione delle persone con disabilità. La maggior parte delle riforme mira ad aumentare la retribuzione degli insegnanti, a fondere le università e a migliorare il sistema educativo.

Secondo i dati dell'EU-SILC, il tasso di occupazione delle persone con disabilità in Lituania era del 49,8% nel 2018, rispetto all'80,3% delle persone non disabili. Questo dato è inferiore di un punto rispetto alla media dell'UE-27, ma comporta comunque un divario occupazionale significativo per le persone con disabilità di circa 31 punti percentuali (rispetto a un divario medio dell'UE-27 di 24,2, cfr. tabelle 13-15).

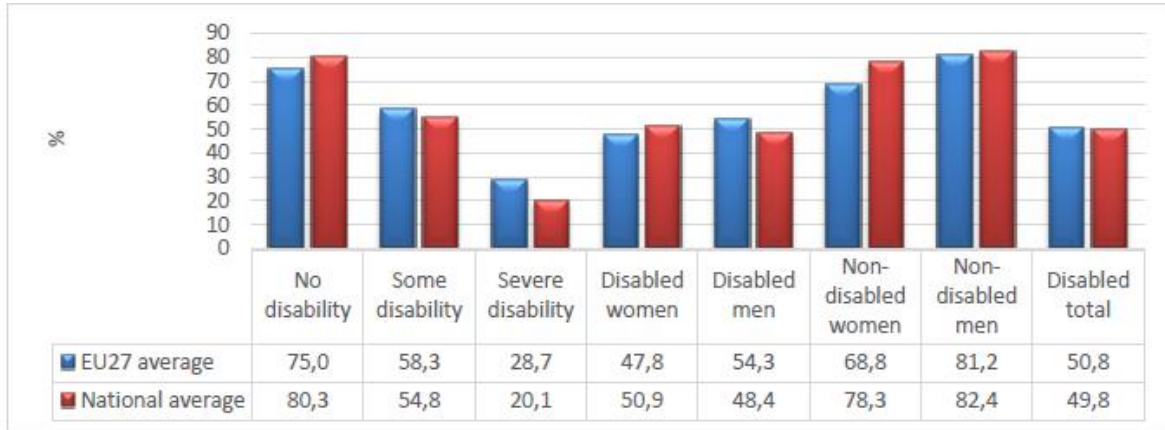


Tabella 13: Tassi di occupazione, per disabilità e sesso (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Lituania

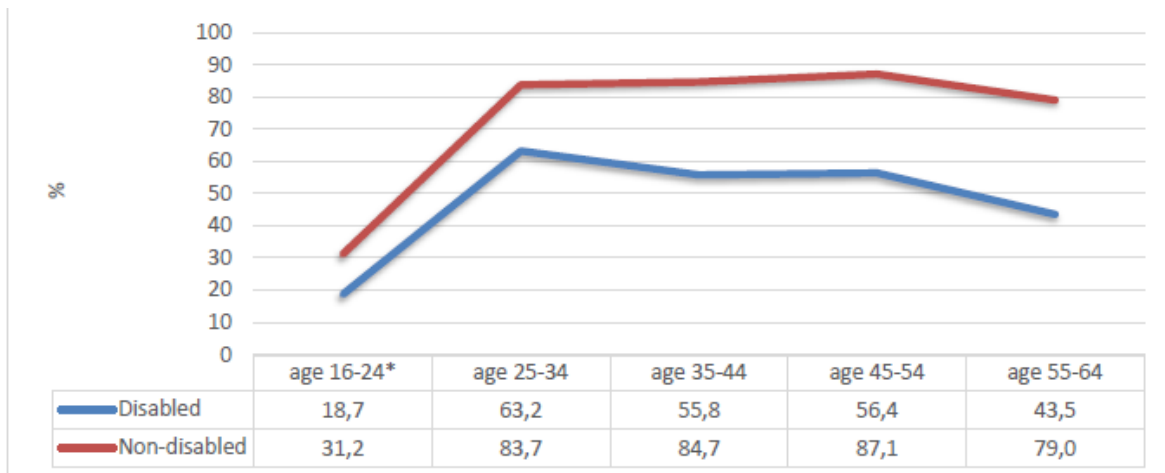
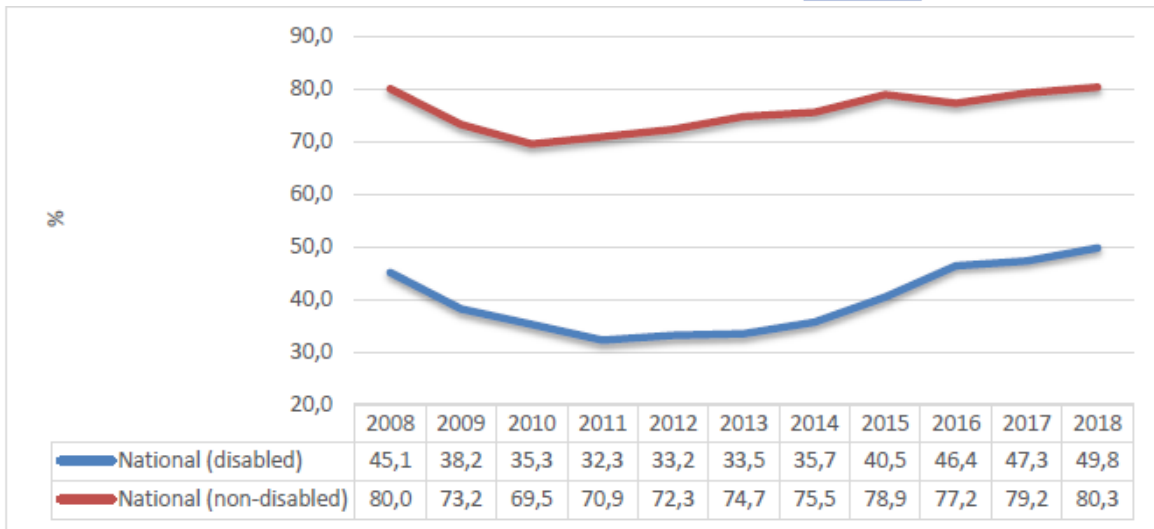


Tabella 14: Tassi di occupazione in Lituania, per disabilità e gruppo di età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Lituania



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabella 15: Tassi di occupazione, per disabilità e sesso (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Lituania

Secondo gli stessi dati, nel 2018 i tassi di disoccupazione erano del 20,0% e dell'8,9% (cfr. tabelle 16-18), mentre in Lituania il tasso di attività economica delle persone con disabilità era del 62,2%, rispetto all'88,2% di tutti gli altri. Nelle tabelle corrispondenti dell'allegato, questi indicatori sono suddivisi per sesso ed età.

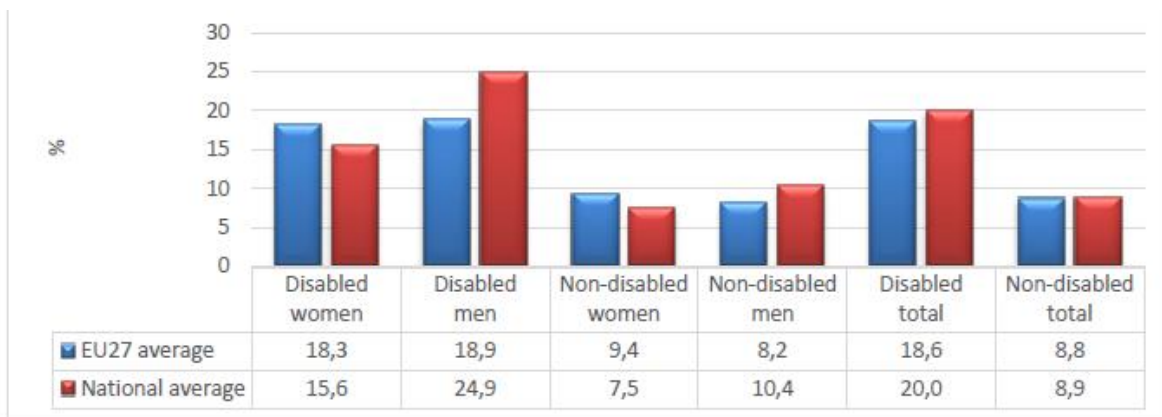


Tabella 16: Tassi di disoccupazione per disabilità e sesso (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Lituania

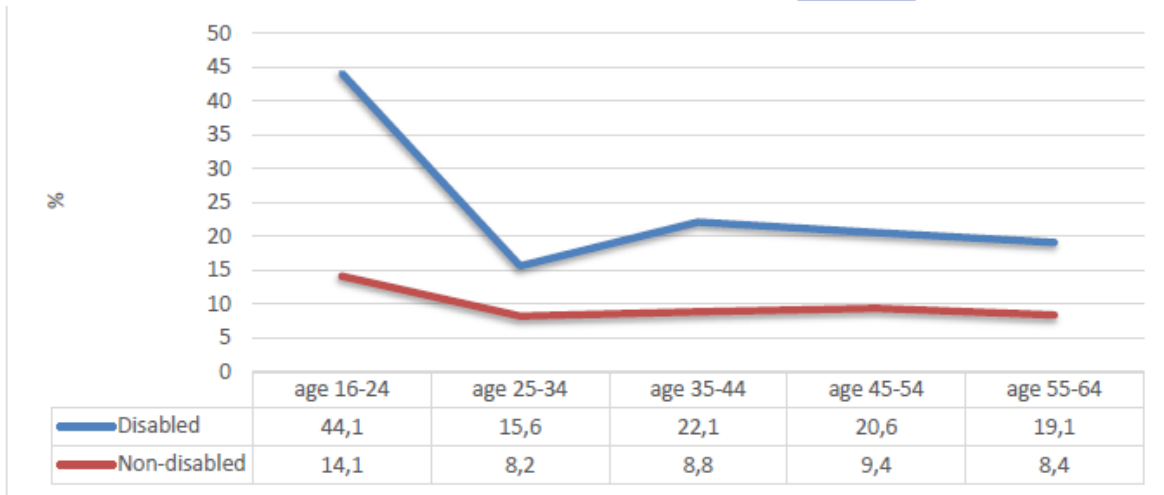
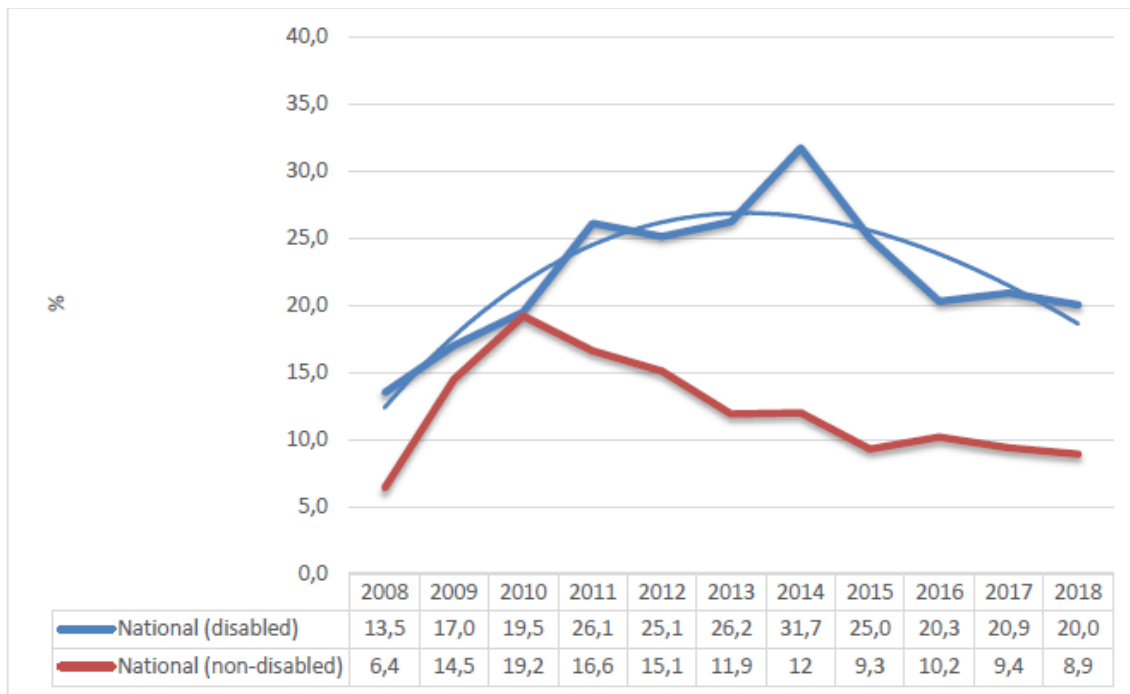


Tabella 17: Tassi di disoccupazione in Lituania, per disabilità e gruppo di età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Lituania



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabella 18: Andamento nazionale del tasso di disoccupazione, per condizione di disabilità (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Lituania



Il governo lituano ha apportato modifiche per attuare le raccomandazioni del Comitato CRPD delle Nazioni Unite (2016) e le relazioni specifiche per paese (2020) nei seguenti atti legislativi:

- Legge sul lavoro;
- Legge sulle imprese sociali;
- Codice del lavoro della Repubblica di Lituania.

La legge sulle imprese sociali è stata sottoposta a revisioni significative, ma le condizioni generali non sono cambiate in modo significativo. Solo il 29% delle persone in età lavorativa in Lituania che sono state registrate come aventi una capacità lavorativa limitata sono state impiegate (a fronte di una stima dell'occupazione EU-SILC del 208% per le persone con gravi limitazioni di attività). Il numero di imprese sociali è sceso da 173 nel 2019 a 149 nel 2020.

Secondo i dati amministrativi dei Servizi per l'impiego del Ministero della previdenza sociale e del lavoro, 6.779 delle 46.798 persone con capacità lavorativa limitata che erano occupate alla fine di luglio 2019 lo erano nelle imprese sociali. Ciò dimostra che solo il 29% delle 158.729 persone registrate in età lavorativa era occupato. Ogni anno, 158,18 persone sono state impiegate in posti di lavoro esistenti (adattati).

Nel settembre 2019, la Lituania ha rivisto la legge sulle imprese sociali alla luce delle circostanze attuali. Gli adeguamenti sono stati apportati al fine di creare condizioni di parità per le persone con disabilità in cerca di occupazione sia nelle imprese sociali che nel mercato del lavoro aperto. Nel settembre 2019, la Lituania ha rivisto anche la legge sull'occupazione e ha offerto ulteriori servizi per il mercato del lavoro alle persone con disabilità, tra cui l'occupazione assistita e il sostegno al lavoro.

## Italia

La struttura del sistema di welfare italiano ha un impatto significativo sulla posizione delle persone con disabilità nel Paese. A causa del gran numero di enti responsabili della pianificazione e della realizzazione degli interventi assistenziali, questo sistema è oggi molto frammentato. A causa di questa frammentazione, i diritti sono spesso violati nella vita reale (o non sono adeguatamente applicati). Una priorità assoluta è l'implementazione di un sistema di protezione sociale completo e ben coordinato che coinvolga le autorità territoriali e abbia un chiaro orientamento nazionale.

Il sistema di raccolta delle statistiche sulle persone con disabilità nel mercato del lavoro presenta diversi problemi. Questo meccanismo deve essere migliorato per garantire che il requisito della Legge n. 68/1999 (articolo 21) che prevede la presentazione di relazioni biennali al Parlamento da parte del Ministero delle Politiche Sociali sia rispettato in modo coerente e puntuale. Da un punto di vista operativo, è fondamentale assicurarsi che i luoghi di lavoro virtuali siano realmente inclusivi e accessibili, soprattutto alla luce dell'emergenza Covid-19 in corso. A questo proposito, è importante assicurarsi che il Decreto Legge n. 76/2020 (noto anche come "Misure Urgenti Per La Semplificazione e L'Innovazione



Digitale" e successivamente rinominato in Legge n. 120/2020), che ha aumentato l'obbligo di utilizzare supporti informatici accessibili, estendendolo ai soggetti privati che offrono servizi rilevanti al pubblico.

Le difficoltà che gli italiani con disabilità incontrano sul mercato del lavoro sono il risultato di una situazione ampia e complicata, che negli ultimi tempi è peggiorata. Il sistema italiano di raccolta dei dati sull'occupazione e la disabilità presenta alcuni problemi (descritti nell'addendum 7.1.3). Tuttavia, come afferma l'ISTAT, "la dinamica del mercato del lavoro ha risentito, ancor più che nel trimestre precedente, delle importanti perturbazioni indotte dall'emergenza sanitaria" nel secondo trimestre del 2020. Le ore lavorate hanno evidenziato un notevole calo dell'input di lavoro sia rispetto al trimestre precedente (-13,1%) sia rispetto al trimestre analogo del 2019 (-20,0%).

I dati di EU-SILC mostrano che il tasso di occupazione delle persone con disabilità in Italia è stato del 51,9% nel 2018, un valore superiore di 1,1 punti percentuali rispetto alla media dell'UE27 e che determina un divario occupazionale per la disabilità stimato in circa 15 punti percentuali (divario medio dell'UE27: 24,2, cfr. Tabelle 19-21). Questo dato è in contrasto con il tasso di occupazione del 67,1% del Paese per le persone non disabili.

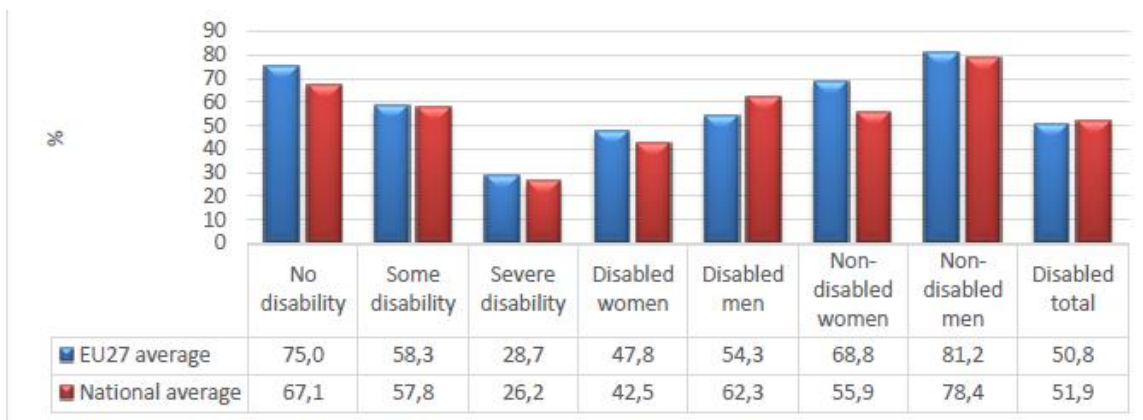


Tabella 19: Tassi di occupazione, per disabilità e sesso (età 20-64 anni) Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Italia

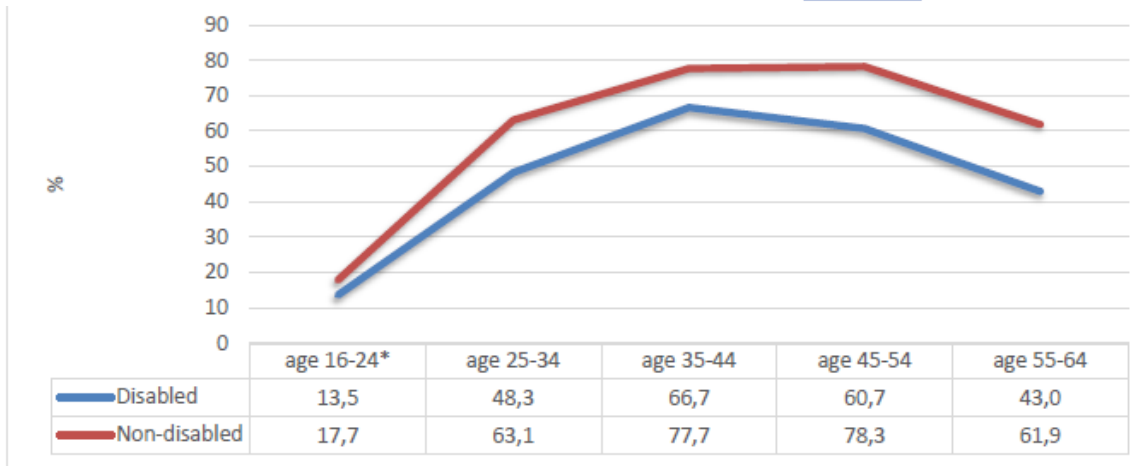
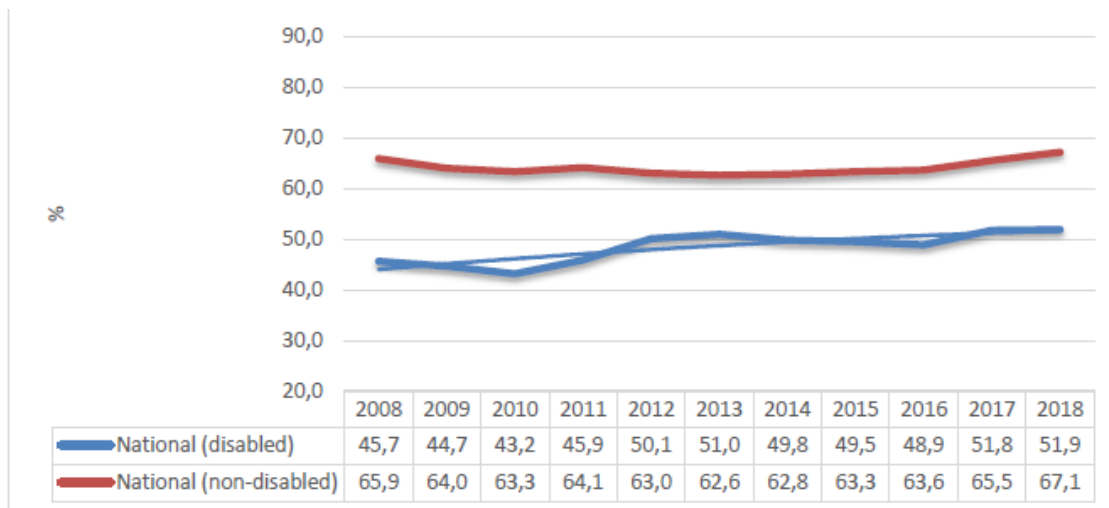


Tabella 20: Tassi di occupazione in Italia, per disabilità e fascia d'età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Italia



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabella 21: Tendenze nazionali dei tassi di occupazione, per condizione di disabilità (età 20-64 anni).  
Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Italia

Gli stessi dati mostrano che nel 2018 i disoccupati erano rispettivamente il 16,6% e il 13,3% (cfr. tabelle 22-24) e che il tasso di attività economica delle persone con disabilità in Italia era del 62,3%, rispetto al 77,5% di tutti gli altri. Nelle tabelle corrispondenti dell'allegato, questi indicatori sono suddivisi per sesso ed età. Questi modelli si adattano all'attuale fase di estrema contrazione economica, con una riduzione del PIL del 12,8% su base trimestrale.

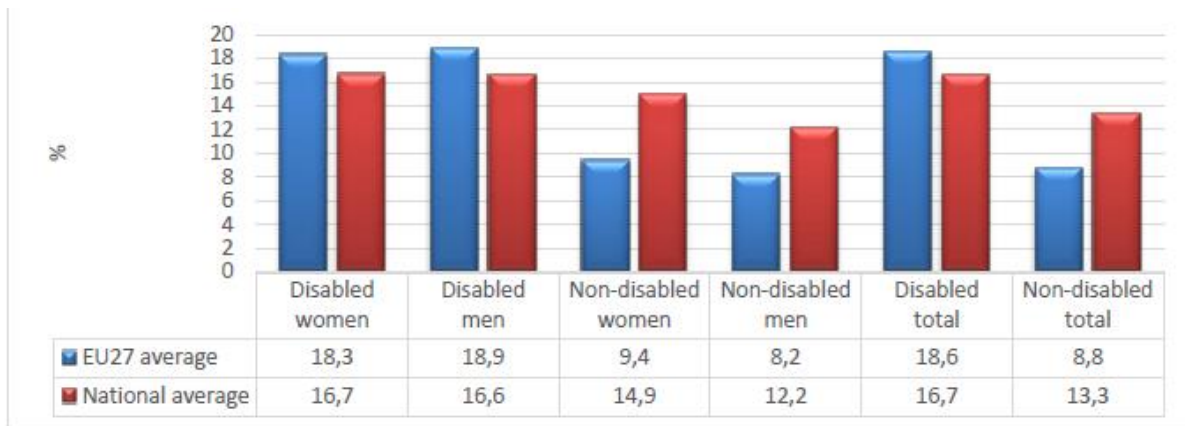


Tabella 22: Tassi di disoccupazione per disabilità e sesso (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Italia

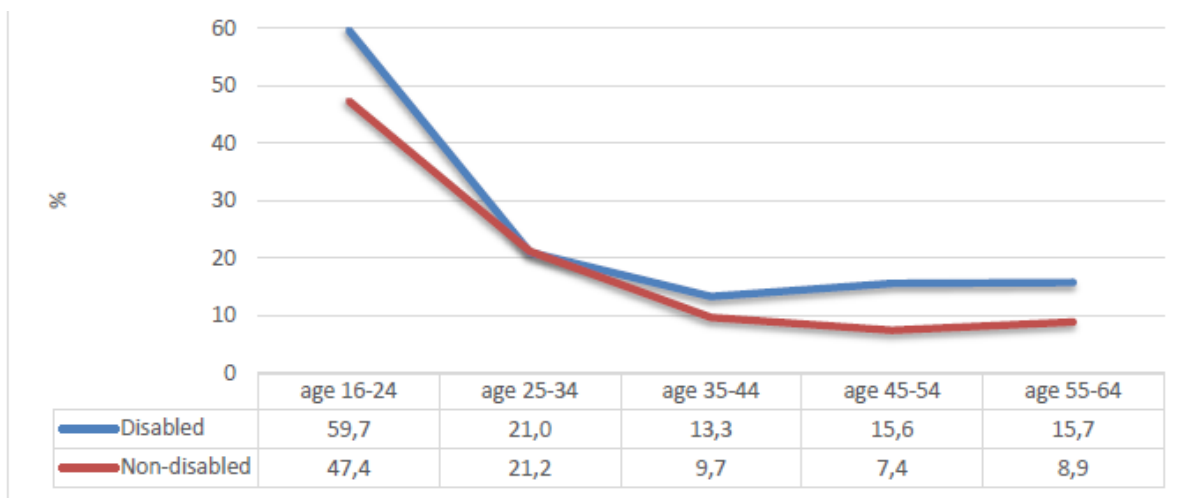
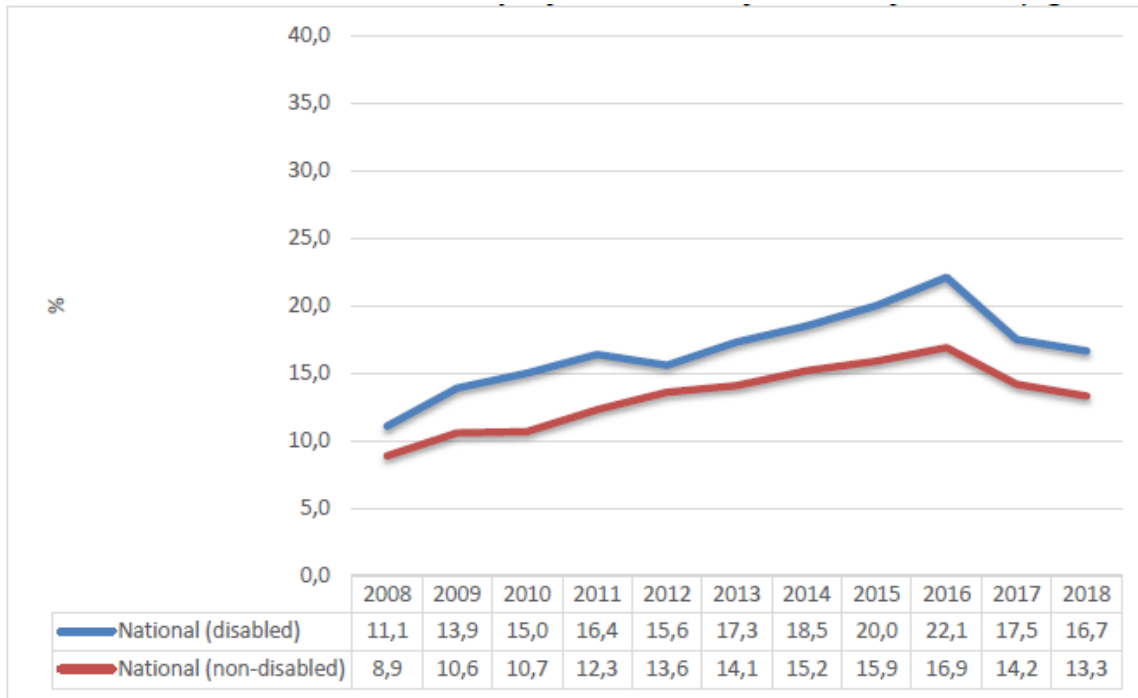


Tabella 23: Tassi di disoccupazione in Italia, per disabilità e fascia d'età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Italia



Co-funded by  
the European Union



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabella 24: Andamento nazionale del tasso di disoccupazione, per condizione di disabilità (età 20-64 anni) Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Italia

Conoscere il mondo della disabilità: persone, relazioni e istituzioni è stato appena pubblicato come e-book dall'Istituto Nazionale di Statistica (quindi, ISTAT). I dati raccolti per l'e-book dimostrano che ci sono ancora molte sfide per le persone con disabilità che cercano di entrare nel mondo del lavoro.

Secondo il *Rapporto Congiunto sull'Occupazione 2023 della Commissione Europea* (p. 35), l'Italia è tra gli Stati membri che ottengono risultati migliori in termini di Disability employment gap, che è tra gli indicatori che confrontano l'efficacia delle misure di protezione e inclusione sociale adottate da ciascun Paese. Tuttavia, l'Italia è anche tra gli Stati con i risultati peggiori in termini di tasso di occupazione, tasso di disoccupazione, tasso di disoccupazione di lunga durata, crescita del PIL pro capite (che sono gli indicatori che descrivono l'efficacia delle misure per promuovere condizioni di lavoro eque) e divario occupazionale di genere (che è uno degli indicatori che misurano le pari opportunità).

Secondo i dati nazionali forniti dall'Istat nel rapporto *Conoscere il mondo della disabilità 2019* che si basa su dati raccolti tra il 2002 e il 2015, in Italia ci sono circa 3.100.000 persone con disabilità (2/3 femmine e 1/3 maschi, il 5,2% della popolazione totale), di cui 1.500.000 con più di 75 anni e quindi non più in età lavorativa (il limite è fissato a 65 anni). Focalizzando l'attenzione sulla popolazione con disabilità tra i 15 e i 64 anni (circa 700.000 unità), il rapporto specifica che: solo il 31,3% è occupato (mentre il tasso di occupazione tra le persone senza disabilità è del 58%); il 3,6% è stato classificato come studente; il



12,6% non è in grado di lavorare a causa della gravità delle proprie limitazioni; il 34,4% o è impegnato solo in lavori domiciliari non retribuiti, o ha già raggiunto i requisiti per la pensione anche se ha meno di 65 anni, o non è affatto interessato a cercare un lavoro.

Il restante 18,1% (circa 120.000) è alla ricerca attiva di un'occupazione e la maggior parte vive in una delle regioni meridionali del Paese, le più povere e meno sviluppate dal punto di vista dei servizi di welfare. Mentre, in generale, quasi la metà delle persone con disabilità occupate lavora in un ente pubblico, i tassi di occupazione più bassi (18,9%) si riscontrano nelle regioni meridionali (Sicilia, Sardegna, Calabria, Basilicata, Puglia, Molise, Abruzzo, Campania) mentre quelli più alti nelle regioni centrali (42,2%) e settentrionali (37,4%). La grande maggioranza delle persone con disabilità è impiegata nella pubblica amministrazione (in media il 49,7% di persone con limitazioni gravi contro il 41,3% di persone senza disabilità) e nel terzo settore (in media il 27% di persone con limitazioni gravi contro il 32,3% di persone senza disabilità).

## Grecia

Pur essendo diminuito nel 2018, il tasso di occupazione delle persone disabili in Grecia è rimasto tra i più bassi dell'UE, nonostante la situazione generale del mercato del lavoro sia leggermente migliorata. Gli alti tassi di disoccupazione di lunga durata esacerbano la disparità di disabilità, che si ripercuote anche sulla disoccupazione femminile e giovanile, tutti temi che continuano a essere difficili da affrontare. Oltre alla legislazione nazionale, la Grecia attua la Strategia nazionale per le politiche attive del mercato del lavoro (PAML), che è in linea con la Strategia europea per l'occupazione (SEO), il Pilastro europeo dei diritti sociali (2017) e la Dichiarazione di Porto (2021), e che fornisce un quadro olistico e strategico per la formulazione e l'attuazione delle politiche per l'occupazione, con l'obiettivo di incrementare l'occupazione e affrontare la disoccupazione, potenziando le capacità, le competenze e l'occupabilità della forza lavoro, nonché migliorando le attuali condizioni del mercato del lavoro. È strutturato su quattro assi strategici, ognuno dei quali è collegato a una priorità strategica distinta in materia di occupazione e funzionamento del mercato del lavoro. L'asse strategico 4<sup>th</sup> sostiene *"Un mercato del lavoro senza esclusioni"*.

Più specificamente, secondo il Pilastro II dell'Obiettivo 14 del Piano d'azione nazionale per i diritti delle persone con disabilità ("Lavoro e occupazione per tutti"), è prevista l'integrazione della dimensione della disabilità in tutte le politiche del Ministero del Lavoro e degli Affari sociali, del DYPA e di altri servizi e istituzioni, in linea con l'articolo 4, par. 1, lettera c, della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, che la Grecia ha ratificato con la legge 4074/2012, e con la Carta dei diritti fondamentali dell'UE. 1, lettera c, della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, che la Grecia ha ratificato con la Legge 4074/2012, e della Carta dei diritti fondamentali dell'UE. Oltre all'integrazione della dimensione della disabilità nella progettazione e nell'attuazione delle politiche occupazionali, la creazione di nuove opportunità di lavoro per le persone con disabilità e/o malattie croniche viene potenziata attraverso interventi quali l'erogazione di incentivi per il pieno



assorbimento delle risorse del programma di creazione di posti di lavoro per le persone con disabilità. A questo proposito, nel 2020 è stato modificato il programma di sovvenzioni alle imprese e ai datori di lavoro per l'assunzione di 2.000 disoccupati appartenenti a gruppi sociali vulnerabili in posti di lavoro a tempo pieno e parziale, fornendo maggiori incentivi ai datori di lavoro e ai beneficiari.

I dati raccolti da EU-SILC (2018) indicano un tasso di occupazione per le persone con disabilità in Grecia del 31,1% rispetto al 60,7% per le altre persone e circa il 19,7% al di sotto della media dell'UE27, con un conseguente divario occupazionale stimato per la disabilità di circa il 30% (divario medio UE27 24,2%). Anche il tasso di occupazione per sesso ed età è influenzato dalla disabilità. Indicativamente, le donne con disabilità in Grecia hanno una probabilità significativamente inferiore di essere occupate (26,7%) rispetto alle donne non disabili (50%) e rispetto agli uomini con disabilità (36,1%). Allo stesso tempo, sono notevolmente svantaggiate rispetto ai loro coetanei dell'UE in media (48%) (Tabelle 25-27).

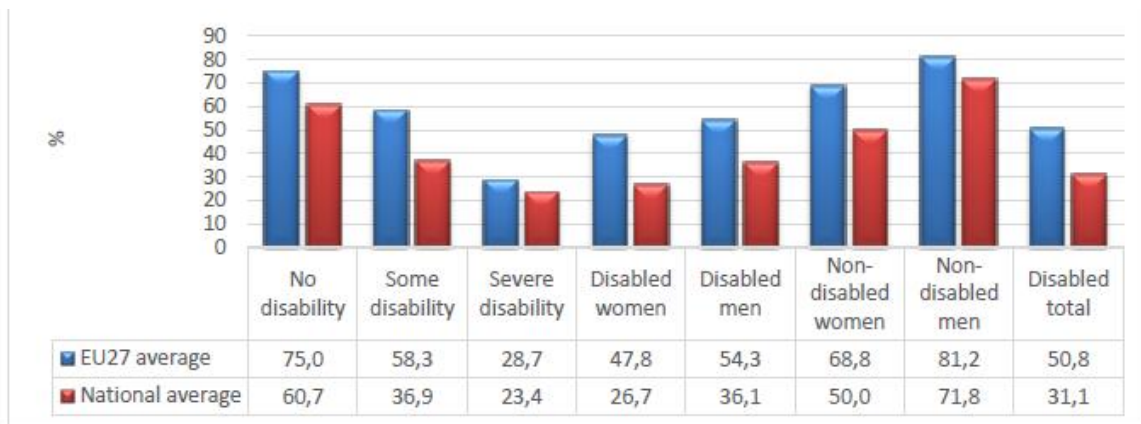


Tabella 25: Tassi di occupazione, per disabilità e sesso (età 20-64 anni) Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Grecia



Co-funded by  
the European Union

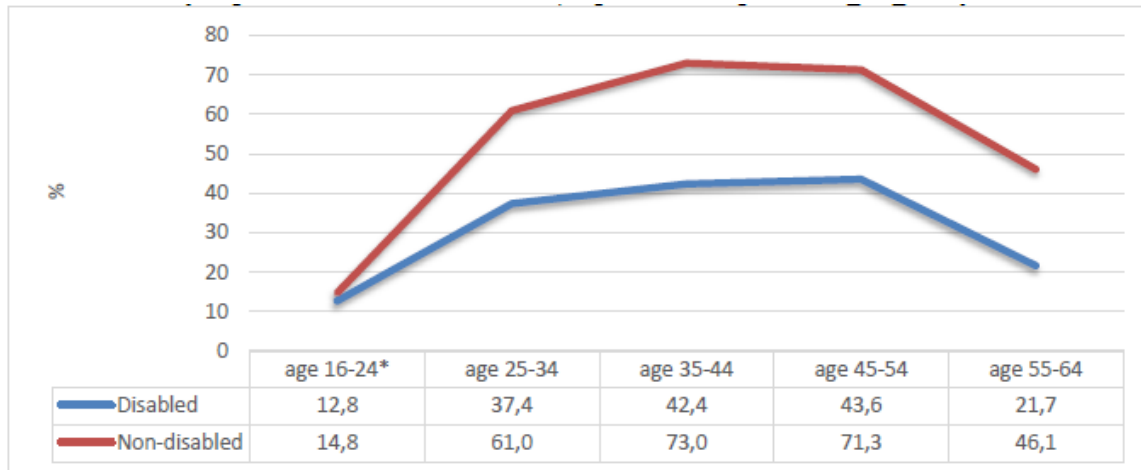
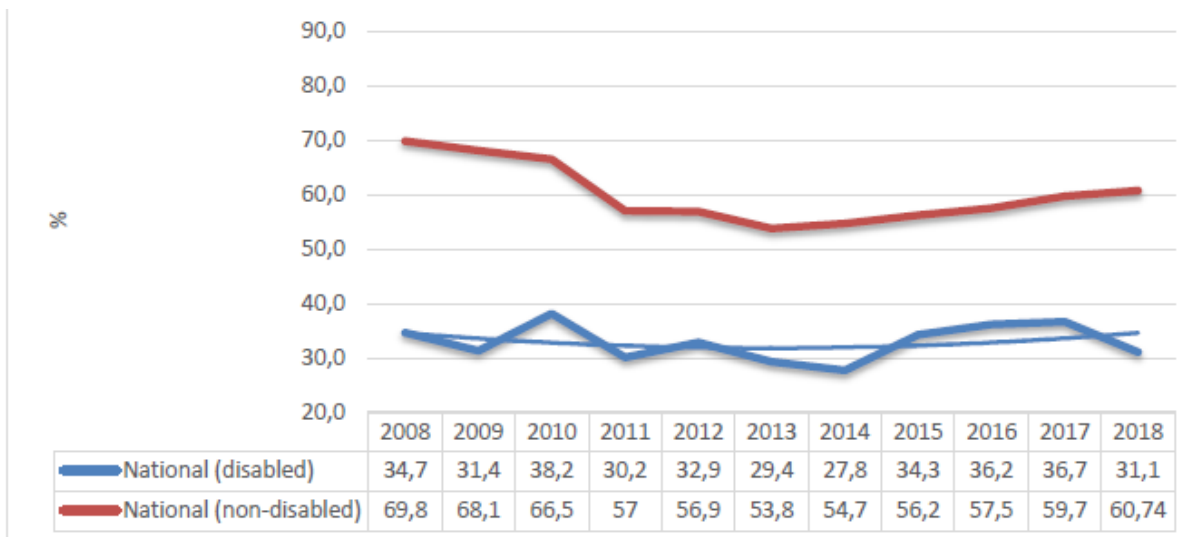


Tabella 26: Tassi di occupazione in Grecia, per disabilità e gruppo di età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Grecia



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabella 27: Tendenze nazionali nei tassi di occupazione, per condizione di disabilità (età 20-64 anni)  
Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Grecia



Come documentato da ELSTAT<sup>2</sup> (2019), le persone con disabilità hanno un basso tasso di occupazione (21,3% nella fascia di età 20-64). Il tasso di occupazione delle persone con disabilità grave nella fascia di età 20-64 anni è di 41,5 punti inferiore al valore corrispondente nella popolazione non disabile (57,6%). Il divario è aumentato tra il 2016 e il 2019. In particolare, mentre la popolazione di persone senza disabilità occupate è aumentata, il numero di persone occupate con disabilità è diminuito.

Il tasso di disoccupazione delle persone con disabilità grave di età compresa tra i 20 e i 64 anni si è avvicinato al 39,4% nel 2019, mentre il tasso di disoccupazione delle persone con disabilità moderata è stato del 27,3%. Nella fascia d'età più giovane (25-39 anni), il tasso di disoccupazione delle persone con disabilità raggiunge livelli particolarmente elevati (60%), a dimostrazione del fatto che la popolazione più giovane di persone con disabilità si trova ad affrontare seri ostacoli proibitivi all'accesso al mercato del lavoro, all'integrazione professionale ed economica e, in ultima analisi, alle opportunità di lavoro e di vita dignitose. Inoltre, il 64,8% della popolazione con disabilità grave e il 43,7% della popolazione con disabilità moderata non partecipa alla forza lavoro, mentre il 95% dei giovani tra i 20 e i 29 anni con disabilità grave e il 75% dei giovani tra i 20 e i 29 anni con disabilità moderata hanno riferito nell'indagine ELSTAT sul reddito e le condizioni di vita delle famiglie di non aver fatto esperienza lavorativa, ostacolando ulteriormente le loro prospettive di trovare un'occupazione (Tabella 28-30).

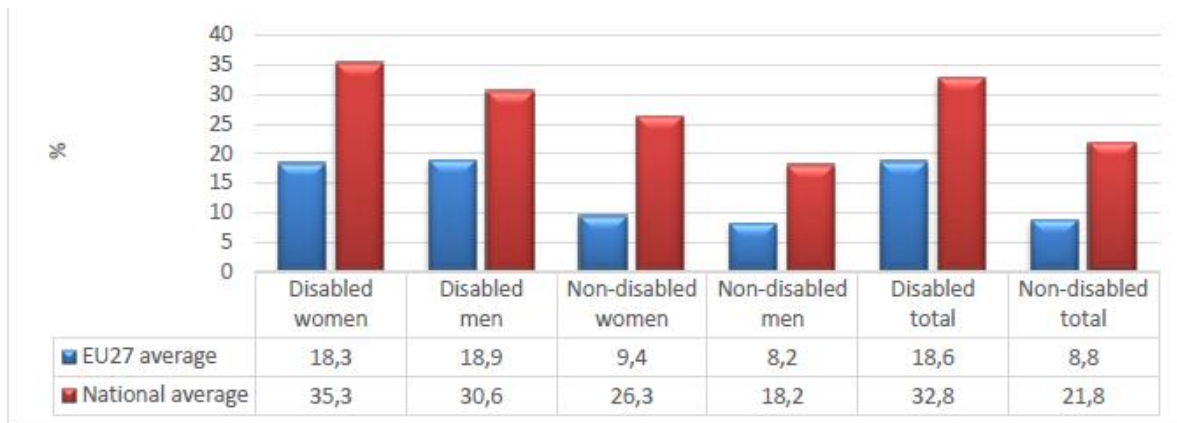


Tabella 28: Tassi di disoccupazione per disabilità e sesso (età 20-64 anni) - Grecia

<sup>2</sup> Indagine sul reddito delle famiglie e sulle condizioni di vita 2020/ Osservatorio sui problemi della disabilità -  
Relazione annuale 2020

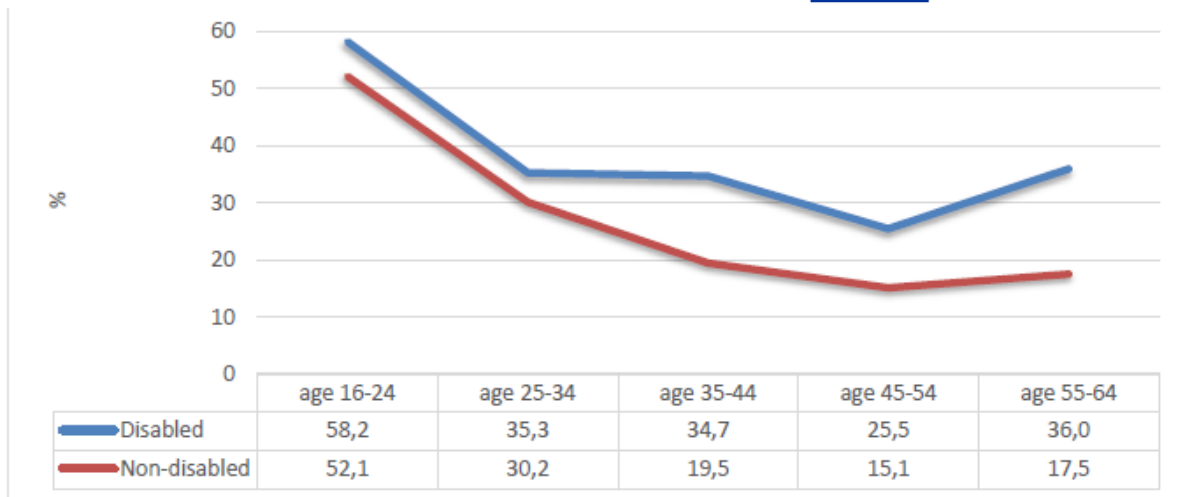
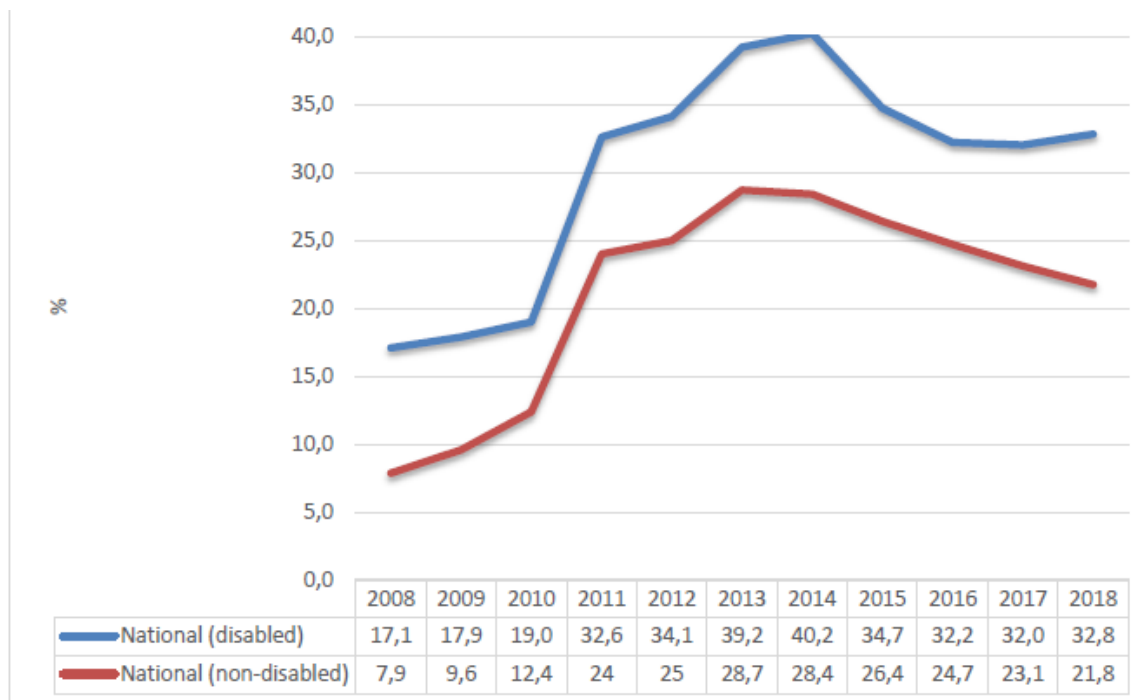


Tabella 29: Tassi di disoccupazione in Grecia, per disabilità e fascia d'età. Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Grecia



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabella 30: Tendenze nazionali del tasso di disoccupazione, per condizione di disabilità (età 20-64 anni). Fonte: Scheda Paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Grecia



Nel 2019, il divario occupazionale dei disabili in Grecia è stato anche superiore di 5 punti percentuali rispetto alla media europea.

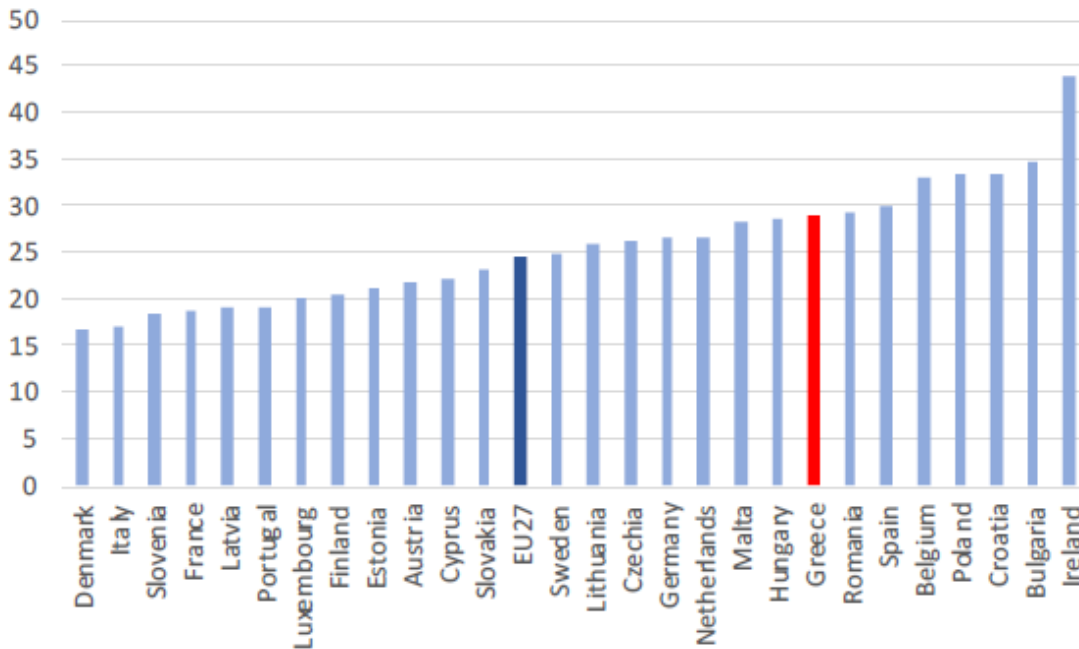


Tabella 31: Divario occupazionale della disabilità (%), 2019 (Fonte: Eurostat, EU-SILC)

Secondo i dati forniti dal Registro della disoccupazione del DYPA, nel 2020 sono state registrate più di 26mila persone con disabilità, l'84% delle quali è stato classificato come disoccupato di lunga durata, con un periodo medio di disoccupazione e di permanenza nel Registro di 5,5 anni, mentre solo il 2,3% delle persone con disabilità registrate ha partecipato ad attività di istruzione e formazione professionale volte a reintegrarle nel mercato del lavoro.

In termini di statistiche sull'occupazione delle persone con disabilità nel settore GLAM in Grecia, mancano ricerche in questo campo e, pertanto, non ci sono dati disponibili.

### Sintesi comparativa

L'importanza dell'inclusione delle persone con disabilità è cresciuta negli ultimi anni. Tutti e cinque i Paesi di questo progetto con una legislazione applicabile hanno approvato leggi con l'obiettivo primario di prevenire tutte le forme di discriminazione basate sulla disabilità e di promuovere la partecipazione alla forza lavoro, senza distinzioni o restrizioni a specifiche categorie di disabilità.

La Lituania ha sviluppato incentivi soprattutto per le imprese sociali che assumono persone con disabilità, mentre a Cipro il sistema di benefici della legislazione sociale applicabile è stato ampliato per promuovere diverse opportunità di lavoro specificamente per le persone con disabilità in base ai loro



talenti e alle esigenze di sostegno. In Austria, la struttura di governo crea ostacoli all'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, mentre in Grecia il divario occupazionale delle persone con disabilità è più alto rispetto alla media dell'UE (5%). In Italia sono stati adottati approcci meno sistematici per modificare la legislazione e fornire incentivi per perseguire un'occupazione inclusiva.

### 2.3 Pratiche e politiche istituzionali

Questo rapporto comparativo analizza in modo specifico lo status quo attuale per quanto riguarda l'occupazione inclusiva delle persone con disabilità nel settore GLAM.

La stragrande maggioranza dei professionisti che lavorano nel settore GLAM proviene da ambienti istruiti e di classe media se si considera la varietà di coloro che vi lavorano (con alcune eccezioni alla regola in tutto il mondo). Inoltre, in Europa e negli Stati Uniti il settore tende a impiegare un numero significativamente maggiore di persone di razza bianca rispetto ai neri, agli asiatici e alle minoranze etniche. Nonostante il fatto che ci siano molte donne che lavorano nel settore culturale, è stata segnalata una differenza di retribuzione tra i due sessi, soprattutto man mano che si sale nella gerarchia. In termini di dinamiche di potere, è più probabile che un maschio di mezza età, bianco e neurotipico, appartenente a una classe media, sia al posto di comando.

In particolare per il continente europeo, nel Regno Unito, soprattutto prima della Brexit, si sono verificati diversi casi di occupazione inclusiva nel settore GLAM, indicativi del modello e dell'area europea. Ad esempio, l'*Inclusive Employment Project* ([www.step2skills.org.uk/InclusiveEmployment](http://www.step2skills.org.uk/InclusiveEmployment)), parzialmente finanziato dal Fondo Sociale Europeo, può assistere i disoccupati residenti nell'Hertfordshire che hanno una disabilità o una barriera diagnosticata o non diagnosticata, come la neurodiversità, le condizioni di salute mentale, le esigenze sensoriali o le disabilità fisiche e di apprendimento, nell'inserimento lavorativo, nell'istruzione o nella formazione. L'inclusione sul posto di lavoro non è tuttavia mainstream. Di seguito sono riportati alcuni esempi di occupazione inclusiva nei Paesi partner del progetto INCLUDED.

#### Austria

In Austria, la pratica dell'inclusione sociale nel settore GLAM è molto ampia e dipende principalmente da attività individuali e organizzative. Molte attività locali e regionali si concentrano sulla sensibilizzazione e sulla necessità di un'occupazione inclusiva. La più importante, come già detto, è la grande campagna radiofonica della più grande stazione radiofonica pubblica austriaca "Ö3", intitolata "Ich kann das" (Posso farlo). In brevi clip le persone con disabilità parlano della loro disabilità e ogni clip si chiude con la frase "Ich kann und will arbeiten" (posso e voglio lavorare).

Alcuni esempi di organismi e attività nazionali:

#### *Österreichischer Behindertenrat (Consiglio austriaco per le persone disabili)*

Il Consiglio austriaco per le persone con disabilità è l'organizzazione che rappresenta più di 85 organizzazioni associate in Austria. Rappresentando gli interessi di 1,4 milioni di persone con disabilità, il



Consiglio per la disabilità si batte a livello nazionale e internazionale per i loro diritti; alcuni dei seguenti enti sono membri del Consiglio. ([behindertenrat.at](http://behindertenrat.at))

#### *Behindertenanwalt (difensore dei disabili)*

L'Ombudsman per le persone disabili è responsabile della consulenza e dell'assistenza alle persone che si sentono discriminate in base alla legge federale sull'uguaglianza dei disabili o alla legge sull'occupazione dei disabili.

In caso di violazione del divieto di discriminazione, esiste il diritto al risarcimento dei danni e, nel diritto del lavoro, anche il diritto alla prestazione negata. Le conseguenze legali possono essere denunciate in tribunale. Prima di intentare una causa, è obbligatoria una procedura di arbitrato presso il Ministero degli Affari Sociali. Se necessario, il difensore dei disabili fornisce consulenza e supporto alle persone con disabilità nell'ambito del processo di arbitrato e, se necessario, può parteciparvi come persona di fiducia. ([behindertenanwalt.at](http://behindertenanwalt.at))

#### *dabei-Austria (Organizzazione integrazione professionale Austria)*

L'organizzazione per l'integrazione professionale in Austria rappresenta gli interessi a livello nazionale delle organizzazioni che offrono servizi nel campo dell'orientamento e dell'integrazione professionale per persone con disabilità e giovani a rischio di esclusione.

Rappresenta quasi 200 progetti a livello nazionale, attuati da 96 organizzazioni.

Si impegna a garantire che le persone con disabilità abbiano un'equa opportunità professionale per integrarsi nel mercato del lavoro generale e che ai giovani siano offerte prospettive per la loro futura vita professionale. ([dabei-austria.at](http://dabei-austria.at))

#### *Jugend am Werk (Gioventù al lavoro)*

L'associazione "Jugend am Werk" offre servizi sociali alle persone senza scopo di lucro. L'obiettivo è quello di sostenere le persone in modo che possano condurre una vita indipendente e appagante nel modo più autonomo possibile.

"Jugend am Werk" gestisce numerosi centri in tutta l'Austria per la formazione e l'integrazione professionale, l'orientamento alla vita quotidiana (appartamenti e case condivise) e gestisce anche piccoli centri di produzione dove le persone con disabilità realizzano piccoli prodotti da vendere.

Infine, l'associazione offre un'ampia gamma di misure e attività di consulenza e supporto alle aziende nel campo dell'occupazione inclusiva. ([jaq.at](http://jaq.at))



## *Lebenshilfe Österreich*

L'associazione Lebenshilfe Österreich rappresenta gli interessi delle persone con disabilità, in particolare delle persone con disabilità intellettiva, per ottenere maggiore partecipazione, libertà di scelta e uno stile di vita autodeterminato e la realizzazione di una società inclusiva. Sostiene le persone con disabilità intellettiva e i loro familiari nel rappresentare i loro interessi nella e con la società.

Sulla base della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, questo in un dialogo a tre con

autoconvocati, parenti e fornitori di servizi. La visione di Lebenshilfe è una società inclusiva in cui tutte le persone sono riconosciute e valorizzate nella loro diversità e nelle loro differenze. (lebenshilfe.at)

## *myAbility.jobs*

myAbility.jobs è la prima e più grande piattaforma di lavoro inclusiva in Austria. Le persone in cerca di lavoro con disabilità o malattie croniche hanno l'opportunità di candidarsi a parità di condizioni. Come per le altre persone in cerca di lavoro, l'attenzione è rivolta alle competenze, non alla disabilità.

I servizi di myAbility.jobs non sono rivolti solo alle persone in cerca di lavoro con disabilità. myAbility.jobs offre ai datori di lavoro l'opportunità di ricevere una consulenza individuale e di inserire i propri annunci di lavoro sulla piattaforma. Le persone in cerca di lavoro con disabilità vengono indirizzate alla possibilità di ricevere una consulenza a lungo termine da parte di servizi specializzati nell'integrazione. (myAbility.jobs)

## *pro mente Austria*

pro mente Austria conta attualmente 25 organizzazioni associate, che impiegano più di 5.000 persone in tutta l'Austria. In generale, forniamo servizi e assistenza alle persone che soffrono di problemi di salute mentale. Ci concentriamo sul miglioramento di servizi di alta qualità per quanto riguarda gli aspetti medici, psicologici, sociali ed economici, nonché sull'assistenza individuale e orientata alla persona, proprio come ci dicono la Carta dei Diritti Umani e la UNCRPD.

I servizi offerti sono, ad esempio, la formazione professionale, l'inserimento lavorativo assistito, la consulenza psicosociale, la prevenzione e la cura delle dipendenze, gli interventi diurni per l'occupazione e il tempo libero, nonché un'ampia gamma di assistenza residenziale e abitativa. Incoraggiamo in particolare l'empowerment del nostro gruppo target e dei nostri aiutanti volontari. Un altro obiettivo importante è l'integrazione delle persone disabili nella società. pro mente Austria agisce per le richieste delle organizzazioni che ne fanno parte e si occupa dei diritti delle persone che soffrono di problemi di salute mentale. (promenteaustria.at)



*Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung FAB (Associazione per la promozione del lavoro e dell'occupazione)*

FAB è un'associazione senza scopo di lucro che crea le condizioni per un'integrazione professionale riuscita e duratura per le persone in cerca di lavoro attraverso la qualificazione, l'impiego, la consulenza e il supporto. Come specialista nel campo dell'integrazione nel mercato del lavoro di persone con disabilità sociali o fisiche, FAB è attiva in tutta l'Austria.

Il suo obiettivo è aumentare le possibilità di coloro che hanno una posizione sociale di partenza svantaggiata e aiutarli a partecipare nel modo più completo possibile alla vita sociale. Con la sua gamma di servizi, FAB dà un contributo significativo alle pari opportunità e contribuisce a una politica del mercato del lavoro sociale e di successo. Come la sua affiliata TEAMwork GesmbH, FAB è integrata organizzativamente nel GRUPPO BBRZ. ([fab.at](http://fab.at))

#### *Progetto Zero*

In Austria, il Progetto Zero si concentra sul miglioramento della situazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro e sull'inserimento lavorativo di un maggior numero di persone. In Austria, il Progetto Zero identifica le aziende inclusive e le fa conoscere. È finanziato dal Ministero federale per gli Affari Sociali, la Salute, l'Assistenza e la Protezione dei Consumatori, organizza reti di aziende e il "Premio austriaco per le aziende leader" per l'occupazione inclusiva. ([austria.zeroproject.org](http://austria.zeroproject.org))

#### Cipro

Le persone con disabilità in cerca di lavoro possono registrarsi come disoccupati presso gli uffici provinciali e locali del Servizio Pubblico per l'Impiego (PES), i cui funzionari daranno loro la priorità. Ai disoccupati appartenenti a gruppi vulnerabili, come le persone con disabilità, vengono forniti orientamento e sostegno personalizzati nell'ambito di un approccio individualizzato che comprende lo sviluppo e l'attuazione di un Piano d'azione individuale. Nell'ambito della fornitura di questi servizi personalizzati, le persone vengono indirizzate a programmi di formazione per migliorare la loro occupabilità e a posti di lavoro vacanti o sovvenzionati creati dai Programmi di occupazione sovvenzionata.

Va notato che alle persone disoccupate con disabilità viene data priorità nell'invio di candidature per ricoprire posizioni orarie nel settore pubblico, inserendole nella lista dei casi speciali. A Cipro ci sono state iniziative per promuovere un'occupazione inclusiva per le persone con disabilità, tuttavia non specifiche per il settore GLAM, dove sembra che siano per lo più escluse. I centri per persone con disabilità (Agios Stefanos) e le ONG (Cyprus Paraplegic Organisation) sono a disposizione di queste persone e le aiutano in ogni modo possibile: fornendo accesso all'assistenza sanitaria, sostenendo la loro istruzione e il loro sviluppo personale per entrare nel mercato del lavoro, promuovendo la necessità di sostegno presso le autorità statali.



Il Dipartimento delle Antichità non procede alla costruzione di progetti che faciliterebbero l'accessibilità alle persone con disabilità fisiche per non pregiudicarne l'autenticità, come risulta dalla risposta del Ministro dei Trasporti, Yannis Karousos, a una pertinente interrogazione del deputato Michael Giorgalla (2020).

Tuttavia, il Ministro afferma che il Dipartimento delle Antichità e il Ministero dei Trasporti mirano a rendere tutti i siti archeologici e i musei accessibili alle persone con disabilità, nell'ambito di una valutazione scientifica delle caratteristiche di ciascun sito. Secondo il Ministro, questo obiettivo è già in fase di graduale attuazione negli ultimi anni, sulla base dei progetti di configurazione di ogni sito archeologico, monumento e museo, nonché della preparazione di piani di gestione per i siti archeologici e di studi per i musei.

Secondo il Ministro, le ragioni per cui alcune aree non sono accessibili, nel caso dei siti archeologici, sono principalmente legate alla morfologia del terreno (ad esempio, l'esistenza di tombe sotterranee, un terreno naturale irregolare con una forte pendenza), mentre nel caso di musei e monumenti, sono principalmente legate alle restrizioni imposte dagli edifici stessi (ad esempio, castelli o case d'arte popolare), poiché i lavori di accessibilità dipendono dalle possibilità offerte dal monumento stesso (ad esempio, dimensioni dei corridoi e delle stanze, pendenza del terreno, livelli diversi, carattere e caratteristiche). ad esempio, castelli o case d'arte popolari), poiché i lavori di accessibilità dipendono dalle possibilità offerte dal monumento stesso (ad esempio, dimensioni dei corridoi e delle stanze, pendenza del terreno, diversi livelli, carattere e condizione della muratura, aspetto e materiali dei pavimenti, ecc.) Il Dipartimento delle Antichità tiene conto della necessità che i progetti di accessibilità non compromettano l'autenticità dei monumenti.

Le infrastrutture relative all'accessibilità per le persone con disabilità sono previste nei piani e negli studi in corso di preparazione (ad esempio, passerelle e sentieri speciali, creazione di rampe, installazione di cartelli informativi speciali, presentazione di reperti, servizi igienici, ecc.).

Il terzo Piano d'azione nazionale per la disabilità 2021-2023 non menziona l'occupazione inclusiva nel settore GLAM. Il presidente dell'Organizzazione dei Paraplegici di Cipro (OPAK) rileva i progressi ma anche le carenze nelle azioni a favore delle persone con disabilità nell'isola. In occasione della Giornata internazionale delle persone con disabilità, che si è celebrata il 3 dicembre 2022, ha dichiarato in un'intervista che "l'incapacità di attuare leggi e regolamenti nel nostro Paese, la mancanza di una consultazione sufficiente in Parlamento e la mancanza di politiche soddisfacenti per coprire i costi della disabilità nella vita dell'individuo o della famiglia. L'accessibilità all'ambiente, l'accesso a servizi sanitari e riabilitativi adeguati, lo sviluppo di politiche per l'assistenza domiciliare e migliori politiche previdenziali rimangono problemi importanti".

A suo avviso, un significativo sviluppo positivo negli ultimi anni per le persone con disabilità a Cipro "è stata la progettazione e la gestione di un servizio per la vita indipendente da parte dell'Organizzazione Paraplegici di Cipro con il sostegno del Ministero del Lavoro e del Fondo Sociale Europeo. Grazie a questo progetto siamo stati in grado di offrire alle persone tetraplegiche e paraplegiche un supporto a domicilio da parte di assistenti qualificati per un'ampia gamma di servizi, dalla cura della persona



all'assistenza per lo studio o all'accompagnamento fuori casa. Con rispetto e dignità. L'obiettivo è estenderlo a tutte le persone con gravi disabilità del nostro Paese".

"Negli ultimi anni, soprattutto grazie a programmi di incentivi per l'occupazione delle persone con disabilità, sono state assunte diverse persone e molti disabili sono impiegati nel loro campo di studi. Un problema serio è rappresentato dalle persone con disabilità che, dopo essere diventate disabili, non possono svolgere la loro professione, soprattutto quelle che hanno acquisito la loro disabilità al di fuori del lavoro. Tuttavia, è necessario creare le condizioni per consentire a queste persone di provare a lavorare in un settore diverso ed è loro diritto, se non gradiscono la nuova professione che stanno provando, tornare facilmente allo status di beneficiario di una pensione di invalidità".

Alcuni esempi di organismi e attività nazionali:

Confederazione cipriota delle organizzazioni di disabili (CCOD)

Oggi il CCOD o KYSOA ricopre ufficialmente il ruolo di parte sociale nelle questioni direttamente o indirettamente legate alle persone con disabilità e si adopera per promuovere misure che contribuiscano alla loro piena partecipazione alla vita sociale, economica, politica e culturale del Paese.

Organizzazione culturale Neofytos

Uno degli obiettivi principali dell'Organizzazione Culturale Neofytos è quello di eliminare il più possibile l'esclusione sociale di cui soffrono molte persone con disabilità (<https://en.neofytos.org/>). La loro missione comprende:

1. Creazione di una "cultura della disabilità" attraverso azioni molteplici e diversificate.
2. Eliminare l'esclusione sociale che molte persone con disabilità sperimentano. Le azioni culturali hanno obiettivi paralleli come l'inclusione sociale delle persone con disabilità, il miglioramento del senso di utilità dell'offerta sociale, la consapevolezza sociale e l'educazione.
3. Proposte innovative nel campo dell'istruzione e della promozione di programmi di apprendimento permanente per le persone con disabilità.
4. Cooperazione con le organizzazioni internazionali di persone con disabilità. Enfasi sulla cooperazione con le persone con disabilità turco-cipriote, con l'obiettivo di "Pace della disabilità".
5. Indagini/studi per raccogliere dati quantitativi e qualitativi sul livello di partecipazione delle persone con disabilità in tutti i settori della società cipriota, sulle infrastrutture statali a sostegno dell'inclusione sociale delle persone con disabilità e sull'accessibilità.
6. "Disability Awareness": vari progetti di sensibilizzazione sociale.

Sostegno all'autismo Famagosta



Sostegno all'autismo Famagusta è stata fondata da genitori e amici di persone affette da disturbi dello spettro autistico nell'area di Famagosta a Cipro. La loro missione è fornire strutture di alta qualità basate su opportunità etiche e stimolanti per i bambini e i giovani affetti da autismo.

#### Associazione ADHD Cipro

L'ADHD Cyprus è un'organizzazione senza scopo di lucro che ha iniziato la sua attività a Cipro nel 2000. Tra i suoi membri vi sono genitori, educatori, terapeuti, operatori sanitari e altri professionisti che hanno mostrato un notevole interesse per il disturbo da deficit di attenzione e iperattività. L'organizzazione offre supporto e informazioni attraverso seminari, conferenze, gruppi di sostegno per genitori e adulti e una linea telefonica.

#### Organizzazione Pancyprian per i bambini affetti da paralisi cerebrale Agalia Elpidas

"Agalia Elpidas" [Abbraccio di speranza] "L'organizzazione pancipriana "Agalia Elpidas" per genitori e amici di bambini con paralisi cerebrale e altre disabilità" è un'organizzazione cipriota, non governativa e senza scopo di lucro, fondata nell'agosto 2008 (Charity Reg. No 235146). Agalia Elpidas difende attivamente i diritti umani e sociali dei bambini affetti da paralisi cerebrale e altre disabilità, promuovendo un approccio olistico per la loro integrazione e piena partecipazione nella società e l'accesso alle procedure pubbliche, al fine di aiutarli a determinare il loro futuro.

#### Organizzazione Pancypriana per Disabili (P.O.A.A.)

P.O.A.A. Limassol Cipro è stata creata nel 1966 ed è la prima organizzazione per persone con disabilità (Amea) fondata a Cipro. Lo scopo principale è quello di promuovere le richieste dei disabili e di garantire i loro diritti come previsto dall'emendamento delle Nazioni Unite.

Oggi la P.O.A.A. è presente in tutti i distretti di Cipro e ha contribuito efficacemente agli emendamenti di armonizzazione legislativa con l'Unione Europea che promuovono una vita dignitosa per i disabili.

#### Lituania

Poiché hanno potuto usufruire della maggior parte delle misure legate alla pandemia messe in atto in Lituania (sussidi salariali, indennità per i lavoratori autonomi, sussidi temporanei per la ricerca di lavoro, ecc.), si può dire che i giovani e gli anziani, così come le persone con disabilità e altri gruppi vulnerabili, non sono stati lasciati indietro durante la pandemia (Caritas Europa Lituania MERCATI DEL LAVORO INCLUSIVI, 2021).

La politica stabilita dal MSSL e dal PES per il 2020, "Integrazione salariale per le aziende che dichiarano tempi di inattività a causa del regime di quarantena", ha avuto un effetto favorevole sulla diversità del mercato del lavoro. Sebbene non siano state effettuate valutazioni esplicite dell'efficacia dei sussidi salariali, l'importanza di questa politica è dimostrata dall'elevato numero.

Alcuni gruppi vulnerabili, come i Rom, non beneficiano di norme e tattiche antidiscriminatorie in relazione al mercato del lavoro (Caritas Europa Lituania INCLUSIVE LABOUR MARKETS, 2021). Anche se



in Lituania è contro la legge la discriminazione, la legislazione antidiscriminazione ha avuto solo un piccolo effetto positivo sulla situazione. Secondo lo studio di Eurobarometro (2019) (Sondaggio Eurobarometro 2019: Lituania), circa due terzi (66%) dei lituani ritengono che le leggi antidiscriminazione del Paese abbiano un successo solo parziale.

Considerano inutili o solo in parte riusciti i tentativi del Paese di porre fine a tutte le forme di discriminazione (Grigaite-Mockeviciene, 2019). Secondo una ricerca, nel 202041 i gruppi più discriminati nel mercato del lavoro lituano erano i Rom, gli ex detenuti e le persone con disturbi mentali. Di conseguenza, la Lituania è oggetto di un nuovo sondaggio Eurobarometro dell'UE per il 2019 (Grigaite-Mockeviciene, 2019).

In generale, in Lituania la maggior parte dei contenuti, dei gruppi e dei blog riguarda i bambini con ASD e ci sono anche gruppi creati per i loro genitori. Le persone adulte con ASD non si esprimono molto su nessun argomento, compresa l'occupabilità.

Alcuni esempi di organismi e attività nazionali:

#### "Mes spektre"

Esiste un gruppo su Facebook chiamato "Mes spektre" ("Siamo sullo spettro"). (<https://asociacija.lietausvaikai.lt/>) È una comunità chiusa di persone con ASD, quindi non accetta tutti. Si può dire che lì si discute di vari argomenti.

#### "Lietaus vaikai"

L'associazione lituana per l'autismo "Lietaus vaikai" è un'organizzazione pubblica senza scopo di lucro che riunisce famiglie che crescono bambini con lo spettro autistico e altri disturbi dello sviluppo, adulti con disturbi dello spettro autistico (ASD) e altre persone giuridiche - specialisti, fornitori di servizi che lavorano nel campo dell'autismo. Questa associazione ha un canale YouTube (<https://www.youtube.com/@laalietausvaikai5506/featured>) con vari contenuti sulle persone con ASD, ma soprattutto sui bambini.

#### Caritas Lituania

Caritas Lituania riunisce volontari e coordinatori professionali per lo sviluppo di attività sociali, riconosce i valori della dignità personale, della tolleranza e dell'amore attivo per ogni persona, ed è guidata dai principi di solidarietà, sussidiarietà e giustizia. L'organizzazione realizza i seguenti progetti di interesse: 'Laboratorio di produzione di candele': L'obiettivo di questo progetto è rafforzare le competenze delle persone e costruire le loro capacità in modo che, dopo aver lavorato nel laboratorio per qualche tempo, siano in grado di ottenere un altro lavoro permanente. Il "Café Agape" è un altro progetto che recluta persone a rischio sociale, ovvero disoccupati di lunga durata che non hanno le competenze necessarie per entrare nel mercato del lavoro. Il caffè fornisce servizi di ristorazione. Esiste inoltre un progetto di "Assistenza integrata per l'integrazione delle persone a rischio nel mercato del lavoro". Il progetto mira ad aiutare le persone che vivono l'esclusione sociale a inserirsi nel mercato del lavoro. Sono previste tre categorie di specialisti: assistente sociale, specialista dell'occupazione e psicologo. I gruppi target del



progetto includono persone rilasciate dalle carceri, disabili, senzatetto, alcolisti e famiglie a rischio sociale. Gli specialisti lavorano individualmente con ogni partecipante.

Storie di social media

Ci sono alcuni video su YouTube e interviste fatte da persone con ASD che parlano dell'ASD in generale e della loro vita, anche dei problemi legati all'occupazione. Ad esempio:

Tomas ha la sindrome di Asperger e ne parla per educare gli altri

<https://www.youtube.com/watch?v=cr6s65qDfQY>

<https://www.youtube.com/watch?v=QWQeilbMGWQ>

Intervista a Povilas, affetto da ASD, su News Radio

<https://www.youtube.com/watch?v=EcNpY2Ccgd4>

Kristina De Witte: l'esperienza di un'insegnante con disturbo dello spettro autistico

<https://www.youtube.com/watch?v=wWNSekjw8cl>

Italia

Per sostenere l'occupazione inclusiva delle persone con disabilità, il settore GLAM (Gallerie, Biblioteche, Archivi e Musei) in Italia sta rapidamente implementando pratiche e regole istituzionali. Ecco alcuni esempi:

Le organizzazioni GLAM in Italia possono sviluppare annunci di lavoro inclusivi che incoraggiano proattivamente le persone con disabilità a candidarsi. L'impegno per le pari opportunità e la disponibilità a fornire soluzioni ragionevoli durante i processi di candidatura e di colloquio possono essere espressamente indicati in questi annunci di lavoro.

Accessibilità delle strutture: Le organizzazioni GLAM si impegnano a fondo per garantire che i loro edifici siano utilizzabili dalle persone con disabilità. Per facilitare l'inserimento dei dipendenti con disabilità, è necessario fornire ingressi, percorsi e servizi igienici accessibili, nonché attrezzature e ausili accessibili.

Formazione e sensibilizzazione: Per sensibilizzare il personale e insegnargli l'inclusione e il galateo della disabilità, le istituzioni GLAM possono offrire sessioni di formazione e campagne di sensibilizzazione. Ciò aumenta la conoscenza e il rispetto per le esigenze e le capacità dei colleghi con disabilità e contribuisce a creare un ambiente di lavoro amichevole e inclusivo.

Le istituzioni GLAM possono creare ed eseguire politiche e pratiche inclusive che riguardano specificamente l'inclusione delle persone con disabilità in processi come il reclutamento, la promozione e lo sviluppo della carriera.

Le istituzioni GLAM possono creare campagne di sensibilizzazione o svolgere attività accessibili per incoraggiare la diversità nelle loro offerte, compresi i servizi, le mostre e i programmi pubblici. Ciò



potrebbe contribuire a promuovere un ambiente di lavoro più accogliente per le persone con disabilità che sono sia dipendenti che visitatori.

Adelante Dolmen è un esempio reale di cooperativa sociale che genera opportunità di lavoro per tutti, anche per coloro che hanno più difficoltà a inserirsi nel mondo del lavoro. È una cooperativa sociale che offre lavoro a lungo termine a persone con disabilità, soprattutto nel settore informatico, ed è stata fondata a Milano nel 1997. Attualmente circa 90 dipendenti sono impiegati presso Adelante in diversi ruoli, tra cui help desk informatico, pianificazione e fornitura di servizi informatici, sviluppo di software e mansioni di front e back office. Per assumere e formare nuovi dipendenti, Adelante Dolmen mantiene stretti legami con le agenzie governative e gli uffici che si occupano di fornire servizi alle persone con disabilità fisiche e mentali.

## Grecia

In Grecia sono in atto iniziative che mirano a potenziare l'occupabilità delle persone con disabilità, sostenendo così la loro inclusione sociale e professionale e sostenendo il loro diritto all'occupazione.

Alcuni esempi di organismi e attività nazionali:

Il [Portale digitale per le persone con disabilità](#) è il primo portale digitale della pubblica amministrazione che garantisce a tutti i cittadini un accesso diretto ed efficace a set di informazioni relative ai diritti delle persone con disabilità. Gli argomenti presentati sul portale digitale sono strutturati in quattro pilastri:

- il meccanismo di coordinamento della legge 4488/2017
- l'Autorità nazionale per l'accessibilità
- il Piano d'azione nazionale per i diritti delle persone con disabilità (2020)
- la legislazione sui diritti delle persone con disabilità, come codificato nell'attuazione del terzo obiettivo del Piano d'Azione Nazionale per i Diritti delle Persone con Disabilità.

Inoltre, vengono forniti link utili ad altri siti web della pubblica amministrazione e vengono comunicate le ultime notizie, gli annunci e gli eventi, mentre allo stesso tempo, attraverso un apposito modulo sul sito, viene creato un canale di comunicazione diretto tra il cittadino e lo Stato.

L'[Autorità Nazionale per l'Accessibilità](#) è un organo consultivo dello Stato, subordinato al Primo Ministro, con lo scopo di garantire l'accesso alle persone con disabilità in tutti i settori dell'attività umana. La sua missione è il monitoraggio continuo delle questioni relative al diritto di accesso delle persone con disabilità e la formulazione di raccomandazioni per le politiche pubbliche sulle questioni che rientrano nel suo ambito.

L'[Organizzazione ellenica delle piccole e medie imprese e dell'artigianato \(EOMMEX\)](#) è un'organizzazione pubblica senza scopo di lucro che opera sotto gli auspici del Ministero dell'Economia, della Competitività e della Navigazione. Il suo ruolo strategico comprende la fornitura di vari servizi e supporto alle imprese, tra cui la guida alla conformità legale e normativa e l'assistenza per l'assunzione e l'occupazione.



Co-funded by  
the European Union

L'[Ombudsman greco](#) è un'autorità indipendente sancita dalla Costituzione. È stato istituito con la legge 2477/1997 e ha iniziato a operare nell'ottobre 1998. La sua organizzazione, il suo personale e il suo funzionamento sono regolati dalla Legge 3094/2003 e dal Regolamento interno, come modificato e in vigore. Ha il mandato di combattere le discriminazioni e di promuovere il principio della parità di trattamento indipendentemente dal sesso, dalla razza o dall'origine etnica, dalla condizione familiare o sociale, dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità o dalla malattia cronica, dall'età, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.

La [Confederazione Generale dei Lavoratori Greci \(GSEE\)](#) è il più alto organismo sindacale del settore terziario in Grecia, con l'obiettivo primario di difendere gli interessi di tutti i lavoratori del settore privato. A tal fine, negozia con i sindacati dei datori di lavoro la firma di accordi sindacali nazionali e ha anche la capacità di chiamare allo sciopero tutti i lavoratori del settore privato in caso di necessità.

Il [DYPA](#) attua i programmi della politica nazionale per la promozione dell'occupazione delle persone disabili attraverso il finanziamento:

- Imprese per la creazione di nuovi posti di lavoro attraverso l'assunzione di una persona con disabilità per un periodo di 4 anni: i primi 3 anni i datori di lavoro sono finanziati (a tempo pieno: 25€/giorno lavorativo, part-time: 15€/giorno lavorativo) + 1 anno in cui l'impresa è tenuta a sostenere il dipendente all'interno del proprio organico senza essere finanziata)
- Adeguamenti necessari sul posto di lavoro fino al 90% del costo con un costo totale massimo di 2.500€ per ciascun adeguamento (ad es. rampe, servizi igienici accessibili, tavoli di lavoro accessibili, ecc.)
- Persone disabili che lavorano in proprio per creare piccole imprese (2 anni).

Oltre a questi programmi, il DYPA fornisce servizi specializzati per i disoccupati appartenenti a gruppi sociali vulnerabili e in particolare per quelli appartenenti alla categoria delle persone con disabilità (PwD). In particolare, il DYPA gestisce due strutture di formazione di educazione speciale che mirano alla specializzazione professionale e alla socializzazione dei disoccupati con disabilità e, di conseguenza, al loro impiego in vari settori dell'economia.

Le due strutture sono:

- La Scuola di formazione professionale per persone con disabilità di Atene (DYPA) che si rivolge a persone di età compresa tra i 18 e i 55 anni con un tasso di disabilità superiore al 50%.
- Il Centro di formazione professionale per disabili di Salonicco (VTCD), che mira all'orientamento e alla formazione professionale dei giovani con bisogni educativi speciali, offre formazione professionale a 175 giovani tra i 16 e i 30 anni.

Nel dicembre 2022 è stato firmato un memorandum di cooperazione tra il DYPA e l'[Associazione ellenica per la sindrome di Asperger](#). Lo scopo è la cooperazione nella pianificazione e nello sviluppo di azioni e interventi per mitigare le disuguaglianze e rafforzare il gruppo sociale delle persone con sindrome di



Asperger, in modo che le persone con ASD ad alto funzionamento possano svolgere un ruolo attivo nella società e nell'economia. In particolare, la cooperazione comprende:

- L'interoperabilità dei sistemi web delle due istituzioni al fine di utilizzare i lavori notificati alla DYPA.
- L'organizzazione di attività informative e di incontri, workshop, conferenze, eventi e seminari di natura seminariale, in campi di interesse comune relativi agli sviluppi del mercato del lavoro in generale, con la partecipazione del gruppo target e delle risorse umane di DYPA.
- Esplorare la possibilità di soddisfare alcune delle esigenze abitative dell'Associazione mettendo a disposizione locali adatti all'Associazione

In Grecia sono in atto iniziative che mirano a potenziare l'occupabilità delle persone con disabilità, sostenendo così la loro inclusione sociale e professionale e sostenendo il loro diritto all'occupazione.

Un'iniziativa di questo tipo è il progetto "[Workability - Promoting employment for Persons with disability in Northern Greece](#)", finanziato da sovvenzioni SEE nell'ambito del programma "Diversità, disuguaglianze e inclusione sociale" e dal programma nazionale greco di investimenti pubblici. Il progetto mira a comprendere come le persone con disabilità siano state colpite dalla crisi finanziaria in Grecia, a promuovere un approccio per affrontare l'esclusione nel mondo del lavoro, a sviluppare strumenti pratici relativi all'occupazione per le persone con disabilità e a favorire la creazione di reti, la discussione e lo scambio di conoscenze attraverso le sue attività.

Un'altra iniziativa è il progetto "[Dikaioma](#)", realizzato nell'ambito del progetto Active Citizens Fund e coordinato dall'Associazione dei genitori, tutori e amici delle persone con autismo di Larissa. L'iniziativa mira a creare una base giuridica di facile utilizzo basata sul web per la codifica della legislazione relativa alle persone con ASD, che fornirà informazioni e supporto a un insieme di utenti collegati. Nel contesto di questo progetto, i dati saranno aggiornati almeno annualmente o in caso di cambiamenti significativi nel quadro istituzionale della legislazione esistente. La base giuridica online sarà accompagnata da azioni di sensibilizzazione per i funzionari pubblici che gestiscono le questioni relative ai diritti delle persone con ASD (Centri Comunitari e servizi sociali dei comuni), da azioni di presentazione della piattaforma abbinate ad azioni di sensibilizzazione sui temi dei diritti e da azioni di sensibilizzazione per le persone con ASD ad alto potenziale cognitivo per comprendere i loro diritti e acquisire competenze di self-advocacy utilizzando i contenuti della piattaforma.

Anche il progetto Erasmus+ "[PATHWAYS - Participation To Healthy Workplaces And inclusive Strategies in the Work Sector](#)" è un'iniziativa che mira a fornire i primi passi per lavorare verso un mercato del lavoro più inclusivo in cui le persone con malattie croniche e disturbi mentali possano partecipare in modo significativo.

Il progetto UE "[JOBS4ALL](#)" è un altro esempio di iniziativa che cerca di migliorare le competenze di occupabilità dei giovani con disabilità (YPwDs) attraverso l'uso della VR, di costruire una comunità di imprese per migliorare le opportunità di lavoro e di promuovere un dialogo strutturale tra imprese, organizzazioni giovanili, facilitatori di formazione, scuole primarie e persone con disabilità.



### **Articoli accademici**

Per quanto riguarda la ricerca accademica sul tema dell'occupazione inclusiva, nel 2021 Eleni Rachanioti, Stergiani Giaouri, Eleni Laskaraki e Anastasia Alevriadou (Università della Macedonia Occidentale) hanno scritto un articolo sulle barriere occupazionali per le persone con disabilità intellettiva in Grecia. L'articolo è stato pubblicato sul "[Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment](#)".

[Persone diverse in aziende diverse: Creating an Ecosystem around Inclusiveness](#) è un articolo di Eleftherios Foivos Vasilopoulos (Dipartimento di Studi Internazionali ed Europei, Università del Pireo) che si concentra sull'importanza di creare un ecosistema intorno all'inclusività per le persone con disabilità.

Un altro articolo di ricerca ([Esperienze di lavoratori con disabilità che ricevono servizi di inserimento lavorativo assistito in Grecia](#)), pubblicato nel 2019 sul Journal of Intellectual Disabilities, ha trasmesso le esperienze di lavoratori con disabilità intellettiva che hanno beneficiato di servizi di inserimento lavorativo assistito in Grecia.

[Lo stato occupazionale delle persone con disabilità in Grecia](#) è un articolo pubblicato nel 2012 che esamina lo stato occupazionale attuale e passato delle persone con disabilità in Grecia, il settore e la durata dell'occupazione, nonché l'importanza di diversi fattori che contribuiscono alla ricerca di un lavoro.

Un ultimo articolo, a livello nazionale, è "[Esperienze dei lavoratori con disabilità che ricevono servizi di inserimento lavorativo assistito in Grecia](#)", che mira a esplorare le esperienze dei lavoratori con disabilità o condizioni di salute mentale che hanno ricevuto servizi di inserimento lavorativo assistito in Grecia.

A livello internazionale, l'articolo "[Inclusive Communication Model Supporting the Employment Cycle of Individuals with Autism Spectrum Disorders](#)", pubblicato sull'International Journal of Environmental Research and Public Health, mirava a identificare e analizzare le possibilità di modificare i processi di comunicazione relativi al reclutamento, alla selezione, all'inserimento e al mantenimento del posto di lavoro per rispondere alle caratteristiche e alle esigenze specifiche delle persone con disabilità.

Rivolgendosi alle persone con ASD, "[Employment Practices with People with Autism Spectrum Disorder in the Digital Age](#)" (E. Mpofu et al., 2019) cerca di fornire nuovi spunti di riflessione sull'inquadramento teorico degli interventi di sostegno all'occupazione per le persone con ASD, compresa l'interfaccia tra fattori comportamentali-gradienti, strutturali-infrastrutturali e psicosociali nello sviluppo professionale con individui con ASD.

### **Storie di persone con ASD**

Un'intervista molto interessante, realizzata da [nevronas.gr](#), ha dato l'opportunità a 5 giovani adulti greci con ASD di esprimersi sull'argomento, di condividere i loro sogni, di parlare di come l'ASD li ha influenzati nella loro vita scolastica e sociale da quando hanno ricevuto la diagnosi, del sostegno della loro famiglia e delle difficoltà che incontrano.

Potete vedere il video (in greco) su [INTERVISTA | 5 adulti autistici... hanno molto da dire!](#)



Co-funded by  
the European Union

nevronas.gr è uno spazio (casa) digitale che abbraccia le persone con disabilità, mettendo in risalto le loro capacità, dando loro voce e includendole come membri attivi della società. Il sito ospita, tra l'altro, notizie, articoli e interviste per le persone con disabilità, con particolare attenzione all'ASD. In particolare, [Autism Stories](#) propone storie di persone con ASD ed eventi che mirano a sensibilizzare l'intera società sull'argomento.

Un'altra intervista (disponibile in greco su YouTube) è quella di Michael Roussos che ha parlato dell'autismo, delle sfide, della vita quotidiana, del burnout, del modo di pensare tridimensionale e del suo amore per la cucina e il disegno.

Potete vedere l'intervista su ["Sono una persona autistica e la mia vita non è facile"](#).

Nell'ambito del progetto "[Workability - Promuovere l'occupazione per le persone con disabilità nella Grecia settentrionale](#)", il consorzio ha condotto interviste con dipendenti, datori di lavoro e liberi professionisti con disabilità che hanno descritto la loro esperienza lavorativa, le eventuali difficoltà incontrate, lo sviluppo professionale e altri argomenti sulla loro occupabilità.

Le interviste sono disponibili su [Politiche e buone pratiche a livello europeo e internazionale](#) (pagine 26-41).

L'associazione "[AGAPI](#)" di Chalkida, in occasione della Giornata Internazionale della Consapevolezza dell'Autismo, desidera sottolineare la necessità di accettare le persone autistiche da parte della società locale e di far sì che i nostri concittadini contribuiscano a questo sforzo. Attraverso il pluripremiato cortometraggio "[ROUTINA](#)" di Dimitris Antzous e le straordinarie interpretazioni di Fotini Demiri, Takis Papamatthaiou, Jason Papamatthaiou, Yannis Granidis e degli altri attori, il pubblico viene trasportato nella realtà greca della vita con l'autismo.

Il canale televisivo greco "Alpha TV", nel 2017, ha trasmesso il remake della serie televisiva britannica "[The A Word](#)", basato sulla serie israeliana [Yellow Peppers](#). La serie segue un ragazzo e il modo in cui la sua famiglia affronta la rivelazione che ha un [disturbo dello spettro autistico](#). La versione greca della serie si chiama "[La parola che non dici](#)".

Puntando sull'inclusione sociale, quattro straordinari giovani greci dello spettro autistico hanno avviato l'impresa cooperativa "[S3](#)" per produrre e commercializzare barrette di muesli con l'obiettivo di collegare l'istruzione degli studenti delle scuole speciali con le competenze professionali e garantire che si diplomino con una solida preparazione professionale.

Organizzazioni civili che si occupano di occupazione inclusiva per le persone con disabilità

[La Rete greca dei caregiver "EPIONI"](#) è un'organizzazione nazionale senza scopo di lucro che sostiene i caregiver informali per problemi di salute mentale e malattie croniche. Tra le altre attività, organizza eventi informativi su varie questioni sanitarie di interesse per i caregiver, sviluppa piattaforme di apprendimento per pazienti e caregiver, conduce campagne di sensibilizzazione per evidenziare il



contributo dei caregiver informali al sistema sanitario e assistenziale nazionale e fa pressione sulle autorità locali in Grecia affinché istituiscano politiche favorevoli all'assistenza.

In occasione della Giornata mondiale dell'autismo, EPIONI ha organizzato nel 2022 un evento informativo dal titolo "[Vivere con l'autismo - Buone pratiche per gli adulti con autismo](#)" con un focus sulla necessità per i pazienti e le loro famiglie di utilizzare le moderne tecnologie per ottenere un migliore supporto. L'evento online ha ospitato interessanti interventi come l'analisi del rapporto tra persone con autismo e tecnologia, l'importante tema del passaggio all'età adulta e le prospettive di inserimento professionale, e il progetto Erasmus+ "[Inclusive Digital Academy \(IDA\)](#)" sul rafforzamento delle competenze digitali degli adulti con disabilità.

La [Rete greca dei fornitori di servizi per le persone con disabilità](#) è un'organizzazione senza scopo di lucro creata per rappresentare a livello nazionale tutti gli enti che si occupano e forniscono servizi per la salute fisica e mentale e l'educazione permanente di bambini, adolescenti e adulti con disabilità. La Rete rappresenta i suoi membri come interlocutore in qualsiasi consultazione con le agenzie governative, le organizzazioni per le persone con disabilità e qualsiasi altro settore sociale che possa aiutarla nelle sue azioni. Una delle sue aree di lavoro è il sostegno all'occupazione delle persone con disabilità.

[Margarita VTC](#) è un centro specializzato nella formazione professionale e nell'occupazione di persone con disabilità intellettiva. La sua missione è migliorare la vita delle persone con disabilità intellettiva lieve e media (PwID) aumentando la loro inclusione nella società attraverso il loro impiego. Oltre alle sue attività, Margarita gestisce un negozio, chiamato [13m2Gallery](#), in cui le persone con disabilità intellettiva vengono formate in condizioni di lavoro reali.

Margarita ha creato [ERGASIAMOU](#), la prima piattaforma di ricerca di lavoro per persone con disabilità intellettiva in Grecia. I suoi obiettivi sono quelli di consentire alle persone con disabilità intellettiva di trovare un lavoro adatto a loro e, allo stesso tempo, di permettere ai datori di lavoro di trovare dipendenti con talento, capacità e una forte volontà di lavorare.

[La Fondazione Theotokos](#) è un'organizzazione assistenziale senza scopo di lucro (ente di diritto privato) che fornisce servizi di prevenzione, intervento olistico e riabilitazione a persone con Disturbi dello Sviluppo Intellettivo e Disturbi dello Spettro Autistico, dalla prima infanzia alla giovane età adulta. Per i giovani adulti di età compresa tra i 20 e i 35 anni è prevista anche la formazione professionale.

L'[Associazione ellenica per la sindrome di Asperger](#) è un'associazione senza scopo di lucro fondata da un gruppo di scienziati, genitori e amici di persone affette da autismo per contribuire al riconoscimento della diversità del gruppo di cittadini con autismo ad alto funzionamento e sindrome di Asperger. Ha sviluppato la [piattaforma "JobsLink"](#), con il finanziamento del Comitato "Grecia 2021", con l'obiettivo di facilitare l'integrazione delle persone dello spettro autistico nella forza lavoro. La piattaforma interattiva mette in contatto il potenziale lavoratore con il datore di lavoro attraverso un mentore-intermediario adeguatamente formato. Si tratta di un sistema strutturato e con personale altamente qualificato, grazie al quale si apre una vera e propria finestra di opportunità e di utilizzo per questi cittadini che attualmente sono esclusi dal mercato del lavoro. La piattaforma è attualmente in fase di implementazione pilota, ma i



Co-funded by  
the European Union

suoi fondatori invitano le parti interessate a salire a bordo e a registrarsi per creare un registro. Tutti i registranti riceveranno un messaggio al momento del lancio.

L'[Associazione di genitori, tutori e amici di persone affette da autismo](#) è un fornitore di servizi certificato per persone con disabilità. È l'unica associazione di genitori attiva che fornisce servizi di supporto ed educazione alle persone disabili nella contea di Rethymno (Creta) e conta circa 200 membri. Nel 2021 ha organizzato un webinar dal titolo "[Inclusione al lavoro per le persone con disabilità intellettiva. Learning from Crete](#)" nell'ambito del progetto Erasmus+ "[Day Centres Without Walls](#)".

La [Confederazione Nazionale dei Disabili della Grecia \(NCDP\)](#) è un'organizzazione ombrello che rappresenta il movimento dei disabili in Grecia. La sua missione principale è quella di combattere la discriminazione nei confronti delle persone disabili e di proteggere i diritti di queste e delle loro famiglie. La Confederazione, in quanto organizzazione più rappresentativa delle persone con disabilità, partecipa ai centri decisionali e rappresenta le persone con disabilità nel dialogo con lo Stato greco. Redige un piano d'azione, esercita un controllo sistematico dei regolamenti e delle disposizioni legislative e presenta le proprie proposte allo Stato greco su questioni quali l'istruzione, la formazione professionale, l'occupazione, la società dell'informazione e l'accessibilità.

[autismap](#) è un'iniziativa dell'organizzazione no-profit "[Centro per l'infanzia e l'adolescenza](#)". Il suo obiettivo è migliorare la qualità della vita delle persone con autismo, promuovere la loro inclusione sociale, aumentare la loro accessibilità a strutture e servizi adeguati, migliorare la qualità dei servizi forniti, informare la comunità in generale e combattere lo stigma.

La [Società greca per le persone autistiche \(GSPAP\)](#) è un'associazione di beneficenza il cui scopo è lavorare per i diritti alla vita delle persone autistiche. Le sue azioni si concentrano sulla società dell'informazione, sul sostegno alle famiglie di persone con autismo e sull'intervento per la creazione di servizi e strutture dello Stato.

[M.A.N.A.](#) è un'iniziativa privata di genitori con bambini con esigenze speciali per creare uno spazio in cui godere appieno della vita. È un luogo di comprensione con esperienza nel far divertire i bambini con bisogni speciali e nel curare la loro riabilitazione professionale migliorando le loro abilità e capacità cognitive necessarie nella vita quotidiana. Per questo motivo, il M.A.N.A gestisce un bar all'interno dei suoi locali, dove lavorano gli stessi bambini con esigenze speciali. La caffetteria li aiuta a formarsi e ad apprendere nuove abilità e, allo stesso tempo, a lavorare al suo interno servendo i clienti.

Il [Centro di sostegno e assistenza sociale per persone con disabilità intellettiva \(ΕΣΤΙΑ\)](#) è un'associazione che offre laboratori di formazione e ogni anno più di 80 utenti del servizio identificano i loro punti di forza e sviluppano nuove competenze per accedere al lavoro. Promuove l'inclusione e si assicura che i suoi utenti abbiano accesso alla comunità come membri a pieno titolo a livello nazionale ed europeo.

[Next Stop](#) è un'impresa cooperativa sociale a scopo speciale (inclusione di gruppi vulnerabili nel mercato del lavoro) di Salonicco che mira a distinguere e definire le esigenze per un'agevole integrazione dei suoi



membri e dipendenti nel mercato del lavoro, attraverso un periodo di preparazione e pratica. La maggior parte dei dipendenti sono sordi e non udenti.

[Myrtillo](#) è un'impresa cooperativa sociale a fini speciali con sede ad Atene. Cerca di sostenere le persone svantaggiate, non sotto forma di "occupazione protetta" (e spesso priva di significato), ma di un ingresso dinamico nella vita reale e nel lavoro reale. Promuove la cooperazione tra i gruppi sociali più avvantaggiati e quelli più svantaggiati, che può portare grandi benefici a entrambi, poiché i talenti speciali di entrambi si completano a vicenda. Un ultimo obiettivo è quello di aumentare la consapevolezza sociale in relazione al sostegno pratico delle persone con disabilità. Questi obiettivi sono alimentati dalla speranza che il mercato del lavoro apra presto le sue porte ai gruppi vulnerabili quando si renderà conto dell'importanza del lavoro che possono offrire e di come i loro particolari talenti possano essere sfruttati. Attualmente, il 90% di coloro che lavorano a Myrtillo appartiene a gruppi vulnerabili (persone con disabilità).

Myrtillo, oltre alla sua attività principale di caffè e centro artistico, organizza quotidianamente eventi di ogni tipo (seminari, conferenze, presentazioni di libri, spettacoli teatrali, concerti, mostre, feste, anniversari, celebrazioni, bazar, piccoli festival) all'interno e all'esterno.

Inoltre, Myrtillo pone l'accento sui valori umani e sulla persona umana. Per questo motivo, coloro che lavorano con Myrtillo hanno ricevuto una formazione di integrazione da parte di specialisti e hanno dovuto imparare un lavoro che garantirà loro una vita, ma anche un lavoro che darà loro le gioie della socievolezza e un senso di creatività. Allo stesso tempo, molti studenti universitari, laureati e post-laureati dei dipartimenti di Psicologia, Terapia Occupazionale, Pedagogia ecc. hanno l'opportunità di lavorare come volontari e di fare pratica a Myrtillo.

## Parte 2: RICERCA PRIMARIA

### Casi di studio

In questa parte del rapporto completo, l'intenzione era quella di cogliere maggiori dettagli sulle storie delle persone con disabilità e del personale HR che lavora nel settore GLAM. Sono state sviluppate e condivise con i partner linee guida specifiche (vedi Appendice 1), mentre per facilitare la raccolta e l'analisi dei dati sono stati utilizzati un protocollo di intervista semi-strutturato e modelli dedicati (vedi Appendice 2). In totale sono state condotte 13 interviste nel periodo gennaio-febbraio 2023, in tutti i Paesi partner, almeno 2 in ogni Paese partner e 4 in Austria, 2 per ogni organizzazione partner. Va detto che, a causa della natura sensibile dell'argomento e dello stigma sociale, ci sono state notevoli difficoltà nel reclutare i partecipanti alle interviste. I principali gruppi target sono stati:

- Responsabili delle decisioni in materia di risorse umane nel settore GLAM nazionale
- Adulti con ASD che lavorano o cercano un impiego nel settore GLAM.

Le sezioni seguenti presentano il riassunto di queste interviste sotto forma di storie-casi di studio.



## Austria

Sono state condotte quattro interviste, tutte con professionisti GLAM, uno dei quali con una disabilità minore.

Le interviste condotte dimostrano la situazione descritta di ampie possibilità nei processi di reclutamento inclusivi a tutti i livelli, come il sostegno finanziario, l'assistenza personale e molto altro, ma tutti gli interlocutori sottolineano che la realtà mostra un quadro completamente diverso. Lo studio di caso condotto con una donna disabile minorenni ha sottolineato pienamente questi risultati. La signora ha raccontato dei problemi con l'ufficio risorse umane e dei pregiudizi esistenti nel campo dell'occupazione inclusiva, soprattutto per quanto riguarda l'assunzione di persone con disturbi mentali/disabilità. La sua università ha provato ad assumere un uomo, ma ha lasciato il contratto dopo poco tempo. Una signora ha raccontato di una collaborazione di successo tra le biblioteche locali e i centri di sostegno per le persone con disabilità. Ma il successo non si basa su strategie o raccomandazioni nazionali, dipende dall'apertura personale di ogni singolo attore.

Il risultato più importante di tutte le interviste è che l'inclusione sociale in Austria esiste in teoria e in molti documenti (leggi, regolamenti, raccomandazioni...) a tutti i livelli, ma la realtà è diversa. Molti enti pubblici sono più o meno "obbligati" ad assumere persone con disabilità, ma "preferiscono" persone in sedia a rotelle anziché persone con ASD. Soprattutto le aziende preferiscono pagare tasse aggiuntive invece di assumere persone con disabilità.

Sintesi delle quattro interviste condotte, due per ogni organizzazione austriaca partner del progetto.

### Casi di studio AT01-03

Articolo	Argomenti/Note
----------	----------------



Co-funded by  
the European Union

## Dati demografici

### Studio di caso AT01:

*Donna, scuola secondaria, responsabile della biblioteca di un comune dal 2016, impiegata part-time, guida un team di 14 volontari*

### Studio di caso AT02:

*Uomo, laureato in storia, direttore di un museo che fa parte di un gruppo più grande di musei guidati dal governo regionale.*

### Studio di caso AT03:

*Donna, 57 anni, dottorato in linguistica, attiva nell'educazione degli adulti dal 2000, direttrice dell'associazione bibliotecaria regionale per le biblioteche pubbliche che sono per lo più finanziate dai comuni o dalle chiese.*



Co-funded by  
the European Union

Conoscenza del  
soggetto

Studio di caso AT01:

*Impossibile assumere dipendenti a tempo pieno nelle biblioteche pubbliche delle città e dei villaggi, la maggior parte del personale è costituito da volontari, solo alcuni che lavorano nelle città più grandi sono dipendenti part-time; siamo a conoscenza di finanziamenti per l'assunzione di persone con disabilità, ma il Comune ne è responsabile.*

*Un luogo di lavoro inclusivo dovrebbe essere aperto, ma in realtà non lo è a causa di molti pregiudizi e della mentalità di base; ci vuole coraggio da entrambe le parti.*

Studio di caso AT02:

*È consapevole dei finanziamenti e delle ulteriori misure di sostegno, come l'orientamento speciale e le infrastrutture, finanziate dal governo austriaco e dal servizio per il mercato del lavoro.*

*Inclusione è una bella parola, ma in realtà è così difficile per un manager coordinare il processo di onboarding che richiede molto più tempo ed energia per l'intera istituzione.*

Studio di caso AT03:

*Non esistono obiettivi concreti per l'occupazione inclusiva basati su definizioni legali. Il governo regionale fornisce fondi e sostegno e alcune raccomandazioni. L'inclusione è spesso ridotta attraverso misure architettoniche e infrastrutturali.*



Co-funded by  
the European Union

## Approccio istituzionale

### Studio di caso AT01:

*Le persone con disabilità non hanno una lobby alle spalle e non ci sono numeri fissi relativi all'occupazione inclusiva; l'istituzione non vuole assumere persone con disabilità mentale, è troppo stressante; 2 persone con disabilità fisiche minori lavorano nel comune.*

### Studio di caso AT02:

*Il governo regionale impone l'assunzione di persone con disabilità e ci sono alcuni dipendenti che lavorano nel museo, ma in secondo piano e non a contatto quotidiano con i clienti; fanno lavori di conservazione ecc.*

*Il museo stesso è stato costruito e le stanze sono state create per i visitatori con disabilità, ma lavorare lì è un'altra faccia della medaglia.*

### Studio di caso AT03:

*Dal 2013 al 2015 ci si è concentrati sull'inclusione, organizzando corsi di formazione e seminari per sensibilizzare l'opinione pubblica. Le persone con disabilità mentale possono essere impiegate solo nelle grandi biblioteche, mentre è impossibile in quelle più piccole. Possono svolgere lavori che non cambiano, come la conservazione dei libri o la catalogazione, ma non lavorare dietro il banco principale a contatto con i clienti.*

*In realtà, una piccola biblioteca nella parte meridionale della Stiria collabora regolarmente con un'organizzazione chiamata "Lebenshilfe" che supporta le persone con disabilità, poiché entrambe le organizzazioni si trovano nel quartiere. Un'altra collabora con una casa per anziani, ma non si tratta di disabili mentali. Infine, la decisione spetta a ogni singolo responsabile della biblioteca.*



Co-funded by  
the European Union

*Inoltre, sono previsti incontri con le parti interessate, ma è necessario un sostegno finanziario da parte del governo regionale.*



Co-funded by  
the European Union

## Intenzioni

### Studio di caso AT01:

*Il gruppo target deve diventare più visibile e ci vogliono più finanziamenti e pressioni per l'assunzione di persone con disabilità; le persone devono parlarne di più e ci vuole apertura all'interno del team; le barriere principali sono i pregiudizi esistenti e gli idoli mancanti; ci vuole più sensibilizzazione.*

### Studio di caso AT02:

*Non bastano i soldi o altre misure infrastrutturali, serve un sostegno intensivo da parte delle associazioni che lavorano direttamente con le persone con disabilità (mentali). Altrimenti la piena inclusione sociale fallirà.*

### Studio di caso AT03:

*Le biblioteche sono stanze di comunicazione e ci vuole l'atmosfera necessaria che spesso non esiste. L'inclusione sociale è un tema che deve essere messo all'ordine del giorno con urgenza e questo può essere fatto solo attraverso esempi di buone pratiche che sono molto rari. Manca ancora una strategia globale per le biblioteche più piccole a questo proposito e ci vuole il ricorso al sociale per realizzare questo sogno.*

## Studio di caso AT04

Articolo	Argomenti/Note
Dati demografici	<i>Donna, 50 anni, laurea, 20 anni di lavoro nelle biblioteche, attualmente nella biblioteca di una grande università di scienze applicate come bibliotecaria senior e responsabile della parte decentrata della biblioteca, lieve disabilità fisica.</i>



Co-funded by  
the European Union

Per saperne di più sulla disabilità	<i>Non vuole parlare della disabilità, è troppo privata per lei; parla di altri esempi nel suo ambiente professionale.</i>
Storie	<i>Ha lavorato con un giovane con ASD in biblioteca e lui aveva bisogno di informazioni dettagliate su cosa fare, come e quando. In generale, conosce solo persone con lievi disabilità fisiche che lavorano nelle diverse biblioteche dell'università. L'università preferisce pagare una tassa al governo invece di assumere persone con disabilità; è più facile.</i>
Raccomandazioni	<i>Studio di caso AT04: Poiché la maggior parte delle università non dispone di strategie per l'occupazione inclusiva, è necessario sensibilizzare maggiormente i dipartimenti delle risorse umane. Le università fingono di essere inclusive, ma non lo sono. Occorre una maggiore sensibilizzazione, soprattutto nel gruppo dei decisori, e strategie concrete per l'occupazione inclusiva.</i>

## Cipro

La situazione a Cipro è caratterizzata da uno stigma sociale nei confronti delle persone con disabilità e i processi di assunzione nel settore GLAM sono inesistenti, per cui questa categoria è esclusa dalle opportunità di lavoro nel settore. Sono state condotte tre interviste, due delle quali a professionisti GLAM e una a una persona con disabilità mentale, autodefinitasi appartenente allo spettro autistico.

### Casi di studio CY01-02

Articolo	Argomenti/Note
Dati demografici	<i>Casi di studio CY01 e CY02 Donna 1, 42 anni, posizione manageriale, dipendente a tempo indeterminato - reclutamento di volontari solo per il Museo, attingendo all'esperienza del precedente posto di lavoro anche presso il Dipartimento di Antichità  Donna 2, 28 anni, lavora presso il Dipartimento delle Antichità, laureata in Storia e Archeologia.</i>
Conoscenza del soggetto	<i>Casi di studio CY01 e CY02 Non hanno mai avuto un collega in GLAM che sappiano essere neurodivergente. Uno dei due ha un ragazzo nello spettro dell'autismo, quindi è sensibile alla questione e conosce informazioni più approfondite su quali sono le sfide e gli aspetti che potrebbero essere problematici per le persone neurodivergenti in un ambiente GLAM,</i>



Co-funded by  
the European Union

	<p><i>come la loro ipersensibilità, il sentirsi sopraffatti dalla folla.</i></p>
Approccio istituzionale	<p>Casi di studio CY01 e CY02</p> <p><i>Nessuna agenda istituzionale - politica in atto</i></p> <p><i>Non sono a conoscenza di alcuno in generale per il settore GLAM a Cipro.</i></p> <p><i>Considerate che per una persona neurodivergente sarebbe molto difficile trovare un impiego nel settore GLAM, poiché i posti disponibili sono pochi, c'è una lista e la nomina può richiedere fino a 10 anni, ad esempio nel settore dell'antiquariato.</i></p> <p><i>Quando assumono qualcuno, di solito vogliono che sia in grado di svolgere più attività, quindi sarebbe un lusso assumere una persona neurodivergente che non sarebbe in grado, ad esempio, di svolgere alcune responsabilità previste dalla descrizione del ruolo.</i></p>
Intenzioni	<p>Casi di studio CY01 e CY02</p> <p><i>Sarebbero interessati ad avere una persona neurodivergente come stagista, e sarebbero rispettosi delle loro sfide, potrebbero lavorare con un orario flessibile.</i></p> <p><i>Purtroppo non hanno fondi per assumere persone in generale, quindi lo stesso vale per le persone neurodivergenti.</i></p> <p><i>Sarebbe bello avere una legislazione per l'impiego di persone neurodivergenti, ma non credo che ciò accadrà nel prossimo futuro.</i></p>

#### Studio di caso CY04

Articolo	Argomenti/Note
Dati demografici	<p><i>Donna, 25 anni, non ha terminato la scuola superiore e ha frequentato 4 corsi universitari, non completati a causa di disabilità. Ha conseguito la maturità in diverse materie e lavora principalmente su base volontaria in una casa di riposo per anziani da 12 anni, l'unico lavoro stabile che ha avuto nella sua vita. Suo padre è azionista della casa di riposo. Ha fatto domanda e lavorato molto brevemente in altre occupazioni, ad esempio in un negozio di mobili.</i></p>
Per saperne di più sulla disabilità	<p><i>ADHD, non ufficialmente diagnosticato, riceve farmaci ogni giorno, PTSD</i></p> <p><i>Psicosi,</i></p> <p><i>I sintomi includono un'estrema tolleranza al dolore, ipersensibilità ai rumori forti</i></p> <p><i>Ha frequenti crolli emotivi.</i></p>



Co-funded by  
the European Union

	<p><i>Ha difficoltà a comprendere il tempo e quindi non è facile pianificare il futuro.</i></p> <p><i>Iperfissazioni - ipersensibilità al linguaggio intenso del corpo.</i></p> <p><i>Come persona neurodivergente, si sente spesso persa nello spazio, non riesce a essere pratica.</i></p> <p><i>Ogni giorno è una battaglia in salita.</i></p> <p><i>La sua disabilità è il suo superpotere, vorrebbe che la gente si rivolgesse a lei come a una persona neurodiversa.</i></p> <p><i>Non si presenta e subito la disabilità</i></p> <p><i>Non preferisce stare solo con persone neurodivergenti, perché ognuna di loro ha le proprie sfide e potrebbe esserci un conflitto su ciò che scatena ogni persona neurodivergente. Tuttavia, si sente a suo agio con loro, perché la capiscono.</i></p>
Storie	<p><i>È stata vittima di bullismo in numerose occasioni, a scuola e sul posto di lavoro.</i></p> <p><i>Ha avuto crolli emotivi e i suoi datori di lavoro l'hanno licenziata.</i></p> <p><i>Non ha mai cercato un impiego nel settore GLAM.</i></p> <p><i>Si sente sopraffatto in luoghi affollati e quindi sarebbe difficile lavorare in uno spazio GLAM</i></p> <p><i>A causa della sua ipersensibilità ai suoni, si sente sopraffatta nelle gallerie ecc. e quindi non frequenta spesso questi luoghi.</i></p> <p><i>Non sarebbe in grado di guidare gruppi numerosi in un contesto museale.</i></p> <p><i>Tuttavia, potrebbe essere una curatrice o occuparsi di mostre, quando si affeziona a un oggetto o le viene affidato il compito di proteggerlo/conservarlo, grazie alla sua neurodiversità, potrebbe salvarlo con la sua vita - quindi, potrebbe lavorare nel settore della conservazione, essendo anche molto artistica e organizzata. È complementare ai colleghi e, grazie alla sua organizzazione e alla sua efficienza superiore alla media, potrebbe offrire molto a qualsiasi posto di lavoro.</i></p> <p><i>Gli spazi GLAM non sono accoglienti per le persone neurodiverse.</i></p> <p><i>In generale, non esiste una politica istituzionale di cui sia a conoscenza, né un quadro giuridico per l'impiego di persone neurodiverse.</i></p> <p><i>È delusa e ritiene che la routine lavorativa dei colletti bianchi, 9-5, non si rivolga in alcun modo alle persone neurodiverse.</i></p> <p><i>Ha subito discriminazioni, poiché in un'occasione si è candidata due volte per lo stesso ruolo, con lo stesso identico curriculum, in uno dei due casi senza rivelare la sua disabilità. Le è stato chiesto un colloquio solo in quell'occasione, quando non ha menzionato la sua disabilità.</i></p> <p><i>Le piacerebbe avere un lavoro appagante.</i></p>



Raccomandazioni	<p><i>La cultura verso le persone neurodivergenti è ora in primo piano, ma molto deve essere fatto in termini pratici per recuperare lo status quo e portare un cambiamento di mentalità.</i></p> <p><i>I diritti delle persone neurodivergenti devono essere protetti, mostrati e rispettati.</i></p> <p><i>Nei processi di assunzione, negli obblighi lavorativi quotidiani, nel consentire alle persone neurodivergenti di avere spazio e tempo per respirare quando si sentono sopraffatte, o per prendere una strada diversa, un giorno di riposo. Iniziative federali, legislazione, dovrebbero essere perseguite</i></p> <p><i>Soprattutto, è molto importante che le persone neurodivergenti abbiano la possibilità di lavorare.</i></p> <p><i>Date loro una possibilità, perché amano servire gli altri.</i></p> <p><i>Hanno molto da dare.</i></p> <p><i>È importante capire che per le persone neurodivergenti che lavorano con altre persone è necessario un rapporto simbiotico che faciliti il lavoro di tutti.</i></p> <p><i>È fondamentale sensibilizzare l'opinione pubblica sull'argomento e su cosa sia la neurodiversità.</i></p> <p><i>Purtroppo non prevede grandi cambiamenti legislativi.</i></p>
-----------------	---

## Lituania

La situazione in Lituania è caratterizzata da uno stigma sociale nei confronti delle persone con disabilità e i processi di assunzione nel settore GLAM sono scarsi. Le due interviste condotte hanno coinvolto un professionista GLAM con un background di educazione speciale e uno con una persona con disabilità, per raccogliere informazioni sulle loro esperienze.

### Studio di caso LT01

Articolo	Argomenti/Note
Dati demografici	<p><i>Donna, 50 anni, nata a Mosca ma residente in Lituania da circa 30 anni.</i></p> <p><i>Ha terminato gli studi in Educazione speciale, quindi è molto interessata alle tematiche legate alle persone con disabilità.</i></p> <p><i>Ha iniziato a lavorare in biblioteca nel 2004 come bibliotecaria e attualmente è vicedirettrice della stessa biblioteca. In totale lavora da 19 anni nel settore GLAM.</i></p>



Co-funded by  
the European Union

<p>Conoscenza del soggetto</p>	<p><i>Personalmente non conosce le leggi specifiche relative all'assunzione di persone disabili. Pensa che le procedure siano più o meno le stesse. Ha solo accennato al fatto che potrebbero esserci delle regole relative all'adattamento del posto di lavoro a una persona con disabilità.</i></p> <p><i>Non conosce le procedure di assunzione perché le persone con disabilità che lavorano attualmente in biblioteca sono state assunte anni fa e lei non ha avuto nulla a che fare in quel momento.</i></p> <p><i>Ritiene che in Lituania le persone disabili siano discriminate quando si parla di procedure di assunzione.</i></p> <p><i>Ha detto che, ad esempio, se una persona è o diventa disabile, i datori di lavoro cercano di trovare un modo per licenziarla perché non è più in grado di svolgere le proprie mansioni. Ha anche aggiunto che una persona disabile deve fare dei sacrifici e adattarsi al lavoro il più possibile.</i></p>
<p>Approccio istituzionale</p>	<p><i>Non fanno nulla di speciale. Per loro la cosa più importante è la conoscenza, le competenze e l'educazione della persona. Ad esempio, se una persona con disabilità sarà più competente per il lavoro, verrà scelta piuttosto che una persona senza disabilità e senza le competenze o le conoscenze necessarie per la posizione lavorativa. Tutto è determinato dalle capacità della persona.</i></p> <p><i>Parlando del disturbo autistico, ha aggiunto che se una persona è affetta da autismo lieve, non è un peso lavorare in biblioteca, ma ha ammesso che anche il team dovrebbe essere pronto ad accettare queste persone.</i></p> <p><i>In generale, non cercano persone con disabilità e non analizzano le leggi relative alle procedure di assunzione. I loro dipendenti con disabilità lavorano in biblioteca da molto tempo, quindi non sa come siano stati assunti.</i></p> <p><i>Ha anche aggiunto che in questa biblioteca le decisioni vengono prese dal direttore, ma come ha detto prima si guarda al livello di istruzione, non alla disabilità.</i></p> <p><i>Attualmente ci sono due persone con disabilità. Una persona ha una disabilità motoria, l'altra è affetta da nanismo.</i></p> <p><i>Ha ricordato che nelle biblioteche si svolgono molti corsi di formazione, soprattutto per imparare ad accogliere i visitatori disabili. Inoltre, qualche tempo fa c'è stato un programma speciale</i></p>



Co-funded by  
the European Union

	<p><i>per sviluppare le competenze su come gestire le persone con disabilità.</i></p> <p><i>Questa biblioteca applica il concetto di "Biblioteca per tutti" e non solo crea e fornisce servizi per le persone con disabilità, ma informa anche il pubblico e sviluppa la tolleranza. In biblioteca è stata organizzata la proiezione di un film sulle persone con disturbi dello spettro autistico, con l'obiettivo di far conoscere la vita delle persone disabili. Questo è un modo indiretto di informare il pubblico.</i></p>
Intenzioni	<p><i>Ritiene che obbligare un datore di lavoro ad assumere persone disabili sarebbe difficile, la cosa più importante per loro sono le conoscenze e le competenze che la persona possiede. Ha aggiunto che forse è necessario informare maggiormente i datori di lavoro sulle procedure di assunzione. Inoltre, i datori di lavoro non sono consapevoli di quali siano le professioni scelte dalle persone con disabilità e che tipo di conoscenze abbiano. Ritiene che non ci sia solo un problema nella società, ma che anche le persone con disabilità abbiano dei problemi, perché si sono nascoste per molto tempo e ora devono essere educate a essere più attive ed estroverse.</i></p> <p><i>In biblioteca si è svolta una campagna di volontariato per le persone con disabilità, ma le stesse persone disabili non erano interessate o avevano paura di venire. In questa biblioteca sono aperti a partecipare a vari programmi e partecipano sempre ogni volta che possono. Ha concluso che forse anche la biblioteca dovrebbe prendere provvedimenti per accettare un maggior numero di persone con varie disabilità.</i></p> <p><i>Il personale della biblioteca accetta i colleghi disabili e l'uguaglianza è sostenuta nelle procedure di assunzione. Ha detto che c'è un accordo generale tra i dipendenti e che non si aspettano che i colleghi disabili facciano alcune cose che loro non sono in grado di fare. Anche in passato hanno avuto discussioni aperte al riguardo.</i></p> <p><i>Quando ha parlato della sua biblioteca, ha detto che il problema è che le persone con disabilità non vengono nemmeno. Ma d'altra parte, forse la biblioteca deve pubblicizzare di più il fatto di essere aperta alle persone con disabilità. Ha aggiunto che sono disposti ad aiutare le persone con disabilità e hanno un atteggiamento positivo nei loro confronti.</i></p>



## Studio di caso LT02

Articolo	Note
Demografia, più sulla disabilità	<p><i>Donna, 23 anni, vive a Šiauliai. Attualmente lavora come addetta alle pulizie (alcune ore al giorno), fa anche volontariato presso "Maisto bankas" ("Banco alimentare" - fondo di beneficenza e sostegno), frequenta il "SIC Social Workshop", gioca a calcio, ama camminare e viaggiare. Ha un disturbo dello spettro autistico. Ha detto che è necessario educare il pubblico attraverso i social network, attraverso lo spazio pubblico, perché c'è una mancanza di informazioni. Le persone hanno paura delle persone con disabilità e non accettano le informazioni, devono essere educate per diventare più aperte.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>A volte ha crolli emotivi,</i></li><li>• <i>Ha difficoltà a comprendere il tempo</i></li><li>• <i>A volte per lei è difficile capire l'idea principale di ciò che qualcuno cerca di dirle.</i></li><li>• <i>A volte non riesce a concentrarsi per lunghi periodi di tempo.</i></li></ul>
Storie	<p><i>Non può lavorare tutto il giorno a causa della sua disabilità e questo è un problema per i datori di lavoro perché devono pagare tutte le tasse e lei non può lavorare a tempo pieno. Le piacerebbe lavorare in una biblioteca, ma non ha mai provato a candidarsi per questa posizione perché non ne ha il coraggio. Prima vorrebbe fare un'esperienza di volontariato per capire se il posto è adatto a lei e se le piacerebbe davvero lavorare lì. Ha cercato di inviare il suo curriculum e di ottenere un lavoro in diversi posti, ma non potendo lavorare a tempo pieno a causa della sua disabilità, non l'hanno assunta. Una volta ha avuto un colloquio di lavoro con il direttore dell'azienda, ma lui l'ha rifiutata, e dopo questo si è sentita molto delusa e triste.</i></p>
Raccomandazioni	<p><i>Il settore GLAM e altri settori devono educare i datori di lavoro ad accettare tutti i tipi di persone con disabilità diverse e ad essere più flessibili nei confronti della loro disabilità e delle loro esigenze, nonché a gestire programmi di volontariato in modo che le persone possano provare nuovi lavori.</i></p>



Co-funded by  
the European Union

*Le persone non disabili devono comunicare di più, perché quando c'è comunicazione succedono cose belle. È importante chiedersi se le persone con disabilità hanno bisogno di aiuto e come aiutarle. Ha detto che è importante trovare una connessione comune. I colleghi dovrebbero offrire aiuto, ma non è necessaria un'attenzione particolare.  
In generale, le persone devono parlare di più con i disabili, devono accettarli e non avere paura di comunicare.*

## Italia

In Italia, le storie si riferiscono alle esperienze di persone con disabilità e le interviste sono state molto difficili da condurre.

### Studio di caso ITO1

L'intervistato vive in una casa famiglia insieme ad altre persone con disabilità mentale. L'obiettivo di essere ospitato è un parziale recupero attraverso un processo di riabilitazione psicosociale che comprende, tra le altre attività, l'orientamento al lavoro e la formazione.

Per condurre l'intervista è stato necessario avere un gatekeeper che ha aiutato il ricercatore a semplificare le domande e a interpretare le risposte.

È importante notare che nel contesto di Campobasso, e più in generale della Regione Molise, non ha familiarità sull'argomento principale del progetto, poiché il percorso riabilitativo e l'orientamento al lavoro delle persone con disabilità di solito non includono il settore GLAM. Per questo motivo il progetto rappresenterebbe una risorsa positiva per il nostro contesto. Fornirà una prospettiva diversa sull'inclusione lavorativa, introducendo nuove possibilità in un settore lavorativo che non viene spesso considerato.

Articolo	Argomenti/Note
Dati demografici	<i>Uomo adulto di circa 35 anni. vive in una casa famiglia che ospita persone con disabilità mentale. basso livello di istruzione, nessuna esperienza lavorativa.</i>
Conoscenza del soggetto	<i>Mancanza di conoscenza del glam stesso, ma sa riconoscere le discriminazioni e gli stereotipi/pregiudizi. Scarsa esperienza lavorativa dovuta anche alla mancanza di opportunità (la casa di famiglia si trova in un villaggio con meno di 1000 abitanti).</i>



Co-funded by  
the European Union

Approccio istituzionale	<i>L'orientamento al lavoro fa parte della riabilitazione della persona, ed è incentrato sulle soft skills e sulle attitudini. La casa famiglia fornisce anche una formazione.</i>
Intenzioni	<i>Disponibilità a saperne di più sul settore stesso ma anche sul progetto. Consapevole della necessità di formazione. Forse farà parte della fase pilota del progetto.</i>

### Studio di caso ITO2

Articolo	Argomenti/Note
Dati demografici	<i>Uomo, circa 40 anni, laureato, lavora presso la Soprintendenza di Campobasso. La Soprintendenza è un ente ministeriale che gestisce una serie di siti culturali in ogni regione italiana.</i>
Conoscenza del soggetto	<i>Le conoscenze sono di tipo istituzionale (regole, leggi sull'inclusione lavorativa), ma mancano conoscenze specifiche e soft skills in materia di GLAM. Lavora presso un ente pubblico e non è a conoscenza di informazioni specifiche sulla legislazione e sulle disposizioni in materia di lavoro inclusivo, se non per pochissime nozioni. È consapevole che la legge italiana riserva alcuni posti di lavoro nei concorsi pubblici alle persone con disabilità. Secondo la legge, i lavoratori con disabilità iscritti negli appositi elenchi e graduatorie hanno diritto alla riserva di posti nei limiti della quota complessiva dell'obbligo e fino al 50% dei posti disponibili.</i>
Approccio istituzionale	<i>Nel settore pubblico l'atteggiamento generale sembra essere di consapevolezza della legge. Mancanza di atteggiamento nella parte "sostanziale" della questione. Lo sforzo si ferma a quello di rispettare semplicemente gli obblighi di legge. Tuttavia, l'intervistato suggerisce che un luogo di lavoro inclusivo è quello in cui si cresce insieme e si produce tenendo conto delle capacità e delle possibilità degli altri. È stato testimone di pregiudizi istituzionali e discriminazioni nel settore GLAM. Sa che ci sono persone con disabilità che lavorano nei musei gestiti dalla Soprintendenza, ma non conosce i numeri.</i>



Intenzioni	<p><i>Vorrebbe che il suo posto di lavoro fosse più inclusivo, ma al momento percepisce che non lo è; sostiene che non sono formati e non hanno nozioni collettive per essere considerati inclusivi. Le persone con disabilità lavorano con noi, ma in posizioni lavorative che richiedono scarse competenze (ad esempio, uscire, custode del museo, addetto alla riscossione dei biglietti).</i></p> <p><i>È interessato e disposto a saperne di più sul settore stesso ma anche sul progetto. Consapevolezza della necessità di formazione.</i></p>
------------	---

## Grecia

In Grecia, la situazione è quella in cui la legislazione sostiene l'inclusione e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel mercato del lavoro; tuttavia, gli alti tassi di disoccupazione generali incidono anche sulle prospettive di occupabilità delle persone con disabilità. Le due interviste sono state condotte con professionisti del GLAM.

### Casi di studio GR01-02

Articolo	Domanda iniziale/Temi/Note
Dati demografici	<p>Studio di caso GR01</p> <p><i>Donna di 48 anni, laureata e con circa 20 anni di esperienza nel settore GLAM. È l'amministratore delegato di un museo, un membro fondatore e il suo rappresentante legale. È responsabile della valorizzazione del patrimonio culturale della regione e della consulenza ai gruppi per la creazione di unità di industria culturale.</i></p> <p>Studio di caso GR02</p> <p><i>Donna di 49 anni, laureata e con 25 anni di esperienza nel settore GLAM. È una bibliotecaria.</i></p>
Conoscenza del soggetto	<p>Studio di caso GR01</p> <p><i>Conosce le leggi e le politiche greche in materia di lavoro inclusivo per le persone con disabilità. Il museo è molto favorevole a un posto di lavoro inclusivo (attuа programmi di accessibilità al patrimonio culturale e naturale dell'area per le persone con disabilità visive), tuttavia non c'è nessun dipendente con disabilità nell'organico. Secondo l'autrice, la discriminazione è evidente nella</i></p>



Co-funded by  
the European Union

	<p><i>percentuale di persone impiegate con qualsiasi tipo di disabilità e nel fatto che gli spazi stessi non sono accessibili alle persone con disabilità (persone con difficoltà motorie o visive).</i></p> <p>Studio di caso GR02 <i>Conosce le leggi e le politiche greche in materia di lavoro inclusivo per le persone con disabilità. Per lei, un posto di lavoro inclusivo è un luogo privo di barriere fisiche e di procedure e politiche di discriminazione nei confronti di qualsiasi tipo di disabilità (fisica, mentale, ecc.), anche per la mancanza di infrastrutture adeguate. Ritiene che la discriminazione esista quando un responsabile delle risorse umane dà importanza a cose diverse dalle conoscenze necessarie per il lavoro, e quando la mancanza di infrastrutture (per le disabilità fisiche) e di formazione dei dipendenti e dei manager (per le disabilità mentali) diventa un ostacolo all'assunzione di una persona con disabilità, anche se ha tutte le qualifiche per la posizione lavorativa.</i></p>
Approccio istituzionale	<p>Studio di caso GR01 <i>Il comitato direttivo del museo è responsabile del processo decisionale in caso di procedure di reclutamento. In alternativa, le riunioni tra i partner del museo possono portare al processo decisionale. Anche se le persone con disabilità non hanno presentato domanda di assunzione al museo, il processo decisionale per la loro assunzione seguirà la stessa procedura (comitato direttivo e/o riunioni tra i partner) senza alcuna discriminazione.</i></p> <p><i>Il museo promuove programmi di educazione ambientale per le persone con disabilità. Di conseguenza, il personale è formato e consapevole di come trattare le persone con disabilità. Oltre a loro, il museo impiega personale specializzato proprio per questo scopo.</i></p> <p>Studio di caso GR02 <i>La biblioteca non ha politiche di assunzione specifiche, se non quella di essere aperta ad assumere chiunque abbia le qualifiche richieste per una posizione lavorativa. Il Consiglio di amministrazione è coinvolto nelle procedure di assunzione e segue politiche inclusive per chiunque voglia entrare a far parte della biblioteca. Finora non ci sono stati membri del personale che si</i></p>



Co-funded by  
the European Union

	<p><i>sono identificati come disabili e non è stata fatta alcuna formazione per le pratiche di assunzione inclusive.</i></p>
Intenzioni	<p>Studio di caso GR01</p> <p><i>Il museo non ha sviluppato strategie specifiche per l'occupazione inclusiva, a parte alcune misure di accessibilità (nella misura in cui ciò è possibile) e l'attuazione con successo di programmi per persone ipovedenti. Ha collaborato con persone ipovedenti durante i loro programmi educativi ed è stato dimostrato che il personale del museo può lavorare con loro senza problemi. Naturalmente, devono essere disponibili le attrezzature adeguate (segnaletica Braille, lettore di testo a voce alta, computer specifici, ecc. Il museo è disposto a fare questo per averli nel proprio organico.</i></p> <p><i>Il museo vuole includere le persone con disabilità nel proprio organico perché promuove una pari accessibilità al patrimonio culturale e naturale della zona e perché crede nelle loro capacità. Sono state adottate alcune misure di accessibilità, tuttavia, a causa della storicità dell'edificio, non sono consentiti interventi (bagni accessibili). Purtroppo il museo si trova in una zona montana non facilmente accessibile, nonostante gli sforzi dell'Agenzia di gestione del Parco Nazionale del Pindo Settentrionale.</i></p> <p><i>L'autrice ritiene che, in molti casi, le persone stesse trovino difficile uscire dal loro guscio e candidarsi per un lavoro. Temono di non essere all'altezza di ciò che ci si aspetta da loro, nonostante il fatto che molti di loro siano all'altezza della sfida e abbiano successo. È quindi necessario sensibilizzare la comunità delle persone con disabilità su questo tema, in modo da convincerle a cogliere l'occasione e a candidarsi per un lavoro.</i></p> <p>Studio di caso GR02</p> <p><i>La necessità di strategie occupazionali inclusive nel settore GLAM risiede nel semplice fatto che tutti hanno il diritto all'occupazione (uno dei diritti fondamentali). Ciò significa che i luoghi di lavoro devono essere accessibili a tutti, devono avere le attrezzature necessarie (ad esempio, tecnologie specifiche per supportare le</i></p>



Co-funded by  
the European Union

*persone con disabilità) e il personale deve essere aperto e pronto a sostenere (praticamente ed emotivamente) queste persone in base alle loro capacità. La biblioteca in cui lavora è inclusiva in termini di accettazione di chiunque voglia lavorare in biblioteca ma, come spazio, non è accessibile alle persone con disabilità fisiche. A suo avviso, una sfida quando si cerca di affrontare le pratiche di occupazione inclusiva in biblioteca è il costo implicito per preparare l'istituzione all'assunzione di una persona con disabilità (formazione del personale, infrastrutture). Un'altra sfida è rappresentata dai pregiudizi inconsci che un responsabile delle risorse umane può avere nei confronti di queste persone, anche se non ne ha l'intenzione. Un buon aiuto finanziario porterebbe al miglioramento della biblioteca in termini di luogo di lavoro inclusivo e accessibile. In generale, le politiche e la legislazione promuoverebbero anche la sensibilizzazione per un lavoro inclusivo e accessibile a tutti.*

## Conclusioni

I casi di studio presentati in questa sezione esemplificano la necessità di procedure di reclutamento sistematiche e di processi di integrazione lavorativa per le persone con disabilità nel mercato del lavoro e, nello specifico, nel settore GLAM. Sebbene esistano leggi e incentivi per perseguire processi occupazionali inclusivi, nella pratica le persone con disabilità sono per lo più escluse dal perseguire opportunità di lavoro significative e a tempo pieno.

## Sondaggio con questionario sull'occupazione inclusiva nel settore GLAM

Contemporaneamente alla conduzione di interviste semi-strutturate nei Paesi partner, è stato sviluppato e distribuito nei Paesi partner un questionario di indagine online (Appendice 3). Il questionario è stato progettato per esaminare lo stato attuale dell'occupazione inclusiva in Austria, Cipro, Grecia, Lituania e Italia. Il questionario è stato distribuito tra gennaio e marzo 2023. In totale sono state registrate 67 risposte. Una decisione strategica è stata quella di strutturare il questionario in modo tale che le domande demografiche venissero poste per ultime, ma ai fini del presente rapporto, esse sono presentate in ordine inverso nell'introduzione della presentazione dei risultati per dare un contesto alle risposte.

### Q1 Qual è la sua età?



Secondo i risultati demografici, la maggior parte dei partecipanti aveva un'età compresa tra i 46 e i 65 anni, 25 partecipanti tra i 31 e i 45 anni e 12 tra i 18 e i 30 anni (Figura 1).

9. What is your age?

[Weitere Details](#)






 Under 18	0
 18-30	12
 31-45	25
 46-65	30
 prefer not to say	0







Figura 1. Qual è la vostra età?

### Q2 Qual è il suo sesso?

L'indagine, condotta in tutti i Paesi partner del consorzio, è stata completata da 46 partecipanti donne, 20 partecipanti uomini e 1 partecipante che ha preferito non condividere il proprio orientamento di genere (Figura 2).

10. What is your sex?

[Weitere Details](#)

 Male	20
 Female	46
 Non-binary	0
 Prefer not to say	1

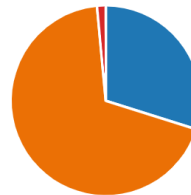


Figura 2. Qual è il vostro sesso?

### Q3 Qual è il suo Paese di residenza?

Complessivamente, come già detto, l'indagine è stata completata da 67 partecipanti; 23 provenivano dall'Austria, 20 da Cipro, 13 dalla Lituania, 10 dalla Grecia, 10 dall'Italia e nessuno da Sonstiges (Figura 3).



11. What is your country of residence?

[Weitere Details](#)

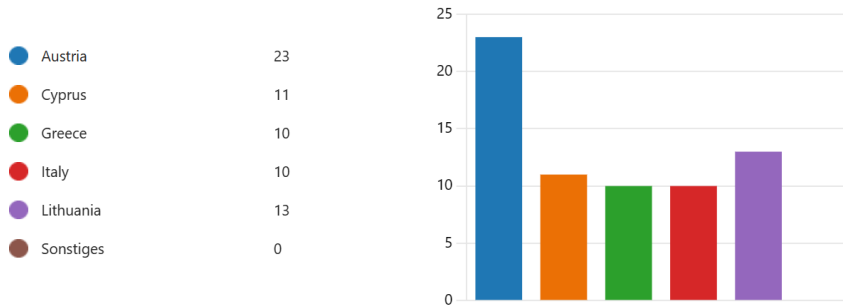


Figura 3. Qual è il suo Paese di residenza?

#### D4 Quanti anni di esperienza ha maturato nel settore GLAM?

La maggior parte dei partecipanti (22) aveva da 1 a 5 anni di esperienza nel settore GLAM, 15 partecipanti avevano più di 20 anni di esperienza, 13 partecipanti hanno indicato di avere tra 6 e 10 anni di esperienza, 12 partecipanti tra 11 e 20 anni di esperienza e 5 partecipanti hanno scelto di non rispondere alla domanda (Figura 4).

12. How many years of experience in the GLAM-sector do you have?

[Weitere Details](#)



Figura 4. Quanti anni di esperienza nel settore GLAM ha?

#### D5 Qual è il suo Paese di residenza?

Per quanto riguarda il livello di istruzione, 58 partecipanti erano laureati, 7 hanno dichiarato che il loro livello di istruzione più alto era la scuola secondaria e due hanno risposto "Preferisco non dirlo" (Figura 17).



Co-funded by  
the European Union

13. What is your level of education?

[Weitere Details](#)

Primary school	0
Secondary school	7
University degree	58
Prefer not to say	2



Figura 5. Qual è il suo Paese di residenza?

### D6 Per quale tipo di istituzione lavora?

Per quanto riguarda il settore GLAM in cui sono impiegati, 26 partecipanti hanno indicato "Biblioteca", seguito da "Museo" (19 partecipanti), 9 partecipanti hanno risposto di lavorare con "Archivio", 7 con "Altri beni culturali (edifici storici, ecc.)" e solo 6 con "Galleria" (Figura 18).

14. What kind of institution do you work for?

[Weitere Details](#)

Einblicke

Gallery	6
Library	26
Archive	9
Museum	19
Other cultural heritage (historic...	7



Figura 6. Per quale tipo di istituzione lavora?

Esaminando le risposte a livello nazionale alla domanda "Per quale tipo di istituzione lavora?" è emerso quanto segue:

In Austria, la maggior parte dei partecipanti ha risposto "Biblioteca" (9 partecipanti), seguita da vicino da "Museo" (7 partecipanti). Cinque (5) dei partecipanti hanno risposto che lavorano con "Archivi" e infine solo due (2) hanno risposto con "Galleria" (Figura 7).



Co-funded by  
the European Union

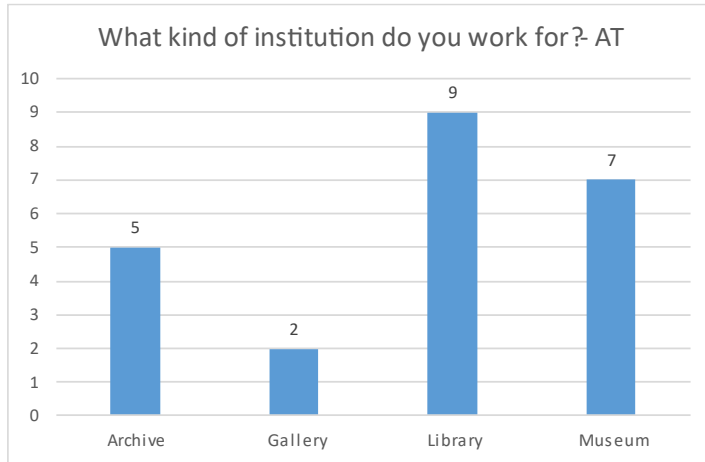


Figura 7. Per quale tipo di istituzione lavora? Risposte dall'Austria

A Cipro, alla stessa domanda, quattro (4) partecipanti hanno risposto di lavorare con una "Galleria", tre (3) partecipanti con "Altri beni culturali (edifici storici, ecc.)", due (2) partecipanti con "Biblioteca", uno (1) con "Museo" e uno (1) con "Archivio" (Figura 8).

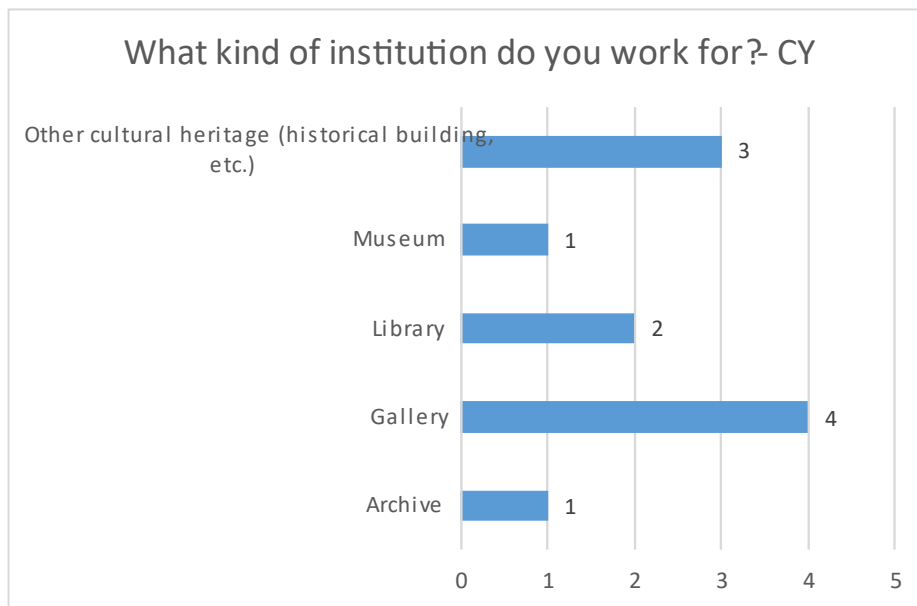


Figura 8. Per quale tipo di istituzione lavora? Risposte da Cipro

In Grecia, otto (8) partecipanti hanno risposto di lavorare presso/con "Musei" e due (2) con "Altri beni culturali (edifici storici, ecc.)". (Figura 9).



Co-funded by  
the European Union

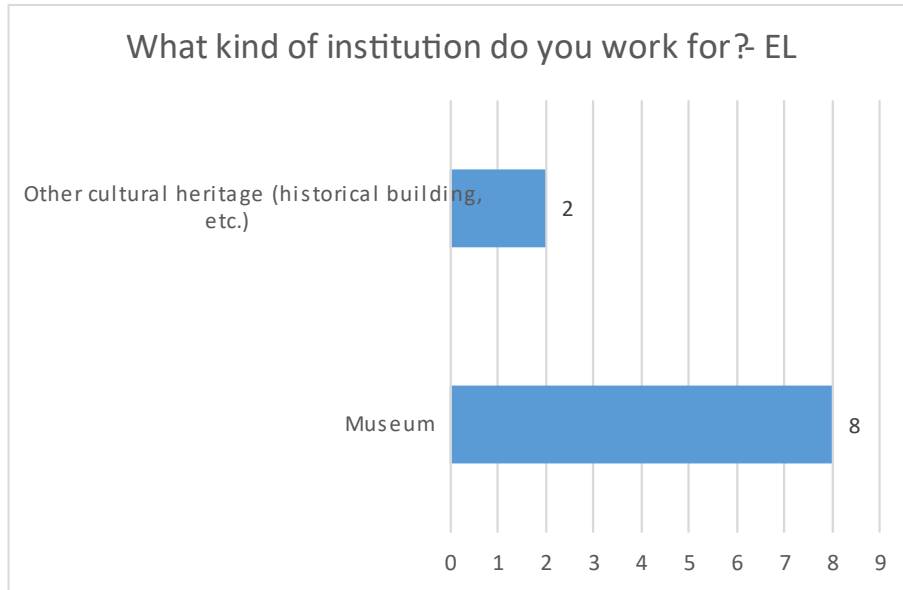


Figura 9. Per quale tipo di istituzione lavora? Risposte dalla Grecia

In Italia, secondo i risultati dell'indagine nazionale, quattro (4) dei partecipanti hanno dichiarato di lavorare con "Biblioteche", due (2) con "Altri beni culturali (edifici storici, ecc.)", due (2) con "Musei" e due (2) con "Archivi" (Figura 10).

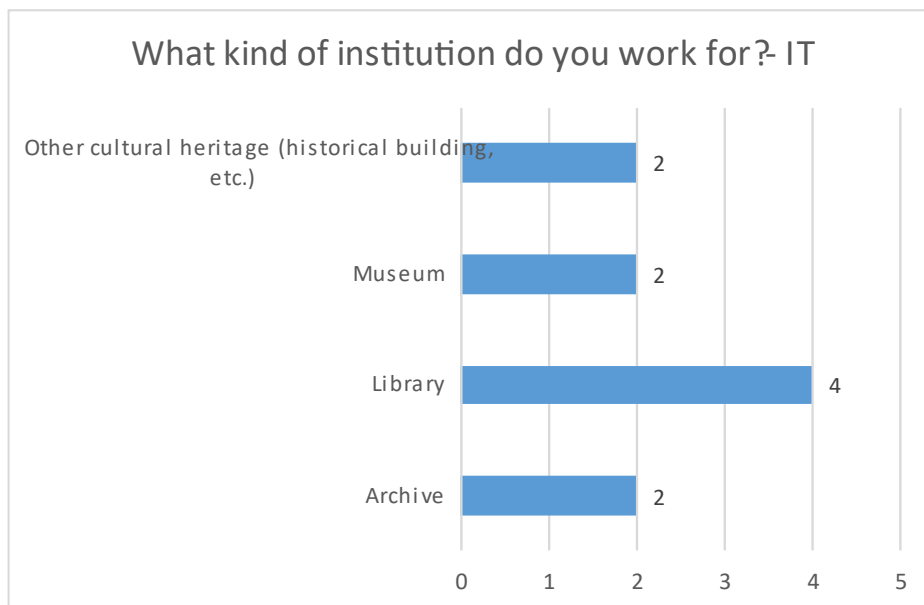


Figura 10. Per quale tipo di istituzione lavora? Risposte dall'Italia



Infine, in Lituania, alla domanda "Per quale tipo di istituzione lavorano?", 11 partecipanti hanno risposto "Biblioteca", uno (1) "Archivio" e uno (1) "Museo" (Figura 11).

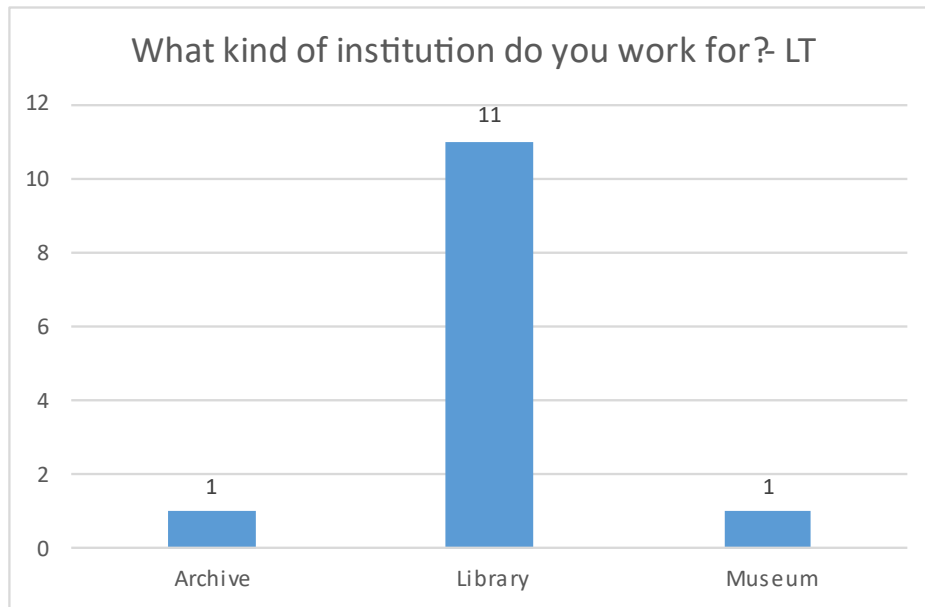


Figura 11. Per quale tipo di istituzione lavora? Risposte dalla Lituania

#### **D7 Qual è il suo ruolo o lavoro istituzionale?**

Quando è stato chiesto loro di formulare suggerimenti su ciò che deve essere fatto e migliorato per sostenere l'occupazione inclusiva nel settore GLAM in generale e nella loro istituzione nello specifico, le risposte più importanti sono state collegate alle nozioni di "direttore", "manager" e "capo", tutte indicanti che la responsabilità ricade principalmente sulle spalle del gruppo dirigente (Figura 12).






### D9 Siete a conoscenza di un quadro legislativo e/o politico sull'occupazione inclusiva a livello nazionale?

Alla domanda sul grado di conoscenza del quadro legislativo e/o politico sull'occupazione inclusiva nel proprio Paese, 46 dei 67 partecipanti hanno risposto "Sì", 16 "No" e sei (6) hanno dichiarato di "Preferire non dire" (Figura 14).

1. Are you aware of any legislative and/or policy framework on inclusive employment in your country?

[Weitere Details](#)

 Einblicke




 Yes	45
 No	16
 Prefer not to say	6



Figura 14. Siete a conoscenza di un quadro legislativo e/o politico sull'occupazione inclusiva nel vostro Paese?

### D10 Quali quadri legislativi e/o politici conosce?

Nel valutare le conoscenze dei partecipanti sugli specifici quadri legislativi e/o politici, più della metà, 36 partecipanti in particolare, conosceva i "Finanziamenti per il personale con esigenze speciali", 31 partecipanti conoscevano i "Regolamenti infrastrutturali" pertinenti, 29 hanno risposto positivamente per quanto riguarda la "Conoscenza delle percentuali raccomandate per i dipendenti con disabilità" e 28 partecipanti erano a conoscenza dell'"Assistenza speciale per i dipendenti con disabilità".

17 partecipanti hanno dichiarato di essere a conoscenza del "Supporto amministrativo" disponibile, 12 dell'"Indennità speciale di uscita dal lavoro", 10 della "Formazione sulle risorse umane" e 10 della "Sonstiges" (Figura 15).



2. Which legislative and/or policy frameworks do you know? (multiple answers possible)

[Weitere Details](#)

● Financial fundings for staff with ...	36
● Administrative support	17
● HR Trainings	10
● Special assistance for employee...	28
● Recommended percentages for ...	29
● Infrastructural regulations	31
● Special take off from work allow...	12
● Sonstiges	10

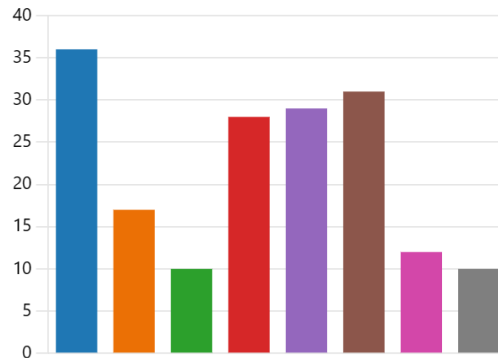


Figura 15. Quali quadri legislativi e/o politici conosce?

### D11 Quali sono i parametri che descrivono un luogo di lavoro inclusivo per lei?

Quando è stato chiesto di indicare quali sono i tre parametri più importanti che definiscono un luogo di lavoro inclusivo, gli intervistati hanno indicato come più importante l'adozione di "Misure architettoniche" adeguate (51 partecipanti), seguite da "Supporto speciale per i dipendenti con disabilità" e "Dipendenti con mentalità aperta" (44 partecipanti) (Figura 16).

3. Which parameters describe an inclusive workplace for you? (chosed up to the three most important ones)

[Weitere Details](#)

● Architectural measures	51
● Financial support	22
● Open minded employees	44
● Other infrastructural measures	24
● Special support for employees ...	48
● Common staff trainings	34
● Sonstiges	6

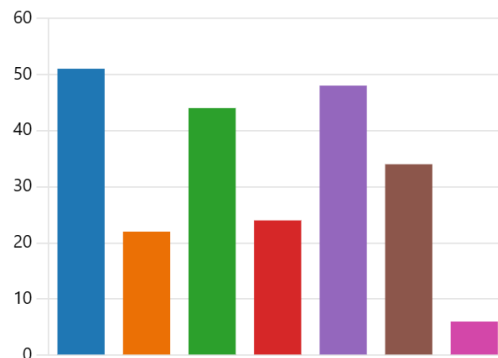


Figura 16. Quali parametri descrivono per voi un luogo di lavoro inclusivo?



### D12 Quali misure per l'occupazione inclusiva vengono adottate nel vostro istituto?

Alla richiesta di indicare le diverse misure adottate a livello istituzionale per promuovere l'occupazione inclusiva, i partecipanti hanno fornito risposte diverse, a partire dall'assenza di una politica/agenda specifica, fino a diversi meccanismi e strategie, come la formazione speciale, i fondi di sostegno, la politica di inclusione, le disposizioni in materia di accessibilità per soddisfare le esigenze delle persone con disabilità che lavorano presso l'istituzione, il rispetto della legislazione nazionale, la flessibilità delle condizioni di lavoro e l'adattamento alle esigenze dei dipendenti (Figura 17). Le risposte hanno incluso misure specifiche come disposizioni per l'inclusività architettonica agevolate dai dipendenti, attività di formazione regolari, creazione di un gruppo di responsabilità sociale d'impresa (CSR), "Impiego di dipendenti con disabilità, cooperazione di lunga data con Lebenshilfe Steiermark, luoghi di lavoro accessibili nella misura più ampia possibile, elevata consapevolezza positiva tra la forza lavoro, progetti AK per l'integrazione dei dipendenti con disabilità legate all'età".



Figura 17. Quali quadri legislativi e/o politici conosce?

### D13 Siete coinvolti nel processo decisionale sull'occupazione inclusiva?

Inoltre, 40 dei 67 partecipanti hanno dichiarato di non considerarsi "coinvolti nel processo decisionale relativo a un impiego inclusivo" e solo 23 hanno risposto positivamente alla stessa domanda (Figura 18).



5. Are you involved in decision making on inclusive employment?

[Weitere Details](#)

[Einblicke](#)

Yes	23
No	40
Prefer not to say	4

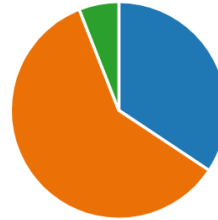


Figura 18. Siete coinvolti nel processo decisionale sull'occupazione inclusiva?

#### D14 Quanti membri del personale con disabilità sono impiegati nella vostra istituzione?

Alla domanda sul numero di membri del personale con disabilità impiegati nella loro istituzione e successivamente nel luogo di lavoro, 25 degli intervistati hanno dichiarato di lavorare con 1-3 persone con disabilità, 17 hanno risposto con 4-9 e solo uno ha indicato che la sua istituzione impiega 10-20 persone con disabilità. Nessuno degli intervistati ha indicato che il proprio posto di lavoro impiega più di 20 persone con disabilità e 24 intervistati non erano a conoscenza dell'esistenza di personale con disabilità nel proprio posto di lavoro (Figura 19).

6. How many staff members with disabilities are employed in your institution?

[Weitere Details](#)

1-3	25
4-9	17
10-20	1
more than 20	0
I don't know	24



Figura 19. Quanti membri del personale con disabilità sono impiegati nella vostra istituzione?

#### D15 Cosa è necessario per perseguire/migliorare l'occupazione inclusiva nel settore GLAM in generale e nella vostra istituzione in particolare?

Quando è stato chiesto di suggerire cosa sarebbe necessario per perseguire/migliorare l'occupazione inclusiva nel settore GLAM in generale e nella loro istituzione in particolare, le risposte al sondaggio hanno mostrato che i partecipanti percepiscono la formazione del personale per eliminare i pregiudizi e aumentare la consapevolezza; avere decisori delle risorse umane più flessibili; fornire assistenza





lavoro" e 22 partecipanti hanno indicato le "esigenze speciali e impreviste" come una sfida da prendere in considerazione (Figura 12).

8. What are the greatest professional and personal challenges in implementing inclusive employment practices/policies at your institution? (several answers possible)

[Weitere Details](#)

Financial support	31
Administrative support	20
Staff training	27
Prejudices	27
Cognitive/professional limitations	25
Infrastructure	27
Unfit working staff	11
Unfit structural aspects of the w...	24
Special and unpredicted needs ...	22
Sonstiges	5

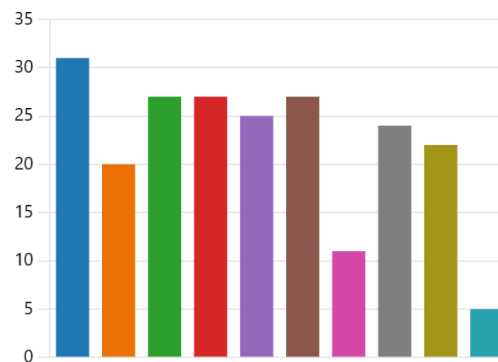


Figura 21. Quali sono le maggiori sfide professionali e personali nell'implementazione di pratiche/politiche occupazionali inclusive presso la sua istituzione?

### Conclusioni e raccomandazioni

Il 16% della popolazione mondiale è costituito da persone con disabilità. In altri termini, nel mondo ci sono più di 1,3 miliardi di persone con disabilità (OMS, 2023). In Europa vivono più di 100 milioni di persone con disabilità e nei prossimi anni la popolazione salirà a più di 120 milioni, come previsto dalle tendenze demografiche. La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD), la prima convenzione del XXI secolo concepita per salvaguardare e garantire che tutte le persone con disabilità godano pienamente e su base equa dei loro diritti umani e delle libertà fondamentali, è stata adottata dalle Nazioni Unite nel 2007. Nel novembre 2010 la Commissione europea ha adottato la Strategia europea sulla disabilità 2010-2020, che si basa su questa Convenzione e sugli obblighi di adesione, per integrare gli sforzi nazionali con un approccio a livello europeo. Attraverso diverse aree di attività, come l'accessibilità, la partecipazione, l'uguaglianza e l'occupazione, ha cercato di realizzare completamente i diritti delle persone con disabilità a partecipare pienamente ed equamente alla società e all'economia.

Nel 2010, un sesto della forza lavoro dell'UE era costituito da persone con disabilità, che rappresentavano il 15% della popolazione totale. Uno dei motivi per cui la nuova Strategia dell'UE per la disabilità 2020-2030 deve garantire un'attuazione coordinata della CRPD dell'ONU da parte dell'UE e degli Stati membri, oltre a impegnarsi in nuove politiche e legislazioni sulla disabilità, in linea con l'Agenda 2030, è che si prevede che un quinto della popolazione avrà una qualche forma di disabilità entro il decennio 2020.



L'epidemia di Covid-19 ha comportato ritardi nell'agenda legislativa, revisioni dell'agenda e aggiustamenti del calendario per i risultati concordati. La pandemia ci ha ricordato che dobbiamo lavorare insieme per trovare risposte ai molti problemi che il mondo di oggi deve affrontare. Sono necessarie più cooperazione e solidarietà, ora più che mai, per assicurare un futuro di progresso economico e sociale a tutti gli europei. Questi principi sono alla base dell'economia sociale e sono l'unico modo per superare con successo la crisi. Per proteggere tutti, sostenere la democrazia e lavorare per un'economia diversificata, la solidarietà deve essere al centro della risposta alla crisi.

In relazione al settore GLAM, dall'indagine è emerso che i professionisti GLAM sono consapevoli della legislazione esistente e che in molti casi esistono politiche istituzionali per l'assunzione di persone con disabilità, ma la pratica e i processi effettivi sono carenti. È emerso che per fare un passo avanti nel reclutamento e nell'integrazione inclusiva è importante avere un'adeguata formazione dei professionisti delle risorse umane, fornire formazione agli adulti con disabilità e al personale GLAM in generale, mentre è stato suggerito che finanziamenti e incentivi specifici, da comunicare meglio alle istituzioni, potrebbero fare la differenza verso un settore GLAM più inclusivo.

### PARTE 3: GUIDA ALL'OCCUPAZIONE INCLUSIVA NEL SETTORE GLAM

Le analisi quantitative e qualitative di questo rapporto sottolineano che c'è ancora una forte necessità di includere le persone con disabilità in tutti i settori della nostra società. In particolare, la ricerca di un lavoro gioca un ruolo cruciale per l'integrazione sociale e l'inclusione. Essere parte attiva nella vita lavorativa porta alla sicurezza sociale ed economica e alla fiducia in se stessi. Le persone con disabilità devono essere parte integrante della nostra società e pertanto gli attori del settore GLAM europeo dovrebbero prendere in considerazione i seguenti approcci e misure.

#### Integrazione lavorativa delle persone con disabilità

L'inclusione nella vita lavorativa delle persone con disabilità dipende dall'impegno attivo di due parti: i lavoratori e i datori di lavoro. In tutti i Paesi partner coperti da questo rapporto, numerosi attori, come associazioni ed enti pubblici, lavorano attivamente a sostegno delle persone con disabilità e i quadri giuridici descritti sono concepiti in modo da sostenere i datori di lavoro nell'assunzione di queste persone.

Come emerge dalle diverse analisi, è necessario migliorare il lato dei datori di lavoro nei settori culturali verso una maggiore diversità e inclusione. Pertanto, si possono definire i seguenti approcci di mappatura.

#### Obiettivi sociali

Il settore GLAM è caratterizzato da alcune caratteristiche uniche che favoriscono l'inclusione sociale. Queste istituzioni sono principalmente (1) organizzazioni non profit, (2) finanziate dal pubblico e (3) luoghi di interazione sociale. "Sebbene le attività economiche siano importanti per generare entrate (Samhall, ad esempio, ha un chiaro obiettivo di profitto), esse vengono svolte con l'obiettivo primario" di adempiere a una missione sociale" (Zolyomi / Birtha 2020, p. 23).

Pertanto, le istituzioni del settore GLAM devono soddisfare i tre requisiti seguenti in modo equilibrato:

- Collegare le persone con disabilità al mercato del lavoro in generale;



- Fornire opportunità per sostenere l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro;
- Sostenere coloro che soffrono di gravi disabilità e che hanno una distanza maggiore dal mercato del lavoro. (Zolyomi / Birta 2020, pag. 23).

#### Caratteristiche organizzative del settore GLAM in termini di integrazione lavorativa

In particolare, le istituzioni del settore GLAM sono caratterizzate da specificità organizzative che favoriscono l'integrazione delle persone con disabilità:

- A causa dei requisiti di legge nazionali, la maggior parte degli edifici del settore GLAM è priva di barriere architettoniche.
- I lavoratori possono lavorare direttamente nelle stanze dell'istituto e non sono necessari viaggi di lavoro o altri spostamenti.
- Le persone con disabilità non devono cambiare posto di lavoro e possono lavorare nelle cosiddette "enclavi" interne con altri dipendenti o sotto la guida di job coach, finanziati dal governo in molti dei paesi analizzati.
- Le istituzioni del settore GLAM hanno la possibilità di creare contratti di lavoro individuali che consentono un lavoro flessibile per le persone con disabilità.
- Infine, molti profili professionali nel settore GLAM sono caratterizzati da processi ripetitivi che non cambiano.

Per tutti questi motivi, le istituzioni del settore GLAM sono "datori di lavoro perfetti" per le persone con disabilità e devono essere più o meno obbligate dai governi regionali e federali ad assumere una certa percentuale di persone con disabilità.

Sebbene molte leggi nazionali dei paesi analizzati lo raccomandino, molte istituzioni del settore GLAM cercano ancora di evitare l'assunzione di persone con disabilità.

#### Cooperazione

Il settore GLAM è ben collegato con altri attori rilevanti e può essere descritto come un ideale 'filo conduttore' per le persone con disabilità verso altri attori in diversi settori sociali ed economici. Esistono contatti e collaborazioni con le seguenti istituzioni:

- Altre istituzioni del settore GLAM o organizzazioni ombrello;
- Istituzioni educative (ad esempio, scuole, università, ecc.);
- Istituzioni sociali (ad esempio, ospedali, case di riposo, ecc.);
- Organizzazioni della società civile e organizzazioni di persone con disabilità;
- Attori dell'industria e delle imprese
- Autorità pubbliche a livello nazionale, regionale e locale;
- Collaborazione con i sindacati.

Queste reti enormi e interdisciplinari a diversi livelli favoriscono l'inclusione delle persone con disabilità in tutti i settori della nostra società.



### Misure specifiche per le istituzioni

Dopo aver delineato le caratteristiche organizzative che favoriscono l'inclusione sociale, la parte successiva di questo rapporto si concentrerà sulle misure concrete che le istituzioni del settore GLAM dovrebbero prendere in considerazione per un reclutamento inclusivo.

### Assunzione e sistemazione dei lavoratori con disabilità

I centri per l'impiego pubblici, i comuni o altri enti pubblici a livello locale e regionale che sono già partner di cooperazione delle istituzioni GLAM dovrebbero essere attivati come partner di cooperazione nel reclutamento inclusivo.

Tutte queste istituzioni hanno a disposizione il know-how, i contatti, le infrastrutture personali e tecniche necessarie per supportare le istituzioni GLAM nella ricerca del personale giusto per il lavoro giusto, nella successiva fase di onboarding e, infine, durante tutto il periodo di impiego della persona in questione.

La cosa più importante per un processo di reclutamento di successo è una valutazione dei bisogni ben pianificata e condotta in anticipo e l'abbinamento dei posti di lavoro. Durante questa fase, le istituzioni GLAM dovrebbero essere in stretto contatto con gli enti che supportano le persone con disabilità per trovare la persona giusta per il lavoro giusto (ad esempio, i servizi del mercato del lavoro, le organizzazioni a sostegno delle persone disabili). Questa fase riduce ulteriori complicazioni, riduce i pregiudizi esistenti (vedi interviste qualitative) e crea motivazione per tutte le parti coinvolte: il datore di lavoro, il personale e il dipendente disabile.

Le interviste condotte dimostrano che questo importante processo di reclutamento guidato e strutturato (valutazione dei bisogni - reclutamento - incontro di lavoro - inserimento - assistenza al lavoro) non esiste in tutti i Paesi e le istituzioni analizzate. Anche se il quadro normativo in tutti i Paesi consentirebbe un ulteriore supporto finanziario (esenzioni fiscali, riduzione dei contributi previdenziali, finanziamenti per infrastrutture, assistenza al lavoro, ecc.) e non finanziario (formazione del personale, consulenza, orientamento personalizzato, ecc.

### Migliorare l'occupabilità delle persone con disabilità

Dopo aver delineato i miglioramenti a livello organizzativo, l'ultima parte di questo rapporto si concentrerà sulle misure per migliorare l'occupabilità delle persone con disabilità stesse, come seconda parte principale di un processo di reclutamento inclusivo di successo.

### Formazione

Una parte molto importante del successo dell'inclusione sul posto di lavoro è rappresentata da tutti i tipi di formazione del personale per le persone con disabilità. Questi possono essere fatti prima dell'assunzione di una persona o durante il processo di inserimento da parte di formatori interni o esterni. Si possono trovare anche volontari o job coach su base volontaria allo scopo di formare le persone con disabilità. In genere, in tutti i Paesi partner, questi corsi di formazione possono essere finanziati con fondi pubblici.

I corsi di formazione per le persone con disabilità dovrebbero concentrarsi sulle capacità di comunicazione, sulle abilità sociali, sulla sicurezza e sulla gestione dei conflitti. Infine, la questione più importante è offrire formazione su tutti gli aspetti della digitalizzazione, che gioca un ruolo cruciale nel moderno settore GLAM.



Co-funded by  
the European Union

A questo proposito, si raccomanda anche di fare corsi di formazione comuni per tutto il personale di un'istituzione GLAM, che ha anche effetti positivi massicci sull'interazione sociale all'interno della rispettiva istituzione. Dopo aver completato la formazione del personale, i certificati finali ufficialmente riconosciuti, che esistono in quasi tutti i paesi analizzati, sono considerati un criterio di qualità di un'istituzione GLAM. Infine, possono essere visti come un senso comune di realizzazione che rafforza lo spirito di squadra interno.

### Opportunità di avanzamento di carriera e di promozione

Oltre ai corsi di formazione, le istituzioni GLAM dovrebbero essere in grado di offrire varie opportunità di avanzamento e promozione all'interno della rispettiva istituzione. Questa parte è fortemente legata ai contenuti menzionati in precedenza. Sono necessarie opportunità di formazione permanente per creare un flusso interno di qualifiche. I dipendenti più anziani possono ottenere un lavoro migliore, mentre i più giovani possono superare quelli precedenti. Con questa misura è possibile creare un circolo interno di qualificazione.

Le persone con disabilità possono assumersi la responsabilità dei team e hanno bisogno di prospettive future per essere parte attiva di un'istituzione GLAM per anni. Questa misura genera motivazione e una migliore integrazione sociale nel team.

### Fattori limitanti, incentivi e politiche legali

Tutte le misure descritte sono influenzate dai contesti istituzionali e dalle normative nazionali. Nella maggior parte dei Paesi analizzati, il sostegno finanziario può essere applicato a diversi livelli (ad esempio, comuni locali, enti regionali e federali e programmi di finanziamento).

### Conclusioni

In sintesi, il reclutamento inclusivo nel settore GLAM non è una questione di mancanza di strumenti finanziari e non finanziari di supporto. È una questione di mancanza di volontà da parte delle stesse istituzioni GLAM di assumere persone con disabilità.

C'è ancora un enorme bisogno di sensibilizzazione e soprattutto di formazione per tutte le parti coinvolte. Oltre al miglioramento dell'istruzione e della formazione, la moderna tecnologia digitale svolge un ruolo cruciale nel sostenere le persone con disabilità nel loro percorso verso il mercato del lavoro. Le moderne TIC supportano le persone con ogni tipo di disabilità e sono indispensabili per quasi tutti i profili professionali (Rapporto mondiale sulla disabilità, pag. 183). Anche il settore del GLAM sta cambiando rapidamente per diventare digitale e accessibile. Pertanto, le formazioni sviluppate nel progetto INCLUDED dovrebbero concentrarsi sull'alfabetizzazione digitale e sulla comunicazione nell'era digitale per creare un ambiente che consenta una maggiore inclusione e diversità nel settore GLAM europeo.

### Riferimenti

Argumente der WKÖ (2022). Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – Anreize statt Strafen.  
[https://news.wko.at/news/oesterreich/position\\_behinderung.html](https://news.wko.at/news/oesterreich/position_behinderung.html)



Co-funded by  
the European Union

Article 27 – Work and employment | United Nations Enable. (n.d.).

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-27-work-and-employment.html>

Association “Lithuanian National Non-governmental Development Cooperation Organisations’ Platform”. (2023). Lithuanian NGDO Platform Equal Opportunities and Non-discrimination Policy. [https://vbplatforma.org/uploaded\\_files/articles/2.1%20Equality-Policy.pdf](https://vbplatforma.org/uploaded_files/articles/2.1%20Equality-Policy.pdf)

Barnes, Colin. (2000). A Working Social Model? Disability, work and disability politics in the 21st century. *Critical Social Policy - CRIT SOC POLICY*. 20. 441-457. 10.1177/026101830002000402.

Bartlett L. and Vavrus, F. (2017). *Comparative Case Studies: An Innovative Approach*. Nordic

Behindertenanwaltschaft (2023). <https://www.behindertenanwalt.gv.at/>

Bouronikos, V. (2021). *4 Examples of Social Inclusion for People with Disabilities through Social Enterprises in Greece*. Institute of Entrepreneurship Development. <https://ied.eu/blog/4-examples-of-social-inclusion-through-social-enterprises-in-greece/>

Caritas Europa Lithuania (2021). Lithuania INCLUSIVE LABOUR MARKETS: ENSURING NO ONE IS LEFT BEHIND. [https://www.caritas.eu/wordpress/wp-content/uploads/2022/02/Lithuania\\_CountryReport\\_singles.pdf](https://www.caritas.eu/wordpress/wp-content/uploads/2022/02/Lithuania_CountryReport_singles.pdf)

Conoscere il mondo della disabilità (2019). CONOSCERE IL MONDO DELLA DISABILITÀ: PERSONE, RELAZIONI E ISTITUZIONI. <https://www.istat.it/it/files//2019/12/Disabilita.pdf>

Corlett, A. (2021, March 18). *Four Remarkable Greeks With Autism Hope To Conquer Granola Bar Industry*. GreekReporter.com. <https://greekreporter.com/2021/03/18/four-remarkable-greeks-with-autism-hope-to-conquer-granola-bar-industry/>

CRPD (2015). [Human Rights Instruments](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Ch_IV_15.pdf) - CORE INSTRUMENT. Convention on the Rights of Persons with Disabilities [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Ch\\_IV\\_15.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Ch_IV_15.pdf)

Dachverbandes berufliche Integration Austria (2023). <https://www.dabei-austria.at/>

Department for Social Inclusion of persons with disabilities - UN Convention on the Rights of Persons

*Digital Portal for People with Disabilities (PWD) - National Action Plan*. (n.d.).

<https://www.amea.gov.gr/action>

*Disabili.com, Manifesto per la Voce delle persone con disabilità*, <https://www.disabili.com/amici-e-incontri/articoli-amici/ecco-il-manifesto-per-la-voce-delle-persone-con-disabilita>

Eduportal, & Eduportal. (2015). *Social reintegration, support for people with special needs - Part 3*.

Hellenic Education Portal. <https://www.eduportal.gr/psathas3/>

EU Commission Joint Employment Report 2023 (p. 35), PROPOSAL FOR A JOINT EMPLOYMENT REPORT



Co-funded by  
the European Union

European Commission (2017). The European Pillar of Social Rights.

<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>

European Commission (2021). Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23707&langId=en>

European Disability Strategy (2010). European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2010%3A0636%3AFIN%3Aen%3APDF>

*European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality - Greece.* (2021, February). <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffdaf641-a70f-11eb-9585-01aa75ed71a1>

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Austria (2021). European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23948&langId=en>

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Greece (2021). European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23931&langId=en>

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Italy (2021). European Commission.

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Lithuania (2021). European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23944&langId=en>

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Cyprus (2021). European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23930&langId=en>

*FISH Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap, pubblicazioni varie su* <https://www.fishonlus.it/pubblicazioni/>

FROM THE COMMISSION AND THE COUNCIL. [https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/COM\\_2022\\_783\\_1\\_EN.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/COM_2022_783_1_EN.pdf)

Georgiopolou, T. (2022, June 23). *Job search platform for people with autism.* kathimerini.gr. <https://www.kathimerini.gr/society/561922582/platforma-eyresis-ergasias-gia-atoma-me-aytismo/>

Goodrick, D. (2014). Comparative Case Studies, Methodological Briefs: Impact Evaluation 9, UNICEF

*Greece | European Blind Union.* (n.d.). <https://www.euroblind.org/convention/article-27/greece#2>

*Greece 2021 – Factsheet on Social Inclusion.* (2021, September). [http://www.iobe-ec-conference.gr/2021/Factsheet\\_on\\_Social\\_Inclusion\\_Sep2021.pdf](http://www.iobe-ec-conference.gr/2021/Factsheet_on_Social_Inclusion_Sep2021.pdf)

Grigaitė-Mockevičienė S. (2019) Equal opportunities in the Lithuanian labor market: an overview. Vilnius: Office of the equal opportunities ombudsman. Available at: [https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/12/Ig-situacijos-apzvalga\\_sgm-2019.pdf](https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/12/Ig-situacijos-apzvalga_sgm-2019.pdf)



Hafsteinsdóttir Á, & SC. Hardonk (2023). Understanding work inclusion: Analysis of the perspectives of people with intellectual disabilities on employment in the Icelandic labor market. *Work*. 75(2), pp.433-445. doi: 10.3233/WOR-211219. PMID: 36641711; PMCID: PMC10357207.

Hellenic Republic. (2022). *VNR 2022 Greece Report*.

<https://www.statistics.gr/documents/20181/13491320/VNR+2022+Greece+Report.pdf/d0b97502-84b4-866f-e32e-2d91dff2538a>

Household Income and Living Conditions Survey 2020/ Observatory Disability Issues Observatory - Annual Report 2020.

*Inclusive Employment*. (2020, May 22). <https://pfp-idefellowship.org/about-fellowship-in-us/inclusive-employment/>

Inklusive Jobs für Menschen mit Behinderungen & chronischen Erkrankungen in Österreich. (2023). <https://www.myability.jobs/at/>

International Labour Organization, ILO (2015). World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_368626.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf)

*JobsLink Presentation*. Asperger.gr (2022, June 15).

<https://asperger.gr/%cf%80%ce%b1%cf%81%ce%bf%cf%85%cf%83%ce%af%ce%b1%cf%83%ce%b7-jobslink/>

*Journal of Comparative and International Education*, 1(1): 5-17.

Junior Achievement Greece & UNICEF. (2022, December). *Creating employment opportunities for young people with disabilities*. <https://www.unicef.org/greece/en/stories/creating-employment-opportunities-young-people-disabilities>

Kazarian, S. (2022). Lengvatų daugėja, bet dirbančių neįgaliųjų – ne.

<https://lsveikata.lt/aktualijos/lengvatu-daugeja-bet-dirbanciu-neigaliuju-ne-15152>

Latsiou, E., & Latsiou, E. (2021, July 2). *Kympoyropoylos: Disability, Autism and inclusive employment(Bίvτεο)*. NEVRONAS. <https://nevronas.gr/kympoyropoylos-anapiria-aytismos-kai-apascholisi-choris-apokleismoys/>

Leymat, A. (2011). Inclusive employment: how to develop projects which promote the employment of people with disabilities and other vulnerable populations. Handicap International – Technical Resources Division. *Policy Paper* – PP 05.

Lietuvos žmonių su negalia sąjunga (2023). Neįgaliųjų įdarbinimo rėmimas.

<https://www.negalia.lt/naudinga-info/darbas/neigaliuju-idarbinimo-remimas/>

*List of issues in relation to the initial report of Greece*. (2019, 26 August–20 September).

<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhskOcZ9cO6iP>



Co-funded by  
the European Union

[a1r3wEJzoMtZrMdwWBVu54zCU5VVVICdapF1q7g%2B51GP34B5bhZFKWsX1LvM1U2JZPtK%2FzqQy1a9NV29rAk2gQOeJ1%2F2UHiqf49tJYqkvlxMdr8XqIkxJw%3D%3D](https://www.lrt.lt/naujienos/gyvenimas/13/1423645/vdu-psichologe-lietuvoje-suauges-autistiskas-asmuo-susiduria-su-visiskai-jo-poreikiams-nepritaikyta-aplinka)

LRT.lt. (2021). VDU psichologė: Lietuvoje suaugęs autistiškas asmuo susiduria su visiškai jo poreikiams nepritaikyta aplinka (2021). <https://www.lrt.lt/naujienos/gyvenimas/13/1423645/vdu-psichologe-lietuvoje-suauges-autistiskas-asmuo-susiduria-su-visiskai-jo-poreikiams-nepritaikyta-aplinka>

*Memorandum of Cooperation between DYPA and the Hellenic Association for Asperger Syndrome.*

PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE. (2022, December 15). <https://www.dypa.gov.gr/mnimonio-sinerghias-tis-dypa-me-ton-elliniko-syllogho-ghia-to-syndromo-asperger>

Ministry of Labour and Social Affairs. (2022, August). *National Strategy for Active Labour Market Policies* (page 134). [https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/09/%CE%95%CE%B8%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%A3%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B9%CF%82-%CE%A0%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%91%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82\\_2022.pdf](https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/09/%CE%95%CE%B8%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%A3%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B9%CF%82-%CE%A0%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%91%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82_2022.pdf)

*Ministry of Labour: Four new actions for people with disabilities - New programs from the DYPA.*

Taxheaven. (2022, December). <https://www.taxheaven.gr/news/61834/yp-ergasias-tesseris-nees-drasis-gia-atoma-me-anaphria-nea-programmata-apo-th-dypa>

Miteinander für psychische Gesundheit.

Österreichischer Dachverband für Vereine und Gesellschaften für psychische und soziale Gesundheit. (2023) <https://www.promenteaustria.at/de/home/>

Mpofu, Elias & Tansey, Timothy & Mpofu, Ngonidzashe & Tu, Wei-Mo & Li, Qiwei. (2019). *Employment Practices with People with Autism Spectrum Disorder in the Digital Age*. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_15)

National Action Plan on Disability.

[http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd8b\\_en/dsipd8b\\_en?Openform](http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd8b_en/dsipd8b_en?Openform)

National Disability Action Plan 2013-2015, [www.mlsi.gov.cy/dsid](http://www.mlsi.gov.cy/dsid)

National Program for the implementation of the Convention for the Rights of persons with disabilities 2019 (p. 22)

Newsroom. (2022, November 24). *Pilot employment program for people on the Autism Spectrum.*

Business Daily. [https://www.businessdaily.gr/oikonomia/74801\\_pilotiko-programma-apasholisis-gia-atoma-sto-fasma-toy-aytismoy](https://www.businessdaily.gr/oikonomia/74801_pilotiko-programma-apasholisis-gia-atoma-sto-fasma-toy-aytismoy)

Office of Research, Florence.



Co-funded by  
the European Union

Pagidas, N., & Pagidas, N. (2020, December 8). *What is supported employment and how it works? Work inclusion of people with disabilities*. NEVRONAS. <https://nevronas.gr/ti-einai-i-ypostiriktiki-ergasia-kai-pos-efarmozetai-ergasiaki-symperilipsi-atomon-me-anapiria/>

PIRMINĖS ATASKAITOS PAGAL JUNGTINIŲ TAUTŲ NEJGALIŲJŲ TEISIŲ KONVENCIJĄ PROJEKTAS (2010). <https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAP/TAPIS.138519/>

Porto Declaration (2021),

Presentation of the Department for Social Inclusion of persons with disabilities – Cyprus. <https://exchangeability.esn.org/sites/default/files/pages/Microsoft%20PowerPoint%20-%20Disability%20Policies%20MLSI.pdf>

Rachanioti, E., Giaouri, S., Laskaraki, E., & Alevriadou, A. (2021). “Can I Work Here?": *Employment Barriers for Individuals with Intellectual Disabilities in Greece*. *Journal of Intellectual Disability Diagnosis and Treatment*, 9(4), 354–362. <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2021.09.04.1>

## References

Republic of Cyprus, Deputy Ministry of Social Welfare (2023). <https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/mlsi.nsf/home-en/home-en?OpenForm>

Republic of Cyprus, Deputy Ministry of Social Welfare, 2023.

Scheme for Supported Employment. [http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd26\\_en/dsipd26\\_en?OpenDocument](http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd26_en/dsipd26_en?OpenDocument)

Shaw, J., Wickenden, M., Thompson, S., & Mader, P. (2022). Achieving disability inclusive employment – are the current approaches deep enough? *Journal of International Development*.

Sozialministeriumservice (2023). Menschen mit Behinderung. [https://www.sozialministeriumservice.at/Menschen\\_mit\\_Behinderung/Menschen\\_mit\\_Behinderung.de.html](https://www.sozialministeriumservice.at/Menschen_mit_Behinderung/Menschen_mit_Behinderung.de.html)

Special and Vulnerable Groups. DYPA. (n.d.). <https://www.dypa.gov.gr/idikes-koinonikes-omades>

STATISTINIŲ DUOMENŲ PORTALAS (2023). Skelbiami operatyvūs einamųjų metų duomenys gali keistis <https://atvira.sodra.lt/lt-eur/>

Svarbiausios, (2023). KTU tyrimas: neįgalieji Lietuvoje neįsidarbina dėl motyvacijos stokos ir darbdavių požiūrio. <https://ktu.edu/news/ktu-tyrimas-neigalieji-lietuvoje-neisidarbina-del-motyvacijos-stokos-ir-darbdaviu-poziruio/>

T, D. (2021). *Recruitment and Employment Obligation*. Labour Inspectorate. <https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/amea-kai-alla-prostatefomena-prosopa/yochreosi-proslipsis-kai-apascholis/>



The Greek Ombudsman. (2019). *EQUAL TREATMENT - SPECIAL REPORT 2019* (pages 60 & 62).  
<https://www.globalwps.org/data/GRC/files/Equal%20Treatment%20Special%20Report%202019.pdf>

The Recruitment of persons with Disabilities in the Wider Public Sector Law L.146(1)/2009.  
[http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd92\\_en/dsipd92\\_en?OpenDocument](http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd92_en/dsipd92_en?OpenDocument)

UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities - Cyprus Reports (2017). First Report of the Republic of Cyprus on the implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities.  
[http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd8a\\_en/dsipd8a\\_en?OpenDocument](http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd8a_en/dsipd8a_en?OpenDocument)

UN Optional Protocol, 2006). Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Ch-15-a.pdf>

Vasilopoulos, E. F. (2022). *Diverse People in Diverse Businesses: Creating an Ecosystem around Inclusiveness*. HAPSc Policy Briefs Series, 3(2), 52–60. <https://doi.org/10.12681/hapscpbs.33781>

Vlachou, A., Roka, O., & Vlachos, F. (2021). *Experiences of workers with disabilities receiving supported employment services in Greece*. *Journal of Intellectual Disabilities*, 25(2), 151–167.  
<https://doi.org/10.1177/1744629519871172>

WHO (2023). Disability. [https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1)

with Disabilities - Cyprus Reports.

WorkAbility consortium. (2016). *Legislation, policies and practices related to accessibility affecting the Region of Central Macedonia*. [http://workability.gr/wp-content/uploads/2017/05/2.1\\_english.pdf](http://workability.gr/wp-content/uploads/2017/05/2.1_english.pdf)

World Health Organization & World Bank. (2011). *World report on disability 2011*. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44575>

Zero Project in Österreich (2023). *Initiativen für inklusive Beschäftigung*. <https://austria.zeroproject.org>

Zólyomi, E. and Birtha, M. (2020). *Towards inclusive employment of persons with disabilities: A comparative study of six social enterprises and organisations in Europe*. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research.

## Appendici

### APPENDICE 1: LINEE GUIDA PER LE INTERVISTE

La ricerca primaria può includere questionari, interviste ad esperti e altro. Nell'ambito di INCLUDED, utilizzeremo due protocolli di intervista semi-strutturati su misura: uno per le persone con ASD e uno per i responsabili delle decisioni in materia di risorse umane nel settore GLAM nazionale.

Le interviste fanno parte del WP2: *Framework for Inclusive Employment in the GLAM sector*, e sono condotte per raccogliere dati e informazioni reali su come, quando e dove si verifica l'occupazione inclusiva nel settore GLAM. Questi dati saranno utilizzati per determinare i requisiti, le lacune e le esigenze dell'occupazione inclusiva nel settore GLAM, inserita in un paradigma di ecosistema di



innovazione aperta. Dalle informazioni raccolte, sarà redatto un rapporto completo/comparativo con tutti i dati raccolti e i suggerimenti per andare avanti con le risorse digitali del WP3.

Le interviste previste in ogni Paese partner (minimo 2 per Paese), seguiranno un metodo di intervista semi-strutturata, durante la quale l'intervistatore è flessibile a deviare dal programma di intervista o a sondare oltre le risposte ricevute, ma consigliamo di assicurarsi prima che le domande siano state affrontate adeguatamente.

<b>PROTOCOLLO DI INTERVISTA INCLUSO - Commenti per l'intervistatore/facilitatore</b>
<i>Far circolare e assicurarsi che l'intervistato o gli intervistati abbiano firmato il modulo per il consenso informato e la privacy, prima del giorno dell'intervista.</i>
<i>Ogni organizzazione può decidere di organizzare un colloquio virtuale o fisico. L'incontro durerà indicativamente al massimo 1 ora e si suggerisce di trascrivere (prendere appunti) le parti più importanti della sessione, per analizzare/interpretare le risposte in una fase successiva.</i>
<i>Lasciate 5 minuti per un'introduzione al progetto e alla sua portata, nonché allo scopo delle interviste e ai benefici attesi e ai beneficiari del progetto e della partecipazione alla ricerca per i rapporti nazionali e, se possibile, unitevi alla comunità del progetto INCLUDED (tramite gli account dei social media, ecc.).</i>
<i>Lasciate un po' di tempo per descrivere le opinioni, i valori, il percorso di vita personale dell'intervistato e le principali organizzazioni e/o progetti a cui sta lavorando.</i>
<b>Per l'analisi delle risposte delle interviste</b>
<i>Cercate di tracciare una linea temporale con le principali tendenze, i modelli e i punti di svolta della discussione e le principali intuizioni dei partecipanti e delle loro istituzioni, in relazione ai temi identificati e forniti di seguito per il questionario dell'intervista.</i>
<i>Cercate di ottenere esempi concreti, ove possibile.</i>

## GRUPPI TARGET

**A: Responsabili delle decisioni in materia di risorse umane nel settore GLAM nazionale (direttori, responsabili dei dipartimenti HR, membri dei consigli di amministrazione delle istituzioni GLAM, ecc.)**

Per quanto riguarda il secondo gruppo target, stiamo cercando di raccogliere dati da fonti ufficiali e di sapere qual è l'approccio del Paese nei confronti dell'occupazione inclusiva nel settore GLAM.

I dati di entrambi i gruppi target saranno analizzati durante la fase di analisi della ricerca, dove si verificheranno i punti in comune tra loro.

**B: Adulti con ASD che lavorano o cercano un impiego nel settore GLAM.**



Per quanto riguarda il primo gruppo target, stiamo cercando di raccogliere dati direttamente dalle persone con ASD, e in particolare da coloro che hanno esperienza di lavoro, o che stanno cercando di essere impiegati nel settore GLAM.

Le domande dell'intervista sono state raggruppate nei seguenti temi:

**A: Responsabili delle decisioni in materia di risorse umane nel settore GLAM nazionale (direttori, responsabili dei dipartimenti HR, membri dei consigli di amministrazione delle istituzioni GLAM, ecc.)**

1. **Dati demografici:** In questa parte, cerchiamo di conoscere le somiglianze e/o le differenze demografiche degli intervistati.
2. **Conoscenza del soggetto:** In questa parte, cerchiamo di determinare le conoscenze degli intervistati sull'occupazione inclusiva; come definiscono le pratiche di assunzione e le procedure di reclutamento inclusive e accessibili; sono a conoscenza delle legislazioni nazionali in materia, ecc.
3. **Approccio istituzionale specifico:** In questa parte, cerchiamo di conoscere l'approccio istituzionale specifico verso l'occupazione inclusiva nel settore GLAM; quali sono le attuali pratiche di assunzione, se esistono, in termini di assunzione di persone con disabilità; quali sono le sfide; e il numero di personale con disabilità attualmente impiegato.
4. **Intenzioni:** In questa parte, cerchiamo di sapere cosa questi professionisti ritengono fattibile e realistico per incoraggiare pratiche di assunzione inclusive e accessibili e creare un luogo di lavoro inclusivo e accessibile per le persone con ASD.

**B: Adulti con ASD che lavorano o cercano un impiego nel settore GLAM.**

1. **Dati demografici:** In questa parte, cerchiamo di conoscere le somiglianze e/o le differenze demografiche degli intervistati.
2. **Informazioni sulla disabilità:** In questa parte, cerchiamo di conoscere più dettagliatamente il tipo di disabilità.
3. **Storie:** In questa parte, cerchiamo di avere le testimonianze, comprese le esperienze di prima mano degli intervistati e le sfide verso l'occupazione inclusiva, considerando come il loro profilo e la loro disabilità hanno eventualmente giocato in questo contesto sul potenziale di essere impiegati nel settore GLAM.



4. **Raccomandazioni:** In questa parte cerchiamo di conoscere la mentalità e i suggerimenti pratici degli intervistati su come il settore GLAM possa potenzialmente adottare pratiche di assunzione più inclusive e accessibili.

## APPENDICE 2: PROTOCOLLO DI INTERVISTA

### QUADRO INDICATIVO PER LE INTERVISTE AI RESPONSABILI DELLE DECISIONI IN MATERIA DI RISORSE UMANE NEL SETTORE GLAM NAZIONALE

#### 1. Dati demografici

- Qual è la sua età?
- Qual è il suo paese di nascita?
- Quanti anni di esperienza come professionista GLAM?
- Qual è il suo livello di istruzione?
  - Scuola primaria
  - Scuola secondaria
  - Università
  
- In primo luogo, per quale tipo di istituzione/organizzazione culturale lavora?
  - Archivio
  - Galleria
  - Biblioteca
  - Museo
  - Altro sito del patrimonio culturale (ad esempio, sito archeologico, edificio storico)
  
- Qual è il suo ruolo istituzionale?

#### 2. Conoscenza del soggetto

In questa parte, cerchiamo di determinare le conoscenze degli intervistati sull'occupazione inclusiva; come definiscono le pratiche di assunzione e le procedure di reclutamento inclusive e accessibili; sono a conoscenza delle legislazioni nazionali in materia, ecc.

- Può descrivere alcuni capisaldi del quadro legislativo e politico del suo Paese in materia di occupazione inclusiva?
- Come vi sembra un luogo di lavoro inclusivo? Come definite le pratiche di assunzione e le procedure di reclutamento inclusive e accessibili?



- Che aspetto ha la discriminazione nelle pratiche di assunzione e nelle procedure di reclutamento?

### 3. Approccio istituzionale specifico

- Di quali politiche di reclutamento inclusive del vostro istituto/dipartimento siete a conoscenza? Spiegate con esempi di azioni (ad esempio, tra cui la leadership e l'impegno per l'uguaglianza, l'erogazione di formazione sull'uguaglianza e la diversità e il monitoraggio dell'accesso alla formazione, il monitoraggio delle assunzioni).
- In che modo siete coinvolti nel processo decisionale relativo alle pratiche di assunzione/alle procedure di reclutamento presso la vostra istituzione?
- Attualmente avete dei membri del personale che si dichiarano disabili? Se sì, quanti e di che tipo?
- Formate il vostro personale su pratiche di assunzione/ procedure di reclutamento inclusive? Se sì, descrivetele.

### 4. Le intenzioni

- In che modo è necessario perseguire/migliorare le strategie di occupazione inclusiva nel settore GLAM e in particolare nella vostra istituzione?
- Perché considerate la vostra organizzazione un luogo di lavoro inclusivo e accessibile?
- Quali sono le maggiori sfide professionali e personali che dovete affrontare quando cercate di affrontare pratiche/politiche occupazionali inclusive nella vostra istituzione?
- Quali strategie pratiche pensate siano necessarie alla vostra istituzione per creare o migliorare un ambiente di lavoro inclusivo e accessibile?

### Casi di studio

Una persona con disabilità (ASD) o un decisore con dipendenti disabili; le persone devono avere qualcosa da dire sull'argomento.

### 1. Informazioni sulla disabilità

- Qual è la sua disabilità ufficiale/dichiarata? Come vi identificate in termini di disabilità?
- Cosa vorrebbe che la gente capisse meglio della disabilità?
- Fate attualmente parte di un ambiente socialmente attivo? Per favore, identificatelo.
- Scuola
- Ambiente di lavoro attivo
- Palestra



Co-funded by  
the European Union

- Club
- Gruppo di attivisti
- Altro

## 2. Storie

- Quali sono le barriere che, in quanto persona disabile, deve affrontare in termini di occupazione?
- Siete soddisfatti del vostro accesso alle opportunità di assunzione nel settore GLAM?
- Ha mai subito discriminazioni a causa della sua disabilità nelle procedure/processi di assunzione nel settore GLAM e non solo?
- Se avete subito discriminazioni a causa della vostra disabilità per ottenere un impiego, potreste approfondire alcuni aspetti dell'esperienza? Dove, come, da chi, qual è stata la sua reazione?
- Se ha una storia di successo da condividere, la prego di espanderla qui. Dove, come, da chi, qual è stata la vostra reazione?

## 3. Raccomandazioni

- In che modo il settore GLAM può essere un alleato della comunità dei disabili per diventare un ambiente di lavoro inclusivo e accessibile?
- In che modo le persone non disabili dovrebbero sostenere le persone con disabilità nell'assunzione nel settore GLAM? Quali sono le pratiche di reclutamento inclusive e accessibili da seguire?



Co-funded by  
the European Union

## APPENDICE 3: QUESTIONARIO DI INDAGINE

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



# INCLUDED - inclusive employment in the GLAM-sector Galleries, Libraries, Archives, Museums

***As part of the EU Erasmus+ project INCLUDED the partnership is trying to collect information on national frameworks and activities on inclusive employment in the GLAM-sector.***

***It would be a great help for us in this effort if you would take a few minutes to answer a few questions.***

***Some of the questions will be closed – in a multiple choice format, others will require you to write a few words. There are no correct or incorrect answers. All of your information will be collected and analyzed anonymously and no sensitive personal information will be collected.***

***Thank you for lending us your time!***

Contact details:

Dr. Rainer Schabereiter

[rainer.schabereiter@vinco.at](mailto:rainer.schabereiter@vinco.at)

This project n° 2022-1-AT01-KA220-ADU-00008513 has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by  
the European Union

1. Are you aware of any legislative and/or policy framework on inclusive employment in your country? \*

- Yes
- No
- Prefer not to say

2. Which legislative and/or policy frameworks do you know? (multiple answers possible) \*

- Financial fundings for staff with special needs
- Administrative support
- HR Trainings
- Special assistance for employees with disabilities
- Recommended percentages for employees with disabilities
- Infrastructural regulations
- Special take off from work allowances for people with special needs
- Others



Co-funded by  
the European Union

3. Which parameters describe an inclusive workplace for you? (chosed up to the three most important ones) \*

- Architectural measures
- Financial support
- Open minded employees
- Other infrastructural measures
- Special support for employees with disabilities
- Common staff trainings
- Others



Co-funded by  
the European Union

## Institutional Approach

4. Which measures regarding inclusive employment are taken in your institution? (use keywords) \*

5. Are you involved in decision making on inclusive employment? \*

- Yes
- No
- Prefer not to say

6. How many staff members with disabilities are employed in your institution? \*

- 1-3
- 4-9
- 10-20
- more than 20
- I don't know



Co-funded by  
the European Union

## Intentions

7. What is needed to pursue/improve inclusive employment in the GLAM-sector in general and in your institution in specific? (use keywords) \*

8. What are the greatest professional and personal challenges in implementing inclusive employment practices/policies at your institution? (several answers possible) \*

- Financial support
- Administrative support
- Staff training
- Prejudices
- Cognitive/professional limitations
- Infrastructure
- Unfit working staff
- Unfit structural aspects of the working environment
- Special and unpredicted needs of the employees
- Others



Co-funded by  
the European Union

## Demographics

9. What is your age? \*

- Under 18
- 18-30
- 31-45
- 46-65
- prefer not to say

10. What is your sex? \*

- Male
- Female
- Non-binary
- Prefer not to say



Co-funded by  
the European Union

11. What is your country of residence? \*

- Austria
- Cyprus
- Greece
- Italy
- Lithuania
- Others

12. How many years of experience in the GLAM-sector do you have? \*

- 1-5
- 6-10
- 11-20
- more than 20
- Prefer not to say



Co-funded by  
the European Union

13. What is your level of education? \*

- Primary school
- Secondary school
- University degree
- Prefer not to say

14. What kind of institution do you work for? \*

- Gallery
- Library
- Archive
- Museum
- Other cultural heritage (historical building, etc.)

15. What is your institutional role or job? \*



Co-funded by  
the European Union

16. How many staff members work at your institution? \*

- 1-5
- 6-10
- 11-20
- 21-50
- more than 50
- I don't know