



INCLUDED

## WP2/A1 Sintesi del rapporto completo

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



# 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 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 di buone pratiche elencati.



# 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 a una potenziale soluzione. Abbiamo svolto un'analisi del contesto, un'indagine sul campo e una revisione della letteratura 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



# Parte 1: REVISIONE SISTEMATICA

## Definire le disabilità

Si stima che circa 1,3 miliardi di persone - circa il 16% della popolazione mondiale, ovvero 1 su 6 - soffrano attualmente di disabilità significative. 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).

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 del lavoro, adottando misure appropriate, anche attraverso la legislazione, per, tra l'altro: (...)".



# Parte 1: REVISIONE SISTEMATICA

## 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.
- Tutti ricevono il supporto necessario per svolgere il proprio lavoro.
- Ognuno viene valorizzato e trattato come se fosse il suo posto.
- 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.
- 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", 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.



# Quadro giuridico e politiche

## CRPD\* e sua influenza e regolamenti

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"; stabilisce inoltre un codice di attuazione.

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).

\*CRPD: Convention on the Rights of Persons with Disabilities - Convenzione sui diritti delle persone con disabilità



# Quadro giuridico e politiche

## Paesi partner - risultati

### 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 COVID-19.

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 dei dati, le politiche con un potenziale positivo non potranno essere realizzate.



# Quadro giuridico e politiche

## Paesi partner - risultati

### 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.



# Quadro giuridico e politiche

## Paesi partner - risultati

### 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. Questo articolo definisce anche la parità di diritti delle persone con disabilità e vieta la discriminazione nelle procedure di assunzione.

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.



# Quadro giuridico e politiche

## Paesi partner

### - risultati

## Italy

A partire dagli anni '90, l'Italia ha avviato un processo di revisione e attuazione delle norme che garantiscono tutele speciali alle persone con disabilità. Dalla fine degli anni Novanta, l'Italia ha anche 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 disturbi mentali (che non erano coperte dalla legislazione precedente), e istituisce un servizio di collocamento mirato (collocamento mirato) che deve essere implementato da ogni Regione nei centri di collocamento presenti in ogni provincia.



# Quadro giuridico e politiche

## Paesi partner - risultati

### Grecia

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.

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. 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.



# Quadro giuridico e politiche

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

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.

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.



# Quadro giuridico e politiche

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

### Austria

I dati di EU-SILC mostrano che in Austria il tasso di occupazione delle persone con disabilità era del 56,5% nel 2018, rispetto al 77,5% delle persone non disabili e 5,8 punti in più rispetto alla media dell'UE27. L'Austria ha una percentuale maggiore di persone con disabilità rispetto alla media dei Paesi dell'UE27, secondo i dati EU SILC (persone che segnalano attività).

### Cipro

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'UE-27 e che comporta un divario occupazionale stimato di circa 25 punti percentuali.

### Lituania

Nonostante i miglioramenti nella situazione generale, i problemi e le preoccupazioni principali relativi alla situazione della disabilità in Lituania permangono anche nel 2020 (scheda paese del Semestre europeo 2020-2021 sulla disabilità - Lituania). 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 significativo divario occupazionale di circa 31 punti percentuali.



# Quadro giuridico e politiche

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

### 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 dell'esecuzione degli interventi assistenziali, questo sistema è oggi molto frammentato.

I dati di EU-SILC mostrano che il tasso di occupazione delle persone con disabilità in Italia è stato pari al 51,9% nel 2018, un valore superiore di 1,1 punti percentuali rispetto alla media dell'UE27 e che determina un divario occupazionale stimato di 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.

### 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.

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 le persone con disabilità di circa il 30% (divario medio UE27 24,2%).



# Quadro giuridico e politiche

## 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. Mentre sono state segnalate numerose buone pratiche nei Paesi partner per l'inclusione delle persone disabili, non sono state segnalate iniziative significative per quanto riguarda il settore GLAM nello specifico dei Paesi partner.

Laddove esistono, le pratiche e le politiche istituzionali si concentrano principalmente sull'accessibilità delle persone con disabilità nelle istituzioni GLAM, sottolineando le questioni di accesso fisico. Tuttavia, sono state segnalate diverse associazioni e progetti che si concentrano sulle persone con disabilità e che promuovono azioni culturali o di sensibilizzazione e opportunità di inclusione per le persone disabili nel mercato del lavoro in generale.



## Parte 2:

# RICERCA PRIMARIA

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. Il rapporto completo ha fornito solo uno sguardo sullo stato attuale dell'occupazione inclusiva nei Paesi partner, attingendo all'esperienza, alle percezioni e alle storie dei professionisti GLAM e delle persone con disabilità.

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.

Il questionario ha indagato sulle pratiche istituzionali e sulle politiche specifiche per l'occupazione inclusiva nel settore GLAM. Dall'indagine è emerso che i professionisti del settore 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. 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.



# PARTE 3: GUIDA ALL'OCCUPAZIONE INCLUSIVA

L'assunzione inclusiva nel settore GLAM non è una questione di mancanza di strumenti di sostegno finanziari e non finanziari. 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

- CRPD (2015). Human Rights Instruments - 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)
- 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 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>
- 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)
- Republic of Cyprus, Deputy Ministry of Social Welfare (2023). <https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/mlsi.nsf/home-en/home-en?OpenForm>
- Shaw, J., Wickenden, M., Thompson, S., & Mader, P. (2022). Achieving disability inclusive employment – are the current approaches deep enough? Journal of International Development.
- World Health Organization & World Bank. (2011). World report on disability 2011. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44575>
- WHO (2023). Disability. [https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1)