

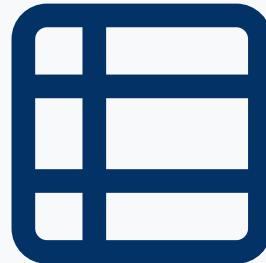


Opzioni occupazionali per le persone con disabilità in Europa

Principali risultati di uno studio in 8 paesi dell'UE

Karsten Gareis, empirica

“WorkAbility: modelli e strategie per sostenere l’inclusione lavorativa in Italia e in Europa”, Convegno La Nostra Famiglia, Lecco, 21 gennaio 2026



La mia presentazione

1. Contesto, metodologia e ambito del progetto
2. Definizione dei modelli di occupazione alternativa e di sostegno all'occupazione per le persone con disabilità
3. Caratteristiche e diffusione dei modelli di occupazione alternativa
4. Evidenze su esiti e percorsi di transizione verso il mercato del lavoro aperto
5. Alcune raccomandazioni di policy, incluse buone pratiche

1. Contesto, metodologia e ambito del progetto



Contesto

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD), 2006

Il Commento generale n. 8 (2022) chiarisce:

«Gli Stati Parti devono garantire pari opportunità nel mercato del lavoro, vietando la discriminazione nell'assunzione, nel mantenimento e nell'avanzamento, e assicurando luoghi di lavoro accessibili e inclusivi. L'occupazione segregata, inclusi i laboratori protetti („sheltered workshops“), compromette l'inclusione e la dignità delle persone con disabilità e dovrebbe essere progressivamente eliminata a favore di un'occupazione inclusiva nel mercato del lavoro aperto.»



Copertura geografica



Paesi selezionati per l'analisi approfondita:

- Austria
- Germania
- Irlanda
- Italia
- Lituania
- Paesi Bassi
- Spagna
- Svezia



Metodologia



Review of current state of practice across the EU27



Evidence base: What works best and why?



8 in-depth country studies



Analytical framework incl. definitions



20 casi di buone pratiche in tutta Europa

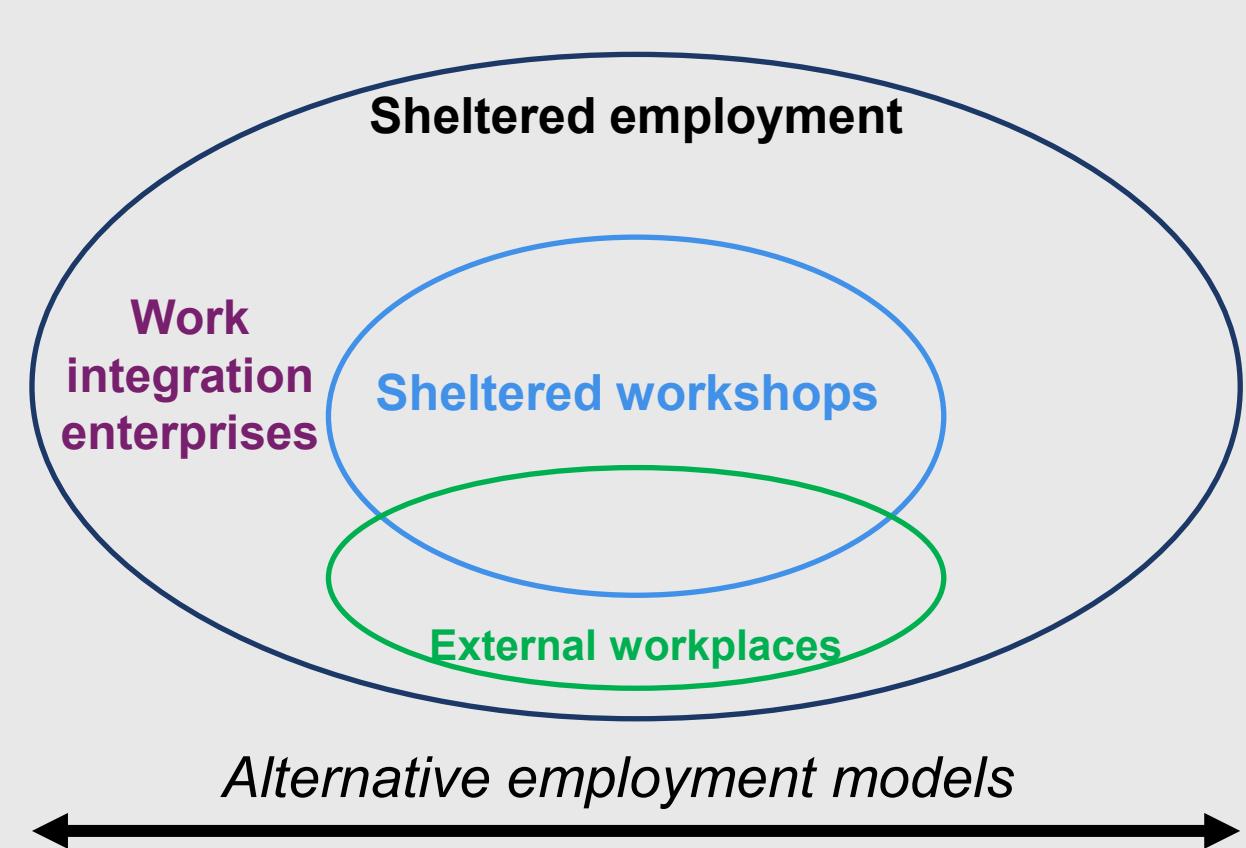


Raccomandazioni di policy e per gli stakeholder

2. Definizione dei modelli di occupazione alternativa e di sostegno all'occupazione

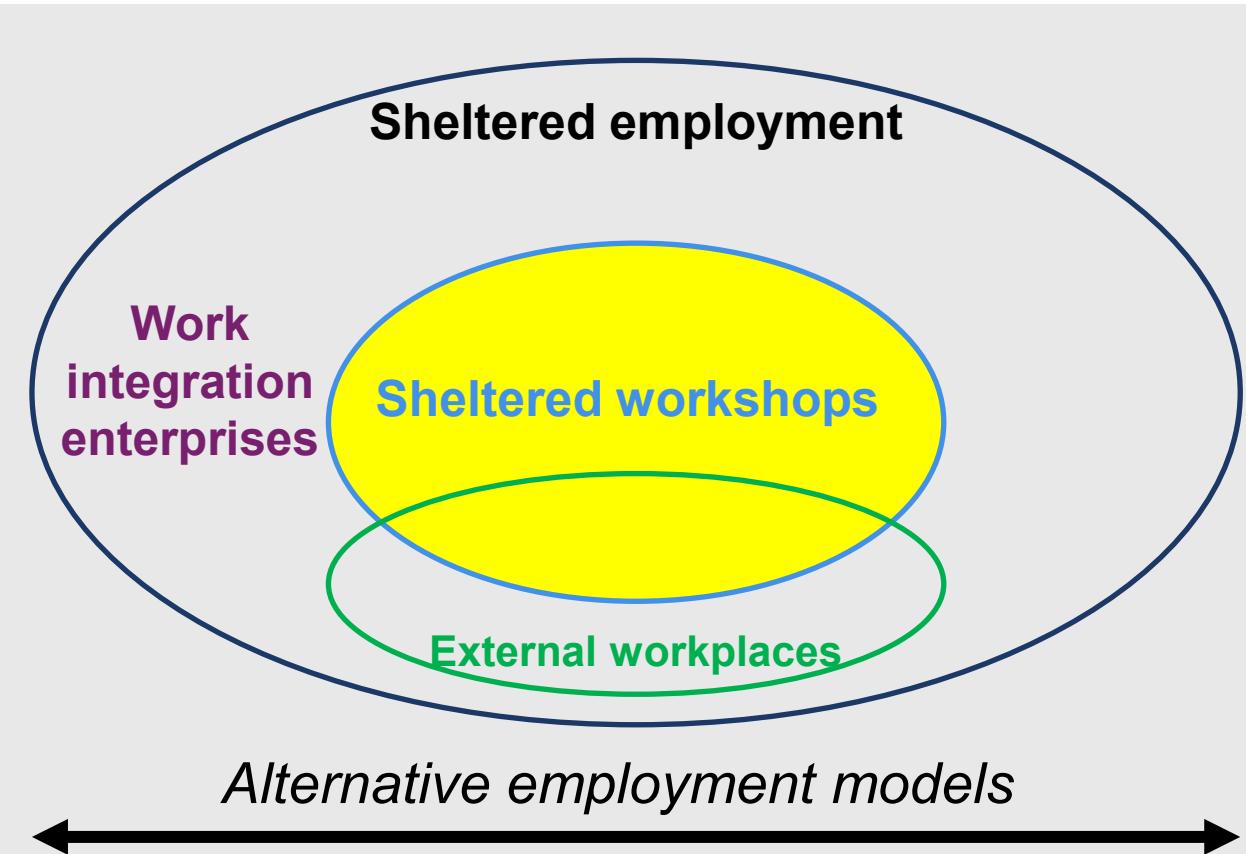
Modelli di occupazione alternativa: principali tipologie

- **Modelli di occupazione alternativa:** posti di lavoro destinati alle persone con disabilità
- **Occupazione protetta:** posti di lavoro in ambienti protetti



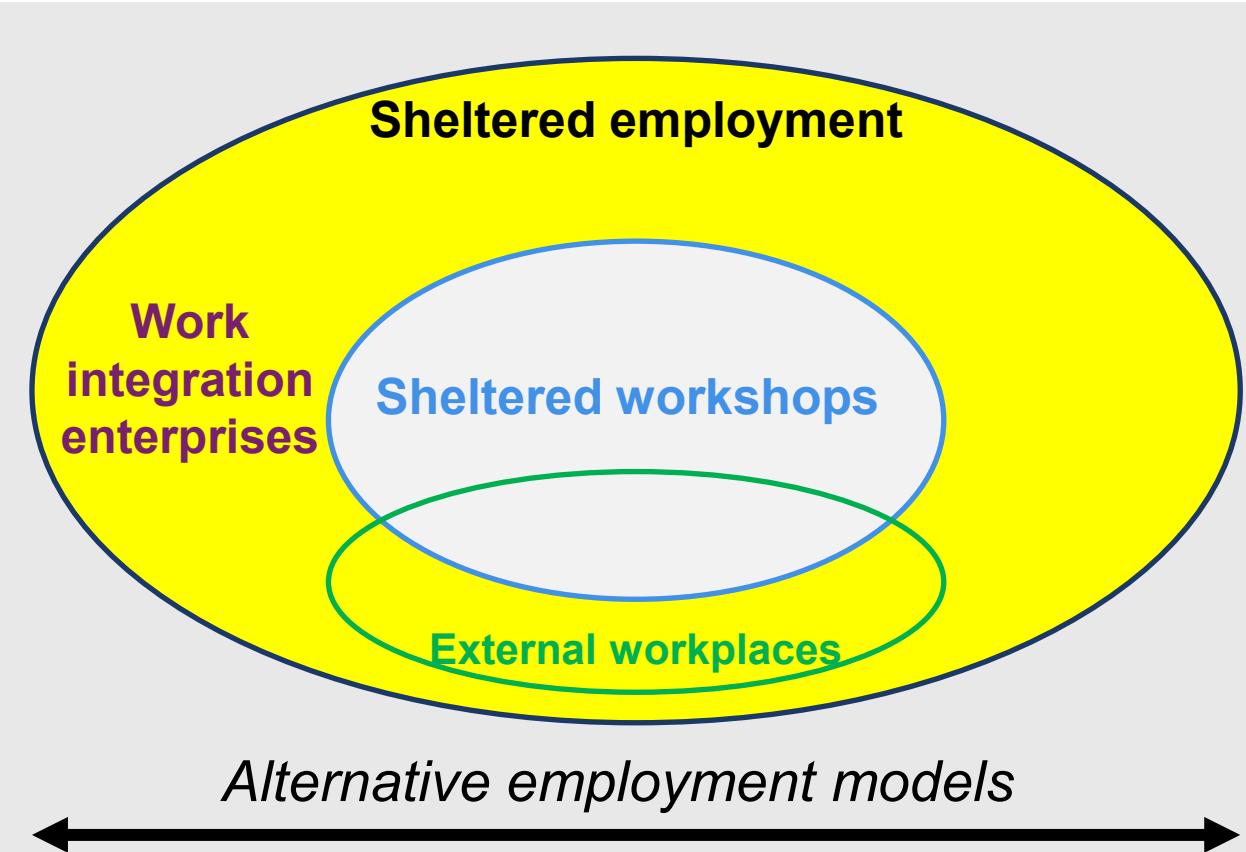
Modelli di occupazione alternativa: principali tipologie

- “Sheltered workshops”: assenza di un regolare status di lavoratore dipendente; le persone sono considerate utenti del servizio; bassa remunerazione; contesto segregato
- Gestiti da enti non profit



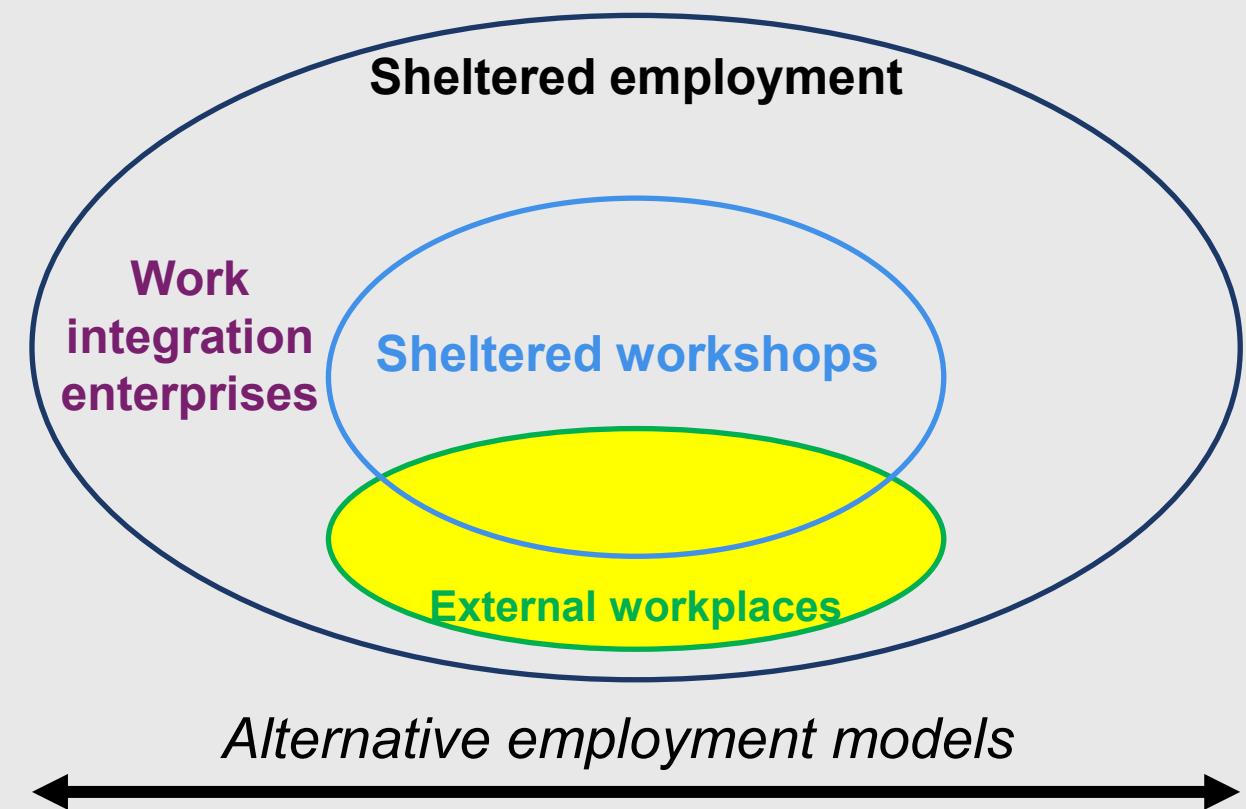
Modelli di occupazione alternativa: principali tipologie

- **Imprese di inserimento lavorativo (“Work integration enterprises”):** occupazione protetta, ma con regolare rapporto di lavoro
- Comprendono imprese sociali di inserimento lavorativo (WISE), ma anche imprese for profit



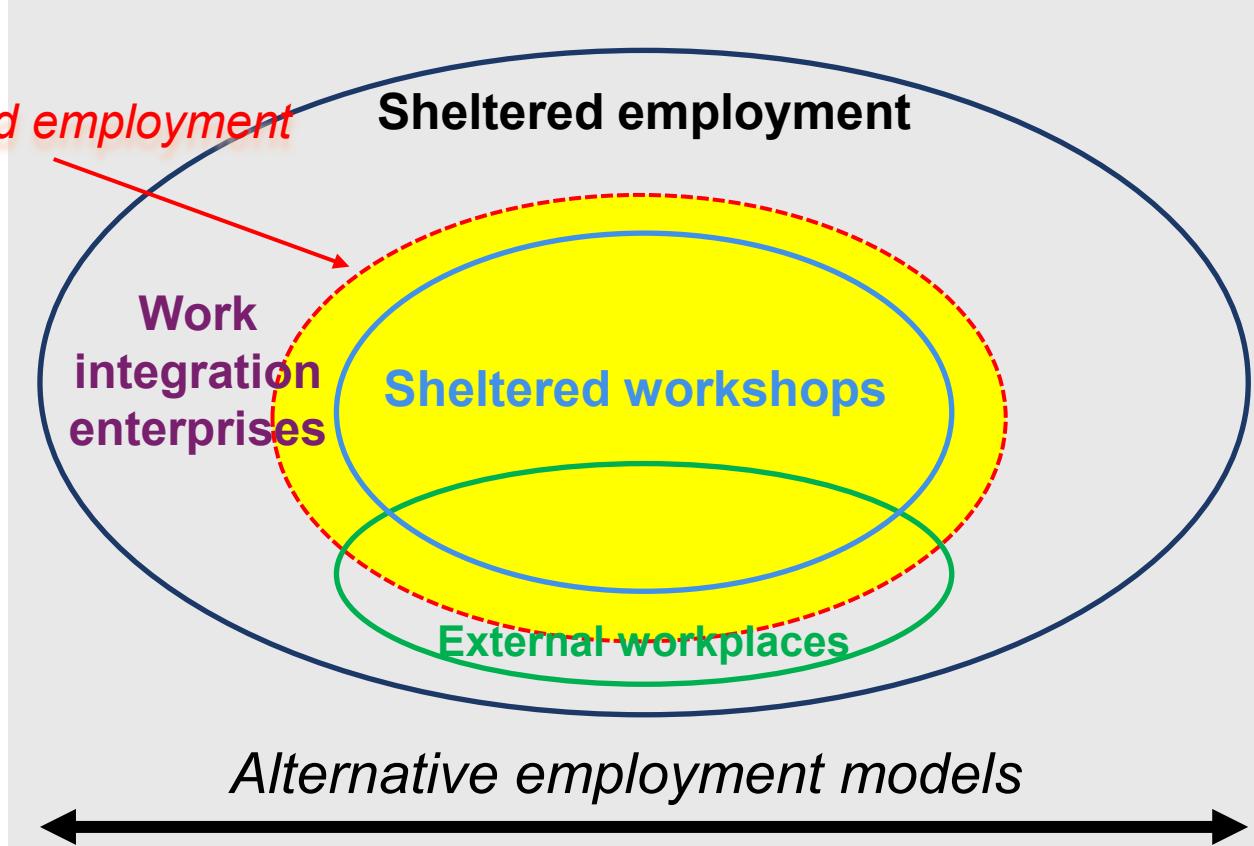
Modelli di occupazione alternativa: principali tipologie

- **Postazioni esterne:** lavoro presso l'azienda ospitante, distacco/outplacement e unità mobili
- Inserimenti temporanei senza modifica del rapporto di lavoro

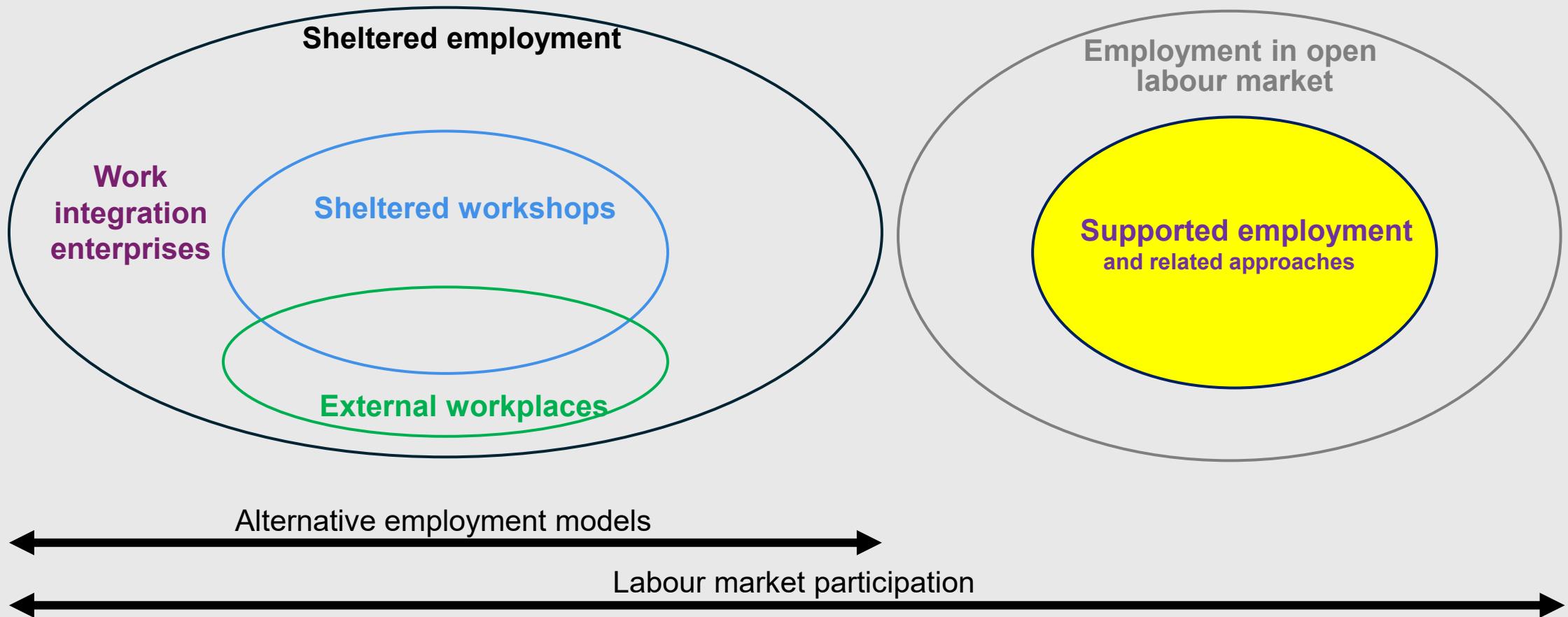


Che cos'è l'«occupazione segregata»?

- Nessuna definizione operativa disponibile
- Tutti i "Sheltered workshops" costituiscono occupazione segregata
- Per il resto, è necessario concordare criteri chiari per distinguere l'occupazione segregata da quella non segregata



Modelli di occupazione alternativa e occupazione supportata („Supported employment“)



3. Caratteristiche e diffusione dei modelli di occupazione alternativa

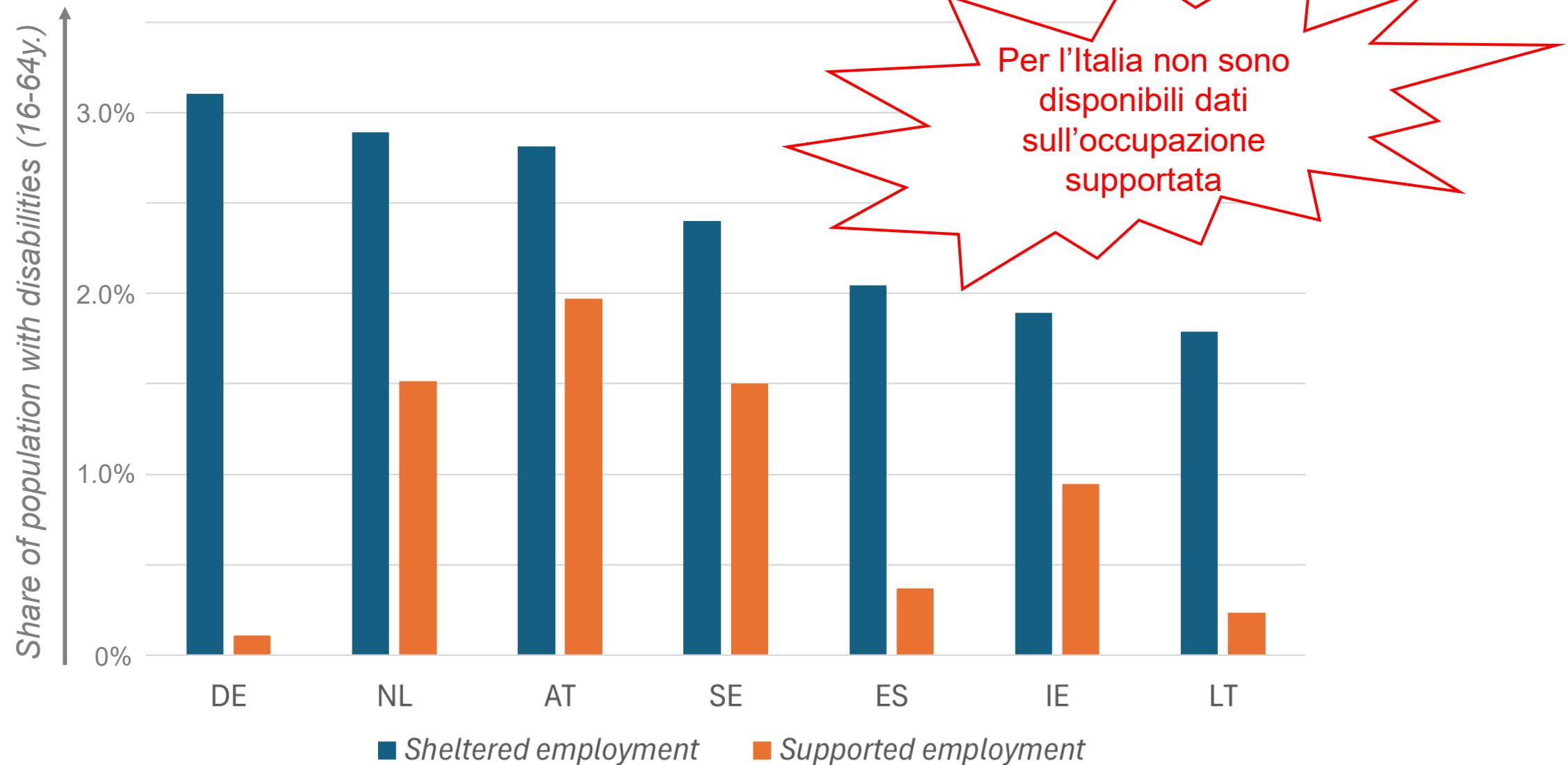


Modelli di occupazione alternativa: diffusione (stime proprie)

	Persons with disabilities in sheltered workshops (% of all persons with disabilities 16-64)	Persons with disabilities in work integration enterprises (% of all persons with disabilities 16-64)
Austria	~28,000 (2.6%)	~2,000 (0.2%)
Germany	~270,000 (3.0%)	~14,000 (0.2%)
Ireland	0	~8,000 (1.9%)
Italy	0	~17,500 (0.6%)
Lithuania	~600 (0.2%)	<4,000 (1.6%)
Netherlands	0	~72,500 (2.9%)
Spain	0	~111,500 (2.0%)
Sweden	0	~24,000 (2.4%)



Diffusione dell'occupazione protetta rispetto all'occupazione supportata (stime proprie)



4. **Evidenze su esiti e percorsi di transizione verso il mercato del lavoro aperto**



Alcune evidenze sugli esiti (1)

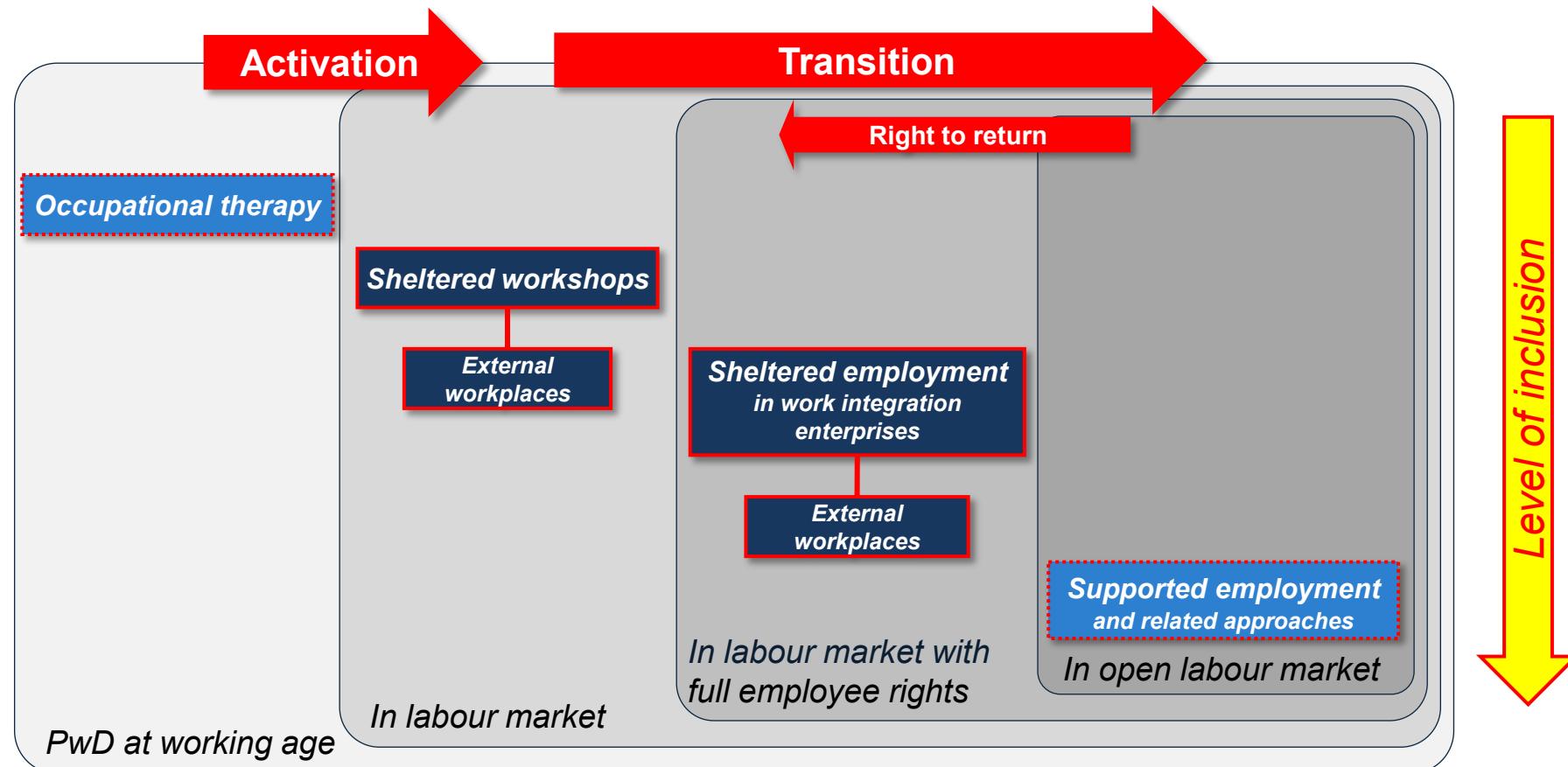
- “Sheltered workshops”:
 - Elevata soddisfazione per le condizioni di lavoro (eccetto la retribuzione)
 - Strutture di supporto estese, sicurezza sociale
 - Risultati molto scarsi in termini di transizione al mercato del lavoro aperto
- Imprese di inserimento lavorativo („Work integration enterprises”):
 - Forte eterogeneità all'interno dei paesi (es. for profit vs impresa sociale)
 - Esempi di tipologie ad alto impatto, soprattutto nel settore WISE
 - Elevata soddisfazione nei paesi con modelli strettamente regolati (es. Germania)
 - Prestazioni scarse in termini di transizione al mercato del lavoro aperto (eccezione: Svezia)



Alcune evidenze sugli esiti (2)

- Postazioni esterne:
 - Efficaci nel favorire una maggiore inclusione sociale delle persone con disabilità
 - Risultati scarsi in termini di passaggio a contratti di lavoro ordinari nelle aziende ospitanti
- Occupazione supportata e approcci correlati:
 - Solide evidenze di impatti positivi sull'inclusione di lungo periodo nel mercato del lavoro aperto
 - In particolare per gli interventi che seguono rigorosamente le linee guida di implementazione (es. IPS)
 - Gli schemi che includono solo alcuni elementi dell'occupazione supportata (es. job coach) e forniscono un supporto meramente temporaneo mostrano un successo limitato
 - Le implicazioni di bilancio (nel breve periodo) possono limitare un'espansione più ampia

Percorsi di transizione verso il mercato del lavoro aperto





Percorsi di transizione verso il mercato del lavoro aperto: principali risultati

- I modelli di occupazione alternativa che offrono occupazione protetta sono **profondamente radicati** nei sistemi nazionali.
- Esistono percorsi verso il mercato del lavoro aperto, ma i **tassi di transizione** dall'occupazione protetta a posti di lavoro nel mercato del lavoro aperto sono molto bassi in tutti i paesi, ad eccezione della Svezia.

5. Alcune raccomandazioni di policy



Principali raccomandazioni selezionate (1)

- È necessario concordare una definizione operativa di «occupazione segregata» (basata sulle disposizioni del Commento generale n. 8 della CRPD).
- Ciò consentirà agli Stati membri di monitorare i progressi verso la conformità alla CRPD ONU e di predisporre sistemi efficaci di raccolta dati.
- Rafforzare gli sforzi di sensibilizzazione rivolti ai datori di lavoro, nonché alle famiglie e ai caregiver.
- Contrastare la stigmatizzazione della disabilità e l'ignoranza dei datori di lavoro.
- Affrontare i disincentivi strutturali presenti nei sistemi nazionali di prestazioni assistenziali.
- Rivedere i sistemi nazionali di quote (obiettivi, sanzioni, sostegno alle WISE).



Principali raccomandazioni selezionate (2)

- Porre l'accento su transizioni efficaci verso il mercato del lavoro aperto, mantenendo livelli sufficienti di supporto.
- Sfruttare molto meglio il potenziale dell'occupazione supportata, dell'occupazione personalizzata (customised employment) e dell'Individual Placement and Support (IPS).
- Promuovere lo scambio di buone pratiche nell'occupazione supportata (e approcci correlati), anche per le persone attualmente in occupazione protetta.
- I programmi di occupazione supportata dovrebbero essere erogati per periodi più lunghi o, se necessario, a tempo indeterminato, in base ai bisogni e alle preferenze individuali.
- Fare un uso più sistematico del ritaglio delle mansioni (job carving) in collaborazione con i datori di lavoro.

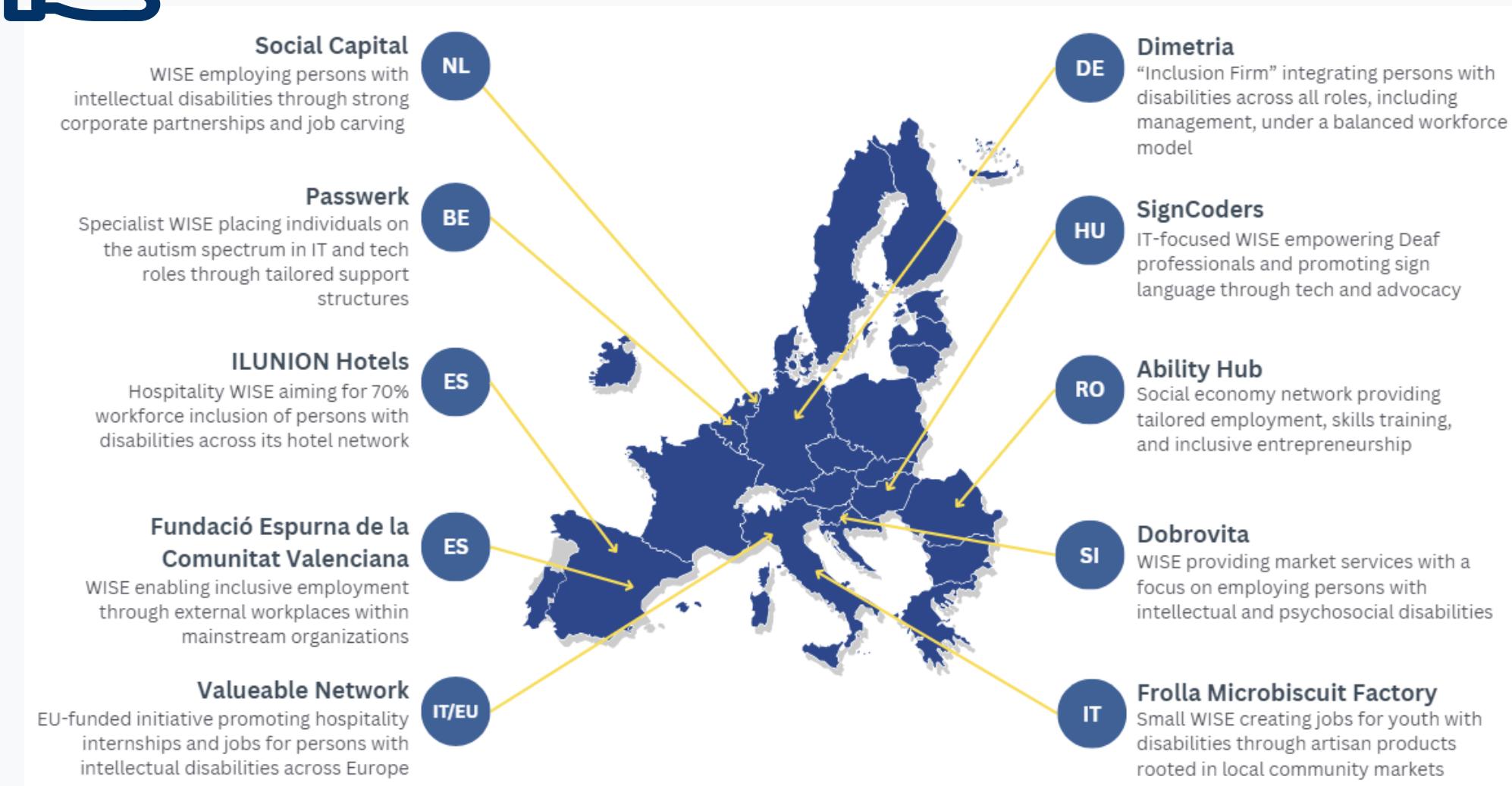


Principali raccomandazioni selezionate (3)

- Elaborare strategie per adattare i modelli di occupazione per le persone con disabilità al cambiamento del mondo del lavoro
- Sperimentare e scalare approcci che sfruttano strumenti di IA, ad es. per la riprogettazione delle mansioni, la formazione personalizzata e i supporti sul posto di lavoro (tecnologie assistive)

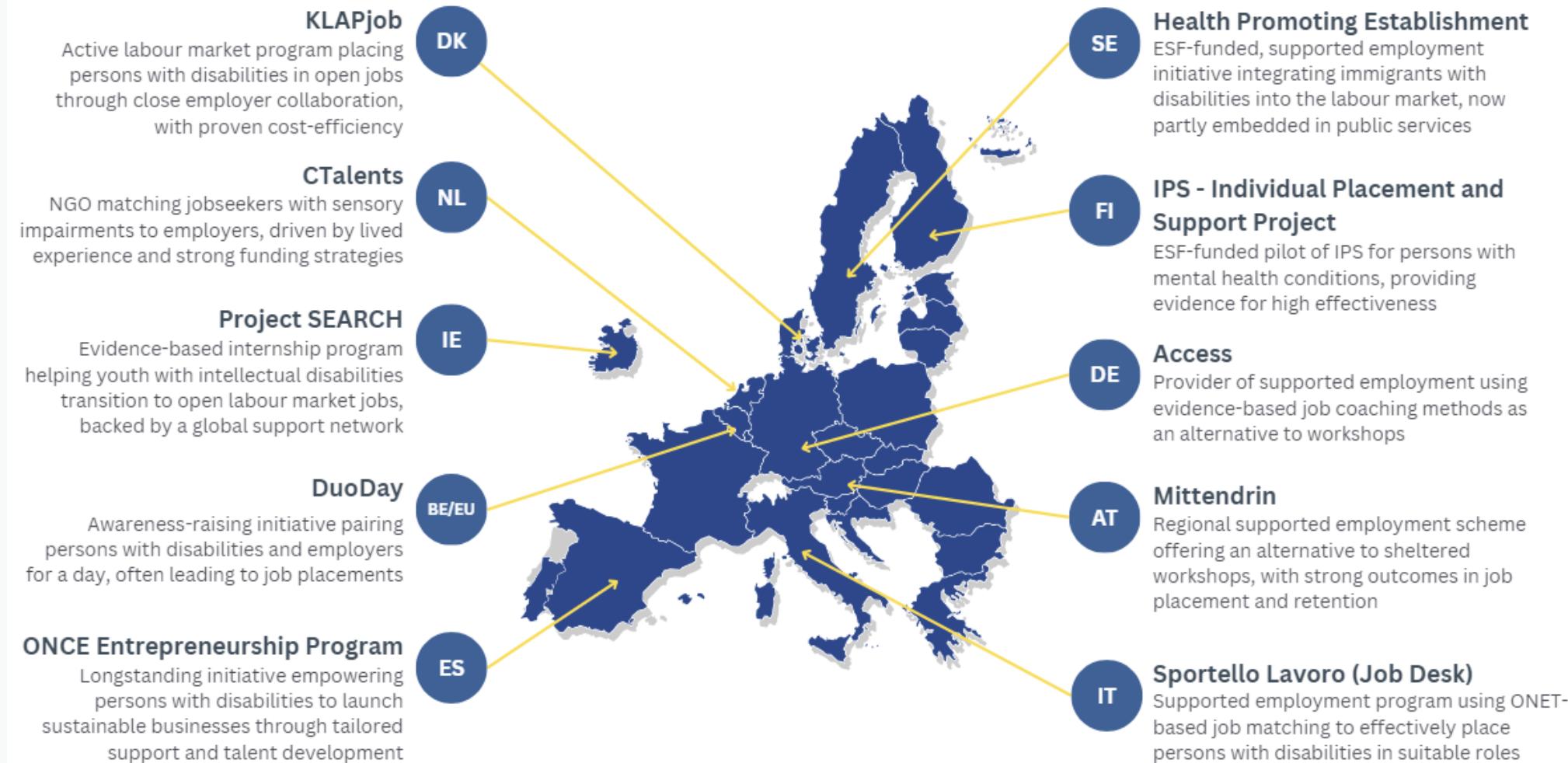


Buone pratiche: forme di occupazione alternativa di successo





Buone pratiche: percorsi efficaci verso l'occupazione nel mercato del lavoro aperto



I rapporti completi sono disponibili sul sito della Commissione europea ([Link](#))





Resto a disposizione per domande o commenti

karsten.gareis@empirica.com