



**ERASMUS+**

**PARTENARIATO STRATEGICO NEL CAMPO  
DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE  
PROFESSIONALE**

1

PROGETTO

**PACETRaining**

N. 2017-1-IT01-KA202-006052 CUP G86J17000780006

**I.O. 3 Progettazione, pianificazione e  
realizzazione di una strategia di comunicazione  
ad hoc rivolta alle aziende**



## Indice

1. INTRODUZIONE	3
2. RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE IMPRESE (CSR)	4
3. DEFINIZIONE NORMATIVA DELLA PERSONA DISABILE NEI PAESI DI PARTERNARIATO	5
4. OBBLIGO IN CONFORMITÀ CON LA LEGGE LOCALE E NAZIONALE PER L'IMPIEGO DI PERSONE DISABILI	7
5. LEGGE SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO	8
6. SOCIETÀ CHE MIRANO AD ESSERE SOCIALMENTE RESPONSABILI NEI CONFRONTI DELLE DISABILITÀ	9
7. BENEFICI PER LE AZIENDE	10
8. BENEFICI PER I DIPENDENTI	12
9. RISCHI E IMPEDIMENTI PER SODDISFARE LE PERSONE CON ESIGENZE EDUCATIVE SPECIALI	13
10. (a) STATISTICHE DEL MERCATO DEL LAVORO A LIVELLO LOCALE	14
10. (b) INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO COME ELEMENTO DI VALORE	16
11. MESSAGGI CHIAVE	16
12. SCOPO DEL DOCUMENTO	17
13. STRUMENTI DI COMUNICAZIONE	18
14. SCOPO DELLA STRATEGIA DI COMUNICAZIONE	19
15. PIANO DI ATTUAZIONE	20
16. VALUTARE LA STRATEGIA DI COMUNICAZIONE	21



## 1) INTRODUZIONE

Questa ricerca si concentra sul modo in cui l'assunzione di persone con esigenze speciali fornisce un valore aggiunto all'organizzazione generale dell'azienda e agisce come un naturale processo di team building. In questo modo, questo tema si concentra sulla Responsabilità Sociale d'Impresa e su quanto sia importante per l'azienda e per i dipendenti l'integrazione delle persone con esigenze speciali (SN). Una serie di studi dimostrano che l'assunzione di persone con esigenze speciali fornisce benefici all'organizzazione generale dell'azienda e agisce come un naturale processo di team building. Tali ricerche, tuttavia, dimostrano anche che un numero limitato di aziende comprende i benefici derivanti dall'impiego di persone con esigenze speciali. Questo progetto mira a progettare una strategia ad hoc di sensibilizzazione e di comunicazione rivolta alle aziende con, come messaggio chiave, i benefici per loro e i benefici sociali complessivi, come il miglioramento della qualità di vita per le persone SN e le loro famiglie, la riduzione dei costi sociali e sanitari e, soprattutto, l'inclusione sociale.

Il primo tema della ricerca riguarda la definizione della responsabilità sociale delle imprese e l'attuazione di questo concetto nell'agenda dell'UE. Poi si cerca di spiegare la definizione normativa di persona disabile, ci si concentra sulla definizione data da organizzazioni internazionali come OMS e ONU. L'obbligo in conformità con la legge locale e nazionale per l'impiego di persone disabili è un altro argomento di questa ricerca, dove si parla delle diverse normative di ogni paese che partecipa a questo progetto. La legge sulla parità di trattamento è un altro argomento di cui si parla in questa ricerca.

Poi ci siamo concentrati maggiormente sui benefici per l'azienda e per i dipendenti, su quanto sia importante l'assunzione e l'integrazione delle persone con esigenze speciali. La nostra ricerca cerca anche di spiegare come creare un lavoro di squadra, dopo l'integrazione delle persone con bisogni speciali; questo argomento viene trattato in: Rischi e impedimenti per soddisfare le persone con bisogni educativi speciali.

I temi finali di questa ricerca riguardano le statistiche occupazionali del mercato del lavoro in ciascuno dei paesi partner.

Tutta questa relazione finale, ha un precedente background di ricerca di ogni paese membro in questo progetto.

## 2) RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA (RSI)

La responsabilità sociale d'impresa è definita dalla Comunicazione del Comitato Europeo del 25 ottobre 2011 che fa riferimento alle imprese che volontariamente vanno oltre quanto richiesto dalla legge per raggiungere obiettivi sociali e ambientali nel corso della loro attività quotidiana. Le iniziative di RSI nascono dall'impegno della rispettiva azienda e si basano sull'iniziativa e sulla responsabilità personale. Il modo in cui un'azienda si assume la propria responsabilità sociale dipende dal settore, dalle dimensioni e dai mercati in cui opera. Oggi ci si aspetta che le aziende non solo si impegnino nella RSI, ma dimostrino anche di essere all'altezza delle proprie responsabilità, questo significa adottare una politica aziendale che sappia conciliare gli obiettivi economici con quelli sociali e ambientali, in una prospettiva di sostenibilità futura. La responsabilità sociale comprende al suo interno la gestione delle risorse umane, i diritti dei lavoratori, la salute e la sicurezza sul lavoro, la gestione delle risorse naturali e degli effetti sull'ambiente, ed esternamente le comunità locali, i clienti, i consumatori, il rispetto dei diritti umani e delle aspettative ambientali e sociali. In tempi di digitalizzazione e di disponibilità di informazioni a livello mondiale, le aziende sono potenzialmente sotto sorveglianza permanente e non possono sfuggire alla domanda di RSI o alla valutazione delle loro attività, questo lancia la sfida di dimostrare la responsabilità sociale con le parole e le azioni.

4

La responsabilità sociale d'impresa è quindi riconducibile a diversi aspetti e attività su quattro aree di intervento dell'azienda:

1. Sul posto di lavoro, l'azienda dovrebbe adottare politiche specifiche in materia di risorse umane che contribuiscano a migliorare le condizioni di lavoro: facilitare la conciliazione con la vita privata; garantire una maggiore sicurezza in termini di salute e benessere; facilitare l'accesso alle categorie di lavoratori disabili e considerare la crescita e la soddisfazione del lavoratore.
2. Per il mercato possono essere adottate politiche per una gestione responsabile della catena di approvvigionamento. Possono fare scelte etiche per la fornitura di prodotti o servizi e la comunicazione.
3. Per la comunità e il territorio possono essere realizzati interventi a sostegno della ricerca, della crescita economica e culturale, dell'occupazione e dell'integrazione sociale.
4. Per quanto riguarda l'ambiente, le aziende possono agire con responsabilità riducendo i consumi energetici, utilizzando lo smaltimento e il riciclo dei rifiuti che tutelano l'ambiente, favorendo fornitori virtuosi e attenti all'impatto ambientale e alle relative innovazioni.

L'UE ha incluso l'RSI nell'agenda fin dal Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000 come uno degli strumenti strategici per realizzare una società più competitiva e coesa e per modernizzare e rafforzare il modello sociale europeo. Nel Libro Verde del Comitato Europeo, pubblicato nel 2001, la responsabilità sociale è stata definita come "L'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali e ambientali delle imprese nelle loro



attività e nei rapporti con le parti coinvolte". La nuova definizione è inclusa nella revisione della strategia europea sulla responsabilità sociale delle imprese 2011-2014 come valore aggiunto di alcuni standard delle "imprese responsabili" per rilanciare la crescita economica e sociale europea.

### 3) DEFINIZIONE NORMATIVA DELLA PERSONA DISABILE.

La disabilità (o handicap) è la condizione di una persona che, a causa di uno o più handicap, ha una ridotta capacità di interagire con l'ambiente sociale, quindi è meno indipendente nelle attività quotidiane e spesso è svantaggiata a partecipare alla vita sociale.

Non viene prodotta una definizione univoca della parola, anche se il concetto di disabilità è stato discusso durante la Convenzione ONU per i diritti delle persone disabili, redigendo un documento finale approvato dall'Assemblea Generale del 25 agosto 2006.

La Classificazione internazionale delle disabilità e degli handicap del 1980 dell'OMS distingueva:

- Menomazione definita come perdita o anomalia di una funzione psicologica, fisiologica o anatomica e rappresenta l'estensione di una condizione patologica. Se questo disturbo è congenito si chiama difettosità;
- Disabilità o qualsiasi limitazione della capacità di agire, come conseguenza naturale di una condizione di menomazione;
- Handicap o svantaggio vissuto da una persona con disabilità o menomazione.

Negli anni '90, l'OMS chiese a un team di esperti di formulare nuovamente la classificazione tenendo conto di questi concetti. La nuova classificazione, ICF (International Classification of Functioning), definisce la salute delle persone piuttosto che i limiti, affermando che la persona "sana" è "un individuo in uno stato di benessere psico-fisico", invertendo il concetto di salute. Inoltre, introduce una classificazione dei fattori ambientali.

Il concetto di disabilità cambia e diventa un termine che identifica le difficoltà della persona sia a livello personale che di partecipazione sociale.

In questa classificazione, i fattori biomedici e patologici non sono gli unici da considerare, ma è coinvolta anche l'interazione sociale; l'approccio diventa multi-prospettiva: biologico, personale, sociale. Lo stesso vocabolario utilizzato è un indicatore di questo cambiamento di prospettiva, perché le parole menomazione, disabilità e handicap (che attestavano un approccio medico) sono sostituite da Strutture corporee, Attività e Partecipazione.



Lo standard sta diventando sempre più complesso perché vengono considerati anche i fattori sociali, e non solo quelli organici.

L'ICIDH è stato coerente con una prospettiva organicista e il punto di partenza è sempre la condizione morbosa (malattie congenite, incidenti) che dà origine ad una menomazione, come una perdita funzionale, fisica o psichica contro il corpo. Tale menomazione può diventare disabilità, una restrizione della persona nelle attività quotidiane, mentre questa può diventare un handicap, o lo svantaggio sociale che si manifesta nell'interazione con l'ambiente.

L'ICF ha una prospettiva multidimensionale che non si limita ai soli fattori organici, definiti come funzioni e strutture corporee. Infatti l'intero ICF è principalmente una divisione in due categorie, che possono essere ulteriormente suddivise:

1. - Parte 1: funzionamento e disabilità, compresi i fattori organici;
  2. Strutture corporee (organi e strutture anatomiche)
  3. Funzioni corporee (le funzioni fisiologiche svolte da queste strutture)
- Part 2: Fattori contestuali
1. Fattori ambientali (cioè dell'ambiente fisico-sociale)
  2. Fattori personali, cioè la capacità di interazione con l'ambiente fisico-sociale.

Ogni fattore interagisce con l'altro, e i fattori ambientali e personali non sono meno importanti dei fattori organici. Lo schema generale è: funzioni e strutture corporee <-->Attività < -- > Partecipazione.

L'ICIDH ha valutato i fattori di disabilità partendo dalla menomazione, mentre l'ICF valuta le capacità residue della persona (questo è chiaro dal nome dello standard, cioè la classificazione internazionale del funzionamento), sostituendo il concetto di "soglia funzionale" a quello di "grado di disabilità".

Ciò che è veramente diverso è il campo di applicazione: mentre l'ICIDH è limitato all'area della disabilità, l'ICF descrive i diversi gradi di funzionamento partendo dall'interazione dei suoi fattori e fornendo anche diverse sottoclassi dello stesso parametro.

- Strutture del corpo
- Funzioni mentali
- Funzioni mentali globali
- Funzioni di orientamento
- Orientamento alla persona
- Orientamento a sè stessi

Quindi la disabilità è vista da un punto di vista dinamico perché non dipende solo da condizioni patologiche croniche, ma anche da fattori psichici e sociali, in incessante sviluppo.



#### 4) OBBLIGO AI SENSI DELLA LEGGE LOCALE E NAZIONALE PER L'IMPIEGO DI PERSONE DISABILI

7

Ogni paese ha le proprie leggi in riferimento all'assunzione di persone disabili, quindi per questo argomento discrimineremo ogni paese e spiegheremo le leggi vigenti in materia.

In Germania, i datori di lavoro con una media di almeno 20 posti di lavoro all'anno, sono tenuti a coprire almeno il cinque per cento di queste posizioni con persone gravemente disabili (§ 71 (1) SGB IX). Per ogni posto di lavoro non occupato, devono essere pagati tra 105 e 260 euro al mese.

L'importo dipende dalle dimensioni dell'azienda e dal grado di soddisfazione del tasso di occupazione. Per le piccole imprese si applicano regole speciali. Entro il 31 marzo di ogni anno, i datori di lavoro devono comunicare all'Agenzia federale del lavoro se hanno adempiuto in misura sufficiente ai loro obblighi lavorativi.

In Italia, l'art.1 della legge 68/99 recita: "La presente legge ha lo scopo di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa dei disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirati". La Legge 68/99 stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati con più di 15 dipendenti sono legalmente obbligati ad assumere lavoratori appartenenti alle categorie protette (disabili) iscritti ad apposite liste gestite dal Centro per l'Impiego. Inoltre, l'articolo 18 della legge 68/99 prevede un sistema di quote per i datori di lavoro che assumono più di 50 persone, imponendo loro di assumere, a seconda del numero dei lavoratori assunti, alcuni disabili. La quota è del 7% per le aziende che superano i 50 dipendenti; per quelle con 36-50 dipendenti 2 disabili e 1 disabile se i dipendenti sono 15-35 (per quelle con meno di 15 dipendenti il numero è limitato alle nuove assunzioni). La legge 68/99 prevede anche incentivi e agevolazioni fiscali per le aziende che assumono persone disabili e soprattutto una serie di politiche mirate all'inserimento lavorativo dei disabili.

Per le aziende che non assumono persone disabili la legge prevede sanzioni amministrative, stabilite dalle direzioni provinciali del lavoro.

La Costituzione spagnola, per facilitare l'integrazione lavorativa, ha stabilito con la legge 13/1982 una serie di meccanismi, come la necessità per le aziende con più di 50 lavoratori di avere il 2% dei posti di lavoro occupati da persone con disabilità; o l'esistenza di speciali centri per l'impiego dove vengono impiegate persone con disabilità. Da parte sua, l'articolo 15.d) della legge 31/1995, sulla prevenzione dei rischi professionali, stabilisce l'adattamento del lavoro alla persona. Ciò significa che è obbligo del datore di lavoro, e quindi diritto correlato del lavoratore, l'adattamento del lavoro alla situazione personale del lavoratore.

La legge finlandese non riconosce alcun obbligo per le imprese finlandesi di assumere disabili - non esiste un sistema di quote come in molti altri paesi europei. Tuttavia, al giorno d'oggi la Responsabilità Sociale d'Impresa è considerata vantaggiosa per il marchio dell'impresa. Le imprese hanno il diritto di fornire un rapporto sulla RSI che possa promuovere e migliorare la loro immagine pubblica.

Il Ministero del Welfare della Lettonia considera la possibilità di fare un sistema di quote di lavoro per le persone disabili. Si prevede che, inizialmente, il sistema di quote possa essere



esteso alle amministrazioni pubbliche e alle imprese pubbliche, ma una proposta precisa deve ancora essere discussa.

## 5) LEGGE SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

8

La consapevolezza che i disabili hanno bisogno di protezione contro la discriminazione è una recente acquisizione. Tradizionalmente, le persone disabili sono state considerate come oggetto di sussidi pubblici, servizi sanitari e programmi assistenziali più che come individui con diritti.

Il Trattato di Amsterdam include nel Trattato UE l'art. 13, clausola antidiscriminazione che, per la prima volta, vieta la discriminazione per sesso, razza, origine e religione, convinzioni personali, età e handicap, e che delega il Consiglio ad adottare misure contro le discriminazioni.

Né il diritto comunitario né il diritto internazionale stabiliscono nuovi diritti per le persone disabili, ma considerano la disabilità come una questione di diritti umani e di partecipazione alla vita sociale e non più come una questione di benessere.

La Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000 afferma che l'occupazione e le condizioni di lavoro sono elementi chiave per garantire pari opportunità ad ogni cittadino e che la discriminazione basata sulla religione o sulle convinzioni personali, sull'handicap, sull'età o sulle tendenze sessuali può essere pregiudizievole per il raggiungimento del Trattato CE e in particolare per il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, per il miglioramento della qualità della vita, per la coesione economica e sociale, per la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

In Italia, la Legge n. 68/1999 considera le azioni positive per l'integrazione lavorativa delle persone disabili, in quanto rappresenta l'occupazione mirata delle persone disabili come una serie di strumenti tecnici, supporti e azioni positive che permettono di valutare adeguatamente le persone disabili e di assumerle con una posizione adeguata.

Uno dei compiti principali degli Uffici per l'integrazione in Germania è quello di sostenere le aziende e gli uffici amministrativi nella creazione e nel mantenimento di posti di lavoro per persone con gravi disabilità. A questo scopo è disponibile un'ampia gamma di assistenza finanziaria, tecnica e personale. Inoltre, i datori di lavoro e le persone gravemente disabili dell'azienda sono supportati dal team di integrazione dell'azienda. Esso è composto dai rappresentanti dei disabili, dal consiglio del personale e dal rappresentante del datore di lavoro. Per l'Ufficio integrazione, il team di integrazione operativo è una sorta di collegamento tra l'Ufficio integrazione e il datore di lavoro.

I servizi degli uffici di integrazione sono finanziati dal prelievo di compensazione delle quote. Gli uffici di integrazione addebitano l'indennità ai datori di lavoro che non adempiono o adempiono solo parzialmente ai loro obblighi di lavoro. L'uscita di bilanciamento ha due funzioni: una funzione di bilanciamento e una funzione di azionamento. Da un lato, ha il compito di fornire un'indennità finanziaria ai datori di lavoro che adempiono ai loro obblighi di lavoro e quindi sostengono costi aggiuntivi. Dall'altro





lato, la tassa di compensazione dovrebbe motivare i datori di lavoro ad assumere persone gravemente disabili.

La Costituzione della Repubblica di Lettonia (1922) afferma che "ognuno ha il diritto di scegliere liberamente il proprio impiego e il proprio posto di lavoro in base alle proprie capacità e qualifiche". (Articolo 106).

9

La legge sul lavoro (in vigore dal 2002) è una legge che regola i rapporti giuridici tra datori di lavoro e lavoratori stabiliti sulla base di un contratto di lavoro. L'articolo 7 sottolinea il principio di uguaglianza: "Ogni individuo ha pari diritto al lavoro, a condizioni di lavoro eque, sicure e salutarie, nonché a un'equa remunerazione del lavoro". Questi diritti "sono garantiti senza alcuna discriminazione diretta o indiretta - indipendentemente dalla razza, dal colore della pelle, dal sesso, dall'età, dalla disabilità, dalle convinzioni religiose, politiche o di altro tipo, dall'origine etnica o sociale, dal patrimonio o dallo stato civile, dall'orientamento sessuale o da altre circostanze. Al fine di promuovere l'adozione del principio della parità di diritti in relazione alle persone disabili, il datore di lavoro ha il dovere di adottare le misure necessarie, in conformità con le circostanze, per adattare l'ambiente di lavoro al fine di facilitare la possibilità delle persone disabili di stabilire rapporti giuridici di lavoro, adempiere ai doveri lavorativi, essere promosso a posizioni superiori o essere inviato per la formazione professionale o l'innalzamento delle qualifiche, nella misura in cui tali misure non comportino un onere irragionevole per il datore di lavoro".

## 6) LE AZIENDE CHE MIRANO AD ESSERE SOCIALMENTE RESPONSABILI NEI CONFRONTI DELLE DISABILITÀ

Lo scopo delle imprese sociali è quello di creare posti di lavoro in particolare per i disabili e i disoccupati di lunga durata.

Le imprese sociali non sono diverse dalle altre imprese, in quanto imprese. Esse producono beni e servizi per il mercato e cercano di realizzare un profitto, come qualsiasi altra impresa. Un'impresa sociale può operare in qualsiasi settore o linea di business. Paga a tutti i suoi dipendenti uno stipendio in base a un contratto collettivo di lavoro e ha sempre un'iscrizione nel registro del commercio finlandese.

La differenza rispetto alle altre imprese consiste nel fatto che almeno il 30% dei dipendenti di un'impresa sociale è disabile o tutti sono disabili o precedentemente disoccupati a lungo termine. Inoltre, l'azienda deve avere un'iscrizione nel registro delle imprese sociali tenuto dal Ministero dell'Economia e del Lavoro. Solo una società con un'iscrizione in questo registro può utilizzare il nome e l'ID commerciale di un'impresa sociale nelle sue operazioni commerciali e di marketing.

Le imprese il cui scopo è quello di essere socialmente responsabili nei confronti delle persone con disabilità sono consapevoli del loro ruolo. Tra gli elementi che favoriscono l'inserimento ci sono anche i metodi adottati dall'impresa, in particolare una buona

atmosfera interna, l'attenzione verso la persona disabile, la sensibilità degli altri lavoratori e la presenza del tutor.

Il tutor è una figura molto importante, capace di promuovere e incoraggiare atteggiamenti e relazioni positive.

D'altra parte, possiamo considerare ciò che non favorisce l'inserimento: la mancanza di conoscenza reciproca tra l'individuo e la società, l'inefficace corrispondenza tra individuo e società, il difficile rapporto con i servizi di invio. In generale, questi sono elementi che determinano una gestione che non dà importanza alle caratteristiche di chi è coinvolto nel processo di inserimento.

Quindi, per le imprese socialmente responsabili, possiamo considerare prioritaria la presenza dei servizi come punto di riferimento per i referenti aziendali. Di conseguenza, c'è una conoscenza più precisa del tipo di disabilità e una strategia più efficace per il successo dell'inserimento.

Come affermano le imprese socialmente responsabili, pioniere nel campo dell'inserimento delle persone disabili, la RSI non è un optional: pianificare la sostenibilità di un'impresa significa adottare una strategia per competere sul mercato del lavoro.

I vantaggi sono tangibili da diversi punti di vista:

4. Atmosfera aziendale;
5. Competitività della produzione;
6. Rapporti con la comunità locale;
7. Reputazione e fidelizzazione della clientela
8. Rapporti con le istituzioni finanziarie.

## 7) BENEFICI PER LE AZIENDE

Il modello di gestione che si sta implementando a livello internazionale è il modello di Responsabilità Sociale d'Impresa. Con una migliore reputazione e l'attivazione degli investimenti, le aziende ottengono un miglioramento della situazione economica e finanziaria. La pratica della gestione socialmente responsabile motiva e aumenta la produttività dei lavoratori. La responsabilità sociale garantisce la fidelizzazione dei clienti. I clienti ammirano le aziende che valorizzano i loro dipendenti, sviluppano progetti sociali, si preoccupano dell'ambiente e si impegnano contro la corruzione.

Ogni paese ha le proprie sovvenzioni e detrazioni fiscali per promuovere l'occupazione di persone con esigenze speciali. È davvero importante attuare politiche efficaci che motivino i datori di lavoro ad assumere persone con tali esigenze.

In Italia, il datore di lavoro che assume una persona disabile, con una disabilità superiore al 50% ,può ottenere un rimborso forfettario per le spese sostenute per adattare il posto di



lavoro o per l'acquisto di dispositivi tecnologici per il telelavoro e per eliminare le barriere architettoniche.

L'incentivo spetta a tutti i datori di lavoro privati, compresi gli studi professionali e gli enti pubblici e alle cooperative e alle agenzie di lavoro. È dovuto anche se il datore di lavoro, pubblico o privato, è legalmente obbligato ad assumere una persona disabile (assunzione obbligatoria).

Il rapporto di lavoro con gli incentivi è sia quello attivato dal 1° gennaio 2016 sia quello da formalizzare fino a esaurimento dei fondi.

In Germania, gli Uffici per l'integrazione, le agenzie di collocamento o altre agenzie di riabilitazione verificano le condizioni per la concessione di un sussidio ai datori di lavoro per promuovere l'occupazione di persone con disabilità. Essi vengono concessi con: sussidi finanziari per la formazione di persone con gravi disabilità; sussidi finanziari per l'assunzione di persone con gravi disabilità; sussidi finanziari per l'assistenza nella vita lavorativa di persone con disabilità.

Gli stati federali presentano regolarmente anche programmi di sussidi speciali temporanei in cui principalmente i datori di lavoro ricevono sussidi per assumere persone con disabilità senza impiego o obblighi lavorativi (§ 71 SGB IX).

Per promuovere l'occupazione di persone con disabilità in Spagna tra i vantaggi economici derivanti dall'assunzione di una persona con disabilità, si distinguono questi tre:

1. Bonus in quota di previdenza sociale che vanno da 3.500 euro e possono ammontare a più di 6.000 euro a seconda del grado di disabilità, del sesso e dell'età del lavoratore, oltre al tipo di contratto e alla giornata lavorativa. Logicamente, i contratti a tempo determinato riceveranno un bonus inferiore al contratto a tempo indeterminato.
2. Detrazione dell'imposta sulle società di 6.000 euro per l'intero compenso per ogni persona assunta.
3. Sovvenzione fino a 901 euro per l'adattamento del posto di lavoro e l'eliminazione delle barriere architettoniche per i disabili.

In Finlandia viene concesso un sussidio ai datori di lavoro per promuovere l'occupazione dei disoccupati in cerca di lavoro. Un datore di lavoro che assume un disoccupato in cerca di lavoro può ricevere assistenza finanziaria sotto forma di sussidio salariale che copre il 30, 40 o 50% dei costi del libro paga. Lo scopo del sussidio è di compensare la minore produttività del dipendente. Il sussidio salariale è anche una compensazione per il fatto che il datore di lavoro utilizza più tempo per formare il dipendente. L'Ufficio TE può potenziare l'assunzione di una persona con capacità lavorativa parziale concedendo un sussidio per l'organizzazione delle condizioni di lavoro.



In qualità di datore di lavoro, si può avere diritto a un sussidio per l'organizzazione delle condizioni di lavoro se l'invalidità o la malattia della persona da assumere o di una persona già occupata lo richiede:

1. Nuovi strumenti o arredamento
2. Modifica del lavoro sul posto di lavoro
3. Assistenza da parte di un altro dipendente per lo svolgimento di mansioni lavorative.

In Lettonia, i posti di lavoro sovvenzionati sono finanziati dal bilancio statale con il cofinanziamento del progetto dell'UE "Lavoratore disoccupato sovvenzionato", oltre ad attirare i fondi del datore di lavoro. Il datore di lavoro può ricevere:

- 1) Contributo una tantum per la produzione e l'acquisto di ausili tecnici per adattare il posto di lavoro al disoccupato disabile secondo il tipo e la gravità del suo disturbo funzionale, sulla base della conclusione di un terapeuta;
- 2) I sussidi per il pagamento del disoccupato disabile nella misura del salario minimo per i primi 12 mesi, 75% del salario minimo mensile per i 12 mesi nel periodo di attuazione della misura; il sussidio per il salario del tutor.
- 3) Sovvenzione una tantum per i costi delle visite mediche obbligatorie previste dalle disposizioni regolamentari.

## 8) BENEFICI PER I DIPENDENTI

La responsabilità sociale delle imprese contribuisce all'inclusione e all'integrazione nella forza lavoro delle persone con bisogni speciali. L'integrazione di questi dipendenti offre benefici per il personale e anche benefici per i disabili assunti nell'azienda.

Partendo dai benefici per i dipendenti di un'azienda socialmente responsabile nei confronti della disabilità, bisogna sottolineare il forte impatto e le conseguenze per l'atmosfera interna: un luogo che mette a proprio agio la persona disabile favorisce la comunicazione e il coinvolgimento di tutti i lavoratori con conseguenze positive sul benessere psico-fisico delle risorse umane. Il personale ha un ruolo molto importante nella RSI; le risorse umane sono essenziali per creare valore. Un luogo di lavoro positivo può incoraggiare l'impiego delle energie e dei talenti delle persone che lavorano nell'azienda e migliorare le prestazioni aziendali.

La responsabilità sociale nei confronti della disabilità è prima di tutto una scelta etica. Quando un'azienda decide di diventare socialmente responsabile, la sua gestione non può limitarsi all'aspetto economico e finanziario. I benefici possono riguardare diversi aspetti.



Se analizziamo il punto di vista delle persone disabili assunte da un'impresa socialmente responsabile, possiamo evidenziare un netto miglioramento dell'autostima dell'individuo e un reale sostegno alla sua famiglia.

La persona disabile può vedersi come un individuo in grado di interagire sia in un contesto privato che lavorativo, sperimentando ruoli che solo un'organizzazione lavorativa può farle ricoprire. Dalla rabbia, dalla frustrazione, dalla noia e dall'inutilità possono sfidare la disabilità e superare i propri limiti. Le persone con disabilità, che si trovano in difficoltà nella vita quotidiana, spesso portano nuovi modi di pensare e di agire nella vita lavorativa e, attraverso la cooperazione e il compromesso con gli altri dipendenti, promuovono le capacità sociali di tutti coloro che vi sono coinvolti. A causa dei loro limiti - a seconda della loro gravità e del grado di disabilità - le persone disabili offrono un modo di lavorare altamente motivato ed efficiente e di solito dimostrano una fedeltà superiore alla media nei confronti del loro datore di lavoro.

## 9) RISCHI E IMPEDIMENTI PER SODDISFARE LE PERSONE CON ESIGENZE EDUCATIVE SPECIAL

L'occupazione mirata si avvale di strumenti flessibili che tengono conto delle esigenze sia delle imprese che dei disabili. Per le persone disabili con maggiori difficoltà ad essere ammesse nel mercato del lavoro, si può concordare una convenzione di integrazione lavorativa; il datore di lavoro può scegliere la persona e la persona disabile può avere alcuni benefici, per esempio un periodo di formazione, un periodo di prova più lungo o un contratto a tempo determinato.

Questi strumenti sono ancora più importanti per l'inserimento lavorativo di persone con disturbi mentali. Infatti, l'esperienza delle cooperative sociali, ma anche dei genitori e degli insegnanti dice che le persone con disturbi mentali hanno bisogno di sostegno attraverso attività di formazione professionale, esperienze di lavoro guidato. Per questo motivo la scuola, i servizi sanitari e le famiglie continuano a promuovere l'inserimento lavorativo di nuove categorie di persone con disabilità, soprattutto quelle con disturbi mentali. Devono essere creati e utilizzati canali di comunicazione con i gruppi di interesse all'interno dell'organizzazione. È anche importante valutare i risultati di tali strumenti di comunicazione.

Questa misura mira a stabilire canali di informazione e dialogo per facilitare la conoscenza reciproca delle aspettative, per spiegare le decisioni prese e per coinvolgere i gruppi di interesse nei progetti e nelle iniziative, portando ad un impegno reciproco e ad una cooperazione costruttiva.

Per le persone disabili le maggiori difficoltà iniziano dopo la scuola dell'obbligo. Quando lasciano la scuola, diventano quasi invisibili. Spesso i giovani adulti e gli adulti rimangono a casa, con ridotte possibilità di interazione sociale e non fanno valere il loro diritto all'uguaglianza. Se parliamo della sindrome di Down, vediamo che solo il 31, 4% su 24 lavora. E il 60% dei lavoratori non ha contratti standard. Nella maggior parte dei casi,



lavorano nelle cooperative sociali, senza un vero contratto e senza guadagnare un salario. Ancora peggiore è la situazione degli autistici: solo il 10% su 20 lavora.

Il vero perno del sussidio non può essere la famiglia, su cui ricade l'onere di prendersi cura del disabile, soprattutto in età adulta. Il sussidio non può concentrarsi solo sul sostegno economico. L'Italia investe meno soldi di altri paesi europei nella disabilità.

14

Secondo le indagini del Censis, i rischi di inserimento lavorativo dei disabili aumentano con l'avanzare dell'età.

Un'altra preoccupazione per le famiglie dei disabili riguarda il futuro dei loro figli, soprattutto quando non saranno più in grado di occuparsi di loro. Questa situazione dovrebbe far pensare a tutte le famiglie che si prendono cura di un disabile e sentirlo come un peso.

## 10a) STATISTICHE DEL MERCATO DEL LAVORO A LIVELLO LOCALE

In Germania, secondo l'Agenzia per il lavoro, negli ultimi anni il numero di dipendenti gravemente disabili che risultano dalla procedura di notifica ai sensi del SGB IX è aumentato in modo significativo. Dal 2007 al 2015, questo numero è aumentato di 224.000 unità, raggiungendo 1,03 milioni. Questa crescita è in gran parte attribuibile all'aumento del numero di dipendenti anziani e gravemente disabili: l'occupazione nella fascia d'età superiore ai 50 anni è aumentata del 52% (240.000) dal 2007. Allo stesso tempo, il numero di lavoratori di mezza età (da 35 a meno di 45 anni) è diminuito del 26% (40.000).

Il tasso medio di occupazione dei disabili gravi non è cambiato negli ultimi anni. Per il 2015 il tasso di notifica è stato del 4,7 per cento. Per i datori di lavoro pubblici, è stato del 6,6% per il quarto anno consecutivo. I tassi di occupazione più alti, a loro volta, hanno raggiunto le autorità federali con il 10 per cento. Tra i datori di lavoro privati, il tasso di occupazione è stato del 4,1%. Anche se non hanno raggiunto la quota statutaria del 5 per cento, sono riusciti a ripetere il buon risultato del 2014.

Secondo l'Encuesta de Población Activa, in Spagna, l'occupabilità delle persone con disabilità è in aumento. Nel 2016, il tasso di attività delle persone con disabilità si è piazzato intorno al 36%. Questo buon risultato è il risultato di una serie di misure adottate per promuovere l'occupazione dei lavoratori con disabilità, tra cui quelle volte a favorire l'occupazione ordinaria. Le misure sono create bene attraverso incentivi come sussidi, bonus e riduzioni delle quote di contribuzione; fuoriescono attraverso la creazione di una quota di riserva nelle aziende per l'occupazione di persone con disabilità.

Secondo le statistiche EU-SILC (statistiche dell'Unione Europea sul reddito e le condizioni di vita), il tasso di occupazione dei disabili in Finlandia raggiunge il 55%. Tuttavia, le stime finlandesi sul tasso di occupazione dei disabili adulti variano significativamente rispetto alle statistiche EU-SILC. La stima finlandese del tasso di occupazione è di circa il 17-20%. Il



numero finlandese si basa su vari dati del registro, mentre il tasso EU-SILC si basa su un'indagine. Le stime finlandesi includono anche solo il lavoro con stipendio, quindi la stima non include la pratica lavorativa o il lavoro come attività senza stipendio. Secondo uno studio di Kehitysvammaliitto (Associazione finlandese sulle disabilità intellettuali e di sviluppo FAIDD), in Finlandia ci sono 25000 persone in età lavorativa con disabilità mentale. Circa 500 persone con disabilità mentale che lavorano nel mercato del lavoro aperto; 2000 nell'occupazione assistita e 6000 nei laboratori protetti. Si stima che circa 3000 disabili mentali sarebbero in grado di ottenere un lavoro nel mercato del lavoro aperto con il giusto tipo di supporto.

In Lettonia, secondo i dati riportati nella conferenza sull'accessibilità del mercato del lavoro per le persone con disabilità del 29 novembre 2017, ci sono circa 1/3 dei disabili che sono disoccupati e il tasso di disoccupazione è in aumento. Solo il 37% dei disabili ha un rapporto di lavoro.

Secondo l'Italia, i dati del Centro per l'Impiego di Asti (Rapporto 2015) indicano che solo 155 dei 926 inserimenti lavorativi del CPI di Asti, dal 2016 ad oggi (contratti di lavoro e formazione), coinvolgono persone con disabilità psichiche (17%). In questo gruppo 46 persone (30%) sono coinvolte nelle attività di orientamento e di supporto dell'Agenzia Piemonte Lavoro (sistema regionale del lavoro). Nello specifico si chiamano attività dei "Gruppi di Parola".

In questi gruppi si può parlare:

- della propria esperienza lavorativa, da soli o in gruppo;
- di come ti vedi come dipendente;
- di come ti comporti con le altre persone;

Questi gruppi presumono:

- la condivisione di una percezione del gruppo come luogo in cui l'azione è sospesa;
- l'offerta di uno spazio in cui i problemi quotidiani, le relazioni con i colleghi e le altre persone della rete organizzativa di appartenenza siano presi in considerazione;
- l'elaborazione di eventi operativi, partendo dall'esperienza reale attraverso il dibattito.

Il numero di disabili psichici iscritti al CPI di Asti passa da 357 a 420, dal 2009 al 2015. La media degli inserimenti lavorativi sul totale degli iscritti in quel periodo è del 5%, mentre la media degli iscritti ai "Gruppi di Parola" sul totale degli occupati è del 29%.



## 10b) L'INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO COME ELEMENTO DI VALORE

Una buona istruzione è un indicatore molto importante per ricevere un lavoro, soprattutto la formazione professionale, ed è ancora più importante tra le persone disabili che sono socialmente svantaggiate. Non si può parlare di inserimento lavorativo senza parlare di formazione. Per andare al lavoro bisogna sentirsi adulti e, lavorando, continuare a costruire la propria identità adulta. È necessario costruire un corso, prima e durante l'esperienza lavorativa, che aiuti i giovani disabili a sentirsi e a comportarsi come adulti, ad imparare a lavorare e poi a svolgere un compito specifico.

Le aziende devono avere una buona conoscenza delle politiche e delle pratiche del governo contro la discriminazione, dell'accesso e dell'equità e delle pari opportunità di lavoro per garantire che i diritti degli individui non siano violati o negati. Tuttavia, le aziende e i datori di lavoro hanno bisogno di maggiori informazioni e consapevolezza sull'impiego dei disabili, anche se sono disponibili materiali di orientamento e formazione per i datori di lavoro e la comunità lavorativa per incontrare e sostenere un dipendente con disabilità.

La diversità nella comunità lavorativa arricchisce l'intera organizzazione. Individui di diversa provenienza possono offrire una selezione di talenti, competenze ed esperienze diverse, che possono essere di beneficio per l'organizzazione e per le loro prestazioni lavorative. Si tratta di una situazione vantaggiosa sia per il datore di lavoro che per il dipendente disabile.

## 11) MESSAGGI CHIAVE

Anche se negli ultimi anni c'è stato un miglioramento nell'occupazione di persone con bisogni speciali, ci sono molte più cose che dovremmo fare per vivere in una società migliore dove l'inclusione e l'integrazione sono viste come cose normali. In base ai calcoli di Eurostat e all'Associazione europea della sindrome di Down, l'1% della popolazione dell'UE ha alcune difficoltà di apprendimento legate a motivi di salute. Nel 2014 la popolazione dell'UE è stata stimata circa 507 milioni di persone, il che significa che quasi 5 milioni di persone nell'UE hanno alcune difficoltà di apprendimento.

Per migliorare l'integrazione e l'inclusione nel mercato del lavoro, aumentare la consapevolezza dei giovani già nel sistema d'istruzione è fondamentale per far sì che la prossima generazione veda e assimili l'integrazione come un processo naturale e che tutti, nonostante le loro disabilità, abbiano le stesse opportunità.

Gli Stati pubblici possono avere un documento importante in questo sistema di integrazione, dando più strutture per l'assunzione di persone con bisogni speciali, e dando più sussidi e mettendo più impegno per controllare le quote obbligatorie delle persone SN nelle aziende.

L'istruzione e la coscienza sono gli obiettivi più importanti per noi, e questi sono gli obiettivi del progetto Pacetraining.





## 12) SCOPO DEL PRESENTE DOCUMENTO

Il presente documento illustra la strategia di comunicazione esterna per il Progetto Pacetraining. Ci sforziamo di comunicare in modo chiaro con il nostro gruppo target, ovvero le aziende del settore del turismo e delle arti culinarie, sul valore aggiunto per loro e sui benefici sociali complessivi derivanti dall'assunzione di persone con disabilità mentale. Questo ci ha permesso di:

17

- Preparare una potente strategia di comunicazione in accordo con i messaggi chiave che si trovano nelle ricerche effettuate da tutti i partner.
- Mostrare i risultati e l'impatto sulla società per garantire che i nostri strumenti di comunicazione siano tradotti in politiche e pratiche.
- Creare una forte rete per avere un maggiore impatto sul nostro principale gruppo target (aziende del settore del turismo e delle arti culinarie).
- Diffondere un messaggio positivo e potente che mostri i vantaggi dell'assunzione di personale SN.

**I messaggi chiave trovati da tutti i partner della ricerca sono stati:**

- **Aumentare lo spirito di squadra e garantire un miglioramento dell'ambiente aziendale.**
- **Miglioramento dei rapporti di lavoro tra il personale.**
- **Lealtà di un lavoratore SN nei confronti di un'azienda.**
- **Migliorare la reputazione dell'azienda attraverso una campagna di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI).**
- **Rafforzamento dell'identità aziendale, il valore intangibile dell'azienda.**
- **Fornire pari opportunità a persone di ogni estrazione sociale è la chiave dell'etica aziendale.**



## 13) STRUMENTI DI COMUNICAZIONE

### 13.1 Online:

18

Il sito web del Pacetraining Project contiene informazioni sui vantaggi dell'assunzione di personale SN e una serie di strumenti sviluppati dal partenariato. Sul sito sono stati anche pubblicati i seguenti strumenti:

- Database delle Istituzioni, da tutti i paesi partner, che promuove l'inclusione sociale e lavorativa delle persone SN.
- Il video realizzato dal partner spagnolo in collaborazione con Iberia è disponibile sul sito, anche nelle versioni con sottotitoli in tutte le lingue del partenariato per aumentare le visualizzazioni.

### 1.2 Offline:

- È stato creato un volantino successivamente presentato alla Conferenza EFVET 2018 svoltasi Como e alla Conferenza EFVET 2019 svoltasi alle Isole Azzorre, dove i partner hanno prenotato un tavolo per presentare e informare i possibili imprenditori sul progetto e relativi obiettivi.

### 1.3 Audiovisivi

- È stato registrato un video per promuovere i vantaggi dell'assunzione di personale SN. Sono state fatte interviste ai dipendenti SN e ai datori di lavoro di queste persone, che hanno mostrato attraverso fatti reali che l'assunzione di personale SN può essere un valore aggiunto per le aziende, e che genera sentimenti naturali di team building tra il loro personale abituale. Per fare ciò, il partner principale di questo I.O. (CECE), ha contattato alcune aziende che hanno persone SN nel loro personale, e sulla base di un copione preparato è stato creato un video positivo e dinamico con particolare attenzione al valore aggiunto di un personale SN in un'azienda.

Il video è stato presentato negli eventi e nelle conferenze, ed è stato anche caricato sul sito web del progetto e sui social media di ogni istituzione partner.

## 14) SCOPO DELLA STRATEGIA DI COMUNICAZIONE

### 14.1 Obiettivi

Gli obiettivi a breve termine sono stati i seguenti:

1. Assicurarsi che il nostro materiale di comunicazione sia in inglese e in tutte le lingue dei partner per renderlo facilmente comprensibile al pubblico.
2. Trasmettere con successo il messaggio che l'assunzione di una persona SN può essere un valore aggiunto per l'azienda.
3. Creare una rete tra le aziende del settore del turismo e delle arti culinarie.
4. Monitorare e valutare l'efficacia delle nostre comunicazioni ed essere flessibili per cambiare, migliorare ed evolvere la strategia basata sull'apprendimento.

Gli obiettivi a lungo termine sono stati:

1. Ampliare la strategia di comunicazione ad altri settori economici.
2. Stimolare la consapevolezza della società su una nuova riforma della politica del mercato del lavoro, facilitando l'accesso delle persone SN al mercato del lavoro.

### 14.2 PUBBLICO

17. Aziende nel campo della gestione alberghiera e delle arti culinarie.
18. Famiglie SN
19. Istituzioni che promuovono l'inclusione sociale e lavorativa

Si è voluto raggiungere il massimo numero possibile di imprenditori interessati e coinvolgerli in questa strategia di comunicazione. Essi hanno permesso di migliorare la ricerca, spiegando quali sono i principali ostacoli al momento dell'assunzione di personale SN, in modo da consentire al progetto di avere un feedback diretto dal gruppo target. Questo ha aiutato a garantire che la ricerca sia rilevante per quel pubblico e che i progetti siano concepiti nel modo migliore.

Questo ha permesso anche di rafforzare il nostro legame con le aziende. Si è voluto creare una strategia di comunicazione efficace per aiutare a costruire collaborazioni e trasmettere il messaggio principale del progetto sul valore aggiunto dell'assunzione di personale SN.

## 15) PIANO DI ATTUAZIONE

La strategia di comunicazione di Pacetraining ha previsto una combinazione di mezzi di comunicazione offline e online. Si prega di consultare la tabella per un elenco di potenziali mezzi di comunicazione e attività.

Offline	Online
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incontri faccia a faccia con aziende del settore del Turismo e delle Arti Culinarie.</li> <li>• Eventi e conferenze a cui partecipano tutti i partner</li> <li>• Workshops</li> <li>• Opuscoli</li> <li>• Segnalibri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sito del progetto</li> <li>• Video</li> <li>• Siti dei partner</li> <li>• Social Media dei partner</li> <li>• Mailing List</li> <li>• Newsletter</li> </ul>

Il primo risultato prodotto da CECE, il volantino, è stato presentato durante la conferenza EFVET 2018 a Como (Italia).

Sul sito web del progetto, che è anche un intermediario tra le parti interessate e il progetto, sono stati caricati diversi strumenti di comunicazione.

È stata creata una rete di potenziali datori di lavoro da parte di ogni partner al fine di facilitare la divulgazione degli obiettivi del progetto.

L'ulteriore implementazione sarà discussa tra tutti i partner e saranno fissate delle scadenze per continuare con la strategia di comunicazione.

## 16) VALUTARE LA STRATEGIA DI COMUNICAZIONE

La seguente tabella, che mostra gli indicatori per misurare l'efficacia della strategia di comunicazione, è stata utilizzata per testare il raggiungimento degli obiettivi primari del progetto.

21

TIPO DI ATTIVITA'	OBBIETTIVO PRIMARIO	INDICATORI
<b>OFFLINE</b>		
Incontri faccia a faccia con aziende del settore del Turismo e delle Arti Culinarie.	Presentazione dei vantaggi nell'assunzione di personale SN. / Creazione di una rete	1. Feedback dai potenziali datori di lavoro 2. Numero di incontri 3. Numero di lettere di contratto
Eventi e conferenze a cui partecipano tutti i partner.	Creazione di un network e collaborazione con aziende del settore del turismo e delle arti culinarie	4. Feedback dai partecipanti 5. Numero di lettere di contratto
Workshops	Sensibilizzazione a livello locale/nazionale sulle possibilità di inclusione sociale delle persone della SN.	1. Feedback dai partecipanti
Opuscoli	Raggiungere gli imprenditori interessati presentando loro i vantaggi dell'assunzione di personale SN.	7. Numero di opuscoli distribuiti



ONLINE		
Sito web del progetto	Presentare i vantaggi dell'assunzione di persone SN. /Piattaforma online dove saranno disponibili strumenti di comunicazione	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Visite al sito</li> <li>2. Dati analizzati di Google</li> </ol>
Video	Strumento audiovisivo per sensibilizzare l'opinione pubblica sul valore aggiunto che l'assunzione di personale SN ha in un'azienda.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Numero di visualizzazioni</li> <li>2. Numero di "Mi piace" e commenti sotto i video di Youtube</li> </ol>
Social Media dei partner	Punto di contatto con i potenziali datori di lavoro, dove tutti i partner pubblicano informazioni sui vantaggi dell'assunzione di persone SN, come ad esempio: articoli, video, ecc.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Statistiche di pubblicazione</li> </ol>

**Le opinioni espresse sono esclusivamente quelle dell'autore e che la Commissione non è responsabile dell'utilizzo delle informazioni contenute in tale comunicazione o pubblicazione.**