

Posizione CES su una nuova strategia europea sulla disabilità

Adottata dal Comitato Esecutivo del 28-29 ottobre 2020

La Strategia Europea sulla Disabilità 2010–2020¹, adottata dalla Commissione Europea nel 2010, ha rappresentato uno strumento fondamentale di politica per rafforzare la consapevolezza delle persone con disabilità affinché potessero raggiungere i loro pieni diritti. La CES e le organizzazioni affiliate hanno contribuito al suo sviluppo e attuazione.

L'attuale quadro sta arrivando ad una conclusione e la CES perciò chiede alla Commissione Europea di presentare una nuova strategia al più presto.

Attraverso questo documento di posizione, la CES vuole contribuire all'aspetto occupazionale della futura strategia.

La CES e il Forum Europeo Disabilità (EDF – European Disability Forum) hanno lavorato insieme per condividere l'attuazione dell'attuale strategia. La nostra stretta collaborazione sull'impiego e sulla contrattazione collettiva per le persone con disabilità risale al 2004. Con questo documento, la CES vuole rilanciare anche la cooperazione tra sindacati e organizzazioni che rappresentano le persone con disabilità.

Il movimento sindacale si impegna ad essere accessibile e accogliente verso i rappresentanti con disabilità in tutta la sua struttura.

Combattere la discriminazione sul lavoro è una priorità per il movimento sindacale. Un recente rapporto di Eurofound delinea le migliori pratiche sul coinvolgimento delle parti sociali nell'elaborare una legislazione nuova o rivista (ad esempio, in Finlandia e Spagna) e le priorità politiche. Esso delinea inoltre alcuni accordi collettivi settoriali e altre azioni congiunte delle parti sociali, comprese disposizioni che prevedono il diritto a congedi supplementari per i lavoratori con disabilità (Bulgaria, Germania, Francia, Italia, Repubblica Ceca, Grecia, Austria, Polonia, Portogallo, Spagna ed Estonia)².

La situazione nel mercato del lavoro europeo è disastrosa per le persone con disabilità, con un tasso di occupazione del 48,1% rispetto al 73,9% della popolazione generale. Le donne e i giovani con disabilità hanno tassi di occupazione ancora più bassi. Queste cifre, tuttavia, non danno una visione della qualità dell'occupazione, e non distinguono tra il mercato del lavoro aperto e le quote di assunzioni delle categorie protette. Inoltre, queste cifre escludono tutte le persone con disabilità che vivono grazie all'assistenza delle istituzioni.

Quadro politico e legislativo europeo e internazionale

Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities – CDPD)

Questa Convenzione è intesa come uno strumento per i diritti umani con un'esplicita dimensione di sviluppo sociale. La CES sottolinea il grande contributo positivo rappresentato dalla sua adozione per tutelare i diritti delle persone con disabilità. La Convenzione si fonda sui principi di non discriminazione e di uguaglianza e stabilisce gli obblighi degli Stati di promuovere, proteggere e garantire i diritti delle persone con disabilità. L'articolo 27, sul lavoro e l'occupazione, stabilisce impegni quali la promozione di opportunità di lavoro per le persone con disabilità sia nel settore pubblico sia in quello privato, nonché l'adattamento del posto di lavoro per le persone con disabilità, tra le altre cose. Accanto alla Convenzione,

¹ [European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe, COM\(2010\) 636](#)

² Eurofound (2020), Ruolo delle parti sociali nel contrastare la discriminazione al lavoro [Role of social partners in tackling discrimination at work], Publications Office of the European Union, Luxembourg.

è stato proclamato un protocollo opzionale che istituisce un meccanismo di denuncia per le persone disabili che sostengono che i loro diritti ai sensi della Convenzione sono stati negati. La CES esorta tutti gli Stati membri dell'Unione Europea a ratificare questo protocollo opzionale.

L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS)

Mentre il CDPD è giuridicamente vincolante, l'Agenda 2030 e gli OSS sono una visione politica per un mondo migliore da raggiungere entro il 2030. Entrambi gli impegni politici forniscono un effetto leva per la realizzazione della CDPD. Ci sono, in particolare, due Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che sono rilevanti per sostenere le persone con disabilità nel mercato del lavoro: OSS8, su buoni posti di lavoro e crescita economica; OSS10, sulla riduzione delle disuguaglianze.

Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE)

L'articolo 19 del TFUE prevede che l'Unione Europea adotti misure adeguate per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Direttiva UE 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

Questa legislazione fornisce protezione contro la discriminazione nel campo dell'occupazione basata sulla religione o le convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale. L'articolo 5 della Direttiva impone ai datori di lavoro di prevedere un ragionevole adattamento del luogo di lavoro per accogliere i lavoratori disabili.

Il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali (EPSR – European Pillar of Social Rights)

Il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali impegna politicamente l'Unione Europea e i suoi Stati Membri a rispettare principi importanti, tra cui il diritto a retribuzioni eque, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, la salute e la sicurezza sul lavoro e servizi essenziali di buona qualità, al fine di aprire la strada ad un modello di crescita più inclusivo. Il principio 17 sull'inclusione delle persone con disabilità promuove l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro e può sostenere il rafforzamento dell'attuale quadro europeo contro la discriminazione. Altri principi dell'EPSR proteggono allo stesso modo le persone con disabilità sul lavoro e nella società, come i principi: 3 sulle pari opportunità; 4 sul sostegno attivo all'occupazione; 5 per un'occupazione sicura e flessibile; 6 sui salari; 7 sulle informazioni sulle condizioni di lavoro e sulla protezione in caso di licenziamenti; 8 sul dialogo sociale e la partecipazione dei lavoratori; 10 sugli ambienti di lavoro sani, sicuri e adeguati e sulla protezione dei dati.

La CES chiede una Nuova Strategia Europea sulla Disabilità

La CES chiede una Strategia Europea sulla Disabilità per il periodo 2021–2030. Essa dovrebbe basarsi sull'attuale strategia che comprende azioni mirate e attraverso l'integrazione dei diritti delle persone disabili nelle politiche, nei programmi e negli strumenti dell'Unione Europea. Gli obiettivi che non stati raggiunti con l'attuale strategia dovrebbero essere considerati con ambizione nella prossima strategia. Questa dovrebbe affrontare l'attuale contesto sociale ed economico europeo, considerando la difficile situazione delle persone con disabilità nel quadro della crisi sanitaria ed economica derivante dalla pandemia di Covid-19.

La nuova strategia dovrebbe basarsi sugli impegni assunti nell'ambito della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e della pertinente legislazione dell'Unione Europea, nonché del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali e degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite. La strategia dovrebbe, inoltre, adottare un approccio trasversale di genere in tutti i suoi aspetti.

La nuova strategia dovrebbe essere il principale strumento a livello europeo per garantire la piena inclusione sociale ed economica delle persone con disabilità nella società. Per quanto riguarda l'occupazione, la CES invita la Commissione Europea a includere i seguenti elementi nella futura strategia europea sulla disabilità:

Istruzione e cultura

La strategia deve attuare pienamente il diritto all'istruzione inclusiva e pubblica; deve garantire l'accessibilità e l'inclusione dell'istruzione continua e dell'apprendimento permanente; garantire l'accessibilità e il sostegno quando necessario nei programmi di finanziamento dell'Unione Europea, come Erasmus+;

Lotta contro la discriminazione

La strategia dovrebbe adottare misure ambiziose per porre fine alla pratica secondo cui i lavoratori disabili sono retribuiti al di sotto del salario minimo. Dovrebbe, inoltre, far rispettare l'attuazione delle Direttive europee esistenti sulla non discriminazione in materia di occupazione, con particolare attenzione alla non discriminazione per quanto riguarda l'accesso all'occupazione (assunzioni). I datori di lavoro e i servizi di collocamento pubblici e privati dovrebbero avere il dovere di rendere noti tutti i posti disponibili. Si tratta di un'azione volta a proteggere tutti i gruppi della società che si trovano ad affrontare ostacoli all'accesso all'occupazione, tenendo conto dell'intersezionalità della discriminazione in base alla quale gli individui e i gruppi nella società si trovano spesso ad affrontare contemporaneamente vari aspetti di discriminazione.

Politiche attive del mercato del lavoro

La Strategia dovrebbe rafforzare le misure per l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, in un normale ambiente di lavoro. Sono, inoltre, necessarie ulteriori misure per combattere l'esclusione professionale, poiché ulteriori licenziamenti per disabilità nel contesto della crisi di Covid-19 possono portare ad un'ulteriore esclusione dal mercato del lavoro e ad un mancato ritorno al lavoro dei lavoratori disabili. Considerando gli elevati tassi di disoccupazione, si dovrebbero prendere in considerazione incentivi per l'assunzione di persone con disabilità.

La Strategia dovrebbe prevedere l'utilizzo di fondi europei per facilitare l'occupazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro aperto, compresi gli investimenti nella formazione professionale. I lavoratori con disabilità a seguito di un infortunio, sul lavoro o altro, dovrebbero beneficiare di un sostegno per il reimpiego, il proseguimento dell'attività lavorativa o un lavoro equivalente che rifletta le nuove competenze dell'interessato, senza la perdita delle condizioni di lavoro di cui godeva prima dell'incidente. Tali sistemi dovrebbero applicarsi anche a coloro che possono interrompere temporaneamente il lavoro per occuparsi di una persona disabile. La strategia dovrebbe adottare misure adeguate per garantire alle persone con disabilità un accesso effettivo ai programmi generali di orientamento tecnico e professionale, ai servizi di collocamento e alla formazione professionale e continua. Occorre compiere sforzi specifici per garantire la piena accessibilità e l'inclusione sociale delle donne disabili nei programmi di istruzione e formazione professionale.

Nel caso dei posti di lavoro per le categorie protette, si dovrebbe almeno garantire alle persone con disabilità lo status giuridico equivalente ai diritti dei lavoratori che lavorano in ambienti di lavoro aperti. Questo comporterebbe anche l'applicazione del rispettivo contratto collettivo per il settore economico. Si dovrebbero, inoltre, compiere sforzi per formare e sostenere i lavoratori nella transizione verso un mercato del lavoro aperto. In alcuni Stati membri sono stati attuati altri sistemi di lavoro conformi in cui, oltre al pieno rispetto della legislazione del lavoro, l'obiettivo della transizione verso un mercato del lavoro aperto dovrebbe essere perseguito allo stesso modo. La strategia dovrebbe porre fine alla segregazione nell'assistenza istituzionale, garantendo investimenti significativi nella transizione dalla vita assistenziale a quella comunitaria.

Ai lavoratori disabili dovrebbe essere concesso il trasferimento dei diritti di servizio di sostegno quando si spostano in un altro paese dell'Unione Europea: ciò è essenziale per garantire la libera circolazione e le pari opportunità di lavoro.

Anche la compatibilità tra i redditi di lavoro e le prestazioni di invalidità dovrebbe essere fortemente incoraggiata in tutti gli Stati membri. Le prestazioni di invalidità esistono per compensare il costo aggiuntivo della vita con una disabilità e non dovrebbero essere perse una volta che la persona inizia a lavorare. L'incompatibilità del salario e delle prestazioni è una forma di discriminazione che nega alle persone con disabilità il diritto di migliorare la loro situazione finanziaria attraverso l'occupazione e le mette a maggior rischio di povertà lavorativa. Il reddito degli altri familiari della persona disabile, concesso o richiesto per gli assegni, non dovrebbe essere contabilizzato, promuovendo così l'indipendenza e l'autonomia della persona.

Salute e sicurezza sul lavoro (SSL)

E' necessaria un'azione mirata per i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro che colpiscono i lavoratori disabili. Occorre adottare un approccio preventivo quando si sostiene l'assunzione e il ritorno al lavoro di persone con disabilità. Questo potrebbe avvenire attraverso percorsi integrati che combinino la prevenzione in materia di SSL con varie forme di misure di occupabilità quali il sostegno individualizzato, la consulenza, l'orientamento, l'accesso all'istruzione e alla formazione generale e professionale. Occorre inoltre affrontare il problema del mancato riconoscimento dei danni mentali come malattie professionali e disabilità derivanti da tali lesioni.

Adattamento del luogo di lavoro alla funzionalità di un lavoratore con disabilità

La CES invita la Commissione Europea a rafforzare gli obblighi di offrire un ragionevole adattamento del posto di lavoro per un lavoratore con disabilità. Questo comprende l'uso di strumenti e attrezzature digitali ed elettroniche, nonché di software e hardware per sostenere e facilitare lo svolgimento del lavoro dei lavoratori disabili. Il mantenimento del sostegno personale (ad esempio in termini di mobilità) e delle cure mediche per i lavoratori disabili, che necessitano di tale sostegno, non dovrebbe essere interrotto a seguito della pandemia di Covid-19, con piena osservazione della sicurezza e della salute sul lavoro dell'assistente personale. L'adattamento del posto di lavoro alla funzionalità di un lavoratore con disabilità è una delle disposizioni della UNCPD³ come "soluzione ragionevole", che significa: "modifiche e adattamenti necessari e appropriati che non impongano un onere sproporzionato o indebito, se necessario in un caso particolare, per garantire alle persone con disabilità il godimento o l'esercizio su base paritaria di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali".

La strategia dovrebbe prevedere investimenti nell'accessibilità dell'ambiente di lavoro e l'accessibilità dei trasporti deve essere inclusa come condizione preliminare in qualsiasi iniziativa dell'Unione Europea relativa alle nuove tecnologie e alla ricerca e l'Unione Europea dovrebbe agire per garantire la disponibilità e l'accessibilità delle tecnologie di assistenza.

La CES desidera sottolineare la buona pratica presente nel Regno Unito e in Irlanda dei cosiddetti passaporti di adeguamento. I passaporti di adeguamento sono una registrazione delle modifiche concordate tra un datore di lavoro e un lavoratore con disabilità per sostenere quest'ultimo sul lavoro a causa di una particolare condizione di salute, menomazione o disabilità. Il loro fine è quello di garantire chiarezza e di assicurarsi che vi sia un registro delle modifiche concordate, riducendo la necessità di riesaminare gli adeguamenti ogni volta che un lavoratore con disabilità cambia lavoro o viene trasferito o assegnato a un nuovo dirigente. Inoltre fornisce la base per future conversazioni circa eventuali modifiche.

³ United Nations Commission on Population and Development, la Commissione per la popolazione e lo sviluppo delle Nazioni Unite.

Contrattazione collettiva

I rappresentanti dei lavoratori dovrebbero essere consultati periodicamente sulle politiche di integrazione condotte a livello settoriale ed aziendale.

Finanziamento

L'attuazione della strategia dovrebbe essere agevolata dai finanziamenti dell'Unione Europea, in particolare dal FSE+, per aumentare le risorse che gli Stati membri destinano alle pari opportunità, alle infrastrutture per l'inclusione e alle misure di attivazione nel mercato del lavoro aperto. Non dovrebbero essere fatte riduzioni nell'erogazione di sostegni economici a seguito della pandemia di Covid-19.

Statistica

Dovrebbero essere raccolte statistiche accurate e periodiche a livello dell'Unione Europea in modo da monitorare i tassi di occupazione delle persone con disabilità. I dati dovrebbero essere disaggregati per genere e tipo di disabilità e includere informazioni sul divario retributivo.

Sensibilizzazione

La strategia dovrebbe sostenere e prevedere campagne di sensibilizzazione sugli ostacoli ancora incontrati dalle persone con disabilità, comprese le disabilità invisibili. Le campagne dovrebbero sottolineare la discriminazione multipla e intersettoriale che alcuni gruppi di persone con disabilità devono affrontare, in particolare per quanto riguarda le donne e le ragazze, le persone LGTBI, i migranti, i rifugiati e le minoranze etniche.