



Raccomandazioni ai decisori politici

# Come migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro delle persone con disabilità attraverso la regolamentazione della formazione

## Sommario

Introduzione	1
Problemi da affrontare	2
Opportunità	3
Raccomandazioni politiche	4
Affidare corsi di formazione inclusivi sulla SSL a tutti gli attori coinvolti	4
Rivedere le normative e gli standard SSL esistenti sul posto di lavoro	5
Stabilire i requisiti di raccolta e reporting dei dati	6
Aumentare la consapevolezza e promuovere la condivisione delle conoscenze tra diversi partner	7
Conclusioni	8

**Comentato [1]:** Se sostituissimo problemi da affrontare con criticità da affrontare secondo me suonerebbe meglio.....



Safe4All



## Introduzione

Sul posto di lavoro i lavoratori e le lavoratrici sono esposti a diversi rischi che possono incidere direttamente o indirettamente sulla loro salute e sicurezza. Tuttavia, secondo la legislazione e la politica dell'UE (Unione Europea), le persone hanno il diritto di essere protetti e i datori di lavoro hanno l'obbligo di ridurre al minimo i rischi. Principio 10 del [Pilastro europeo dei diritti sociali](#) sottolinea che "i lavoratori hanno diritto a un elevato livello di protezione della loro salute e sicurezza sul lavoro". Nonostante ciò, nella pratica, vediamo che le misure e le linee guida per la salute e la sicurezza sul lavoro (SSL) non sono sempre adattate alle esigenze specifiche delle persone con disabilità. Pertanto, questo documento fornisce una serie di raccomandazioni volte a migliorare la sicurezza e la salute delle persone con disabilità sul posto di lavoro, creando quadri giuridici più inclusivi e requisiti di formazione specifici. Le raccomandazioni che seguono sono rivolte ai decisori politici a livello nazionale e dell'UE, ma hanno rilevanza anche per altri portatori di interessi chiave, vale a dire le parti sociali intersettoriali e settoriali a livello di UE e nazionale come i servizi di assistenza, occupazione e sostegno.

Attualmente, circa la metà dei 42,8 milioni di persone con disabilità in età lavorativa nell'UE risultano occupate. Sebbene molte persone con disabilità lavorino ancora in condizioni di lavoro protetto piuttosto che nel mercato del lavoro aperto, approfondire questa realtà va oltre lo scopo della nostra ricerca. Basti dire che la formazione in materia di SSL che sarà proposta in questo documento può essere facilmente svolta anche in questi contesti, per sviluppare competenze trasferibili di inestimabile valore che facilitino la transizione verso il mercato del lavoro aperto. Le raccomandazioni politiche qui presentate si basano su ricerche, revisioni di esperti ed esperienze di prima mano raccolte durante il progetto Erasmus+ Safe4All. Questo progetto mira a promuovere luoghi di lavoro più sicuri per tutti, non solo per alcuni; promuovere l'inclusione sociale, la vita indipendente, una qualità di vita dignitosa e pari opportunità di lavoro per le persone con disabilità in linea con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD) e i valori dell'UE.

Nell'Unione Europea, i lavoratori con disabilità sono protetti sia dalla legislazione antidiscriminazione che dalla legislazione sulla salute e sicurezza sul lavoro. L'UE del 1989 [Direttiva 89/391/CEE](#) sulla SSL, nota anche come "direttiva quadro", costituisce la base per requisiti comuni e standard minimi in tutta l'UE in materia di SSL, mentre gli Stati membri mantengono la discrezione di stabilire misure più rigorose. In linea con ciò, l'UE con il [quadro strategico in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027](#) sottolinea la necessità della cooperazione degli Stati membri per affrontare il panorama in evoluzione della moderna forza lavoro, migliorando la prevenzione degli incidenti sul lavoro e aumentando la preparazione a potenziali crisi sanitarie. La Commissione Europea ha ulteriormente riconosciuto l'importanza di questo settore nella sua Iniziativa Faro, il [Pacchetto sull'occupazione con disabilità](#), sottolineandone il ruolo nell'attuazione della normativa preesistente in materia di "Prevenzione delle disabilità associate a malattie croniche". Questi principi giuridici e politici costituiscono lo sfondo nel quale si sviluppano le questioni urgenti relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro per le persone con disabilità.

**Comentado [2]:** È corretto o si intendeva scrivere UE?

**Comentado [3]:** Ho modificato con pacchetto sull'occupazione, anziché dell'occupazione come era scritto



## Problemi da affrontare

Nel 2022, i partner del progetto Safe4All hanno condotto uno studio intitolato “Rapporto di ricerca sulle normative e le buone pratiche relative alla formazione professionale inclusiva per i lavoratori con disabilità” sullo stato di avanzamento della legislazione e delle pratiche in materia di salute e sicurezza nell’UE. Il risultato principale di questo rapporto è che, sebbene esistano diversi quadri nazionali e regolamenti UE che stabiliscono linee guida per la sicurezza e la salute sul posto di lavoro, vi è una forte assenza di corsi di formazione in materia di SSL che comprendano le esigenze specifiche delle persone con disabilità in questi ambienti. La ricerca documentale condotta dai partner del progetto Safe4All nell’ambito di questo pacchetto di lavoro conferma queste conclusioni, dimostrando che la legislazione esistente si basa su politiche generiche e standardizzate. All’interno di questi, le persone con disabilità intellettiva e problemi di intersezionalità sono spesso trascurate e l’attenzione rimane principalmente sulla prevenzione piuttosto che sul rafforzamento attivo del benessere dei dipendenti.

Un recente [Rapporto](#) dell’Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU OSHA) rivela che il livello di attuazione e applicazione del rispetto della legislazione in materia di SSL è rimasto stagnante. Le capacità dell’infrastruttura SSL a livello nazionale mostrano un quadro eterogeneo negli Stati membri dell’UE. Le politiche sono difficili da comunicare in modo efficace e rimane difficile motivare e incentivare i datori di lavoro a investire risorse (tempo, denaro, personale, ecc.) per rafforzare i sistemi interni di gestione della SSL. Fornire soluzioni ragionevoli ai lavoratori con disabilità – come previsto dall’articolo 27 della CRPD delle Nazioni Unite – è visto soprattutto come un onere. Ciononostante, le ricerche e le analisi costi/benefici dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro dimostrano ripetutamente che una migliore gestione della SSL apporta sia benefici diretti che indiretti [benefici](#) ai datori di lavoro. Le ragioni della persistenza di tali affermazioni obsolete e infondate tra i datori di lavoro (in Europa e nel mondo) includono formazione e consapevolezza insufficienti riguardo alle diverse forme di disabilità, considerazione inadeguata delle persone con disabilità nelle valutazioni del rischio e trascuratezza delle questioni di intersezionalità.

Anche nel già citato quadro sullo “stato dell’arte” dell’EU OSHA, non vi è alcuna considerazione diretta delle esperienze dei lavoratori con disabilità in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Ciò riflette un approccio unico per tutti a livello europeo che non è applicabile per rappresentare efficacemente i dipendenti con disabilità. Invece, nell’elaborazione delle politiche e della formazione in materia di SSL, è essenziale tenere presente che le persone con disabilità non costituiscono un gruppo omogeneo, in quanto portatori di [bisogni](#) di salute e di apprendimento molto diversificati.

Finalmente, la [ricerca](#) ha dimostrato che i rischi psicosociali legati al lavoro (PSR) contribuiscono in modo determinante al carico di malattie in Europa. Pertanto, i datori di lavoro dovrebbero essere istruiti sulla PSR per dimostrare che è anche a loro vantaggio che vengano adottate misure preventive in questo settore. A questo proposito, la suddetta “direttiva quadro” sottolinea l’importanza di avere fornitori di servizi di SSL e ispettori del lavoro adeguatamente formati nelle pratiche di gestione del rischio psicosociale. Chiaramente, per aiutare i datori di lavoro ad adempiere ai propri obblighi nei confronti dei lavoratori con disabilità, è necessario mobilitare una serie di attori attraverso un approccio olistico.

**Comentado [4]:** Ho scritto “in quanto portatori” di bisogni...invece che con bisogni....



Safe4All

## Opportunità



In mezzo a queste sfide emergono opportunità di trasformazione e progresso. Un approccio più inclusivo alla salute e alla sicurezza sul lavoro non solo rafforza i diritti delle persone con disabilità ma offre anche notevoli opportunità. Colmando il divario occupazionale dei disabili, attualmente pari [circa il 21%](#) negli Stati membri dell'UE, la promozione di luoghi di lavoro inclusivi può combattere le percezioni negative sui disturbi cognitivi, ridurre gli incidenti sul posto di lavoro, promuovere l'inclusione sociale, garantire pari opportunità, migliorare la crescita economica e contribuire alla sostenibilità. Una forza lavoro diversificata porta ad una migliore risoluzione dei problemi e all'innovazione, migliorando la competitività di un'entità/impresa. Uno [Studio del Forum economico mondiale \(WEF\)](#) ha dimostrato che le aziende più inclusive hanno ottenuto ricavi più alti del 28%, un utile netto doppio e margini di profitto economico in media più alto del 30% nel corso dei quattro anni analizzati. Inoltre, dare priorità alla salute e alla sicurezza non solo aumenta il benessere e il morale dei dipendenti, ma aiuta anche le aziende a comprendere le diverse esigenze dei clienti, ad espandere la portata del mercato e a ridurre la dipendenza dai sistemi di assistenza sociale.

Di fronte a [tendenze in evoluzione del mercato del lavoro](#) come lo smart working, l'invecchiamento della forza lavoro, la digitalizzazione e la crescente consapevolezza sui bisogni psicosociali e di salute mentale, le politiche inclusive diventano non solo una necessità ma un imperativo strategico. L'urgente necessità di affrontare la carenza di manodopera, un problema che affligge tutti i paesi europei [evidenziato dall'Autorità europea del lavoro nel maggio 2023](#), rafforza il ruolo vitale delle azioni politiche poiché non possiamo permetterci di escludere segmenti della società dall'ingresso nel mercato del lavoro aperto o di provocarne l'uscita anticipata dal mercato del lavoro. Porre l'accento sui corsi di miglioramento delle competenze e di riqualificazione per colmare le barriere esistenti e le lacune di competenze, come suggerito dal Forum economico mondiale [Rapporto 2023](#), contribuirà a garantire il benessere, l'emancipazione e l'inclusione significativa delle persone con disabilità nel mercato del lavoro in evoluzione. La riduzione degli infortuni e delle malattie sul lavoro è una priorità globale secondo gli [Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite 2030](#) – (3- Salute e benessere e 8 Lavoro dignitoso e crescita economica). L'Europa, nel perseguimento della responsabilità sociale delle imprese attraverso le iniziative della sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG), è pronta a sostenere l'empowerment delle persone con disabilità attraverso un lavoro significativo, sicuro e sano. Ha il potere di stabilire standard di SSL e di approvare leggi che gli Stati membri dovrebbero tradurre di conseguenza in politiche nazionali, nonché il potere di influenzare fattori cruciali che portano alla loro assimilazione nella società, in particolare sui finanziamenti e sulla sensibilizzazione.

L'approccio guida Safe4All ha tre caratteristiche chiave: è integrato, intersettoriale e individuale-centrato. Questo è sostenuto da un modello basato sui diritti per inquadrare la disabilità secondo la Convenzione CRPD delle Nazioni Unite, e presupposto che ciascuno abbia le proprie competenze, capacità e potenzialità.

Ogni tipo di situazione lavorativa ha le sue sfide, ogni disabilità comporta delle variabili e degli aspetti da considerare, in relazione alla mansione, al luogo di lavoro e alla valutazione dei rischi presente. È essenziale riconoscere che le persone con disabilità possono anche adattarsi al loro ambiente quando ricevono strutture di supporto adeguate, come corsi di formazione sulla SSL su misura che rispettano i regolamenti dell'UE. Le persone con disabilità non sono considerate beneficiari passivi delle seguenti raccomandazioni, ma piuttosto un gruppo di stakeholder significativo di cui tenere conto e da considerare.



## Raccomandazioni politiche

Basandosi sui risultati di Safe4All per tutta la durata del progetto, i partner propongono le seguenti raccomandazioni per i decisori politici nazionali ed europei e le parti interessate pertinenti:

### realizzare corsi di formazione inclusivi sulla SSL, rivolti a tutti gli attori coinvolti

- a. Sviluppare corsi inclusivi, accessibili, individuali, su misura, adatti alle diverse esigenze di apprendimento per garantire i massimi risultati di apprendimento di tutti i destinatari. Il corso dovrebbe tener conto delle diverse tipologie di disabilità, la comunicazione efficace e le esigenze specifiche delle persone con disabilità in situazioni di emergenza. Il corso dovrebbe essere tenuto concentrandosi sulla comunicazione efficace, utilizzando un approccio metacognitivo, in uno spazio privo di paura, con il coinvolgimento di persone di fiducia e tenendo conto dell'orientamento nello spazio sociale.
- b. Educatori ed esperti esterni di disabilità che hanno seguito lo sviluppo della persona e l'integrazione professionale dovrebbero essere coinvolti nell'erogazione di questa formazione, affinché sia veramente accessibile, adattata e centrata sull'utente. In questo modo i corsi vengono offerti ai partecipanti con istruzioni differenziate ed esempi di casi di studio specifici del contesto, in modo che vengano istruiti sulle misure di SSL in relazione al loro lavoro o alle attrezzature specifiche che devono utilizzare. Le misure di rafforzamento della fiducia dovrebbero essere attuate in anticipo per garantire che il partecipante si senta a proprio agio nell'ambiente di apprendimento.
- c. Coloro che conducono il corso dovrebbero usare un linguaggio semplice nella comunicazione verbale. È altrettanto importante pianificare pause regolari e sufficienti. La ripetizione dei contenuti e degli esercizi pratici dovrebbe essere parte integrante della formazione. La conservazione del materiale dovrebbe essere regolarmente monitorata e valutata. Nel caso in cui i partecipanti esprimano una mancanza di comprensione, dovrebbero essere esplorate opzioni di consegna alternative.
- d. Nello sviluppare misure e politiche relative alla SSL, i datori di lavoro dovrebbero iniziare mappando i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, conducendo un'analisi delle esigenze del singolo lavoratore rispetto ai suoi compiti e responsabilità e identificando gli adeguamenti ragionevoli necessari per garantire la salute e sicurezza del lavoratore. I rischi considerati devono includere rischi ergonomici, chimici, biologici e psicosociali. Quindi, sviluppare un piano d'azione pianificato e programmato per rendere operativo la formazione con obiettivi specifici, tempistiche, azioni, indicatori chiave di prestazione, adattamenti e risorse finanziarie da allocare per un'attuazione efficace.
- e. Dovrebbero essere forniti programmi di formazione completi e continui a tutti gli attori coinvolti, mirati in particolare a:
  - Dirigenti e personale con compiti specifici nella gestione delle emergenze, che siano in grado di supportare i lavoratori con disabilità, anche nella gestione delle emergenze incoraggiando il lavoro tra pari.
  - Le stesse persone con disabilità, affinché siano consapevoli dei propri diritti e delle misure e politiche esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

**Comentado [5]:** Invece di accompagnato io metterei pianificato e programmato



Safe4All



- Agli enti che si occupano di inserimento lavorativo dei lavoratori con disabilità, agli ispettori del lavoro, ai formatori e professionisti in materia di SSL, in modo che le loro competenze in materia di SSL siano orientate all'inclusività e siano perfezionate e rafforzate.
- f. La sensibilizzazione e la formazione per i datori di lavoro sulle tematiche dell'inclusione e della salute e sicurezza dei lavoratori con disabilità, contribuiranno a garantire una base di conoscenze e consapevolezza comuni dell'inclusione del lavoratore con disabilità nel posto di lavoro, in linea con la definizione della disabilità della UNCRPD.
- g. La collaborazione dell'Unione Europea sarà fondamentale per incoraggiare gli Stati membri ad adottare linee guida comuni basate sui criteri di cui sopra per stabilire corsi di formazione sulla consapevolezza della disabilità in tutti i luoghi di lavoro e per tutte le persone interessate come sopra indicato, in particolare compresi gli esperti di sicurezza sul lavoro.

### Rivedere le normative e gli standard SSL esistenti sul posto di lavoro

- a. Sviluppare misure adeguate ed efficaci di salute e sicurezza (vale a dire "accomodamenti ragionevoli" in linea con l'articolo 27 della UNCRPD) per garantire che le persone con disabilità possano avere accesso al posto di lavoro a partire dal principio di uguaglianza con gli altri. Questi standard dovrebbero coprire l'accessibilità fisica (ad esempio, rampe, ascensori, bagni accessibili, attrezzature di lavoro), accessibilità digitale (ad esempio, software e siti Web accessibili) e accessibilità alla comunicazione (ad esempio, interpretazione del linguaggio dei segni, informazioni di facile lettura e di facile comprensione). La gestione del rischio psicosociale deve far parte di tale gestione della SSL, per produrre un approccio veramente olistico che garantisca a tutti la salute e la sicurezza sul lavoro.
- b. La pianificazione e la prevenzione inclusiva della salute e sicurezza richiedono la revisione delle valutazioni dei rischi e delle procedure di sicurezza ed emergenza standard, adottando un approccio condiviso, garantendo che tutti gli attori chiave (ad esempio datori di lavoro, dipendenti, compresi quelli con disabilità), (organizzazioni di persone con disabilità) con esperienza in materia, siano coinvolti nel processo di elaborazione del quadro di riferimento per la SSL. Strumenti come la valutazione interattiva online dei rischi (OiRA) – che offre un approccio passo passo accessibile al processo di valutazione dei rischi – fornito gratuitamente dall'EU OSHA, e altre risorse di intelligenza artificiale dovrebbero essere utilizzati per facilitare questo processo.
- c. Riconoscendo che i dipendenti con disabilità non costituiscono un gruppo omogeneo e hanno esigenze e specificità diverse, è fondamentale garantire che le loro opinioni ed esperienze siano prese in considerazione in tutte le fasi di sviluppo dei sistemi di SSL. La consultazione dovrebbe coinvolgere anche esperti in materia di disabilità, professionisti in materia di SSL quando le politiche correlate pertinenti vengono negoziate a livello nazionale e dell'UE.
- d. L'UE dovrebbe fornire guida e sostegno agli Stati membri nello sviluppo e nell'attuazione di standard di accessibilità coerenti e armonizzati in tutta Europa per facilitare l'effettiva inclusione delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro.
- e. I datori di lavoro dovrebbero essere incoraggiati ad andare oltre i requisiti legali e ad attuare misure che sostengano il benessere generale dei dipendenti con disabilità. I sistemi nazionali di SSL devono essere sfruttati per sostenere queste buone pratiche, in modo che non siano considerate un onere o un costo aggiuntivo. L'UE dovrebbe sviluppare linee guida specifiche per i datori di lavoro su come fornire tali "accomodamenti ragionevoli" sul posto di lavoro, per

**Comentado [6]:** Parentesi in più da modificare in base a cosa si voleva scrivere

**Comentado [7]:** Questa parentesi non si capisce, sembra spiegare chi sono i DPO... che per me sono i data protection officer.....???????



diversi tipi di disabilità e diversi tipi di occupazioni, con attenzione alla formazione in materia di SSL.

- f. Le misure e le politiche di SSL sviluppate sul posto di lavoro dovrebbero essere continuamente monitorate attraverso indicatori chiave di prestazione in modo che siano effettivamente implementate e aggiornate quando necessario. Nell'attuazione di tali norme devono essere coinvolti anche i comitati aziendali, i sindacati, i comitati per la salute e la sicurezza e le organizzazioni dei datori di lavoro.

### **Stabilire i requisiti di raccolta e reporting dei dati**

L'attuazione delle politiche di cui sopra può essere ottenuta solo:

- a. Raccogliere sistematicamente dati qualitativi e quantitativi sui lavoratori con disabilità da includere nelle "Statistiche sulla disabilità" di Eurofund. Questi dati dovrebbero concentrarsi specificamente sulle loro esigenze in relazione alla salute e alla sicurezza sul lavoro, per identificare le lacune di miglioramento nella formazione in materia di SSL fornita e per valutare le condizioni di lavoro. I dati disaggregati per età, sesso e altre categorie rilevanti possono essere raccolti attraverso lo svolgimento di indagini su larga scala-come le indagini europee sulle condizioni di lavoro (EWCS)-e interviste.
- b. Valutare le implicazioni economiche (e ambientali, se applicabile) dei sistemi di politiche inclusive di gestione della SSL, ma valutare anche il loro impatto sul benessere dei lavoratori con disabilità. Ciò può essere fatto conducendo un ampio studio sul ritorno sociale sull'investimento (SROI) che misuri gli effetti a breve e lungo termine di una politica e di una formazione in materia di SSL inclusive. È fondamentale convalidare finanziariamente le politiche proposte; i successi misurabili sono molto importanti per tutte le parti interessate e costituiscono una motivazione necessaria per investire e perseverare in questa direzione.
- c. Incaricare i datori di lavoro di comunicare e riferire sull'evoluzione delle condizioni di lavoro delle persone con disabilità in modo trasparente, aperto e accessibile. I dati dovrebbero comprendere i tassi di infortuni e malattie professionali in posti di lavoro comparabili per le persone con e senza disabilità. Un controllo e un monitoraggio rigorosi delle informazioni possono essere resi operativi attraverso misure quali, ma non limitate a: coinvolgimento informale delle parti interessate, sistemi di reporting in tempo reale, audit regolari, revisioni delle prestazioni, valutazioni dei contratti e cicli di feedback continui. Per soddisfare questi obblighi di rendicontazione dovrebbero essere mobilitate le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati in quanto attori chiave del mercato del lavoro, nonché le strutture di rappresentanza e partecipazione dei lavoratori sul posto di lavoro.
- d. Garantire un controllo efficace delle attività e dell'impatto sulle imprese stabilendo meccanismi di monitoraggio e responsabilità indipendenti. Condurre ispezioni regolari delle condizioni di lavoro, che comprendano l'aspetto della disabilità in relazione alla SSL, per verificare la conformità alle normative relative all'inclusione della disabilità nei corsi di formazione sulla SSL. Utilizzare tecnologia per creare piattaforme efficienti che consentano una comunicazione continua e il monitoraggio delle condizioni sul posto di lavoro, garantendo una risposta rapida alle questioni emergenti. Questo può essere raggiunto con un monitoraggio della soddisfazione dei lavoratori e lavoratrici, e con revisioni periodiche delle politiche attraverso canali di feedback e programmi pilota,
- e. Promuovere la collaborazione e la sinergia tra enti statali e le organizzazioni che si occupano della tutela della disabilità, enti del terzo settore, entità e istituti di ricerca per raccogliere,



analizzare e diffondere dati aggiornati sui bisogni e sulle esperienze delle persone con disabilità sul posto di lavoro. Utilizzare tali risultati per informare le politiche future, i necessari adeguamenti sul posto di lavoro e i metodi di formazione sulla SSL adattati.

- f. Creare canali attraverso i quali i dipendenti, in particolare i lavoratori con disabilità, possano esprimere reclami, lamentele e denunciare comportamenti scorretti sul posto di lavoro o formazione inadeguata in materia di SSL. Questi canali dovrebbero essere progettati per proteggere gli informatori e garantire che le loro denunce siano prese sul serio, promuovendo un ambiente di lavoro privo di discriminazioni.

### **Aumentare la consapevolezza e promuovere la condivisione delle conoscenze tra diversi partner**

Per combattere la percezione endemica di scarsa occupabilità delle persone con disabilità intellettiva e per garantire la loro salute e sicurezza sul lavoro, l'Unione Europea dovrebbe:

- a. Coinvolgere molteplici soggetti interessati, tra cui datori di lavoro, sindacati, consulenti del lavoro, formatori professionisti e persone con disabilità, negli sforzi per implementare una formazione inclusiva in materia di SSL. Enfatizzare metodi di formazione pratici insieme a un approccio metacognitivo per migliorare l'efficacia e la ricettività.
- b. Sostenere la funzione legislativa da parte delle autorità nazionali, regionali e locali per rafforzare la tutela della sicurezza e della salute delle persone con disabilità sul posto di lavoro. Spingere per un'ampia integrazione delle suddette proposte nelle aree politiche del welfare, della sanità, del lavoro e dell'economia sociale. Riunire questi dipartimenti per cercare congiuntamente spazi di progetto e creare soluzioni per rendere i luoghi di lavoro accessibili e l'innovazione in soluzioni ragionevoli.
- c. Tradurre le politiche in informazioni facilmente comprensibili che possano raggiungere tutte le parti interessate arricchendo il "Kit di strumenti per la campagna SSL" dell'EU-OSHA con contenuti adeguati sui lavoratori con disabilità. L'obiettivo è sfidare gli stereotipi esistenti sulle persone con disabilità sul posto di lavoro, promuovere la sicurezza sul lavoro e promuovere le buone pratiche nella gestione e prevenzione della SSL. Sfruttare le attività delle imprese sociali di integrazione lavorativa (WISE) per creare slancio e sostegno verso questi obiettivi.
- d. Avviare delle campagne di sensibilizzazione pubblica incentrate sulla sicurezza sul lavoro con particolare attenzione all'inclusione della disabilità. Utilizzando molteplici canali di comunicazione - inclusi ma non limitati a media tradizionali, piattaforme di social media, strumenti online, campagne e workshop -, impiegando formati accessibili e garantendo una comunicazione bidirezionale continua. I messaggi fondamentali dovrebbero essere adattati al contesto locale e supportati da testimonianze di prima mano dei principali beneficiari.
- e. Fornire indicazioni chiare e accessibili alle aziende e alle imprese su come accedere ai finanziamenti e all'assistenza statali ed europei per consentire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Facilitare il processo di garanzia delle risorse finanziarie per attuare pratiche di assunzione inclusive.
- f. Istituire un pool europeo di buone pratiche e dati coordinato dall'EU OSHA, raccogliendo storie di successo che mostrino i vantaggi di una formazione inclusiva in materia di SSL e della diversità sul posto di lavoro. Queste informazioni dovrebbero essere rese pubbliche e facilmente accessibili attraverso la creazione di un'apposita piattaforma online. Deve diventare un luogo in cui celebrare i successi e condividere storie positive legate all'impatto





Safe4All



delle politiche per ispirare e motivare non solo le persone con disabilità, ma i dipendenti e il personale. Aggiornare e diffondere regolarmente le informazioni sulla piattaforma online per garantire la condivisione continua delle conoscenze e spingere l'innovazione tra datori di lavoro, servizi e altre parti interessate in tutta Europa.

- g. Coinvolgere tutti i principali soggetti interessati provenienti dai vari settori interconnessi e sovrapposti legati alla SSL e alla disabilità - sia soggetti privati che pubblici impegnati nel welfare, nella salute, nell'occupazione e nell'economia sociale - nelle iniziative nazionali task force intersettoriali per ogni Stato membro. Un coordinatore nazionale guida la task force, per promuovere lo scambio tempestivo di informazioni su ricerca, pratiche e strade per miglioramenti futuri nella gestione della SSL che includa i lavoratori con disabilità.

## Conclusioni

L'adozione dell'approccio inclusivo alla salute e alla sicurezza sul lavoro qui descritto rafforza l'intero settore occupazionale, l'economia sociale e non solo. Questo approccio riflette un'anticipazione proattiva dell'evoluzione del mercato del lavoro, riconoscendo le esigenze imminenti di una forza lavoro che invecchia, dove i dipendenti possono affrontare sfide come la mobilità ridotta e l'aumento dei rischi psicosociali. Affrontando questi problemi ora, in particolare attraverso corsi di formazione completi sulla SSL adattati all'inclusività, è possibile creare una solida base con applicazioni trasferibili ad altri settori. Inevitabilmente, il [numero](#) delle persone con disabilità in Europa è in una traiettoria ascendente. Invece di considerare i dipendenti con disabilità come un "peso", la narrazione deve essere riformulata per presentarli come una risorsa preziosa in un mercato del lavoro sempre più diversificato.

Per creare veramente un ambiente di lavoro inclusivo è necessario un cambiamento sistemico. Le norme sulla formazione costituiscono un punto di partenza fondamentale per questa direzione trasformativa. Sono necessari interventi multilivello per mettere in atto, applicare e monitorare l'attuazione di tali corsi di formazione. Questi sono efficaci solo se focalizzati e adattati alla singola persona, sulla base di una comprensione olistica della SSL. Questo momento rappresenta un'opportunità unica per i leader europei di essere pionieri del cambiamento in un'era in cui "Disabilità e Inclusione" rischia di rimanere uno slogan vuoto, un danno per la sicurezza e la salute di migliaia di lavoratori con disabilità. Adottando misure proattive, promuovendo la consapevolezza, rivedendo gli standard, migliorando i requisiti legali, coinvolgendo le parti interessate e condividendo le migliori pratiche, l'Europa può creare un quadro durevole e sostenibile.