



ORIENTAMENTO LUNGO TUTTO L'ARCO DELLA VITA PER LE PERSONE CON DISABILITÀ

Il Cedefop ha esaminato le politiche e le pratiche recenti volte a migliorare i risultati nell'istruzione, nella formazione e nel mercato del lavoro per tutte le persone

Si stima che nell'Unione europea vivano 87 milioni di persone con disabilità ⁽¹⁾ ⁽²⁾. Tra i numerosi ostacoli che incontrano quotidianamente in un mondo privo di servizi inclusivi e progettati per l'accessibilità figurano l'accesso limitato all'istruzione e alla formazione, al sostegno professionale e a occupazioni adatte ai loro interessi e alle loro capacità. In tutti gli Stati membri dell'UE, nel 2021 il [divario occupazionale tra le persone con disabilità e quelle senza disabilità era di 23 punti percentuali](#). Poche persone con disabilità sono in possesso di un diploma universitario. Le persone che sono iscritte a programmi di istruzione e formazione professionale (IFP) vengono spesso indirizzate a istituti specializzati in esigenze specifiche. La loro partecipazione all'apprendimento degli adulti è inferiore alla media, mentre il loro tasso di abbandono precoce o di risultati scolastici insoddisfacenti è superiore.

Sviluppi recenti della politica europea

Per questo motivo, l'UE ha rafforzato l'attenzione rivolta all'istruzione e alla formazione inclusive, nonché all'accesso al mercato del lavoro per le persone con disabilità. Insieme al [piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali](#), nel marzo 2021 la Commissione europea ha adottato la [strategia dell'UE per i diritti delle persone con disabilità 2021-30](#). La Commissione definisce le aree prioritarie di intervento, tra cui il rafforzamento dei servizi che aiutano le persone con disabilità a trovare e mantenere un'occupazione. Ciò include l'apertura di più percorsi di accesso all'occupazione, la progettazione di luoghi di lavoro che ten-

gono conto delle esigenze delle persone con disabilità ([sistemazione ragionevole](#)) e lo sviluppo di capacità di gestione della carriera fin dalla giovane età. Il Consiglio, nelle sue [Conclusioni sull'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro](#) del 2022, ha invitato la Commissione e gli Stati membri dell'UE a intraprendere ulteriori azioni in questa direzione ⁽³⁾.

La situazione sul campo

Per accompagnare questo rinnovato processo politico, il Cedefop, insieme ai partner di [CareersNet](#) negli Stati membri dell'UE e in altri paesi, ha raccolto esempi di politiche e pratiche di orientamento lungo tutto l'arco della vita che sostengono i diritti e le opportunità delle persone con disabilità. Tali politiche e pratiche sono presentate nell'[Inventory of lifelong guidance systems and practices](#) online (inventario dei sistemi e delle pratiche di orientamento lungo tutto l'arco della vita online) del Cedefop, che effettua il monitoraggio dei progressi compiuti in settori strategici chiave e offre informazioni sui diversi approcci ai responsabili politici, agli operatori e ai ricercatori ⁽⁴⁾.

La presente nota informativa illustra alcune di queste iniziative negli Stati membri dell'UE e in altri paesi e presenta indicazioni politiche per ulteriori azioni ⁽⁵⁾. Negli ultimi anni, l'orientamento professionale per le persone con disabilità si è evoluto per collegarsi a una gamma più ampia di misure di sostegno alla carriera: valutazione e sviluppo delle competenze, coaching professionale, rafforzamento della fiducia,

⁽¹⁾ Come indicato nella [strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2023](#), basata su dati provenienti, tra l'altro, da fonti Eurostat. EU SILC (Statistics on income and living conditions) e LFS (labour force survey) 2020.

⁽²⁾ Delle persone con disabilità di età pari o superiore a 16 anni, il 24,7 % è limitato nelle proprie attività, il 17,7 % presenta limitazioni moderate e il 7 % limitazioni gravi.

⁽³⁾ I progetti nell'area dell'inclusione sociale e dell'accesso a servizi quali il sostegno alla carriera sono finanziati dal [Fondo sociale europeo Plus \(FSE+\)](#). Tra i progetti che illustrano le buone pratiche in materia di orientamento professionale figurano il [progetto Youth Transition](#) (transizione giovanile) (SI) che sostiene la transizione dei giovani con disabilità nel mercato del lavoro e il centro [De Groeneweg](#) (BE) per il coaching per l'autismo. Il budget del FSE+ ammonta a quasi 99,3 miliardi di EUR per il periodo 2021-2027.

⁽⁴⁾ È integrato dallo [strumento di trasferibilità del Cedefop](#), a sostegno del processo decisionale sul campo.

⁽⁵⁾ Sono state esaminate dalla [piattaforma sulla disabilità](#) e dal suo gruppo di esperti.

pianificazione della carriera, sistemazione ragionevole nei luoghi di lavoro e «sostegno all'occupazione» ⁽⁶⁾. Tutte queste misure mirano a consentire alle persone con esigenze particolari di partecipare a opportunità di apprendimento e, in ultima analisi, al mercato del lavoro aperto. Il posto di lavoro protetto è visto, per quanto possibile, come una fase di transizione sulla strada verso questo obiettivo. I cosiddetti approcci «a doppio binario» offrono servizi specificamente adattati alle esigenze delle persone con disabilità, parallelamente a misure orientate a livello più universale, inclusive fin dalla progettazione, in contesti tradizionali.

Orientamento professionale accessibile per tutti

Oltre ai servizi in loco facilmente disponibili per tutti, l'orientamento professionale e il sostegno sono offerti in diversi formati virtuali. Sempre più spesso, i clienti con disabilità e i loro formatori, i datori di lavoro e gli operatori di orientamento alla carriera si avvalgono di portali ad accesso unico. Tali portali includono spesso video di auto-aiuto nella lingua dei segni nazionale o con sottotitoli in linguaggio semplice e chiaro. Alcuni offrono risorse e strumenti digitali, appositamente personalizzati, ai familiari che prestano sostegno alle persone con disabilità.

Per rafforzare tali servizi virtuali inclusivi, la Commissione ha recentemente rivisto la sua [direttiva sull'accessibilità del web](#) ⁽⁷⁾. I potenziali rischi di discriminazione che i servizi di auto-aiuto per la carriera e altri strumenti digitali possono comportare sono trattati nella [legge europea sull'intelligenza artificiale](#).

Alcuni strumenti di orientamento sono sviluppati con o da persone con disabilità, ad esempio nell'ambito di progetti della società civile finanziati da programmi nazionali o europei. Ciò contribuisce a creare fiducia nella facilità d'uso e nella pertinenza degli strumenti.

Riquadro 1. Percorsi professionali in Austria e in altri paesi

[CareersPaths Inclusive](#) è una piattaforma online che offre ai giovani con disturbi dell'udito test di orientamento professionale, esercitazioni su come candidarsi a un lavoro e video di informazione sull'attività lavorativa registrati da persone con disturbi dell'udito, che illustrano le proprie esperienze professionali nella lingua dei segni nazionale. Il progetto sviluppa anche risorse didattiche

⁽⁶⁾ Definito dalla Commissione europea come un programma che sostiene le persone con disabilità o altri gruppi svantaggiati nell'ottenere e mantenere un'occupazione retribuita nel mercato del lavoro aperto. Le misure di sostegno devono includere l'assistenza al lavoratore prima, durante e dopo l'ottenimento di un lavoro, nonché il sostegno al datore di lavoro. A tal fine è fondamentale la funzione di «job coach».

⁽⁷⁾ [Sintesi](#).

adatte alle esigenze degli studenti con disturbi dell'udito e fornisce un servizio di interpretazione nella lingua dei segni per i propri eventi e per quelli di altre organizzazioni.

Per ampliare la sua portata, i contenuti della piattaforma sono stati integrati nel [portale centrale di informazioni occupazionali delle Camere di industria e artigianato austriache](#). Il portale, che è utilizzato da datori di lavoro, persone in cerca di lavoro e istituzioni pubbliche, offre un'ampia gamma di opportunità di lavoro.

[La Società dei non udenti dell'Irlanda](#) ha sviluppato attività simili, che spaziano dal patrocinio all'istruzione e formazione, all'interpretazione nella lingua dei segni e alla sensibilizzazione.

Riquadro 2. Il *Piarist Outlook Centre* in Ungheria

Il [Piarist Outlook Centre di Vac](#), Ungheria fornisce orientamento professionale, analisi delle competenze e delle esigenze individuali, informazioni sul mercato del lavoro e opportunità di istruzione e formazione a giovani con disabilità. Il suo approccio incentrato sugli utenti si concentra sullo sviluppo della comunità. Situato in un monastero appartenente all'ordine degli scolopi, il centro funge anche da polo di ricerca e documentazione e collabora con insegnanti, formatori, consulenti in materia di orientamento professionale e datori di lavoro. Per ottimizzare il sostegno, le sessioni di formazione del centro sono aperte ai familiari dei beneficiari. I suoi locali sono accessibili a utenti su sedia a rotelle e sono disponibili servizi di trasporto e spazi per parcheggio.

Riquadro 3. Servizi di consulenza EURES virtuali in Grecia

Il servizio greco per l'impiego (D.Y.P.A) offre consulenza professionale ai disoccupati vulnerabili, alle imprese e al personale specializzato attraverso la sua piattaforma [myOAEDlive](#). I consulenti Eures forniscono consulenza in materia di mobilità professionale, nonché consulenza aziendale tramite la piattaforma, che contiene anche video, descrizioni audio e informazioni codificate a colori. I servizi per le persone con disabilità sono disponibili nella lingua dei segni greca e le dimensioni del testo possono essere aumentate fino al 200 % senza necessità di scorrimento.

Sviluppo delle capacità di gestione della carriera

I servizi di orientamento professionale si occupano principalmente di fornire alle persone gli strumenti per gestire l'apprendimento, la carriera professionale e prendere decisioni significative per il loro futuro. Per offrire una prospettiva a lungo termine anche alle persone con disabilità, la strategia dell'UE prevede formazione e servizi personalizzati destinati a preparare le persone con disabilità all'occupazione e/o sostenerle durante il lavoro. Fondamentali sono lo sviluppo

delle competenze e l'occupabilità.

Strutture come i job club offrono ai membri, compresi quelli con esigenze significative, opportunità di formazione e coaching, contatti con i datori di lavoro e assistenza tramite piani individuali, applicazioni, ecc. Sono diffuse in diversi paesi, tra cui [Germania](#) e [Grecia](#).

Riquadro 4. **VASTE: un programma completo di inclusione nel mercato del lavoro offerto da Malta**

Il [programma maltese VASTE](#) (Valutazione professionale, formazione e occupabilità, terminato nel 2022) ha offerto alle persone con disabilità orientamenti, valutazioni delle competenze personali, formazione ed esposizione al lavoro in un ambiente protetto, con l'obiettivo ultimo di fornire loro sostegno nel mercato del lavoro aperto o nel lavoro autonomo. Sono stati offerti, inoltre, assistenza per la presentazione di domande di lavoro e la formazione sulle abilità sociali, l'approfondimento della comprensione dei processi lavorativi e il coaching professionale.

Riquadro 5. **Nelle fiandre, un'organizzazione a sostegno delle persone con problemi di salute mentale**

[GTB \(Gespecialiseerd Team Bemiddeling\)](#) è un'organizzazione di rete con sede a Gent che aiuta gli utenti dei servizi di salute mentale a trovare un lavoro, nel mercato del lavoro aperto o in un'occupazione protetta, a seconda delle loro esigenze. Grazie ai suoi servizi di orientamento, offerti da consulenti/tutor adeguatamente formati e basati su un attento abbinamento e una metodologia consolidata, alla sua collaborazione con i datori di lavoro e ai suoi servizi completi, GTB gode di un'eccellente reputazione locale e della fiducia dei datori di lavoro. Ciò è dovuto anche al fatto che l'organizzazione è stata progettata per fornire sostegno, durante il processo di inserimento professionale, sia ai suoi clienti sia alle imprese che li hanno assunti.

Offerta di sostegno di elevata qualità

Lo sviluppo dei sistemi di orientamento professionale richiede una leadership strategica. La cooperazione dei principali attori e il coordinamento delle politiche e dei servizi svolgono un ruolo importante.

È fondamentale coinvolgere le persone con disabilità e le organizzazioni che le rappresentano nella progettazione dei servizi, delle politiche e delle pratiche che le riguardano, poiché sono loro a conoscere meglio di tutti le proprie esigenze. Si potrebbero sviluppare profili di coordinatori specializzati in disabilità e altri profili di personale addetto all'orientamento alla

carriera, per assumere persone con disabilità.

I datori di lavoro, i soggetti erogatori di istruzione e formazione e gli operatori di orientamento alla carriera necessitano di un costante sviluppo delle capacità, che consenta loro di innovarsi e di adoperarsi per fornire un'offerta integrata e coordinata di servizi e per lo sviluppo di sistemi di orientamento lungo tutto l'arco della vita.

A livello di clientela, i servizi dovrebbero essere facilmente accessibili ed efficienti, ad esempio attraverso sportelli unici.

Riquadro 6. **Agefiph: riunire diversi attori**

[Agefiph](#) è un'organizzazione francese finanziata dallo Stato che sostiene l'integrazione nel mercato del lavoro e lo sviluppo professionale delle persone con disabilità. I suoi consulenti per l'impiego lavorano in 14 uffici regionali in tutto il paese e collaborano con una vasta rete di servizi pubblici e di imprese private. Agefiph offre ai suoi clienti diversi regimi di assistenza finanziaria e li mette in contatto con i servizi di orientamento e i potenziali datori di lavoro, anche attraverso la sua piattaforma TIC ad accesso unico. Le attività si concentrano su:

- gestione dei contributi societari;
- assegnazione del sostegno finanziario;
- coordinamento/moderazione della rete di partner;
- aumento dell'impatto delle politiche pubbliche per i propri clienti.

Inoltre, Agefiph offre sostegno ai datori di lavoro che desiderano adattare il proprio ambiente lavorativo per accogliere le persone con disabilità. Se necessario, fornisce loro consulenza giuridica, ad esempio con la sua iniziativa [#activeurdeprogrès](#) a sostegno delle imprese che desiderano promuovere la diversità e assumere persone con disabilità. L'iniziativa è concepita per riunire tutte le imprese, le associazioni e le istituzioni pubbliche e private che intendono assumere una posizione attiva nel rendere il mercato del lavoro più inclusivo.

Formazione mirata per conferire potere agli attori chiave

Con l'aumento dell'incertezza del mercato del lavoro e l'impatto locale degli sviluppi globali, gli operatori di orientamento alla carriera devono disporre di strumenti avanzati e di una formazione costante e pertinente, che consenta loro di reagire rapidamente alle esigenze in continua mutazione. Chiunque lavori con persone con disabilità deve conoscere la domanda locale di competenze, le barriere del mercato del lavoro e il panorama dei servizi, le aziende che assumono persone con disabilità, l'importanza di migliorare le competenze professionali lungo tutto l'arco della vita, i metodi basati su dati concreti, le teorie sulle prospettive di carriera e i quadri legislativi pertinenti,

compresi i diritti dei clienti al sostegno finanziario e non finanziario e le possibilità di rinvio ad altri servizi. A seconda delle esigenze dei clienti, ai professionisti dell'orientamento alla carriera possono essere richieste anche competenze comunicative, come la conoscenza del linguaggio dei segni.

Il Cedefop ha raccolto esempi di pratiche innovative recenti incentrate sul rafforzamento delle qualità personali, delle competenze comunicative e della conoscenza del mercato del lavoro di attori chiave, quali i supervisor o i tutor sul posto di lavoro, che svolgono un ruolo fondamentale nell'integrazione delle persone con disabilità nel proprio ambiente di lavoro.

Riquadro 7. *Ik ben Harrie* nei Paesi Bassi

Ik ben Harrie («Io sono Harrie») è un modulo di formazione di due giorni recentemente avviato da *CNV Jongeren*, una fabbrica di idee e un'associazione di categoria, e da *Enspiratie*, un'azienda privata che sostiene la partecipazione dei giovani vulnerabili al mercato del lavoro, entrambe con sede a Utrecht. «Harrie» è la personificazione del collega/dipendente ideale che aiuta le persone con esigenze particolari sul luogo di lavoro. La formazione è rivolta a tutor aziendali e ad altri «Harrie» incaricati di integrare i giovani con disabilità negli ambienti di lavoro.

L'idea della formazione si basa su prove che dimostrano che la partecipazione attiva sul posto di lavoro di un dipendente con una disabilità professionale è più intensa ed efficace quando riceve il sostegno di un «Harrie». Ciò ha portato allo sviluppo di questa formazione pratica in azienda che comprende:

- un'analisi delle competenze richieste a un «Harrie» (*) e di come queste si esprimono nella pratica sul luogo di lavoro;
- un'introduzione a uno strumentario pratico, che sarà utilizzato dai colleghi responsabili dell'integrazione dei neoassunti;
- tecniche di conversazione e interazione.

(*) «Harrie» sta per: disponibile, attento, realistico, calmo, formativo, onesto.

Copertura universale e sistemi a doppio binario

Molte attività nei paesi europei sono finalizzate allo sviluppo di sistemi completi di orientamento lungo tutto l'arco della vita. Per i sistemi che offrono una copertura universale per tutti, un'enfasi generale sul cambiamento sistemico può aiutare a costruire un sistema di orientamento sostenibile che sia indipendente dai cambiamenti governativi o da soluzioni ad hoc.

I sistemi a doppio binario ⁽⁸⁾, che offrono un orientamento professionale mirato alle persone con disabilità, sostenendo al contempo la loro parità di accesso al mercato del lavoro aperto e ai servizi di orientamento tradizionali, possono essere i più adatti a rispondere alle molteplici esigenze delle persone con disabilità, anche individualmente, in diversi momenti della loro carriera. Gli approcci variano a seconda delle risorse, del panorama dei servizi e del contesto, tuttavia è necessaria una strategia nell'intero sistema.

La politica di orientamento professionale deve inoltre affrontare la discriminazione nel senso più ampio, in quanto le identità sociali delle persone si basano su molteplici caratteristiche che, oltre alla disabilità, possono includere l'etnia, l'età, il contesto migratorio o il genere (discriminazione intersezionale) ⁽⁹⁾.

Riquadro 8. *Strategia di inclusione universale della Svezia*

Il servizio svedese per l'impiego ha adottato un approccio di progettazione universale che fornisce sostegno a tutte le persone in cerca di lavoro dai 18 ai 65 anni, con o senza esigenze particolari: le aiuta a prepararsi per il lavoro, a fare domanda di impiego e a ricevere assistenza durante il periodo lavorativo, a seconda delle loro necessità individuali. L'orientamento professionale attraverso l'acquisizione di abilità e competenze di gestione della carriera, ad esempio l'autoconsapevolezza delle barriere, è considerato un modo per consentire alle persone di affrontare la discriminazione sulla base della funzionalità, del genere, del contesto sociale o culturale e di confrontarsi con le decisioni e le sfide relative ai loro percorsi lavorativi.

Il sito web del servizio per l'impiego offre risorse di orientamento dedicate all'auto-aiuto, con istruzioni e video in svedese semplice oltre a testi in diverse lingue. Le risorse mirate comprendono video che informano le persone con disabilità sulle principali difficoltà che possono ostacolare la piena partecipazione alla vita lavorativa e sul sostegno a loro disposizione.

Riquadro 9. *Coordinatori della capacità di lavoro in Finlandia*

La Finlandia ha intensificato il sostegno all'occupazione inclusiva con l'innovativa funzione dei «coordinatori della capacità di lavoro», specialisti senior provenienti

⁽⁸⁾ «Un approccio basato su un doppio binario richiede l'integrazione sistematica della disabilità nella progettazione, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione di tutte le politiche, strategie e azioni programmatiche e operative, nonché iniziative mirate a sostenere l'emancipazione delle persone con disabilità» (OMS, 2021).

⁽⁹⁾ L'intersezionalità è un concetto analitico a cui fa riferimento la strategia dell'UE (cfr. nota 1) che designa la combinazione di fattori di discriminazione multipli e intersecanti (cfr. anche *Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità*, commento generale n. 8, 2022).

da diversi settori di competenza, quali la salute sul lavoro, la gestione delle risorse umane, l'istruzione, l'IFP o l'orientamento professionale. La loro formazione si concentra sul sistema dei servizi per l'occupazione e la capacità lavorativa, sul riconoscimento e sull'attenuazione dei rischi e delle sfide legati alla capacità lavorativa, sulla conoscenza degli strumenti e delle tecniche di orientamento e sulla consapevolezza della complessità del lavoro nell'ambito di una rete di cooperazione. Il corso è erogato online dall'[università aperta di Scienze applicate](#). I coordinatori della capacità di lavoro operano presso gli [uffici per l'occupazione e lo sviluppo economico \(TE\)](#) e aiutano le persone in cerca di lavoro con una capacità lavorativa ridotta a trovare datori di lavoro disponibili ad assumerle.

- Le persone in cerca di impiego con disabilità possono ottenere, oltre alle indennità, servizi quali l'orientamento e il sostegno professionale, la riabilitazione, l'istruzione e la formazione, la mediazione al lavoro, l'aiuto per la presentazione delle domande, l'assistenza legale, l'opportunità di una prova di lavoro o di formazione.
- Ai datori di lavoro viene offerto un programma di «[assunzione con competenze](#)» (informazioni sull'assunzione di persone con capacità lavorativa ridotta o sull'adesione a EURES), assistenza e sussidi per l'assunzione di lavoratori con disabilità.

Lo Stato finlandese ha inoltre creato l'impresa intermedia per il mercato del lavoro [Työkanava Ltd.](#), che impiega le persone con disabilità che incontrano le maggiori barriere sul mercato del lavoro e che necessitano di un elevato livello di sostegno. Työkanava, un'iniziativa unica nel paese, vende ai propri clienti i beni e i servizi prodotti dai suoi dipendenti. Oltre a fornire un lavoro, offre sostegno e formazione per lo sviluppo della carriera ai suoi lavoratori. Il suo obiettivo è quello di contribuire in questo modo a migliorare le loro competenze per renderli adatti all'assunzione nel mercato del lavoro aperto. Sono i coordinatori della capacità di lavoro degli uffici per l'occupazione e lo sviluppo economico a proporre le persone per un posto di lavoro presso Työkanava.

Lezioni apprese e prospettive per il futuro

Nonostante le numerose iniziative intraprese dai diversi paesi, il divario in termini occupazionali - e di istruzione e formazione - per le persone con disabilità persiste e i progressi nelle strategie europee sono stati lenti. Gli investimenti nello sviluppo della carriera e nel sostegno all'orientamento professionale sono concepiti per colmare questo divario e consentire un accesso significativo alla pianificazione della carriera e ai percorsi di apprendimento per tutti. Alcuni suggerimenti iniziali per ulteriori azioni possono essere tratti dagli sviluppi recenti.

La condivisione, l'estensione e l'integrazione delle politiche e delle pratiche di successo tra regioni e

paesi dovrebbero essere incoraggiate e promosse in modo più sistematico. I partenariati devono essere ben coordinati e in sintonia con le esigenze dei clienti e fornire misure integrate per le necessità complesse, per salvaguardare i diritti dei clienti.

Occorre prestare attenzione all'integrazione delle politiche in materia di diversità con un concetto chiaro di disabilità tra i fornitori di servizi di orientamento e le organizzazioni partner. È necessario garantire l'accessibilità dei servizi fisici e virtuali. Ciò comprende mezzi di comunicazione inclusivi e accessibili per le persone con disabilità, comprese quelle con disturbi dell'udito e della vista e per gli utenti dei servizi di salute mentale ⁽¹⁰⁾.

La ricerca e la pratica hanno dimostrato che lo sviluppo delle capacità di gestione della carriera in relazione alle competenze chiave deve iniziare presto nella vita. Tali competenze sostengono la costruzione dell'identità professionale, fanno chiarezza sugli stereotipi e contrastano concezioni errate sulle professioni, che spesso limitano le possibilità di carriera. La promozione della consapevolezza e della fiducia in sé stessi, dell'adattabilità e di un processo decisionale significativo fungono da collegamento verso le esperienze di carriera e l'occupabilità degli adulti, in particolare quando è probabile che si manifestino barriere complesse. Ciò vale per tutte le persone.

Per sostenere l'ulteriore sviluppo della politica di orientamento alla carriera, è necessario un maggiore impegno a livello europeo e transnazionale.

- **Rafforzare la conoscenza e l'informazione:** nonostante la maggiore coerenza della raccolta di dati nazionali di Eurostat, è necessario riunire ulteriori dati per individuare e affrontare le lacune nella ricerca e nelle conoscenze transnazionali sulle carriere delle persone con disabilità, nell'ambito dell'apprendimento e del mercato del lavoro. La raccolta dei dati è fondamentale per migliorare i servizi, per la comparabilità e per la condivisione di conoscenze e buone pratiche in tutta l'UE.
- **Stabilire una terminologia comune in tutta l'UE:** la mancanza di un vocabolario comune e unificato in Europa ostacola la ricerca, il monitoraggio, l'adozione e la comparabilità delle buone pratiche e, di conseguenza, la loro trasferibilità e integrazione. È necessario sviluppare una terminologia comune per agevolare la ricerca transnazionale, la raccolta di dati, lo sviluppo delle politiche e la condivisione delle conoscenze.

Ulteriori indicazioni si applicano a livello nazionale.

- **Promuovere la ricerca sul ruolo della discriminazione basata sulla disabilità e sull'intersezio-**

⁽¹⁰⁾ Direttiva (UE) 2019/882 del Parlamento europeo e del Consiglio sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi.

nalità nei luoghi di lavoro, nell'istruzione e nella formazione e nei servizi di sostegno. Una migliore conoscenza dei meccanismi di discriminazione può contribuire a rafforzare il ruolo preventivo e abilitante dell'orientamento professionale e ad agevolare la partecipazione delle persone con disabilità all'istruzione e formazione professionale generale e all'apprendimento degli adulti. Può aiutare a sensibilizzare l'opinione pubblica.

- **Migliori approcci incentrati sull'utente, feedback e monitoraggio e valutazione costanti.** L'esame da parte del Cedefop delle politiche e delle pratiche nei paesi dell'UE suggerisce che la prospettiva dell'utente/cliente non è sempre affrontata nella progettazione e nell'attuazione delle misure. Si potrebbe fare di più per sviluppare approcci di monitoraggio e di valutazione che tengano conto degli obiettivi e delle fasi dell'orientamento alla carriera dei clienti (aumento dell'autoconsapevolezza, dell'autoefficacia, del controllo della carriera e dell'autonomia; reperimento di informazioni sulla carriera) e dei loro progressi professionali. I meccanismi di feedback dovrebbero funzionare con un monitoraggio e una valutazione migliori, che includano il coinvolgimento degli operatori di orientamento alla carriera e dei professionisti affini, nonché degli utenti dei servizi, se del caso.

Le presenti conclusioni e indicazioni politiche relative allo sviluppo di sistemi di orientamento sostenibili lungo tutto l'arco della vita si basano su una prima analisi delle prove raccolte. Vi sono segnali che indicano che le politiche e le pratiche nazionali di orientamento alla carriera stanno cambiando, di pari passo con il rafforzamento dei quadri politici e di monitoraggio dell'UE, compresa la raccolta dei dati, le politiche che regolano l'accessibilità e l'uso dell'intelligenza artificiale. **L'inventario del Cedefop** è attualmente in fase di aggiornamento, con esempi di pratiche nei paesi che riflettono le tendenze più recenti nell'orientamento lungo tutto l'arco della vita.



Nota informativa – 9186 IT

Cat. n.: TI-BB-23-004-IT-N

ISBN 978-92-896-3517-2, doi:10.2801/36315

Copyright © Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), 2023. Creative Commons Attribution 4.0 International

Le note informative sono pubblicate in inglese, francese, tedesco, greco, italiano, polacco, portoghese e spagnolo e nella lingua del paese della presidenza di turno dell'Unione europea. Per riceverle regolarmente è necessario registrarsi all'indirizzo: www.cedefop.europa.eu/it/user/register

Ulteriori note informative e pubblicazioni del Cedefop sono disponibili all'indirizzo: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Salonico (Pylea), GRECIA

Indirizzo postale: Servizio postale del Cedefop, 57001, Thermi, GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu