

# QUADRI GIURIDICI TRANSNAZIONALI E CONTESTO DEL LAVORO E DELLA DISABILITÀ INTELLETTIVA

Júlia Pereira - Lusófona University, CICANT, Portogallo ([0009-0003-9241-1981](tel:0009-0003-9241-1981))

Carla Sousa - Lusófona University, CICANT, Portogallo ([0000-0003-1036-963X](tel:0000-0003-1036-963X))

Andreia Matos - Adapt4you, Portogallo

Stefano Cobello - Polo Europeo della Conoscenza, Italia ([000-0002-6221-8203](tel:000-0002-6221-8203))

Elena Milli - Polo Europeo della Conoscenza, Italia ([0000-0002-9576-3005](tel:0000-0002-9576-3005))

Gülce Güner - Wise Academy, Svezia

Emre Hüseyin Yiğit - Wise Academy, Svezia

Gülben Cura - Yoncalar Association, Turchia

Şenay Kızılkum - Yoncalar Association, Turchia

## **Abstract**

Questo capitolo sottolinea l'importanza dell'occupazione per le persone con disabilità intellettiva, concentrandosi sull'impatto che questa ha sul loro benessere ed inclusione sociale. In particolare, vengono presi in esame i quadri giuridici esistenti in Italia, Portogallo, Svezia e Turchia per capire se e come facilitino l'inclusione lavorativa di queste persone. Come risultato, la ricerca sviluppata rileva sfide persistenti nell'attuazione dei quadri giuridici, nell'allineamento delle competenze delle persone con disabilità intellettiva con le richieste del mercato del lavoro e nell'offerta di un supporto completo. Sottolinea inoltre l'importanza di soluzioni ragionevoli sul posto di lavoro ed esamina i successi e i limiti delle iniziative legali e sociali nei quattro Paesi oggetto dello studio. In conclusione, si evince l'importanza di un approccio olistico che comprenda il miglioramento della legislazione, il potenziamento dei sistemi di supporto e la sensibilizzazione per

garantire l'effettiva inclusione delle persone con disabilità intellettiva nella forza lavoro, sottolineando la necessità di riforme sociali e legali per colmare il divario tra intenzioni e pratica nell'impiego delle persone con disabilità intellettiva.

**Parole chiave:** Disabilità Intellettiva; Occupazione; Inclusione sul Posto di Lavoro; Quadri giuridici; Soluzioni Ragionevoli.

### Importanza del Capitolo per le Persone con Disabilità Intellettiva (PcDI)

Questo capitolo è particolarmente rilevante per le persone con disabilità intellettiva in quanto non solo mette in evidenza i benefici dell'occupazione, come l'aumento dell'autostima, il senso di scopo e l'indipendenza finanziaria, ma identifica anche le barriere che ostacolano la loro piena partecipazione alla forza lavoro. Grazie alla sua analisi completa, il capitolo è una risorsa importante per i politici, i datori di lavoro e i sostenitori della causa, e sollecita uno sforzo collettivo per rimuovere gli ostacoli e promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità intellettiva, affermando così i loro diritti e il loro contributo alla società.

Citare come: Pereira, J., Sousa, C., Matos, A., Cobello, S., Tutone, L., Milli, E., Güner, G., Hüseyin Yiğit, E., Cura, G., & Kızılkum, S. (2024). Quadri Giuridici Transnazionali e Contesto del Lavoro e della Disabilità Intellettiva In C. Sousa, J. Pereira, & C. Casimiro (A c. Di), *Nessun Ostacolo: Strategie e Buone Pratiche per L'inserimento Lavorativo di Persone con Disabilità Intellettiva* (pp. 9-36). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p01.02>

## 1. Le Persone con Disabilità Intellettiva nella Vita Lavorativa

La ricerca ha ben dimostrato l'importanza che avere un'occupazione riveste per le Persone con Disabilità Intellettiva (PcDI). Santilli et al. (2014) hanno rilevato l'impatto significativo dell'adattabilità alla carriera e della speranza sul livello di soddisfazione nei confronti della vita da parte dei lavoratori con disabilità intellettiva (DI). Dehuri e Mukund (2021) hanno sottolineato i benefici terapeutici e psicologici

del lavoro e la necessità di servizi di abilitazione professionale adeguati. Donnelly et al. (2010) hanno evidenziato il ruolo delle reti di supporto informali nel creare e sostenere le opportunità di lavoro per questa parte di popolazione. Tali studi sottolineano complessivamente l'importanza dell'occupazione per le PcDI, sia in termini di benessere che di inclusione sociale.

Affinché questa inclusione sia piena ed efficace, le società devono creare quadri giuridici che la sostengano, favorendo la presenza lavorativa delle persone con disabilità intellettiva. Di seguito esploriamo le condizioni giuridiche esistenti, prendendo come casi di studio Italia, Portogallo, Svezia e Turchia.

### **1.1. Italia**

In Italia, il lavoro è un diritto di tutti i cittadini e il 5 febbraio, viene promulgata la legge n. 104 (1992) per specificare che tra i soggetti per i quali il lavoro è un diritto ci sono anche le persone con disabilità. Successivamente, nel 1999, la Legge n. 68 del 12 marzo (1999) crea il quadro di riferimento necessario per garantire che questo diritto sia effettivamente accessibile a tutte le persone con disabilità (PcD). Da quel momento, tutte le organizzazioni pubbliche e private sono obbligate a rispettare determinate quote. Tali quote riservano alle PcD un certo numero di posti vacanti, calcolati sulla base del numero di dipendenti in servizio di ogni azienda. Oltre a questo sistema di quote, la legge prevede la necessità di valutare attentamente le effettive capacità e aspirazioni delle PcD durante il processo di assunzione, per crearne un profilo più preciso. Inoltre, il diritto al lavoro delle PcD viene tutelato attraverso convenzioni tra i competenti uffici di collocamento mirato e i datori di lavoro. Queste convenzioni hanno tutte finalità diverse, tra le quali l'inserimento lavorativo vero e proprio, l'inclusione delle PcD che hanno particolari caratteristiche e difficoltà a entrare nel ciclo lavorativo ordinario, l'impiego temporaneo con finalità formative (Decreto Legislativo n. 276 del 2003). Altri strumenti che facilitano l'inserimento lavorativo delle PcD sono i programmi di tirocinio finalizzati all'inclusione sociale e alla riabilitazione e i progetti personalizzati finalizzati all'autonomia.

Il 14 settembre 2015 viene emanato il Decreto Legislativo n. 151 (2015)

per semplificare le procedure relative ai rapporti di lavoro e alle pari opportunità. Nel 2021 viene elaborata una legge (Legge n. 227 del 2021) che impone al governo di adottare nuovi decreti legislativi sui diritti delle PcD. Nel 2022 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali stabilisce le Linee guida per il collocamento mirato di questo particolare gruppo sociale (2022).

A sostegno dell'occupazione di queste persone, la legislazione italiana stabilisce le norme per il diritto al lavoro delle PcD (Legge n. 68, 1999). Questa legge introduce un sistema di obblighi, sanzioni e incentivi nei confronti delle aziende, finalizzato alla tutela delle PcD. Istituisce penalizzazioni economiche per chi non rispetta il sistema delle quote e bonus e sgravi fiscali per le aziende al fine di incoraggiare l'occupazione delle persone con disabilità. Questi benefici sono gestiti dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS) e dipendono dal grado di invalidità della persona riconosciuto dalla commissione medica. Si traducono in riduzioni della tassazione sul salario mensile lordo imponibile ai fini della previdenza sociale; l'entità della riduzione e la durata sono legate al grado di disabilità del lavoratore. Attualmente, ai dipendenti con disabilità intellettiva che hanno contratti stabili non inferiori a 12 mesi, viene concessa una riduzione della tassazione del 70% sulla retribuzione imponibile per un massimo di 60 mesi o per l'intero periodo lavorativo.

Tuttavia, il mercato del lavoro per le persone con disabilità in Italia deve affrontare una rete intricata di sfide, alcune delle quali non sono connesse al sistema legale. Innanzitutto, il basso livello culturale e la mancanza di concrete competenze professionali delle PcD spesso non si allineano con le richieste delle aziende, costituendo una barriera significativa all'impiego. Inoltre, l'esenzione dall'assunzione obbligatoria, vincolata dalla legge sul sistema delle quote per circa il 95% delle imprese italiane, limita ulteriormente le opportunità per le persone con disabilità. Comunque l'assunzione di una PcDI in piccole aziende o anche in quelle con un elevato livello di specializzazione può essere problematica, sia per l'azienda che per la PcD, poiché in questo caso il carico di lavoro richiederebbe personale altamente qualificato culturalmente e professionalmente. Inoltre la pratica dell'assunzione nominativa consente alle aziende di aggirare gli obblighi di legge a

scapito delle persone con disabilità grave, lasciando incerte le tutele civilistiche per le PcD nel caso venga loro rifiutata l'assunzione. L'assunzione per convenzione sembra quindi essere l'unico canale di accesso al lavoro per le PcDI, ma ciò non può essere imposto alle aziende.

Anche se il sistema legale sembra essere completamente strutturato, la governance di queste politiche è verticale e frammentata, lasciando le politiche attive e di sostegno al reddito scarsamente integrate.

Inoltre, il loro ruolo operativo ricade sui Centri per l'Impiego delle regioni, ma qui risulta evidente la mancanza di adeguate risorse finanziarie e umane. Oltretutto la diffusione di questi centri interessa principalmente le regioni meridionali, che hanno un numero inferiore di aziende sul territorio, e ciò riduce ulteriormente le potenziali opportunità di impiego per le persone con disabilità.

Per facilitare le assunzioni, potrebbero rivelarsi di aiuto fattori chiave come la liberalizzazione dei contratti, l'aumento e la semplificazione dell'interazione con le cooperative sociali, la flessibilità retributiva, l'adeguamento dei riferimenti territoriali, l'adozione diffusa dell'assunzione nominativa e una maggiore partecipazione tra aziende e centri per l'impiego per l'assunzione delle persone con disabilità.

## **1.2. Portogallo**

La Costituzione portoghese difende il lavoro come diritto di tutti, comprese, nello specifico, le persone con disabilità (Costituzione Repubblicana Portoghese, 1976, art. 71). Questo articolo attribuisce allo Stato anche il ruolo di creare una politica nazionale per la tutela del lavoro come diritto delle PcD. Ciò porta alla definizione della legge per la prevenzione, la riabilitazione e l'integrazione delle PcD (Assemblea della Repubblica, 2004). Questa legge assegna tutti i diritti alle PcD, pone le basi per la loro protezione in tutte le dimensioni della vita e annuncia la necessità di misure più specifiche. Una di queste misure è il sistema delle quote, tutelato dal Decreto Legge 29/2001 (Ministero della Riforma dello Stato e della Pubblica Amministrazione, 2001) che impone alle aziende, sia pubbliche che private, di riservare alle PcD una percentuale di posti vacanti all'interno dell'azienda. Successivamente, la legge 4/2019 (Assemblea della

Repubblica, 2019) ha ampliato gli enti pubblici a cui si applicava la legge precedente. Altre misure di azione positiva sono legate al Decreto Legge 7/2009 (Assemblea della Repubblica, 2009a) - che stabilisce che le PcD hanno diritto a un certo numero di permessi per motivi di salute - e alla Legge 35/2014 (Assemblea della Repubblica, 2014) - che garantisce l'assenza di trattenute in busta paga quando si usufruisce di questi permessi.

Oltre a queste misure, sono stati istituiti diversi programmi. Per esempio, l'RMA (Regime di Maggiore Accompagnamento), parte della Legge 49/2018 (Assemblea della Repubblica, 2018), è un programma connesso al Tribunale della Famiglia il cui obiettivo è che le PcDI siano accompagnate per esercitare pienamente, personalmente e consapevolmente i loro diritti e doveri, prevenendo o evitando decisioni dannose. Il MAVI (Modello di Supporto alla Vita Indipendente), connesso al Decreto Legge 129/2017 (Lavoro, Solidarietà e Sicurezza Sociale, 2017; Instituto Nacional para a Reabilitação, 2019), è un programma legato al sistema di welfare, il cui obiettivo è l'avvicinamento delle persone con disabilità alla piena autonomia. Quest'ultimo si differenzia dal primo in quanto risulta più completo riguardo ai desideri e alle volontà dell'individuo.

Oltre a queste leggi e programmi, il Portogallo dispone di altre forme di sostegno all'occupazione delle PcD. Esistono enti statali che si occupano in particolare della riabilitazione e dell'integrazione delle PcD, come il Segretariato nazionale e il Consiglio per la riabilitazione e l'integrazione delle PcD, che promuovono l'integrazione e l'adattamento di queste persone e valutano la corretta e completa attuazione delle politiche. Inoltre, la legge istitutiva per la prevenzione, la riabilitazione e l'integrazione delle PcD (Assemblea della Repubblica, 2004) prevede che tutti gli enti lavorino in modo articolato e cooperativo per raggiungere l'obiettivo della legge. Pertanto, tutti i centri distrettuali del sistema di welfare sostengono finanziariamente la creazione di strutture ragionevoli (Ministero del Lavoro e della Solidarietà Sociale, 2009) in collaborazione con l'Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) - un servizio pubblico nazionale per l'impiego. Quest'ultimo cerca di promuovere la creazione di posti di lavoro e il miglioramento della loro qualità

attraverso l'attuazione di politiche attive, in particolare il Programma di sostegno all'occupazione e alla qualificazione per le PcD e incapacità (2020). L'obiettivo principale di questo programma è fornire sostegno alle PcD che presentano difficoltà nell'accesso, nel mantenimento e nell'avanzamento sul lavoro. Le diverse fasi in cui agisce questo programma sono l'orientamento alla qualifica, il supporto al collocamento, il follow-up post-collocamento, l'adattamento al posto di lavoro e l'eliminazione delle barriere. Il sostegno finanziario a tutti questi programmi ed entità proviene dallo Stato, sancito dalla Legge 290/2009 (Assemblea della Repubblica, 2009). Quindi, oltre a tutti gli altri programmi e misure precedentemente descritti, come il sistema delle quote, le assenze giustificate e la loro retribuzione, e i programmi RMA e MAVI, ci sono anche il POISE (Piano Operativo per l'Inclusione Sociale e l'Occupazione) e il PSI (Provvedimento Sociale per l'Inclusione). POISE è un programma articolato in quattro punti strutturali, il terzo dei quali mira a promuovere l'inclusione, in particolare degli individui appartenenti ai gruppi sociali più vulnerabili (Eurocid, n.d.). Il PSI è un aiuto finanziario che può essere complementare al reddito da lavoro dell'individuo e mira a promuovere la sua autonomia e inclusione (Istituto da Segurança Social, 2017).

Anche se il lavoro può sembrare tutelato dall'ordinamento giuridico e sostenuto da varie misure e programmi, emergono alcune lacune nella sua attuazione. Ad esempio, il decreto legge che istituisce il sistema delle quote (Ministero delle Riforme dello Stato e della Pubblica Amministrazione, 2001) stabilisce che durante un colloquio di lavoro, la giuria valuti le capacità della PcD che si candida per il posto vacante in base alle esigenze del ruolo lavorativo. Questo dà alla giuria il potere di decidere se assumere o meno l'individuo con disabilità, anche se ci sono aiuti finanziari istituiti dal sistema di welfare che integrano le potenziali discrepanze.

Oltre a queste questioni legali, molti autori (Casimiro, 2023; Nogueira, 2022) sostengono che la mancanza di consapevolezza tra la popolazione sia uno dei punti più cruciali. La mancanza di consapevolezza determina la prevalenza dello stigma e può riflettere false credenze sulla produttività e sulle capacità delle PcD. Di conseguenza, la loro discriminazione e i comportamenti dannosi

possono avere un impatto negativo sull'ambiente di lavoro e persino diminuire la produttività delle PcD, se non la loro stessa esclusione. Inoltre, gli aspetti strutturali, funzionali e sociali del luogo di lavoro possono ostacolare il successo dell'integrazione delle PcD. Esiste una necessità cruciale di preparazione professionale e sociale non solo per le PcD che cercano lavoro, ma anche per l'azienda che le impiega e per il personale. Gli alti tassi di disoccupazione tra le PcD in Portogallo accentuano l'esclusione in atto, evidenziando la necessità per i datori di lavoro di cercare un sostegno esterno.

Per migliorare l'inclusività e l'integrazione, è essenziale affrontare queste sfide in modo globale. Le modifiche auspiccate dalle PcD comprendono maggiori opportunità di occupazione, adattamento del lavoro per soddisfare esigenze individuali e particolari, maggiore consapevolezza e sensibilità da parte di datori di lavoro e colleghi. Quest'ultimo dato implica una sensibilità sia nell'approccio che nel linguaggio specifico che si usa quando ci si rivolge a una PcD. Ciò porta alla necessità di fornire specifica formazione sulle pratiche inclusive.

Inoltre, in Portogallo vi è carenza di studi su questo tema e l'assenza di comitati etici all'interno delle aziende ostacola i progressi.

In sintesi, un cambiamento significativo richiede un'evoluzione fondamentale degli atteggiamenti, della consapevolezza e delle procedure sul posto di lavoro, insieme alla promozione di politiche inclusive e all'eliminazione delle antiche barriere.

### **1.3. Svezia**

In Svezia c'è un'attenzione particolare al modo in cui viene vista la disabilità. In precedenza, la disabilità era considerata una caratteristica individuale, ma ora si ritiene che sia una caratteristica dell'ambiente. Ciò significa che l'ambiente può presentare ostacoli e limitazioni che impediscono ad alcuni individui di partecipare pienamente alla vita sociale. Pertanto, la disabilità è ora vista come il risultato di un contesto non inclusivo. Il Riksdag, il parlamento svedese, ha chiesto di apportare modifiche alla legislazione, apportando importanti cambiamenti alla legge sulla discriminazione, alla legge Ombudsman sull'uguaglianza, alla legge sull'istruzione e a quella sull'assunzione dei lavoratori.



Questi cambiamenti hanno riconosciuto l'inadeguatezza dell'accesso alla vita sociale per le PcD come una nuova forma di discriminazione e hanno mirato a stabilire l'inclusione in tutte le dimensioni della vita. La politica sulla disabilità del Paese si basa sul principio dell'uguaglianza dei diritti per tutti, con l'obiettivo di garantire che le PcD partecipino alla vita sociale e abbiano le stesse opportunità degli individui senza disabilità in tutti i settori, compresi quelli produttivi e culturali.

La legge svedese prevede misure per garantire l'inclusione di tutti, principalmente attraverso forti obblighi da parte dei datori di lavoro, programmi di occupazione e abilitazione professionale, copertura universale e prestazioni sociali complete e accessibili. Il numero crescente di programmi e organizzazioni sostenuti dal governo e incentrati sull'accesso e sul mantenimento dell'occupazione per le PcD riflette i tassi di occupazione relativamente elevati della Svezia. Il Servizio Pubblico per l'Impiego svedese offre un programma di inserimento e follow-up occupazionale (SIUS) per sostenere le persone con disabilità funzionali nella ricerca e nel mantenimento di un impiego. Questo programma è un esempio di tale supporto. Il servizio SIUS fornisce supporto ai dipendenti con disabilità attraverso una comprensione più approfondita delle considerazioni e degli adattamenti di cui potrebbero aver bisogno sul posto di lavoro. Ciò avviene in accordo con il datore e i colleghi di lavoro. I dipendenti disabili vengono quindi guidati fino a quando non sono in grado di svolgere le loro mansioni in modo indipendente. Il governo offre inoltre protezione e sostegno finanziario alle imprese che operano nei settori dei beni e servizi, della sanità e dell'assistenza medica, in particolare a quelle con meno di 10 dipendenti.

Quando si valutano le politiche sociali dello Stato svedese nei confronti delle PcD, si può concludere che in generale hanno successo. Tuttavia, alcune questioni richiedono ancora attenzione. In particolare, sono state individuate carenze nei meccanismi di comunicazione e di follow-up, soprattutto per quanto riguarda le molestie e gli abusi di cui sono vittime le donne con disabilità. Di conseguenza, questo gruppo demografico vulnerabile continua a subire episodi di abuso. I casi di molestie e abusi possono provenire da fonti inaspettate, come dal personale dei fornitori di servizi privati o persino dalle famiglie delle

donne con disabilità. Questo gruppo specifico deve affrontare delle sfide per convincere le autorità e la società ad ascoltare le proprie rimostranze. La cultura del silenzio prevalente tra queste donne, che scelgono di non denunciare episodi di molestie o abusi, ne complica ulteriormente la risoluzione. Sono necessari interventi politici urgenti, tra cui ispezioni rigorose dei fornitori di servizi privati, il miglioramento delle barriere comunicative che le donne con disabilità devono affrontare per esprimere le loro preoccupazioni, insieme ad iniziative educative volte a responsabilizzare e incoraggiare queste donne a parlare. Le associazioni femminili e le organizzazioni non governative che si dedicano al sostegno delle PcD sono attivamente impegnate nell'elaborazione di soluzioni per le sfide affrontate dalle donne con disabilità. Manifestazioni e conferenze sono componenti fondamentali dei loro sforzi di advocacy, volti a prevenire il reiterarsi dei problemi. Gli enti sottolineano la necessità di affrontare il problema attraverso un approccio articolato che coinvolga sia le riforme sistemiche che l'educazione della società.

#### **1.4. Turchia**

Le tutele costituzionali della Turchia forniscono una base per salvaguardare i diritti e le condizioni delle PcD sul posto di lavoro. La Costituzione turca sostiene l'uguaglianza di diritti e libertà per tutti i cittadini, vietando la discriminazione basata sulla disabilità. La "Legge sulle persone disabili" (Legge n. 5378, 2005) delinea un insieme completo di diritti e tutele per le PcD, tra cui l'occupazione, garantendo pari accesso alle opportunità e partecipazione attiva alla forza lavoro.

Il sistema delle quote di occupazione obbliga i datori di lavoro con 50 o più dipendenti a riservare un minimo del 3% delle loro posizioni a lavoratori con disabilità. Il mancato rispetto di questo requisito può comportare sanzioni, incentivando così le aziende ad essere inclusive. I datori di lavoro sono inoltre tenuti a fornire soluzioni ragionevoli alle PcD, come la modifica dello spazio fisico di lavoro, l'attuazione di orari di lavoro flessibili o l'adattamento delle mansioni lavorative.

I centri di abilitazione professionale svolgono un ruolo fondamentale nell'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro,

offrendo formazione, consulenza e supporto. Il quadro giuridico garantisce ai lavoratori con disabilità l'erogazione di prestazioni di sicurezza sociale e servizi sanitari, garantendo l'accesso alle cure mediche essenziali e al sostegno finanziario. La discriminazione sulla base della disabilità è severamente vietata e le vittime di discriminazione sono autorizzate a ricorrere alle vie legali. La legge pone l'accento anche sull'accessibilità, sottolineando l'importanza di rendere accessibili gli edifici pubblici, i trasporti e i servizi alle PcD. Il governo turco collabora con le organizzazioni che si occupano di disabilità per sensibilizzare e formare i datori di lavoro e la società in generale, favorendo la comprensione e il sostegno dei diritti e delle esigenze delle persone con disabilità intellettiva.

Inoltre, il sistema statale e assistenziale turco ha attuato misure per promuovere l'occupazione delle PcDI. Tra queste, le quote di occupazione, che impongono ai datori di lavoro di riservare almeno il 3% dei posti di lavoro ai lavoratori con disabilità, e i centri di abilitazione professionale che offrono formazione e consulenza complete. Il sistema di welfare turco offre un sostegno finanziario, compresi i sussidi di invalidità e la sicurezza sociale, per garantire alle PcDI l'accesso alle risorse necessarie. I datori di lavoro sono inoltre obbligati per legge ad adottare soluzioni ragionevoli sul posto di lavoro, tra cui adattamenti fisici e modifiche delle mansioni, per creare un ambiente in cui le PcDI possano svolgere efficacemente il proprio ruolo. Sia il sistema di welfare che il quadro giuridico combattono attivamente la discriminazione delle PcDI sul lavoro, fornendo alle vittime possibilità di ricorso legale e rafforzando il principio della parità di trattamento sul posto di lavoro.

Tuttavia, nonostante l'istituzione di quote di occupazione per promuovere i lavoratori con disabilità, persistono problemi nel garantire conformità. I datori di lavoro spesso non rispettano la quota di occupazione del 3% prevista per i lavoratori con disabilità e i meccanismi di applicazione sono talvolta carenti. Lo stigma e i pregiudizi nei confronti delle PcDI sono prevalenti in molti luoghi di lavoro e portano a discriminazioni nelle decisioni di assunzione e promozione (Yilmaz, 2020). L'accesso limitato ai centri di abilitazione professionale è un altro problema, soprattutto nelle aree rurali, che

può impedire alle PcDI di ricevere formazione e supporto per le competenze essenziali (Aydemir-Döke, & Emir-Öksüz, 2017).

Anche l'inadeguatezza delle soluzioni ragionevoli per le PcDI, come l'accessibilità del luogo di lavoro, la flessibilità degli orari e la modifica dei compiti, ostacola la loro capacità di svolgere efficacemente il proprio lavoro. Esiste un divario significativo nella consapevolezza dei datori di lavoro e della società in generale riguardo alle capacità e ai potenziali contributi delle PcDI; sensibilizzare e combattere gli stereotipi è essenziale per migliorare le loro prospettive occupazionali (Aydemir-Döke, & Emir-Öksüz, 2017).

L'inconsistenza dei servizi di supporto, come il sostegno finanziario e i sussidi, può creare problemi per le PcDI nell'accesso al supporto necessario. Per affrontare queste sfide e migliorare l'attuazione dei quadri giuridici e politici per le PcDI sul posto di lavoro, è necessario adottare diverse misure:

- Migliorare l'applicazione della legge: Rafforzare i meccanismi di applicazione delle quote di occupazione e delle leggi antidiscriminazione, insieme all'imposizione di sanzioni più severe in caso di non conformità, può incoraggiare i datori di lavoro a rispettare i loro obblighi e a promuovere l'inclusione dei lavoratori con disabilità (Yilmaz, 2020).
- Attuare programmi di sensibilizzazione rivolti sia ai datori di lavoro sia al pubblico in generale per contrastare stereotipi e pregiudizi.
- Espandere la diffusione dei centri di riabilitazione professionale, in particolare nelle aree rurali, per garantire un accesso paritario alla formazione e al sostegno (Aydemir-Döke, & Emir-Öksüz, 2017).
- Stabilire meccanismi sistematici di monitoraggio e di reporting per valutare i progressi e le sfide nell'impiego delle PcDI (Temizkan et al., 2022).

### ***1.5. Osservazioni conclusive sulle PcDI nella Vita Lavorativa***

Tutti questi Paesi si sono impegnati a rispettare la Convenzione sui Diritti delle Persone con Disabilità (CDPD), dimostrando la loro determinazione a sostenere i principi delineati nella Convenzione, in particolare quelli relativi all'occupazione. Ciò include il riconoscimento

del diritto al lavoro alle PcD, l'opportunità di mantenere il proprio posto di lavoro e la promozione di ambienti di lavoro inclusivi. Di conseguenza, ogni Paese ha implementato un quadro giuridico completo per proteggere e promuovere i diritti delle PcD sul posto di lavoro.

La Convenzione rafforza inoltre l'importanza che le nazioni attuino misure per promuovere e proteggere questi diritti. In particolare, una caratteristica comune a questi Paesi è l'istituzione di un sistema di quote proattivo all'interno delle aziende pubbliche e private. Questo sistema mira a garantire opportunità di lavoro alle PcD, riservando loro una percentuale specifica di posti vacanti. Tuttavia, vale la pena di notare che queste quote spesso non vengono rispettate, e anche qualora lo siano, esse non riflettono necessariamente la percentuale effettiva di PcD nella forza lavoro, con il risultato di un numero elevato di PcD disoccupate in questi Paesi. Tale discrepanza può essere connessa a una carenza di consapevolezza da parte della popolazione generale e allo stigma che ne deriva. Un'altra caratteristica comune è l'esistenza di una legislazione in tutti questi Paesi che riconosce le soluzioni ragionevoli come essenziali per l'inclusione e l'adattamento delle PcD nei contesti lavorativi. Gli adattamenti di cui si parla possono comprendere adattamenti fisici, come la modifica delle strutture del luogo di lavoro, e il supporto pedagogico, come la flessibilità dei ruoli e degli orari di lavoro. In questi Paesi, le aziende sono obbligate per legge a implementare tali adattamenti, che sono sostenuti finanziariamente dal sistema sociale.

Inoltre, tutti questi Paesi hanno programmi di formazione progettati per facilitare l'accesso all'occupazione delle PcD, come mezzo per promuovere l'inclusione. Tuttavia, una sfida comune a tutti questi Paesi è rappresentata dalle opportunità e dal sostegno limitati disponibili per le persone con disabilità, sia per quanto riguarda la riabilitazione che l'accesso ai centri per l'impiego.

Affrontare queste sfide molteplici richiede un approccio olistico. Ciò include non solo il miglioramento delle misure normative, ma anche la creazione di quadri di supporto completi per colmare il divario tra l'intento giuridico e l'effettiva inclusione sul posto di lavoro. Pertanto, è essenziale rafforzare la regolamentazione, il monitoraggio e la

valutazione dell'attuazione della legge, insieme all'espansione della portata dei centri, all'implementazione di iniziative di sensibilizzazione e a programmi di sensibilizzazione.

## **2. Adattamenti Ragionevoli nel Contesto Lavorativo delle PcDI**

Gli adattamenti ragionevoli sono fondamentali per l'inclusione delle PcDI sul posto di lavoro (Wood et al., 2019). Questi adattamenti e soluzioni, che fanno parte del processo interattivo tra dipendente e datore di lavoro, possono avere un impatto significativo sul processo di assunzione e sull'inserimento lavorativo di questa categoria demografica (Dovigo, & Zappella, 2014). Tuttavia, ci sono preoccupazioni riguardo ai costi e all'applicazione di queste soluzioni, così come la paura della divulgazione e i potenziali rischi per la salute mentale dei dipendenti (Zuckerman, 2016). Nonostante queste sfide, l'inclusione sul posto di lavoro è un diritto per le persone con DI e può portare al loro sviluppo personale e professionale (Pereira-Silva et al., 2018).

Nelle pagine seguenti analizzeremo i contesti legali per garantire questi adattamenti e soluzioni, basandoci sulla situazione in Italia, Portogallo, Svezia e Turchia.

### **2.1. Italia**

L'ordinamento giuridico italiano affronta il concetto di soluzione ragionevole e contemporaneamente istituisce un Osservatorio nazionale che si occupa di monitorare e affrontare le esigenze e le condizioni delle PcD (legge n. 18 del 2009). Tra le varie leggi e decreti, la legge n. 68 (1999), in particolare agli articoli 4 e 10, impone ai datori di lavoro l'obbligo di intraprendere "tutti i possibili adattamenti dell'organizzazione produttiva" allo scopo di prevenire i licenziamenti. Il Decreto Legislativo n. 216 (2003), modificato dal Decreto Legge dell'8/04/2008, n. 59, si basa su quest'ultimo, imponendo l'attuazione di questi adattamenti ragionevoli al fine di garantire la piena uguaglianza per le PcD. La mancata attuazione di tali misure è considerata discriminatoria e sottolinea l'importanza di creare un ambiente di lavoro inclusivo. In questa attuazione, il datore

di lavoro è tenuto a ricercare le soluzioni più idonee che rispettino i diritti del lavoratore senza imporre oneri sproporzionati (Decreto Legislativo n. 81 del 2008, art. 42). In caso di controversie legali, l'onere della prova spetta al datore di lavoro. Questi accomodamenti ragionevoli sono parzialmente rimborsati, secondo la legge n. 99 (2013), non solo incentivando le aziende ad assumere PcDI ma anche promuovendo la loro accessibilità.

Per quanto riguarda la discriminazione sul luogo di lavoro, il quadro normativo non solo garantisce alle PcD la possibilità di essere rappresentate da un'associazione in caso di controversie (Legge n. 67, 2006), ma delinea anche procedure e regolamenti chiari per affrontare e risolvere tali casi (Decreto Legislativo n. 150, 2011).

L'approccio italiano all'adozione di soluzioni ragionevoli parte dall'abbattimento delle barriere architettoniche negli edifici pubblici e privati, imposto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (Legge n. 13 del 1989; D.P.R. n. 503 del 1996; Decreto Legislativo n. 503 del 1996). 503 del 1996; Decreto Legislativo n. 81 del 2008), ponendo le basi per un ambiente inclusivo. Le amministrazioni pubbliche designano i disability manager per la supervisione di queste iniziative. Inoltre, il governo ha messo in atto alcune iniziative per migliorare la qualificazione e la spendibilità delle PcD. La Regione Piemonte collabora con agenzie accreditate, una delle quali offre corsi di formazione professionale per PcDI. Anche la città di Milano sostiene ulteriormente l'inclusività con corsi specializzati per PcDI. Ma questi corsi di qualificazione nascono anche dal settore privato, poiché i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro obbligano gli enti del settore a istituire corsi di formazione su misura. Altri tipi di iniziative sono i progetti personalizzati, come in Unicredit, dove unità specializzate che collaborano con i sindacati affrontano i problemi legati alle condizioni di lavoro delle PcDI. Una delle soluzioni è l'individuazione di un tutor. Oltre a ciò, i contratti nazionali garantiscono a queste persone anche la flessibilità sul posto di lavoro. Tra queste, la trasformazione dei rapporti di lavoro in part-time, la flessibilità degli orari e la scelta della sede di lavoro. Queste iniziative riflettono complessivamente l'impegno a promuovere ambienti di lavoro inclusivi e di supporto per le PcDI, comprendendo l'accessibilità fisica, la formazione professionale

e i diritti specifici del lavoro.

Tuttavia, quando si tratta di accedere e utilizzare le tecnologie assistive, sorgono alcune sfide. Le principali sfide per le PcDI nell'accesso e nell'utilizzo di queste tecnologie riguardano la loro esclusione dal mondo del lavoro. Di solito, ciò accade a causa delle disparità relative ai loro livelli di istruzione e formazione, più bassi rispetto a quelli della popolazione in generale. Ciò si traduce nella mancanza di empowerment di queste persone. Pertanto, il rafforzamento e il miglioramento delle loro abilità e competenze è cruciale per ottenere un impiego significativo, che consenta alle PcDI l'autonomia di fare scelte autodeterminate.

Un altro caso di esclusione emerge nel caso di automazione sul posto di lavoro. Ancora una volta, a causa della mancanza di competenze, le PcDI non sono considerate in grado di lavorare in un ambiente digitalizzato, anche se alcune cooperative sociali hanno dimostrato come sia possibile organizzare con successo attività lavorative per queste persone nel campo della dematerializzazione e dell'inserimento dati. Considerando il ruolo della digitalizzazione, è imperativo integrare le PcD nella forza lavoro digitale. Oltre all'adattamento tecnologico, è essenziale fornire un supporto su misura. Il progetto "Lavoro e Psiche" di Fondazione Cariplo e il progetto "Tsunami" della Regione Piemonte si concentrano su questa esigenza, consentendo alle PcDI di accedere a tutoraggio o job coach, così da garantire loro la possibilità di acquisire le conoscenze, abilità e competenze necessarie per comprendere l'ambiente di lavoro e le mansioni da svolgere. Questo supporto è essenziale per l'autonomia delle PcDI sul posto di lavoro.

## **2.2. Portogallo**

Nel sistema giuridico portoghese, esiste una legge che sottolinea l'importanza che le aziende affrontino le limitazioni funzionali attraverso adattamenti del lavoro e ausili tecnici, evidenziando l'impegno all'inclusività (Ministero della Riforma dello Stato e della Pubblica Amministrazione, 2001). La legge di base per la prevenzione, la riabilitazione e l'integrazione delle PcD (Assemblea della Repubblica, 2004) impone alle aziende pubbliche e private



l'obbligo di compiere tutti gli sforzi necessari per attuare questi accomodamenti ragionevoli al fine di ottenere un luogo di lavoro più inclusivo. Tutti questi adattamenti sono sostenuti finanziariamente dal sistema sociale, come previsto dalla legge 290/2009 (Assemblea della Repubblica, 2009b), e dall'Istituto per l'impiego e la formazione professionale (Iefp), anch'esso vincolato dal decreto legge 290/2009, che estende gli aiuti finanziari dell'Iefp. Inoltre, il DL 93/2009 (Ministero del Lavoro e della Solidarietà Sociale, 2009) stabilisce un sistema per la fornitura di prodotti di assistenza alle PcD, mentre la Direttiva 7225/2015 (Ministero della Solidarietà, dell'Occupazione e della Sicurezza Sociale, 2015) delinea le procedure generali per l'assegnazione e il finanziamento dei prodotti di assistenza.

Pertanto, ciò implica l'esistenza di iniziative incentrate sulle soluzioni ragionevoli. Per iniziare, la Carta portoghese sulla Diversità, lanciata nel marzo 2016, fornisce misure concrete per promuovere la diversità e le pari opportunità sul posto di lavoro. Esiste un ampio piano d'azione nell'ambito del Programma Nazionale per l'Occupazione (IEFP). Il programma per l'occupazione mira a fornire un supporto alla qualificazione delle PcD attraverso l'orientamento. Si concentra sulla formazione per la qualificazione, sull'inserimento lavorativo e sul monitoraggio post-collocamento, sull'adattamento del posto di lavoro e sull'eliminazione delle barriere, con incentivi finanziari per le imprese che intraprendono questi adattamenti, sostenuti anche dai Centri distrettuali del sistema sociale (Ministero del Lavoro e della Solidarietà sociale, 2009). Altre misure occupazionali mirate includono la vicinanza al mercato del lavoro, metodi di impiego alternativi, sostegno all'accessibilità e alla partecipazione, supporto tecnico per l'integrazione e la reintegrazione, metodologie specifiche per il reinserimento non autonomo e quote di occupazione sia nel settore pubblico che in quello privato, come indicato nella Legge per la promozione dei diritti delle persone con disabilità.

Inoltre, iniziative come il Valuable Network, cofinanziato dalla Commissione Europea attraverso il programma Erasmus+, mirano a rafforzare la responsabilità sociale delle imprese promuovendo l'inclusione delle PcD nel mercato del lavoro. Il progetto Adapt4You, sostenuto da fondi IEFP, cerca di fornire soluzioni per sostenere

questi sforzi. Altri progetti, come l'Operazione Tampinhas, si basano sul contributo della popolazione alla creazione di tecnologie. Oppure il Programma di inclusione della Fundação Altice, che offre una tecnologia assistiva più personalizzata su richiesta.

Sebbene il Portogallo disponga di enti e leggi che tutelano i diritti delle PcDI a usufruire di soluzioni ragionevoli, il loro utilizzo presenta alcune sfide. L'APD (2012) ha sollevato la questione relativa alla burocrazia che ciò comporta. In particolare, sono in discussione la facoltà di offrire tecnologie aggiornate e la possibilità finanziaria di fornirle tempestivamente. Il tempo di attesa per le tecnologie assistive da parte degli enti responsabili può rappresentare un ostacolo per l'azienda che vuole occupare il posto vacante. Pertanto, è necessario semplificare questo processo. Le misure proposte includono il decentramento e l'istituzione di un centro di monitoraggio per garantire la qualità e la tempestività delle risposte. Per quanto riguarda l'uso delle tecnologie assistive, le sfide principali risiedono nei livelli linguistici e di alfabetizzazione digitale di questo gruppo specifico. Il fatto che i contenuti non siano adattati alle capacità globali delle PcDI costituisce un ostacolo al loro accesso alle informazioni. Ciò evidenzia la necessità di facilitarne l'uso adattando queste tecnologie a ogni singola esigenza.

### **2.3. Svezia**

La Svezia dispone di una solida legislazione per migliorare l'accessibilità nella società, come dimostra la "Legge sulla pianificazione e l'edilizia". Questa legge richiede la rimozione delle barriere facilmente rimovibili negli edifici e negli spazi pubblici. Un esempio di questo impegno è la Legge sull'Adattamento dei Trasporti Pubblici per i Disabili, in vigore dal 1979.

Samhall è un esempio di sostegno pubblico. Samhall è un'istituzione che opera nell'ambito dell'Agenzia Pubblica svedese per l'Occupazione e mira a migliorare le opportunità di lavoro per le PcD con capacità lavorative ridotte o che non riescono a trovare lavoro o sostegno. Il suo obiettivo primario è creare opportunità di lavoro per le PcD, offrendo loro un posto nel mercato del lavoro ordinario. Tuttavia, sono disponibili altre forme di sostegno governativo. I servizi sanitari e sociali municipali

hanno attuato iniziative per garantire alle PcD soluzioni ragionevoli all'interno della forza lavoro. Queste iniziative si concentrano sulla creazione di un ambiente di sostegno per un'occupazione duratura, compreso l'accesso al lavoro e il suo mantenimento. Inoltre, i fondi per il settore dei trasporti coprono le spese per gli spostamenti da e verso il luogo di lavoro. Riconoscendo l'importanza di un ambiente di vita adeguato, i servizi forniscono un sostegno finanziario per le spese e gli adattamenti relativi alla casa. Inoltre, adottano un approccio globale con il "supporto al ciclo di vita", sottolineando l'assistenza e la guida continue durante il percorso di vita dell'individuo. Questi sforzi dimostrano un impegno nei confronti di inclusione ed empowerment, con l'obiettivo di integrare le persone con disabilità nella forza lavoro e nella società. Inoltre, i governi locali hanno istituito un "consiglio sociale comunale". Questi consigli operano all'interno dei confini comunali e conducono esami e ricerche sulle condizioni di vita dei residenti. Intraprendono anche studi per diffondere informazioni fra i cittadini sui servizi sociali offerti dal Comune.

#### **2.4. Turchia**

La Costituzione della Turchia del 1982 prevede garanzie costituzionali per assicurare la protezione dei diritti di tutti gli individui, compresi quelli con disabilità. Adotta i principi di parità di trattamento e assenza di pregiudizi. La Turchia ha emanato una legislazione che proibisce esplicitamente la discriminazione basata sulla disabilità, nota come legge antidiscriminazione. Le leggi rilevanti in questo contesto comprendono il Codice Penale Turco (Legge n. 5237) e la Legge sulle Persone Disabili (Legge n. 5378). Queste leggi hanno una funzione cruciale nel contrastare e sanzionare la discriminazione nei confronti delle PcD. La Legge sul lavoro (Legge n. 4857) in Turchia stabilisce che i datori di lavoro debbano offrire sistemazioni adeguate ai dipendenti con disabilità.

Per quanto riguarda l'istruzione inclusiva, leggi come la Legge sull'Istruzione e la Formazione Primaria e la Legge sulle Persone con Disabilità, impongono alle istituzioni scolastiche di fornire le soluzioni essenziali per garantire pari opportunità educative agli studenti con disabilità. Per quanto riguarda i servizi sociali e i benefici finanziari,

questi diritti sono vincolati dalla Legge sulle Persone con Disabilità e includono l'accesso all'assistenza sanitaria, insieme a programmi di riabilitazione e sostegno finanziario per migliorare la qualità della vita delle PcD.

Inoltre, la Turchia ha firmato accordi internazionali come la CDPD delle Nazioni Unite.

Di conseguenza, il Paese sta collaborando con organizzazioni governative e non governative per promuovere soluzioni ragionevoli per le PcDI sul posto di lavoro. Le normative governative mirano a creare un ambiente inclusivo in cui le sistemazioni ragionevoli sono richieste per legge, promuovendo le pari opportunità per le PcDI. Le organizzazioni non governative (ONG) e i gruppi di advocacy forniscono orientamento, sostegno e risorse alle PcD e alle loro famiglie. Le campagne di sensibilizzazione sfidano gli stereotipi e cambiano la percezione delle PcDI, educando i datori di lavoro e la società sui loro distintivi punti di forza. Alcune ONG offrono servizi di inserimento lavorativo e di supporto, agendo come intermediari per abbinare le persone con disabilità intellettiva a datori di lavoro idonei e assisterle nell'ottenere e mantenere un impiego. Questa collaborazione dimostra l'impegno della Turchia a creare un ambiente di lavoro più inclusivo e favorevole alle PcDI, promuovendo in ultima analisi la partecipazione attiva alla forza lavoro (AydemirDöke, & Emir-Öksüz, 2018; Bader et al., 2013).

Nonostante ciò, in Turchia le PcDI devono affrontare sfide significative nell'accesso e nell'utilizzo delle tecnologie assistive, che sono strumenti essenziali per la loro partecipazione all'istruzione, all'occupazione e all'inclusione sociale. Queste sfide includono una consapevolezza e un'educazione limitate, costi elevati associati alle tecnologie assistive, mancanza di personalizzazione e localizzazione, disponibilità limitata nelle aree rurali, ostacoli burocratici e mancanza di formazione e supporto tecnico.

La scarsa consapevolezza e l'educazione limitata riguardo alle tecnologie assistive possono portare a un inadeguato utilizzo degli strumenti disponibili, ad esempio in ambito scolastico, ostacolando le opportunità educative degli studenti. I costi elevati possono rendere questi dispositivi inaccessibili per molti individui e per le famiglie,

soprattutto in Paesi con disparità economiche come la Turchia. Anche la personalizzazione e la localizzazione delle tecnologie assistive possono rappresentare una sfida, poiché spesso devono soddisfare esigenze specifiche e requisiti linguistici.

La disponibilità limitata nelle aree rurali complica ulteriormente il problema, poiché l'accesso alle tecnologie assistive è spesso concentrato nelle aree urbane, lasciando gli individui delle aree rurali in una posizione di svantaggio. Gli ostacoli burocratici, come le complesse pratiche burocratiche e i lunghi tempi di attesa, possono ritardare il processo di acquisizione delle tecnologie assistive, in particolare quando si ottengono l'approvazione e i finanziamenti attraverso il sistema sanitario. Per affrontare queste sfide è necessario un approccio globale che coinvolga iniziative governative, istituzioni educative, operatori sanitari, organizzazioni non governative e settore privato. Gli sforzi di collaborazione sono essenziali per aumentare la consapevolezza, ridurre i costi, personalizzare le tecnologie in base alle esigenze locali, migliorare l'accesso nelle aree rurali, snellire i processi burocratici e fornire formazione e supporto tecnico.

## ***2.5. Osservazioni Conclusive sulle Soluzioni Ragionevoli nel Contesto Lavorativo per le PcDI***

L'obbligo di adottare queste soluzioni ragionevoli è sancito dalla legge in tutti e quattro i Paesi e sebbene quest'obbligo ricada principalmente sulle aziende, è lo Stato a fornire il sostegno finanziario.

Quando tale sostegno finanziario non è disponibile, altri enti non governativi collaborano alla creazione di modalità per fornire soluzioni ragionevoli alle persone con disabilità. La collaborazione non serve solo a ridurre i costi, ma anche a migliorare l'accessibilità.

Tuttavia, rimangono delle sfide da affrontare: la spesa elevata, la diffusione limitata a regioni specifiche, le complessità burocratiche e l'assenza di un'adeguata formazione e supporto tecnico per la sensibilizzazione della popolazione in generale. Ciò ribadisce la necessità di incrementare le regioni in cui le PcD possono accedere a queste tecnologie, di semplificare i processi burocratici e la personalizzazione delle risposte in base alle esigenze individuali, di realizzare più iniziative di sensibilizzazione e di investire in formazione

e supporto tecnico.

## **Riconoscimenti**

Questo capitolo è stato sviluppato nell'ambito del progetto No Barriers to Employment. (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826).

## **Riferimenti e Bibliografia**

- A.P.D. (2012). Employment and People with Disabilities. Instituto Nacional para a Reabilitação.
- Agreement between the Government, the Regions and the Autonomous Provinces of Trento and Bolzano. (2012). In Law no. 92 of 28 June 2012 (Labor and Social Policies). Agreement, pursuant to Article 1, Paragraph 34, of 28-06-2012, no. 92. <http://archivio.statoregioni.it/DettaglioDoc6350.html>
- Alveare Cooperativa Sociale. <https://www.alveare.coop/>
- Arcobaleno Segnali Di Senso. <https://cooparcobaleno.net/>
- Ari, I. A., & Inan, F. A. (2010). Assistive Technologies for Students with Disabilities: A Survey of Access and Use in Turkish Universities. Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET, 9(2), 40-45.
- Assembly, G. (2006). Resolution adopted by the General Assembly, Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Agenda, 67(b).
- Aydemir-Döke, D., Emir-Öksüz, E. (2018). Rehabilitation Services in Türkiye. In D. Harley, N. Ysasi, M. Bishop, A. Fleming (Eds.), Disability and Vocational Rehabilitation in Rural Settings. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-64786-9\\_22](https://doi.org/10.1007/978-3-319-64786-9_22)
- Bader, V., Alidadi, K., & Vermeulen, F. (2013). Religious diversity and reasonable accommodation in the workplace in six European countries: An introduction. International Journal of Discrimination and the Law, 13(2-3), 54-82. <https://doi.org/10.1177/1358229113493691>
- Casimiro, C. (2023). O Paradigma Empresarial da Equidade Sociocomunicacional Organizacional Entre Pessoas com Perda Auditiva e Ouvintes. Revista Comunicando, 12(2). <https://doi.org/10.58050/comunicando.v12i2.330>
- Cooperativa Sociale Giovani Rilegatori. <https://www.giovanirilegatori.it/>
- Decree no. 179 of 18 October 2012, "Further urgent measures for the growth of the Country" converted with amendments by Law no. 221 of 17 December 2012. (2012). Official Gazette no. 294 of 18-12-2012
- Decree no. 289 of 12 December 2017, Adoption of the second two-year action programme for the promotion of the rights and integration of persons with disabilities. (2017). Official Gazette no. 289 of 12-12-2017.

- Decree no. 65 of 18 March 2017, Definition and updating of the essential levels of care, referred to in Article 1, paragraph 7, of Legislative Decree no. 502 of 30 December 1992. (2017). Official Gazette no. 65 of 18-03-2017
- Decree no. 75 of 1 March 2005, Regulation implementing Law no. 4 of 9 January 2004 to promote access to IT tools for the disabled. (2005). Official Gazette no. 101 of 3 May 2005
- Decree no. 81 of 8 April 2008, Implementation of Article 1 of Law no. 123 of 3 August 2007 on the protection of health and safety in the workplace. (2008). Official Gazette no. 101 of 30-04-2008
- Decree-Law converted with amendments by Law no. 101 of 6 June 2008. (2008). Official Gazette no. 132 of 07/06/2008.
- Decree-Law no. 29 of 3 february 2001. (2001). Diário da República n.º 29/2001, Série I-A de 2001-02-03. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>
- Decree-Law no. 51 of 5 May 2015, Urgent provisions on the relaunch of agricultural sectors in crisis, support for agricultural enterprises affected by events of an exceptional nature and rationalization of ministerial structures. (2015). Official Gazette General Series n.103 of 06-05-2015.
- Decree-Law no. 59 of 8 April 2008, Urgent provisions for the implementation of Community obligations and the execution of judgments of the Court of Justice of the European Communities. (2008). Official Gazette No. 84 of 09-04-2008.
- Decree-Law no. 76 of 28 June 2013, First urgent measures for the promotion of employment, in particular of young people, social cohesion, as well as in the matter of Value Added Tax (VAT) and other urgent financial measures. (2013). Official Gazette General Series n.150 of 28-06-2013.
- Dehuri, B. K., & Mukund, B. (2016). Recent Trends and Issues in Vocational Rehabilitation of People with ID. In R. T. Gopalan (Ed.), Handbook of Research on Diagnosing, Treating, and Managing Intellectual Disabilities (pp. 283-309). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-0089-6.ch015>
- Donelly, M., Hillman, A., Stancliffe, R. J., Knox, M., Whitaker, L., & Parmenter, T. R. (2010). The role of informal networks in providing effective work opportunities for people with an intellectual disability. *Work*, 36(2), 227-237. <https://doi.org/10.3233/wor-2010-1023>
- Dovigo, F., & Zappella, E. (2014). Leading Practices on Workplace Disability Inclusion: An Analysis of Vocational and Career Development. In *The Power of Education Research for Innovation in Practice and Policy*.
- Eurocid. (n.d.).Operational Program for Social Inclusion and Employment (POISE). <https://eurocid.mne.gov.pt/faqs/programa-operacional-para-inclusao-social-e-emprego-poise>
- European Disability Forum. Advocating for inclusive EU policy. <https://www.edf-feph.org/policy/>

- European Disability Forum. Swedish Disability Rights Federation. <https://www.edf-feph.org/our-members/swedish-disability-rights-federation/>
- European Disability Forum. Welcome to EDF. <https://www.edf-feph.org/>
- Faruk, O., & Cagiltay, K. (2012). Disability and Assistive Technology. 6th International Computer & Instructional Technologies Symposium, October 4th - 6th 2012 Gaziantep University, Türkiye.
- Fondazione Cariplo. Lavoro&Psiche. <https://www.fondazionecariplo.it/it/progetti/servizi/lavoropsiche/lavoro-psiche.html>
- Garante Regionale Dei Diritti Della Persona. (2018). Disabilità, Divieta di Discriminazioni e Obbligo di Accomodamento Ragionevole Delle Posizioni Lavorative. I Quaderni dei Diritti. [https://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/export/sites/consiglio/pagine/garante-diritti-persona/garante/.allegati/QUADERNODIRITTI5\\_2018\\_3.pdf](https://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/export/sites/consiglio/pagine/garante-diritti-persona/garante/.allegati/QUADERNODIRITTI5_2018_3.pdf)
- Giovannone, M. (2022). L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia. Rome. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms\\_874035.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms_874035.pdf)
- Giovannone, M. (2022). L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia. Rome. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms\\_874035.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms_874035.pdf)
- Instituto da Segurança Social. (2017). Practical guide: Social provision for inclusion (base component). [https://www.apsa.org.pt/images/legislacao/Presta\\_Social\\_inclusao-00000002.pdf](https://www.apsa.org.pt/images/legislacao/Presta_Social_inclusao-00000002.pdf)
- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2020). Employment and Support Program for People Qualification with Disabilities and Disabilities. [https://www.iefp.pt/documents/10181/190733/FS\\_PEAPCDI\\_19-05-2020/9d8001b1-123c-4da9-8b6d-da3ed3633cea](https://www.iefp.pt/documents/10181/190733/FS_PEAPCDI_19-05-2020/9d8001b1-123c-4da9-8b6d-da3ed3633cea)
- Instituto Nacional para a Reabilitação. (2019). Practical Guide: The rights of people with disabilities in Portugal. [https://www.inr.pt/documents/11309/283719/guia\\_pratico\\_acessivel\\_4\\_2\\_2020.pdf/6cc43949-c5f9-4658-9f9c-5b055b61ee97](https://www.inr.pt/documents/11309/283719/guia_pratico_acessivel_4_2_2020.pdf/6cc43949-c5f9-4658-9f9c-5b055b61ee97)
- Instituto Nacional para a Reabilitação. (2023). Guidance Guide: Supporting product allocation system. [https://www.inr.pt/documents/11309/133215/Guia+Orientador+SAPA\\_0324/4fe442d2-86dc-4503-9733-4f222a24c125](https://www.inr.pt/documents/11309/133215/Guia+Orientador+SAPA_0324/4fe442d2-86dc-4503-9733-4f222a24c125)
- Instituto Nazionale Analisi Politiche Pubbliche (INAPP). (1999). In Eighth Report to Parliament on the state of implementation of Law 12 March 1999, no. 68 "Norms for the right of disabled people to work". Official Gazette General Series no. 68 of 23-03-1999 - Ordinary Supplement n. 57.
- ISFOL (2014). Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica; [a cura di Grazia Ferri, Daniela Pavoncello, Amedeo Spagnolo], Roma.
- Italian Supreme Court, Judgment No. 7755/1998.
- Law no. 104 of 05 February 1992, Framework law for assistance, social integration and the rights of handicapped people. (1992). Official Gazette no. 39 of 17-



02-1992

- Law no. 104 of 5 February 1992, Framework Law for assistance, social integration and rights of handicapped people. (1992). Official Gazette General Series n. 39 del 17-02-1992 – Ordinary supplement n.30. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/1992/02/17>
- Law no. 13 of 9 January 1989, “Provisions to encourage the overcoming and elimination of architectural barriers in private buildings”. (1989). Official Gazette General Series no. 145 of 23-06-1989 - Ordinary Suppl. no. 47.
- Law no. 227 December 2021, Delegation to the Government on disability. (21G00254). (2021). Official Gazette General Series no. 309 of 30-12-2021. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/12/30/21G00254/sg>
- Law no. 4 of 9 January 2004, Dispositions to favour disabled people’s access to IT tools. (2004). Official Gazette no. 13 of 17-01-2004
- Law no. 5378 of 1 July 2005. (2005). Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.
- Law no. 67 of 1 March 2006, “Measures for the judicial protection of persons with disabilities who are victims of discrimination”. (2006) the Official Gazette - General Series no. 54 of 06-03-2006.
- Law no. 68 of 12 March 1999, Norms for the right of disabled people to work. (1999). Official Gazette no. 68 of 23-03-1999
- Law no. 68 of 12 March 1999, Norms for the right of disabled persons to work. (1999). Official Gazette General Series no. 68 of 23-03-1999 - Ordinary Supplement n. 57. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/1999/03/12>
- Law No. 69 of 18 June 2009. (2009). Official Gazette - General Series No. 220 of 21-09-2011.
- Law no. 99 of 9 August 2013. (2013). Official Gazette General Series n.196 of 22-08-2013.
- Legislative Decree no. 150 of 1 September 2011, Supplementary provisions to the Code of Civil Procedure on the reduction and simplification of civil proceedings, pursuant to Article 54 of Legislative Decree no. 216 of 9 July 2003, Implementation of Directive 2000/78/EC for equal treatment in employment and occupation. (2003). Official Gazette General Series n.187 of 13-08-2003.
- Legislative Decree no. 151 of 14 September 2015, Provisions for rationalization and simplification of procedures and fulfilments for citizens and businesses and other provisions on employment relations and equal opportunities. (2015). In Law No. 183 of 10 December 2014. (15G00164). Official Gazette General Series no.221 of 23-09-2015 - Ordinary Supplement no. 53. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/2015/09/14>
- Legislative Decree no. 276 of 10 September 2003, Implementation of the delegations on employment and the labor market. (2003). In Law no. 30 of 14 February 2003. OJ General Series no. 235 of 09-10-2003 - Ordinary Supplement no.

15. [https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie\\_generale/2003/10/09](https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/2003/10/09)  
Legislative Decree no. 81 of 9 April 2008, Implementation of Article 1 of Law no. 123 of 3 August 2007 on the protection of health and safety in the workplace. (2008). Official Gazette General Series no. 101 of 30-04-2008 - Ordinary Suppl. no. 108.
- Legislative Decree no. 81 of 9 April 2008, Implementation of Article 1 of Law 3 August 2007, n. 123, regarding the protection of health and safety in the workplace. (2008) Official Gazette General Series n.101 of 30-04-2008 - Ordinary Suppl. n. 108.
- Ministry of Finance and Public Administration - General Directorate of Administration and Public Employment. (2009). Collective Labour Agreement no. 1/2009. Diário da República n.º 188/2009, Série II de 2009-09-28. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordo-colectivo-trabalho/1-2009-1593806>
- Ministry of Labor and Social Policies. (2022). Decree no. 43 of 11 March 2022, Guidelines on the targeted employment of persons with disabilities: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/norme-sul-collocamento-al-lavoro-delle-persone-disabili/pagine/default>
- Ministry of Labor and Social Solidarity. (2009). Decree-Law no. 93/2009. Diário da República n.º 74/2009, Série I de 2009-04-16. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/93-2009-603884>
- Ministry of Labor and Social Solidarity. (2009). Decree-Law no. 93/2009. Diário da República n.º 74/2009, Série I de 2009-04-16. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/93-2009-603884>
- Ministry of Solidarity, Employment and Social Security. (2015). Despacho no. 7225/2015. Diário da República n.º 126/2015, Série II de 2015-07-01. <https://files.dre.pt/2s/2015/07/126000000/1760117602.pdf>
- Ministry of State Reform and Public Administration. (2001). Decree-Law no. 29/2001. Diário da República n.º 29/2001, Série I-A de 2001-02-03. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>
- Ministry of State Reform and Public Administration. (2001). Decree-Law no. 29/2001. Diário da República n.º 29/2001, Série I-A de 2001-02-03. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>
- Nogueira, M. A. G. (2022). Como a formação profissional e as entidades podem ajudar a pessoa com deficiência na integração ao mercado de trabalho: estudo de caso coletivo. In CICS. NOVA IPLeia and ESECS.Politécnico de Leiria (Eds.), Livro de Atas - 9.ª Conferência Internacional de Mediação Intercultural e Intervenção Social - Vivência(s), Convivência(s) e Sobrevivência(s) em Contexto de Pandemia: Relatos e Experiências (pp. 143-152). <https://doi.org/10.25766/8tbp-q708>
- Pereira-Silva, N. L., Furtado, A. V., & Andrade, J. F. (2018). Workplace Inclusion from the Standpoint of Individuals with Intellectual Disabilities. Temas em Psicologia, 26(2), 1017-1030. <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-17En>

- Portuguese Republican Constitution. (1976). Fundamental rights and duties. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. (1976). <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-49472475>
- Presidential Decree no. 503 of 24 July 1996, Regulation containing norms for the elimination of architectural barriers in public buildings, spaces and services. (1996). Official Gazette General Series no. 227 of 27-09-1996 - Ordinary Supplement no. 160
- Presidential Decree no. 81 of 13 June 2023, 'Code of Conduct for public employees, pursuant to Article 54 of Legislative Decree no. 165 of 30 March 2001'. (2023) Official Gazette General Series no. 150 of 29-06-2023.
- Regione Piemonte. (2019). Progetto Tsunami. <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/diritti-politiche-sociali/disabilita/inserimento-lavorativo/progetto-tsunami>
- Republic Assembly. (2004). Law no. 38/2004. Basic Law on Prevention, Rehabilitation and Integration of People with Disabilities. Diário da República n.º 194/2004, Série I-A de 2004-08-18. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/38-2004-480708>
- Republic Assembly. (2004). Law no. 38/2004. Basic Law on Prevention, Rehabilitation and Integration of People with Disabilities. Diário da República n.º 194/2004, Série I-A de 2004-08-18. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/38-2004-480708>
- Republic Assembly. (2009a). Decree-Law no. 7/2009. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Republic Assembly. (2009b). Law 290/2009. Diário da República n.º 197/2009, Série I de 2009-10-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-65884851>
- Republic Assembly. (2009b). Law 290/2009. Diário da República n.º 197/2009, Série I de 2009-10-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-65884851>
- Republic Assembly. (2014). Decree-Law no. 35/2014, General Labor Law in Public Functions. Diário da República n.º 117/2014, Série I de 2014-06-20. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/35-2014-25676932>
- Republic Assembly. (2018). Law no. 49/2018. Diário da República n.º 156/2018, Série I de 2018-08-14. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/49-2018-116043536>
- Republic Assembly. (2019). Law no. 4/2019. Diário da República n.º 7/2019, Série I de 2019-01-10. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2019-117663335>
- Resmi gazete no. 25868, 2005-06-07. [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=77387&p\\_country=TUR&p\\_count=781&p\\_](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=77387&p_country=TUR&p_count=781&p_)

[classification=08&p\\_classcount=39](#)

- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011>
- Secondo Welfare. (2021, Maggio). Disabilità e digitale: opportunità, rischi e auspiciabili sviluppi. <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/inclusione-sociale/disabilita-e-digitale-opportunita-rischi-e-auspiciabili-sviluppi/>
- Stanca, L. (2003). Tecnologie per la disabilità. Una società senza esclusi. Università del Salento. <https://www.unisalento.it/documents/20152/648789/Per+tutti.pdf/f2c088c2-be5b-eb3f-d68b-6ed8b1c27c4b?version=1.0>
- Sweden. (2023, October). Disability policy. <https://sweden.se/life/equality/disability-policy>
- Sweden. (2024, March). Healthcare in Sweden. <https://sweden.se/life/society/healthcare-in-sweden>
- Swedish Disability Federation. (2006, May). The Swedish Disability Movement's alternative report on UN International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. [https://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/info-ngos/DisabilitiesFederation\\_Sweden39.pdf](https://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/info-ngos/DisabilitiesFederation_Sweden39.pdf)
- Swedish Public Employment Service. Looking for work, education or new employees? Welcome to Arbetsförmedlingen. <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska>
- Temizkan, E., Davutoğlu, C., Aran, O. T., & Kayıhan, H. (2022). Effects of vocational rehabilitation group intervention on motivation and occupational self-awareness in individuals with intellectual disabilities: A single blind, randomised control study. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(1), 196-204. <https://doi.org/10.1111/jar.12939>
- The Swedish Disability Rights Federation. (2022). Stockholm. We are The Swedish Disability Rights Federation. <https://funktionsratt.se/wp-content/uploads/2023/03/Vi-ar-Funktionsratt-Sverige-2023.-engelska.pdf>
- Virtual Coop. <https://virtualcoop.net/>
- Work, Solidarity and Social Security. (2017). Decree-Law 129/2017, Independent Living Support Model Program. *Diário da República* n.º 194/2017, Série I de 2017-10-09. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/129-2017-108265124>
- Yilmaz, V. (2020). An examination of disability and employment policy in Türkiye through the perspectives of disability non-governmental organisations and policy-makers. *Disability & Society*, 35(5), 760-782. <https://doi.org/10.1080/09687599.2019.1649124>
- Zuckerman, D. (2016). Reasonable Accommodations for People with Mental Illness under the ADA. *Mental & Physical Disability L. Rep.*, 17, 311.