

ESIGENZE CONTESTUALI PERCEPITE PER L'INCLUSIONE NEL MONDO DEL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ INTELLETTIVA

Carla Sousa - Lusófona University, CICANT, Portogallo ([0000-0003-1036-963X](https://orcid.org/0000-0003-1036-963X))

Júlia Pereira - Lusófona University, CICANT, Portogallo ([0009-0003-9241-1981](https://orcid.org/0009-0003-9241-1981))

Cátia Casimiro - Lusófona University, CICANT; HEI-Lab, Portogallo ([0000-0002-5606-5474](https://orcid.org/0000-0002-5606-5474))

Paulina Tsvetkova - Institute of Robotics, Bulgarian Academy of Sciences, Bulgaria ([0000-0001-5637-1925](https://orcid.org/0000-0001-5637-1925))

Abstract

Questo studio internazionale indaga l'occupabilità delle persone con disabilità intellettiva dalla prospettiva di professionisti in Italia, Portogallo, Svezia e Turchia. Intervistando 43 professionisti attraverso un questionario online, la ricerca esamina le esigenze educative, l'importanza di soluzioni ragionevoli e i quadri di valutazione nei contesti occupazionali per le persone con disabilità intellettiva. I risultati principali evidenziano il ruolo critico delle competenze sociali e della comunicazione interpersonale, con gradi di importanza variabili tra i paesi: in Turchia si pone l'accento sulle competenze sociali, in Svezia si considerano prioritarie le capacità di problem solving, mentre in Italia si valorizzano le capacità adattive e di cura di sé. I risultati sostengono strategie educative su misura e la necessità di piani di apprendimento personalizzati, specialmente in Portogallo, Italia e Svezia. Vengono anche considerate le sfide in termini di accomodamenti nei luoghi di lavoro dovute a una limitata consapevolezza dei datori, richiedendo un maggiore uso delle tecnologie assistive per promuovere ambienti lavorativi e di apprendimento inclusivi. Lo studio sottolinea la necessità

di un'offerta formativa ed educativa su misura al fine di migliorare l'occupabilità delle persone con disabilità intellettiva.

Parole Chiave: Occupabilità; Disabilità intellettiva; Pratiche inclusive; Tecnologie assistive; Accomodamenti/soluzioni ragionevoli.

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

L'importanza di questo capitolo per le persone con disabilità intellettiva risiede nella sua analisi accurata degli ostacoli e delle opportunità che influiscono sulla loro possibilità di trovare un impiego ed essere parte della forza lavoro. Questo capitolo evidenzia l'importanza cruciale di metodi di formazione flessibili e inclusivi, di accomodamenti ragionevoli e dell'uso di tecnologie assistive. Fornisce pertanto indicazioni circa l'approccio onnicomprensivo necessario per emancipare le persone con disabilità intellettiva.

Citare como: Sousa, C., Pereira, J., Casimiro, C., & Tsvetkova, P. (2024). Esigenze Contestuali Percepites per L'Inclusione nel Mondo del Lavoro delle Persone con Disabilità Intellettiva. In C. Sousa, J. Pereira, & C. Casimiro (A c. D), *Nessun Ostacolo: Strategie e Buone Pratiche per L'inserimento Lavorativo di Persone con Disabilità Intellettiva* (pp. 39-58). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p01.03>

Introduzione

Le persone con disabilità intellettiva e dello sviluppo affrontano sfide significative che includono importanti limitazioni sia nelle capacità intellettive che nei comportamenti adattivi, con conseguenze sulle abilità essenziali della vita quotidiana (Schalock, et al., 2021). Questo problema riguarda milioni di persone in tutto il mondo e rappresenta pertanto una preoccupazione globale. È particolarmente urgente nei paesi europei, come in Portogallo (PT), Italia (IT), Turchia (TR) e Svezia (SE), dove secondo gli studi queste persone incontrano difficoltà a ottenere un lavoro a causa delle loro competenze linguistiche e digitali, dei più bassi titoli di studio e degli ostacoli nell'accesso e nell'utilizzo delle tecnologie assistive, soprattutto nel contesto di un mercato del

lavoro che dà sempre maggiore importanza a livelli di specializzazione elevati e alla competenza tecnologica (APD, 2012; ISFOL, 2014). Per affrontare queste sfide si spinge verso la costituzione di un solido quadro normativo volto a tutelare il diritto al lavoro delle persone con disabilità intellettiva (PcDI) introducendo un sistema di quote proattivo, riconoscendo la necessità di accomodamenti ragionevoli e offrendo programmi di formazione specializzati che ne facilitino la transizione nella forza lavoro.

Nonostante questi sforzi, le PcDI continuano a scontrarsi con barriere significative che limitano gravemente le loro opportunità di impiego, principalmente a causa di problemi sistemici (AlFozan, & AlKahtani, 2021; Hall et al., 2017). Un problema fondamentale è la generale incapacità del mercato del lavoro di riconoscere il potenziale e le abilità delle PcDI (AlFozan, & AlKahtani, 2021), aggravata da politiche e pratiche istituzionali inadeguate non in grado di rispondere alle loro esigenze e capacità uniche (Baker et al., 2018). Questa mancanza non solo limita le loro opportunità lavorative, ma priva anche la società dei benefici dei loro diversi contributi.

Affrontare queste sfide richiede una riforma completa dei quadri formativi ed educativi, con l'intento di adattarli per meglio rispondere alle esigenze delle PcDI come aspetto fondamentale della ricerca futura di lavoro per questa parte della popolazione (Al-Fozan, & AlKahtani, 2021). L'obiettivo di tali riforme deve essere la creazione di un ambiente educativo flessibile e inclusivo che accolga le esigenze specifiche delle PcDI implementando modifiche efficaci e integrando le tecnologie assistive (Boot et al., 2018; Chan-dola, & Rouxel, 2021; Sula, 2023). Tali misure potrebbero migliorare in maniera significativa le esperienze di formazione e sviluppo delle PcDI, migliorando in ultima analisi le loro prospettive di impiego (AlFozan, & AlKahtani, 2021; Almaky, 2020).

Metodo

Partecipanti

Questa ricerca ha utilizzato un campione di convenienza non randomizzato costituito da 43 professionisti attivamente coinvolti

nel campo dell'inclusione. La coorte era composta da 13 soggetti provenienti dalla Turchia (30,20%), 12 dal Portogallo (27,90%), 10 dall'Italia (23,30%) e 8 dalla Svezia (18,60%). La maggioranza degli intervistati era di sesso femminile ($n = 28$; 65,10%), con 12 di sesso maschile (27,90%) e tre non binari (7,00%). L'età dei professionisti era compresa tra 31 e 66 anni, con un'età media di 40,67 anni ($DS = 10,34$).

I partecipanti erano rappresentativi di una vasta gamma di ruoli professionali, con gli "istruttori e/o educatori" a costituire il gruppo più numeroso ($n = 11$; 25,60%). Lo studio ha incluso inoltre 10 insegnanti (23,30%), 8 professionisti nel settore della disabilità intellettiva (18,60%), 7 rappresentanti di ONG (16,30%), 6 professionisti sanitari e/o terapeuti (14,00%) e un soggetto auto-definitosi come portatore di una disabilità intellettiva (2,30%).

Procedura

Questo studio ha utilizzato una metodologia quantitativa, usando un questionario per raccogliere i dati dai partecipanti. Il questionario, composto da 16 domande divise in sei categorie, era concepito per ottenere informazioni esaustive (Appendice A di questo manuale; <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p02.07>). La sezione iniziale era volta a ottenere il consenso informato di tutti i partecipanti, quella successiva a raccoglierne i dati demografici. Le restanti sezioni esaminavano competenze e metodi di insegnamento della formazione professionale, gli accomodamenti ragionevoli, il processo di assunzione e il processo di monitoraggio e valutazione. I partecipanti dovevano rispondere a domande a scelta multipla in ciascuna categoria, con la richiesta di selezionare fino a tre risposte. L'obiettivo di queste domande era valutare l'inclusione nella vita lavorativa delle PcDI, concentrandosi sulle loro difficoltà e necessità primarie. Il sondaggio è stato condotto online tramite Google Forms dal 9 settembre 2023 al 28 ottobre 2023. Le risposte sono state successivamente trasposte in Excel per l'ulteriore analisi.

Risultati

Competenze e metodi di insegnamento richiesti nella formazione professionale delle PcDI

Dall'analisi dei questionari è emerso che i soggetti considerano le competenze sociali e la comunicazione interpersonale come gli aspetti più importanti per la formazione professionale delle PcDI, soprattutto in TR ($n = 12$; 92,31%) e in SE ($n = 4$; 50,00%). Anche le competenze comunicative sono state giudicate importanti da una percentuale significativa ($n = 22$; 51,16%) degli intervistati. Dalla prospettiva dell'IT sono viste come essenziali le competenze adattive e di cura di sé ($n = 9$; 90,00%), mentre in PT l'attenzione è posta più sulle competenze tecniche e specifiche della professione ($n = 9$; 75,00%). Gli intervistati dalla SE hanno segnalato anche l'importanza nella formazione professionale delle capacità di problem solving ($n = 4$; 50%).

Al contrario, le capacità di time management e organizzative sono state identificate come le meno importanti, soprattutto in TR (nessuna risposta) e in PT ($n = 2$; 16,66%). Le competenze considerate meno importanti in IT e in SE sono state quelle tecniche e specifiche della professione ($n = 1$ in entrambi i paesi; IT = 10,00%, SE = 12,50%). Questi risultati vengono riportati in dettaglio nella Tabella 1.

Tabella 1. Percezioni dei partecipanti riguardo alle competenze necessarie nella formazione professionale delle persone con disabilità intellettiva (N = 43)

	Quali sono le competenze più importanti richieste nella formazione professionale delle persone con disabilità intellettiva?									
	IT		PT		SE		TR		TOTALE	
	%	n = 10	%	n = 12	%	n = 8	%	n = 13	%	N = 43
Competenze comunicative	50,00	5	41,66	5	37,50	3	69,23	9	51,16	22
Capacità di problem solving	40,00	4	50,00	6	50,00	4	53,85	7	48,83	21
Competenze sociali e comunicazione interpersonale	80,00	8	66,66	8	50,00	4	92,31	12	74,41	32
Competenze tecniche e specifiche della professione	10,00	1	75,00	9	12,50	1	38,46	5	37,20	16
Capacità di time management e organizzative	20,00	2	16,66	2	37,50	3	0,00	0	16,27	7
Capacità adattive e di cura di sé	90,00	9	25,00	3	25,00	2	30,77	4	41,86	18

Quanto all'approccio pedagogico considerato più efficace dai partecipanti allo studio per la formazione professionale delle PcDI, al primo posto troviamo i piani di apprendimento adattivi e personalizzati, soprattutto in PT ($n = 11$; 91,67%), IT ($n = 8$; 80,00%) e SE ($n = 5$; 62,50%). Anche l'apprendimento e la collaborazione tra pari sono considerati molto importanti, in particolare in IT ($n = 8$; 80,00%). Inoltre, dalla prospettiva dell'IT, sono considerati fondamentali la formazione pratica e l'apprendimento esperienziale ($n = 8$; 80,00%), mentre l'approccio preferito dai partecipanti in TR è l'apprendimento personalizzato ($n = 10$; 76,92%).

Per contro, l'analisi del compito e l'insegnamento strutturato sono stati identificati come gli approcci meno indicati ($n = 11$; 25,58%), senza applicazioni significative segnalate in IT e PT. Il metodo meno indicato come preferito dai partecipanti della SE è stato quello della formazione pratica e dell'apprendimento esperienziale ($n = 1$; 12,50%). Per gli intervistati della TR, invece, il metodo meno adatto è quello della didattica visiva e multimediale ($n = 2$; 15,38%).

Questi risultati, che riflettono le opinioni dei partecipanti allo studio,

vengono riportati in dettaglio nella Tabella 2.

Tabella 2. Percezioni dei partecipanti riguardo agli approcci pedagogici adottati nella formazione delle persone con disabilità intellettiva (N = 43)

	Qual è l'approccio pedagogico più adatto nella formazione professionale delle persone con disabilità intellettiva?									
	IT		PT		SE		TR		TOTALE	
	%	n = 10	%	n = 12	%	n = 8	%	n = 13	%	N = 43
Apprendimento personalizzato	10,00	1	58,33	7	25,00	2	76,92	10	46,51	20
Formazione pratica e apprendimento esperienziale	80,00	8	41,67	5	12,50	1	38,46	5	44,19	19
Didattica visiva e multimediale	20,00	2	41,67	5	37,50	3	15,38	2	27,91	12
Analisi del compito e insegnamento strutturato	0,00	0	0,00	0	25,00	2	69,23	9	25,58	11
Apprendimento e collaborazione tra pari	80,00	8	33,33	4	50,00	4	53,85	7	53,49	23
Piani di apprendimento adattivi e personalizzati	80,00	8	91,67	11	62,50	5	23,08	3	62,79	27

Il nostro studio ha rilevato la mancanza di insegnanti qualificati e personale di sostegno ($n = 19$; 44,19%) e i problemi di isolamento e interazione sociale ($n = 18$; 41,86%) come i principali ostacoli all'integrazione delle PcDI nei programmi di formazione, con il dato più alto registrato in IT ($n = 6$; 60,00% per entrambi). Nelle altre regioni le sfide predominanti variavano: in PT ($n = 7$; 58,33%) e SE ($n = 4$; 50,00%) si è evidenziata la disparità di accesso a risorse e forme di sostegno, mentre in TR il problema principale sono risultate essere le barriere comunicative ($n = 9$; 69,23%).

Le sfide ritenute meno importanti in tutti i paesi sono risultate quelle relative all'ipersensibilità e all'iperstimolazione sensoriale, con solo un numero minimo di risposte ($n = 2$; 4,65%).

Questi risultati vengono riepilogati nella Tabella 3.

Tabella 3. Principali sfide all'inclusione delle persone con disabilità intellettiva nella formazione secondo i partecipanti (N = 43)

Secondo Lei, quali sono le maggiori sfide che affrontano le persone con disabilità intellettiva nei processi di formazione?										
	IT		PT		SE		TR		TOTALE	
	%	n = 10	%	n = 12	%	n = 8	%	n = 13	%	N = 43
Difficoltà di attenzione e concentrazione	50,00	5	25,00	3	12,50	1	61,54	8	39,53	17
Difficoltà con i concetti astratti	50,00	5	16,67	2	25,00	2	23,08	3	27,91	12
Barriere comunicative	20,00	2	33,33	4	25,00	2	69,23	9	39,53	17
Problemi di isolamento e interazione sociale	60,00	6	33,33	4	37,50	3	38,46	5	41,86	18
Ipersensibilità e iperstimolazione	0,00	0	8,33	1	12,50	1	0,00	0	4,65	2
Disparità di accesso a risorse e forme di sostegno	40,00	4	58,33	7	50,00	4	15,38	2	39,53	17
Stigmatizzazione e discriminazione da parte dei pari	20,00	2	33,33	4	12,50	1	30,77	4	25,58	11
Mancanza di insegnanti qualificati e personale di sostegno	60,00	6	50,00	6	25,00	2	38,46	5	44,19	19
Problemi di trasporto e accessibilità	0,00	0	16,67	2	25,00	2	0,00	0	9,30	4
Accesso limitato a programmi di formazione di qualità	20,00	2	41,67	5	37,50	3	15,38	2	27,91	12

Accomodamenti Ragionevoli nel Contesto Lavorativo delle PcDI

In termini di misure per garantire l'accesso ad accomodamenti ragionevoli sul posto di lavoro per le PcDI, quella che ha ottenuto il maggior numero di risposte è stata la formazione regolare per datori di lavoro e colleghi ($n = 22$; 51,16%). Al secondo posto troviamo valutazioni e piani di accomodamento personalizzati ($n = 18$; 41,86%) e programmi di assistenza ai dipendenti e reti di supporto ($n = 18$; 41,86%). Queste misure hanno ricevuto il minor numero di risposte in SE, dove invece quelle indicate come più importanti sono le tutele legali e le leggi antidiscriminazione ($n = 5$; 62,50%) e l'accessibilità delle strutture lavorative e delle tecnologie assistive ($n = 4$; 50,00%). Anche in IT, sebbene tutte queste misure abbiano ottenuto punteggi elevati, la misura identificata come più importante è stata l'accessibilità delle strutture lavorative e delle tecnologie assistive ($n = 7$; 70,00%). In tutti i paesi tranne la SE la misura con il minor numero di risposte

è stata la collaborazione con organizzazioni a difesa della disabilità ($n = 6$; 13,95%). Anche la formazione regolare per datori di lavoro e colleghi ($n = 1$; 7,69%) e gli accordi e gli orari di lavoro flessibili ($n = 1$; 7,69%) sono stati identificati come misure di minore importanza per garantire l'accesso ad accomodamenti ragionevoli sul posto di lavoro. Questi risultati sono mostrati nella Tabella 4.

Tabella 4. Principali misure per garantire l'accesso ad accomodamenti ragionevoli sul posto di lavoro per le persone con disabilità intellettiva secondo i partecipanti ($N = 43$)

	IT		PT		SE		TR		TOTALE	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
Tutele legali e leggi antidiscriminazione	20,00	2	25,00	3	62,50	5	23,08	3	30,23	13
Valutazioni e piani di accomodamento personalizzati	50,00	5	41,67	5	12,50	1	53,85	7	41,86	18
Accessibilità delle strutture lavorative e delle tecnologie assistive	70,00	7	25,00	3	50,00	4	23,08	3	39,53	17
Formazione regolare per datori di lavoro e colleghi	60,00	6	66,67	8	12,50	1	53,85	7	51,16	22
Pratiche di assunzione e promozione inclusive	20,00	2	33,33	4	37,50	3	53,85	7	37,21	16
Accordi e orari di lavoro flessibili	30,00	3	50,00	6	25,00	2	15,38	2	30,23	13
Programmi di assistenza ai dipendenti e reti di supporto	40,00	4	33,33	4	25,00	2	53,85	7	41,86	18
Collaborazione con organizzazioni a difesa della disabilità	10,00	1	16,67	2	25,00	2	7,69	1	13,95	6

Secondo i partecipanti, le due sfide più significative affrontate dalle PcDI nell'accedere ad accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive sul posto di lavoro sono correlate alla scarsa consapevolezza e conoscenza tra i datori di lavoro ($n = 23$; 53,49%). Questo risultato è stato coerente in TR ($n = 9$; 69,23%), IT ($n = 6$; 60,00%) e PT ($n = 7$; 58,33%). Un'altra principale sfida identificata è stata l'insufficienza di formazione per dipendenti e personale HR ($n = 8$; 18,60%). Ciò è stato confermato in PT ($n = 9$; 75,00%), IT ($n = 6$; 60,00%) e SE ($n = 4$; 50,00%). La TR ha anche evidenziato altre due sfide significative: l'inadeguatezza delle tutele legali e della loro applicazione ($n = 9$;

69,23%) e la stigmatizzazione e i pregiudizi sul posto di lavoro ($n = 9$; 69,23%).

La sfida ritenuta meno importante ha riguardato le barriere comunicative nella richiesta di accomodamenti ($n = 8$; 18,60%). Sebbene questa sia stata la sfida con i punteggi tra i più bassi in tutti i paesi, il fattore considerato meno importante in PT è risultata essere l'inadeguatezza delle tutele legali e della loro applicazione ($n = 1$; 8,33%). A ottenere il punteggio più basso (zero) in SE sono stati i limiti finanziari per la fornitura di tecnologie assistive, mentre in TR sono stati indicati solo una volta gli ostacoli burocratici all'approvazione degli accomodamenti ($n = 1$; 7,69%).

I risultati sono presentati nella Tabella 5.

Tabella 5. Sfide principali per l'accesso ad accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive nel contesto lavorativo delle persone con disabilità intellettiva secondo il campione intervistato ($N = 43$)

	IT		PT		SE		TR		TOTALE	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
Scarsa consapevolezza e conoscenza tra i datori di lavoro	60,00	6	58,33	7	12,50	1	69,23	9	53,49	23
Limiti finanziari per la fornitura di tecnologie assistive	50,00	5	25,00	3	0,00	0	23,08	3	25,58	11
Inadeguatezza delle tutele legali e della loro applicazione	20,00	2	8,33	1	37,50	3	69,23	9	34,88	15
Stigmatizzazione e pregiudizi sul posto di lavoro	20,00	2	25,00	3	37,50	3	69,23	9	39,53	17
Limitata disponibilità di accomodamenti personalizzati	40,00	4	33,33	4	25,00	2	23,08	3	30,23	13
Barriere comunicative nella richiesta di accomodamenti	0,00	0	25,00	3	37,50	3	15,38	2	18,60	8
Formazione insufficiente per dipendenti e personale HR	60,00	6	75,00	9	50,00	4	15,38	2	48,84	21
Ostacoli burocratici nel processo di approvazione degli accomodamenti	30,00	3	25,00	3	37,50	3	7,69	1	23,26	10

Processo di Assunzione

Le caratteristiche primarie di un processo di assunzione inclusivo

per le PcDI, secondo il campione, sono la chiarezza e l'accessibilità delle descrizioni e dei requisiti del lavoro richiesto ($n = 22$; 51,16%) e accordi di lavoro flessibili e un ambiente supportivo ($n = 19$; 44,19%), dato confermato dai risultati ottenuti in TR e PT. In SE sono stati indicati come importanti un linguaggio e una comunicazione inclusivi ($n = 5$; 62,50%) e modelli di intervista e una formazione specifici per gli intervistatori ($n = 3$; 37,50%). Le caratteristiche principali individuate in IT sono stati accordi di lavoro flessibili e un ambiente supportivo ($n = 5$; 50,00%) e un supporto e una formazione continui per i dipendenti con disabilità intellettive assunti ($n = 5$; 50,00%). La minore importanza della collaborazione con organizzazioni a difesa della disabilità ($n = 7$; 16,28%) è stata confermata in IT ma non completamente negli altri paesi. Sebbene in generale questo tipo di collaborazione abbia ricevuto punteggi bassi, tra le caratteristiche assolutamente non indicate troviamo moduli di domanda personalizzati e accomodamenti per il colloquio (PT), la chiarezza e l'accessibilità delle descrizioni e dei requisiti del lavoro richiesto (SE) e modelli di intervista e una formazione specifici per gli intervistatori (TR). Questi risultati sono mostrati nella Tabella 6.

Tabella 6. Principali caratteristiche di un processo di assunzione inclusivo secondo il campione (N = 43)

Secondo Lei, quali sono le principali caratteristiche di un processo di assunzione inclusivo per le persone con disabilità intellettiva?										
	IT		PT		SE		TR		TOTALE	
	%	n = 10	%	n = 12	%	n = 8	%	n = 13	%	N = 43
Chiarezza e accessibilità delle descrizioni e dei requisiti del lavoro richiesto	40,00	4	58,33	7	0,00	0	84,62	11	51,16	22
Parità di accesso agli annunci di lavoro e alle procedure di domanda	10,00	1	25,00	3	25,00	2	15,38	2	18,60	8
Moduli di domanda personalizzati e accomodamenti per il colloquio	30,00	3	0,00	0	25,00	2	38,46	5	23,26	10
Un linguaggio e una comunicazione inclusivi	40,00	4	33,33	4	62,50	5	38,46	5	41,86	18
Modelli di intervista e una formazione specifici per gli intervistatori	40,00	4	25,00	3	37,50	3	0,00	0	23,26	10
Accordi di lavoro flessibili e un ambiente supportivo	50,00	5	50,00	6	25,00	2	46,15	6	44,19	19
Politiche e formazione contro la discriminazione	10,00	1	25,00	3	25,00	2	15,38	2	18,60	8
Collaborazione con organizzazioni a difesa della disabilità	0,00	0	25,00	3	25,00	2	15,38	2	16,28	7
Feedback e valutazioni regolari del processo di assunzione	30,00	3	16,67	2	12,50	1	15,38	2	18,60	8
Supporto e formazione continui per i dipendenti con disabilità intellettiva assunti	50,00	5	25,00	3	12,50	1	23,08	3	27,91	12

Quanto alle principali sfide incontrate dalle PcDI durante il processo di assunzione, dallo studio è emerso che i problemi osservati con maggiore frequenza sono stigmatizzazione e pregiudizi nel processo di assunzione ($n = 24$; 55,81%) e servizi di supporto insufficienti per le PcDI alla ricerca di un lavoro ($n = 21$; 48,84%). Dallo studio è emerso anche che queste sfide variano da paese a paese. Quella identificata come principale in IT e PT è l'accesso limitato a opportunità di lavoro e di networking (rispettivamente $n = 6$; 60,00% e $n = 7$; 58,33%), mentre sia in SE che in TR è stata indicata la mancanza di pratiche di assunzione e accomodamenti inclusivi (rispettivamente $n = 4$; 50,00% e $n = 10$; 76,92%).

In tutti i paesi l'inadeguatezza delle tutele legali contro la discriminazione e della loro applicazione è stata indicata come una sfida minore ($n = 4$; 9,30%).

Questi risultati sono mostrati nella Tabella 7.

Tabella 7. Principali sfide affrontate dalle persone con disabilità intellettiva nei processi di assunzione secondo il campione ($N = 43$)

	Nel Suo paese, quali sono le maggiori sfide che affrontano le persone con disabilità intellettiva nei processi di assunzione?									
	IT		PT		SE		TR		TOTALE	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
Limitata consapevolezza e conoscenza delle disabilità intellettive tra i datori di lavoro	40,00	4	50,00	6	25,00	2	38,46	5	39,53	17
Mancanza di pratiche di assunzione e accomodamenti inclusivi	20,00	2	33,33	4	50,00	4	76,92	10	46,51	20
Stigmatizzazione e pregiudizi nel processo di assunzione	40,00	4	58,33	7	50,00	4	69,23	9	55,81	24
Accesso limitato a opportunità di lavoro e di networking	60,00	6	58,33	7	25,00	2	38,46	5	46,51	20
Servizi di supporto insufficienti per le persone con disabilità intellettiva alla ricerca di un lavoro	70,00	7	41,67	5	25,00	2	53,85	7	48,84	21
Inadeguatezza delle tutele legali contro la discriminazione e della loro applicazione	0,00	0	0,00	0	12,50	1	23,08	3	9,30	4

Alla domanda su quali fossero le principali esigenze formative al fine di creare un ambiente di lavoro più inclusivo per le PcDI all'interno della rispettiva organizzazione, le esigenze in assoluto prioritarie sono risultate essere la sensibilizzazione verso la disabilità per tutto il personale ($n = 20$; 46,51%) e servizi di job coaching e supporto per i dipendenti con disabilità intellettiva ($n = 20$; 46,51%). Questo risultato è confermato dalle risposte ottenute in TR e in IT. In PT le esigenze formative con il maggior numero di risposte sono state la formazione sulla salute mentale e di supporto al benessere ($n = 6$; 50,00%) e la formazione sulla collaborazione con organizzazioni a difesa della disabilità ($n = 5$; 41,67%). In SE le più citate sono state la formazione

su leadership e gestione inclusiva e la formazione sulla collaborazione con organizzazioni a difesa della disabilità (per entrambe $n = 4$; 50,00%). L'offerta formativa di cui si sente la minore esigenza è la formazione sulle politiche antidiscriminatorie e di inclusione ($n = 8$; 18,60%), risultato confermato in IT, ma non altrettanto schiacciante nei restanti paesi. In PT la formazione su accomodamenti ragionevoli e accessibilità è stata menzionata una sola volta ($n = 1$; 8,33%), mentre in SE e in TR non hanno ottenuto alcuna risposta rispettivamente la sensibilizzazione sulla disabilità per tutto il personale e la formazione sulla collaborazione con organizzazioni a difesa della disabilità. Questi risultati sono mostrati nella Tabella 8.

Tabella 8. Principali esigenze formative indicate dal campione ($N = 43$) per una maggiore inclusività della rispettiva organizzazione

	IT		PT		SE		TR		TOTALE	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
Corsi di sensibilizzazione verso la disabilità per tutto il personale	50,00	5	33,33	4	0,00	0	84,62	11	46,51	20
Formazione su accomodamenti ragionevoli e accessibilità	20,00	2	8,33	1	25,00	2	46,15	6	25,58	11
Strategie di comunicazione efficaci	30,00	3	33,33	4	25,00	2	7,69	1	23,26	10
Formazione su leadership e gestione inclusiva	50,00	5	16,67	2	50,00	4	46,15	6	39,53	17
Formazione sulla salute mentale e di supporto al benessere	20,00	2	50,00	6	25,00	2	7,69	1	25,58	11
Formazione sulle politiche antidiscriminatorie e di inclusione	10,00	1	25,00	3	25,00	2	15,38	2	18,60	8
Formazione sulla collaborazione con organizzazioni a difesa della disabilità	30,00	3	41,67	5	50,00	4	0,00	0	27,91	12
Servizi di job coaching e supporto per i dipendenti con disabilità intellettive	60,00	6	33,33	4	25,00	2	61,54	8	46,51	20

Processo di monitoraggio e valutazione

Il metodo più efficace per valutare l'inclusività di un'organizzazione,

secondo il campione, sono i gruppi di discussione e appositi comitati di valutazione ($n = 25$; 58,14%), come confermato dal risultato in SE ($n = 5$; 62,50%). Anche i sondaggi tra i dipendenti e il loro feedback ($n = 23$; 53,49%) sono stati ritenuti efficaci, come confermato in TR ($n = 11$; 84,62%), come pure gli audit esterni e le valutazioni di esperti di diversità e inclusione ($n = 23$; 53,49%), come confermato in IT ($n = 7$; 70,00%) e PT ($n = 8$; 66,67%). Per i partecipanti svedesi un'altra importante strategia di valutazione è il monitoraggio delle metriche di inclusione e dei KPI ($n = 5$; 62,50%).

La strategia considerata meno importante in tutti i paesi è stata il confronto rispetto a standard di settore e migliori pratiche ($n = 6$; 13,95%). Questi risultati sono mostrati nella Tabella 9.

Tabella 9. Migliori strategie per la valutazione dell'inclusività di un'organizzazione secondo il campione ($N = 43$)

Secondo Lei, qual è la migliore strategia per valutare l'inclusività di un'organizzazione?										
	IT		PT		SE		TR		TOTALE	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
Sondaggi e feedback dei dipendenti	60,00	6	41,67	5	12,50	1	84,62	11	53,49	23
Audit esterni e valutazioni di esperti di diversità e inclusione	70,00	7	66,67	8	50,00	4	30,77	4	53,49	23
Monitoraggio di metriche di inclusione e KPI (indicatori chiave di prestazione)	20,00	2	41,67	5	62,50	5	61,54	8	46,51	20
Gruppi di discussione e comitati di valutazione dell'inclusività sul posto di lavoro	60,00	6	33,33	4	62,50	5	76,92	10	58,14	25
Confronto rispetto a standard di settore e migliori pratiche	10,00	1	33,33	4	12,50	1	0,00	0	13,95	6

Infine, è emerso che la strategia più efficace per valutare l'inclusione delle PcDI all'interno di un'organizzazione è condurre gruppi di discussione e workshop inclusivi con questi dipendenti ($n = 28$; 65,12%), come confermato in TR ($n = 10$; 76,92%), IT ($n = 6$; 60,00%) e SE ($n = 4$; 4,60%). Anche le performance review (valutazioni delle prestazioni) e il monitoraggio dell'avanzamento professionale ($n = 20$; 46,51%) sono stati identificati come strategie molto efficaci. Per

gli intervistati del PT la strategia più efficace è condurre focus groups tra i dipendenti con disabilità intellettive per ottenerne il feedback ($n = 9$; 75,00%), mentre in SE anche la collaborazione con organizzazioni a tutela della disabilità a fini di valutazione è stata indicata come una delle migliori strategie ($n = 4$; 50,00%).

La strategia meno importante identificata dal campione riguarda gli audit sull'accessibilità e la valutazione degli accomodamenti ($n = 12$; 27,91%), come confermato in PT ($n = 3$; 25,00%), ma non in IT e TR. In questi paesi la strategia meno importante per valutare l'inclusione delle PcDI all'interno di un'organizzazione è condurre sondaggi tra i dipendenti con disabilità intellettive e ottenerne il feedback (IT $n = 2$; 20,00%; TR $n = 3$; 23,08%).

La Tabella 10 illustra in dettaglio questi risultati.

Tabella 10. Migliori strategie per valutare l'inclusione delle persone con disabilità intellettiva all'interno di un'organizzazione secondo il campione ($N = 43$)

Secondo Lei, qual è la migliore strategia per valutare l'inclusione dei dipendenti con disabilità intellettiva all'interno di un'organizzazione?										
	IT		PT		SE		TR		TOTALE	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
Sondaggi tra i dipendenti con disabilità intellettive per ottenerne il feedback	20,00	2	75,00	9	3,45	3	23,08	3	39,53	17
Collaborazione con organizzazioni a difesa della disabilità a fini di valutazione	20,00	2	33,33	4	4,60	4	46,15	6	37,21	16
Gruppi di discussione e workshop inclusivi con questi dipendenti	60,00	6	66,67	8	4,60	4	76,92	10	65,12	28
Performance review e monitoraggio dell'avanzamento professionale	50,00	5	25,00	3	3,45	3	69,23	9	46,51	20
Audit sull'accessibilità e valutazione degli accomodamenti	40,00	4	25,00	3	0,00	0	38,46	5	27,91	12

Discussione

Questo studio internazionale per valutare l'inclusione delle PcDI dal punto di vista di professionisti fornisce informazioni significative in quattro aree fondamentali: esigenze educative, competenze per

la formazione professionale, accomodamenti sul posto di lavoro e strategie per il monitoraggio dell'occupazione di queste persone.

La ricerca sottolinea il ruolo essenziale delle competenze sociali e della comunicazione interpersonale nella formazione professionale delle PcDI, soprattutto con riferimento al contesto in Turchia. Pur confermando questo dato generale, la Svezia e l'Italia introducono punti di vista peculiari: la Svezia evidenzia la criticità delle capacità di problem solving, mentre l'Italia indica l'importanza delle capacità adattive e di cura del sé. Queste varianti sottolineano la diversità dei contesti culturali ed educativi in cui operano i professionisti, in linea con il lavoro di Jansen-van Vuuren & Aldersey (2020) sulle esperienze di stigmatizzazione delle PcDI e delle loro famiglie in diverse culture. Come già evidenziato, una tendenza simile sottolinea l'importanza fondamentale delle competenze sociali e della comunicazione interpersonale nella formazione professionale, soprattutto con riferimento alla Turchia. I professionisti svedesi pongono l'accento sulle capacità di problem solving, mentre l'attenzione italiana per le capacità adattive e di cura del sé riprende la ricerca di Helbig et al. (2023) sull'impatto della formazione professionale su opportunità lavorative, salute e vantaggi sociali ed economici.

Lo studio illustra anche i metodi pedagogici preferiti nella formazione professionale, con una particolare propensione in Portogallo, Italia e Svezia per le strategie di apprendimento adattive e personalizzate. Ciò suggerisce un crescente riconoscimento della necessità di metodi educativi su misura che rispondano alle esigenze uniche degli allievi con DI (Casale-Giannola et al., 2023). La preferenza dell'Italia per l'apprendimento pratico ed esperienziale è indicativa di un approccio pragmatico all'insegnamento. I risultati della nostra indagine sull'inclusività dei processi di assunzione per le PcDI sottolineano l'importanza di misure specifiche per migliorare l'accessibilità e offrire supporto nel contesto lavorativo. Le caratteristiche maggiormente enfatizzate dal campione sono state la necessità di chiarezza e accessibilità delle descrizioni e dei requisiti del lavoro richiesto, oltre ad accordi di lavoro flessibili e a un ambiente supportivo, soprattutto in Turchia e in Portogallo. Questi elementi, esaminati in precedenza da Bray e Grad (2003), sono cruciali per semplificare la ricerca di

un lavoro per le persone con disabilità intellettiva, garantendo che i potenziali assunti possano comprendere ciò che ci si attende da loro e che stanno per entrare in un ambiente lavorativo che ha a cuore il loro benessere e asseconda le loro esigenze.

Quanto agli accomodamenti sul posto di lavoro, vi è un chiaro consenso sulle sfide poste dalla scarsa consapevolezza dei datori di lavoro e sull'urgente necessità di potenziare la formazione per il personale e i professionisti HR, specialmente in Turchia, Italia e Portogallo. Ciò indica una generale necessità di migliorare conoscenze e competenze di datori di lavoro e personale HR al fine di creare ambienti di lavoro più inclusivi. I partecipanti hanno sottolineato il potenziale delle tecnologie assistive nella formazione professionale e nel mondo del lavoro per le PcDI, sostenendone uniformemente l'uso in tutte le nazioni, concentrandosi sulla formazione e sulla conoscenza per garantirne un impiego efficace e ottimizzarne il ruolo nell'inclusione delle PcD all'interno della forza lavoro.

In termini di strategie per il monitoraggio dell'inclusione delle disabilità nel mercato del lavoro, lo studio ha rilevato una preferenza per gruppi di discussione, workshop, valutazioni delle prestazioni e monitoraggio dell'avanzamento professionale. Tuttavia, in Portogallo si è più orientati verso il feedback diretto dei dipendenti con DI, che offre un punto di vista fondamentale sul successo delle strategie di inclusione.

Limitazioni e Direzioni Future

Nonostante l'ampio respiro, questo studio presenta alcune limitazioni. Un limite importante è la sua dipendenza dai punti di vista dei professionisti sul campo, che possono involontariamente trascurare le esperienze e le esigenze dirette delle PcDI.

Inoltre, sebbene la ricerca coinvolga più paesi, i diversi contesti socio-culturali ed economici tra queste regioni potrebbero influire sulla generalizzabilità dei risultati, in particolare quando si considerano la variazione nei contesti politici e il grado di implementazione tecnologica nei paesi presi in esame. Lo studio non contemplava un'indagine esaustiva di tipi specifici di tecnologie assistive, limitando la comprensione di come queste tecnologie possano essere integrate

al meglio nella formazione professionale e negli accomodamenti sul posto di lavoro per le PcDI.

Al fine di meglio contestualizzare la ricerca dal punto di vista culturale, le indagini future dovrebbero cercare di raccogliere informazioni ed esperienze di prima mano direttamente dalle PcDI. Un tale approccio arricchirebbe lo studio di una prospettiva completa sull'efficacia e sulla pertinenza delle metodologie di formazione professionale e occupazionali applicate.

Riconoscimenti

Questo capitolo è stato sviluppato nell'ambito del progetto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826). È stato inoltre sviluppato nel contesto delle attività di networking dell'Iniziativa COST a-STEP (advancing Social inclusion through Technology and EmPowerment – CA19104 (www.a-step-action.eu), sostenuta dalla COST (European Cooperation in Science and Technology; www.cost.eu). I dati preliminari di questa ricerca sono pubblicati nel volume Psychological Applications and Trends 2024, edito da Clara Pracana e Michael Wang, e sono stati presentati alla Conferenza InPACT (International Psychological Applications Conference and Trends) tenutasi ad aprile 2024 a Porto, Portogallo.

Riferimenti e Bibliografia

- AlFozan, S. K., & AlKahtani, M. A. (2021). Barriers to Employment for Individuals with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Critical Reviews*, 8(1), 1016-1028.
- Athamanah, L. S., White, K., Sung, C., Fisher, M. H., & Leader, G. (2022). Employers' Perspectives on Individuals With IDD in Community Integrated Employment Settings: A Scoping Review. *Inclusion*, 10(3), 226-250. <https://doi.org/10.1352/2326-6988-10.3.226>
- Almaky, H. A. (2020). Employment outcomes for individuals with intellectual and developmental disabilities: A literature review. *Children and Youth Services Review*, 109, 104656. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104656>
- A.P.D. (2012). O emprego e as Pessoas com Deficiência. Instituto Nacional para a Reabilitação.
- Baker, P. M. A., Linden, M. A., LaForce, S. S., Rutledge, J., & Goughnour,

- K. P. (2018). Barriers to Employment Participation of Individuals With Disabilities: Addressing the Impact of Employer (Mis)Perception and Policy. *American Behavioral Scientist*, 62(5), 657-675. <https://doi.org/10.1177/0002764218768868>
- Bray, A., & Grad, D. (2003). *Work for adults with an intellectual disability*. Wellington: National Advisory Committee on Health and Disability. Preuzeto, 21.
- Boot, F. H., Owuor, J., Dinsmore, J., & MacLachlan, M. (2018). Access to assistive technology for people with intellectual disabilities: a systematic review to identify barriers and facilitators. *Journal of Intellectual Disability Research*, 62(10), 900-921. <https://doi.org/10.1111/jir.12532>
- Casale-Giannola, D., Delisio, L., Sardo, L., & Kline, K. (2023). Research and Reality: A Survey of Educators' Perceptions about Evidence-Based Practices in Inclusive Settings for Students with Intellectual Disabilities. *Education Sciences*, 13 (6), 558. <https://doi.org/10.3390/educsci13060558>
- Chandola, T., & Rouxel, P. (2021). The role of workplace accommodations in explaining the disability employment gap in the UK. *Social Science & Medicine*, 285, 114313. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114313>
- Hall, A., Hickox, S., Kuan, J., & Sung, C. (2017). Barriers to Employment: Individual and Organizational Perspectives. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 35, 243-286. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120170000035007>
- Helbig, K. A., Radley, K. C., Schrieber, S. R., & Derieux, J. R. (2023). Vocational Social Skills Training for Individuals with Intellectual and Developmental Disabilities: A Pilot Study. *Journal of Behavioral Education*, 32, 212-238. <https://doi.org/10.1007/s10864-021-09445-2>
- ISFOL (2014). *Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica*; [a cura di Grazia Ferri, Daniela Pavoncello, Amedeo Spagnolo], Roma.
- Jansen-van Vuuren, J., & Aldersey, H. M. (2020). Stigma, acceptance and belonging for people with IDD across cultures. *Current developmental disorders reports*, 7, 163-172. <https://doi.org/10.1007/s40474-020-00206-w>
- Nord, D., & Hepperlen, R. (2016). More job services—Better employment outcomes: Increasing job attainment for people with IDD. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 54(6), 402-411. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-54.6.402>
- Schalock, R. L., Luckasson, R., & Tassé, M. J. (2021). *Intellectual Disability: Definition, Diagnosis, Classification, and Systems of Supports (12th Ed.)*. AAIDD.
- Sula, G. (2023). Building an Inclusive Future: Empowering Through Assistive Technologies. In C. Sousa, & A. H. Tkaczyk (Eds.), *Media Literacy and Assistive Technologies for Empowerment in Autism* (pp. 167-176). Edições Universitárias Lusófonas. <https://www.doi.org/10.24140/asdigital.v1.p02.11>