

# MODELLI OCCUPAZIONALI E BUONE PRASSI PER L'INCLUSIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ INTELLETTIVA

Gülce Güner - Wise Academy, Svezia  
Emre Hüseyin Yiğit - Wise Academy, Svezia

## **Abstract**

Questo capitolo esplora il ruolo fondamentale che l'occupazione svolge per le persone con disabilità intellettiva, identificandola come mezzo per mantenere la dignità, ottenere l'indipendenza e contribuire alla società; esplora inoltre la persistenza di barriere settoriali, nonostante i progressi nei diritti delle persone con disabilità. In aggiunta a ciò, questo capitolo esamina i modelli e le pratiche occupazionali volte a migliorare l'inclusione della forza lavoro, promuovendo una società più equa, affrontando l'impatto che le idee errate hanno sulle opportunità di lavoro ed esplorando modelli come l'occupazione supportata, i laboratori protetti, l'occupazione integrata e l'occupazione personalizzata, ciascuno dei quali fornisce percorsi di inclusione. Vengono discusse buone pratiche, tra cui l'accessibilità, gli adattamenti e le assunzioni inclusive, con esempi di vita reale che ne dimostrano l'efficacia. In definitiva, questo capitolo mira a offrire approfondimenti sulla creazione di opportunità di lavoro più inclusive per le persone con disabilità intellettiva, sostenendo la necessità di cambiamenti sistemici nel mercato del lavoro.

**Parole chiave:** Disabilità intellettuale; Inclusione occupazionale; Occupazione assistita; Adeguamenti sul posto di lavoro; Pratiche di

assunzione inclusive.

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

Questo capitolo ha un impatto significativo sulle persone con disabilità intellettiva, poiché affronta gli ostacoli che queste incontrano quando cercano un lavoro. Il testo esamina modelli occupazionali come l'occupazione assistita e l'Impiego Integrato, sottolineando il modo in cui tali pratiche promuovono l'indipendenza e l'inclusione sociale delle persone con disabilità intellettiva. Il capitolo sostiene l'importanza delle pratiche di assunzione inclusive e degli adeguamenti sul posto di lavoro, insieme all'eliminazione degli stereotipi che limitano la partecipazione delle persone con disabilità intellettiva nella forza lavoro. Fornendo preziosi spunti ed esempi, questa guida svolge un ruolo fondamentale nella creazione di un mercato del lavoro più inclusivo. È una risorsa per i datori di lavoro, i politici e i sostenitori che si dedicano a incoraggiare queste persone.

### **Obiettivi di Questa Formazione**

- Fornire ai partecipanti le conoscenze e le competenze necessarie per implementare pratiche di assunzione inclusive e adattamenti sul posto di lavoro per le PcDI.
- Contrastare e cambiare le prevalenti idee errate e gli stereotipi sulle PcDI, promuovendo una cultura basata sulla diversità e l'inclusione all'interno delle organizzazioni.
- Fornire strategie pratiche per integrare i modelli di occupazione assistita, i laboratori protetti, l'occupazione integrata e l'occupazione personalizzata, migliorando così le opportunità di lavoro e la partecipazione sul posto di lavoro per le PcDI.

Citare come: Güner, G., & Hüseyin Yiğit, E. (2024). Modelli Occupazionali e Buone Prassi per L'inclusione delle Persone con 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. 95-109). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p02.03>

## **Introduzione**

L'occupazione rappresenta molto più che un semplice mezzo per guadagnarsi da vivere; incarna i principi della dignità, dell'indipendenza e la capacità di fornire un contributo significativo alla società. Tuttavia, le persone con disabilità intellettiva hanno da tempo dovuto affrontare ostacoli enormi per accedere alle opportunità lavorative. Nonostante i progressi fatti nel riconoscere e rispettare i diritti delle persone con disabilità, persistono barriere sostanziali nel mercato del lavoro. In questo capitolo, approfondiremo pratiche esemplari e vari modelli occupazionali, progettati per favorire l'inclusione nell'organico aziendale delle persone con disabilità intellettiva. Attraverso questa esplorazione, il presente capitolo mira a far luce sulle strategie che possono facilitare una maggiore partecipazione e integrazione delle persone con disabilità intellettiva fra la popolazione attiva, creando così una società più inclusiva ed equa.

## **Comprendere l'Importanza dell'Inclusione**

Assumere persone con disabilità intellettiva non è solo una questione di giustizia sociale; è anche una decisione aziendale strategica. Accogliendo la diversità sul posto di lavoro e promuovendo l'inclusività, le aziende creano un ambiente dinamico, arricchito da una varietà di prospettive e talenti. Gli individui con disabilità apportano al personale capacità comunicative, abilità interpersonali, autoconsapevolezza e autoregolamentazione uniche, migliorando la collaborazione e promuovendo l'innovazione. Inoltre, la loro presenza favorisce una cultura di empatia e comprensione, che a sua volta rafforza le dinamiche e il morale dello staff. Attraverso una gestione del tempo e un'etica del lavoro efficace, l'abilità di risolvere i problemi e l'adattabilità, le persone con disabilità dimostrano le proprie capacità e il proprio impegno, contribuendo in modo significativo alla produttività e alla creatività complessive. Garantendo opportunità a questi individui, le aziende non solo arricchiscono la loro forza lavoro, ma sostengono anche i valori fondamentali di uguaglianza e rispetto, creando un ambiente di lavoro più vivace e di successo per tutti.

## ***Affrontare le Comuni Idee Errate***

L'integrazione delle persone con disabilità intellettiva nella forza lavoro deve affrontare ostacoli significativi radicati in idee errate e stereotipi. Questi pregiudizi spesso portano a discriminazioni e barriere durante il processo di selezione, ponendo in secondo piano le diverse capacità e i potenziali contributi di questi individui.

La riluttanza dei datori di lavoro a fornire opportunità eque, unita alla mancanza di sistemi di supporto e di adattamenti, aggrava ulteriormente i problemi affrontati dalle persone con disabilità intellettiva. Per affrontare questi problemi, è fondamentale opporsi agli stereotipi, promuovere la consapevolezza e implementare pratiche di assunzione e meccanismi di supporto inclusivi.

Promuovendo ambienti inclusivi e riconoscendo il valore della diversità, le aziende possono sfruttare le prospettive e i talenti unici delle persone con disabilità intellettiva, guidando l'innovazione e favorendo l'inclusione sociale all'interno della forza lavoro. Adottare l'inclusività non solo avvantaggia gli individui, ma arricchisce anche i luoghi di lavoro e la società nel suo complesso.

## **Modelli Occupazionali**

### ***Occupazione Assistita***

L'occupazione assistita emerge come approccio volto ad aumentare la partecipazione delle persone con disabilità nella forza lavoro. Le radici di questo modello risalgono agli anni '60 e '70 e sono un prodotto del movimento per i diritti dei disabili dell'epoca. Nell'ambito degli sforzi volti ad aumentare l'integrazione e l'indipendenza delle persone con disabilità nella società, venne sottolineata la necessità che queste potessero entrare a far parte del mondo del lavoro e di venire impiegate in posizioni concorrenziali.

Questo modello non si concentra solo sull'aiutare le persone con disabilità a trovare lavoro, ma anche ad avere successo nella loro occupazione. A differenza degli approcci riabilitativi tradizionali, l'occupazione assistita mira a fornire un supporto personalizzato su misura per le esigenze e le competenze individuali. Questo supporto comprende vari aspetti, dal processo di selezione alla formazione

continua e all'adattamento del posto di lavoro per migliorare il successo lavorativo.

Oggi le pratiche di occupazione assistita vengono osservate attraverso un ampio spettro. Grazie alla collaborazione tra enti pubblici, organizzazioni senza scopo di lucro e settore privato, vengono offerti vari programmi e servizi per promuovere l'impiego delle persone con disabilità. Questi programmi mirano ad aumentare la consapevolezza tra i datori di lavoro riguardo alle persone con disabilità, assicurando adattamenti adeguati sul posto di lavoro e sostenendo il processo di assunzione.

Il principio fondamentale dell'occupazione assistita è di facilitare la piena partecipazione delle persone con disabilità nella forza lavoro e massimizzare il loro potenziale. Questo modello rappresenta un passo significativo verso il miglioramento dell'accettazione della diversità e dell'inclusione sul posto di lavoro, garantendo allo stesso tempo pari opportunità per le persone con disabilità nella società.

### *Laboratori Protetti*

Tradizionalmente i Laboratori Protetti sono ambienti in cui le persone con disabilità possano partecipare ad attività lavorative produttive all'interno di un ambiente di supporto. I Laboratori Protetti iniziarono alla metà del XIX secolo, tipicamente come estensioni di istituzioni educative o mediche (National Disability Rights Network [NDRN], 2012; Nelson, 1972). Nati dal desiderio di offrire una partecipazione e uno sviluppo delle competenze significativo, questi laboratori inizialmente miravano a creare uno spazio sicuro e accogliente per le persone che, a causa delle loro disabilità, incontravano ostacoli nell'ottenere un posto di lavoro in contesti tradizionali. L'avvento dei Laboratori Protetti coincise con un'evoluzione negli atteggiamenti sociali nei confronti della disabilità e dei diritti dei lavoratori. Spesso sono creati da organizzazioni di beneficenza, agenzie governative o enti privati, con l'intento di fornire opportunità di formazione professionale, impiego e socializzazione alle persone con disabilità. Questi laboratori offrivano una serie di attività, tra cui lavori di assemblaggio, imballaggio, artigianato e altri compiti, adattati per soddisfare le varie abilità e sostenere la crescita personale dei

partecipanti.

Negli ultimi anni si è assistito a uno spostamento dell'attenzione dai laboratori protetti ai contesti occupazionali integrati. Sebbene i Laboratori Protetti abbiano fornito preziose opportunità per lo sviluppo delle competenze e per la socializzazione, vi è un crescente riconoscimento dell'importanza di promuovere una maggiore indipendenza e integrazione nella comunità per le persone con disabilità. I contesti di lavoro integrati accentuano l'importanza dell'inclusione e della partecipazione nei luoghi di lavoro tradizionali, insieme agli individui senza disabilità.

Oggi l'approccio ai Laboratori Protetti varia a seconda delle diverse regioni e giurisdizioni. Alcune di queste hanno implementato politiche e iniziative per eliminare gradualmente i Laboratori Protetti a favore di opzioni lavorative integrate. Queste iniziative spesso comportano il fornire assistenza, per esempio orientamento professionale, adattamenti sul posto di lavoro e formazione, per facilitare la transizione degli individui dai Laboratori Protetti ai contesti di lavoro integrati.

Tuttavia è importante riconoscere che i Laboratori Protetti continuano ad esistere in alcune comunità e rappresentano un'opzione pratica per le persone con disabilità che potrebbero beneficiare di un ambiente più strutturato con maggior assistenza. Sono in corso sforzi per migliorare la qualità dei servizi forniti dai Laboratori protetti e garantire che gli individui abbiano accesso a una varietà di opzioni di lavoro in base alle loro preferenze, abilità ed esigenze di sostegno.

### *Impiego Integrato*

L'Impiego Integrato si riferisce alla pratica in cui le persone con disabilità lavorano insieme agli individui senza disabilità in luoghi di lavoro regolari, piuttosto che in ambienti segregati o protetti. Nei contesti lavorativi integrati, le persone con disabilità hanno l'opportunità di svolgere una varietà di compiti e rivestire ruoli che corrispondono alle loro competenze, interessi ed abilità, proprio come le persone senza disabilità:

- **Inclusione:** L'Impiego Integrato promuove l'inclusione delle persone con disabilità nella forza lavoro, favorendo un ambiente

lavorativo diversificato e solidale in cui tutti hanno l'opportunità di contribuire e avere successo.

- **Uguaglianza:** L'Impiego Integrato promuove la parità di opportunità, assicurandosi che gli individui con disabilità abbiano accesso alle stesse opportunità di lavoro, gli stessi diritti e gli stessi benefici delle loro controparti neurotipiche.
- **Supporto Personalizzato:** L'Impiego Integrato riconosce che agli individui con disabilità possono servire diversi tipi e livelli di sostegno per avere successo sul posto di lavoro. Servizi di sostegno come l'orientamento professionale, gli adattamenti e la formazione vengono forniti in base alle esigenze specifiche di ciascun individuo.
- **Integrazione nella Comunità:** L'Impiego Integrato facilita l'integrazione degli individui con disabilità nella comunità, promuovendo le connessioni sociali, le relazioni e la partecipazione alla vita della comunità al di fuori del luogo di lavoro.

L'Impiego Integrato viene spesso considerato un'alternativa preferita ai Laboratori Protetti o agli ambienti di lavoro segregati, poiché promuove una maggiore autonomia, indipendenza e autodeterminazione nelle persone con disabilità.

L'Impiego Integrato presenta una varietà di caratteristiche e diversi metodi di sostegno e viene anche definito come impiego basato sulla comunità, occupazione competitiva, occupazione aperta, occupazione personalizzata, occupazione inclusiva o occupazione assistita. Le caratteristiche comuni di questo tipo di occupazione includono il contesto, che è all'interno della comunità, dove gli individui possono lavorare con colleghi non disabili, il salario, che è paragonabile a quello dei colleghi non disabili, e il modello di sostegno, ovvero luogo-formazione-sostegno. (Janero et al., 2002).

### *Impiego Personalizzato*

L'impiego personalizzato si riferisce all'occupazione integrata competitiva, per una persona con una disabilità significativa, che si basa su un'analisi individualizzata dei punti di forza, delle esigenze e degli interessi ed è progettata per andare incontro alle specifiche capacità della persona con disabilità significativa e alle esigenze

aziendali del datore di lavoro (Inge et al., 2022).

L'impiego personalizzato è una relazione tra un datore di lavoro e un dipendente, che viene negoziata per soddisfare le esigenze di entrambe le parti. Si basa sullo scambio di contributi specifici da parte del dipendente con una retribuzione da parte del datore di lavoro pari o superiore al salario minimo. L'impiego personalizzato è una strategia di impiego universale ed è particolarmente utile per le persone in cerca di lavoro, che presentano complessità di vita e barriere all'occupazione significative, come una grave disabilità (Inge et al., 2022).

L'impiego personalizzato rappresenta un cambiamento di paradigma nel modo in cui i servizi per l'occupazione vengono forniti alle persone con disabilità. Invece di cercare di inserire gli individui in posizioni lavorative già esistenti, l'impiego personalizzato si concentra sulla creazione di ruoli lavorativi adattati specificatamente ai punti di forza, alle capacità e alle preferenze di ciascun individuo. Questo può comportare il dover effettuare valutazioni complete per identificare le competenze, gli interessi e le esigenze di supporto dell'individuo, nonché il dover esplorare soluzioni creative per la creazione di posti di lavoro ed adattamenti sul posto di lavoro. Uno dei principi chiave dell'impiego personalizzato è l'enfasi sulla collaborazione tra l'individuo, i professionisti della riabilitazione professionale e i potenziali datori di lavoro. Questo approccio collaborativo consente una comprensione approfondita delle capacità dell'individuo e l'abilità di identificare potenziali opportunità lavorative in linea con i suoi punti di forza ed interessi. I datori di lavoro vengono incoraggiati a pensare in modo creativo a come personalizzare i ruoli di lavoro per soddisfare le capacità uniche degli individui con disabilità, soddisfacendo al tempo stesso le esigenze della loro azienda.

Oggi, l'impiego personalizzato viene riconosciuto come una pratica promettente al fine di promuovere risultati occupazionali significativi ed integrazione nella comunità per le persone con disabilità. Questo modello viene sempre più integrato nei programmi di riabilitazione professionale e nei servizi per l'impiego sostenuto in vari contesti, tra cui le agenzie pubbliche, le organizzazioni senza scopo di lucro e le iniziative del settore privato. L'approccio dell'impiego personalizzato,

incentrato sulla persona, sottolinea l'importanza di riconoscere i talenti e i contributi unici delle persone con disabilità nella forza lavoro.

## **Buone Pratiche per L'occupazione Inclusiva**

### *Accessibilità e Adattamenti*

I datori di lavoro svolgono un ruolo cruciale nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo in cui le persone con disabilità intellettiva possano avere successo. Dare priorità all'accessibilità e fornire adattamenti ragionevoli sono passi essenziali per garantire che tutti i dipendenti, indipendentemente dalle loro capacità, possano partecipare e contribuire pienamente alla forza lavoro. Analizziamo alcuni esempi di misure di accessibilità e adattamenti reali in grado di sostenere le persone con disabilità intellettiva sul posto di lavoro:

#### **1. Modifiche Fisiche**

- Installare rampe per sedie a rotelle, corrimani e ascensori per permettere l'accesso a tutte le aree del luogo di lavoro.
- Regolare l'altezza della scrivania, la larghezza delle porte e la disposizione delle postazioni di lavoro per accogliere le persone che utilizzano ausili per la mobilità o che hanno limitazioni fisiche.
- Creare aree tranquille o spazi sensoriali designati nei quali i dipendenti possano fare delle pause e gestire le loro sensibilità sensoriali.

#### **2. Tecnologie Assistive**

- Fornire lettori di schermo, software di sintesi vocale e strumenti di ingrandimento per consentire alle persone con disabilità visive di accedere alle informazioni e ai documenti digitali.
- Offrire tastiere ergonomiche, mouse specializzati e software per computer adattati ad aiutare i dipendenti con disabilità motorie ad usare la tecnologia e a completare i loro incarichi.
- Utilizzare i dispositivi di comunicazione, i programmi di immagini e gli ausili visivi per sostenere le persone con difficoltà di comunicazione nell'esprimersi e nel comprendere le istruzioni.

#### **3. Accordi di Lavoro Flessibili**

- Consentire programmi lavorativi flessibili, come il telelavoro, il lavoro part-time o orari modificati, per accogliere le persone che presentano diversi livelli di energia ed esigenze di trasporto.
- Favorire accordi di condivisione del lavoro o rotazioni delle mansioni per fornire opportunità di sviluppo delle competenze e accogliere abilità e preferenze diverse.
- Offrire opzioni di lavoro a distanza e piattaforme di riunione virtuali per facilitare la partecipazione e la collaborazione dei dipendenti che potrebbero affrontare difficoltà legate al pendolarismo o alle interazioni sociali.

#### **4. Formazione e Supporto**

- Fornire formazione e risorse sulla consapevolezza della disabilità ai supervisor, i colleghi e il personale di supporto per promuovere la comprensione, l'empatia e la comunicazione efficace.
- Designare mentori o reti di supporto tra pari per offrire guida, incoraggiamento e assistenza alle persone con disabilità intellettiva mentre affrontano le attività lavorative e le dinamiche sociali.
- Collaborare con agenzie di riabilitazione professionale, con organizzazioni di difesa della disabilità e con le risorse della comunità per accedere a servizi specializzati, all'orientamento professionale e al supporto continuo sia per i dipendenti che per i datori di lavoro.

#### *Formazione e Educazione*

Fornire formazione e istruzione sia ai datori di lavoro che ai colleghi è essenziale per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo. Ciò può comportare corsi di formazione sulla consapevolezza della disabilità, sulle strategie di comunicazione e sul promuovere una cultura di rispetto e di comprensione.

La creazione di un ambiente di lavoro inclusivo richiede un impegno continuo nei confronti di formazione e istruzione, sia per i datori di lavoro che per i colleghi. Investendo nella formazione sulla consapevolezza della disabilità, nelle strategie di comunicazione e nella promozione di una cultura di rispetto e comprensione, le organizzazioni possono

favorire un'atmosfera in cui tutti gli individui, indipendentemente dalle loro capacità, si sentano apprezzati e sostenuti. Esploriamo alcuni esempi di vita reale su come la formazione e l'istruzione possono migliorare l'accessibilità e gli adattamenti sul posto di lavoro.

### **1. Formazione sulla Consapevolezza della Disabilità**

- Fornire sessioni di formazione complete sulla consapevolezza della disabilità a tutti i dipendenti per aumentare la comprensione e l'empatia nei confronti delle persone con disabilità.
- Offrire laboratori e seminari condotti da esperti o persone che abbiano avuto esperienze personali in materia, per discutere delle idee sbagliate, gli stereotipi e le barriere comunemente affrontate dalle persone con disabilità.
- Inserire attività interattive, casi di studio ed esempi di vita reale per illustrare la vasta gamma di disabilità e l'importanza dell'inclusione sul posto di lavoro.

### **2. Strategie di Comunicazione**

- Implementare programmi di formazione focalizzati sulle tecniche e le strategie di comunicazione efficaci per quando si interagisce con persone con disabilità.
- Insegnare ai dipendenti come utilizzare un linguaggio improntato sulla persona e una terminologia rispettosa quando si parla di persone con disabilità, sottolineando l'importanza di trattare tutti con dignità e rispetto.
- Fornire indicazioni su come instaurare conversazioni significative, porre domande appropriate e offrire sostegno senza fare supposizioni o formulare giudizi basati sulla disabilità.

### **3. Promuovere una cultura di rispetto e comprensione**

- Incoraggiare dialogo aperto e forum di discussione in cui i dipendenti possano condividere le loro esperienze, preoccupazioni e prospettive relative all'inclusione della disabilità sul posto di lavoro.
- Riconoscere e dare rilievo alla diversità attraverso eventi inclusivi, campagne di sensibilizzazione e programmi di riconoscimento dei dipendenti che mettano in risalto i contributi e i risultati ottenuti dalle persone con disabilità.

- Creare opportunità di collaborazione, lavoro di squadra e tutoraggio tra dipendenti provenienti da contesti diversi per promuovere il rispetto, la comprensione e l'apprezzamento reciproci per i talenti e le prospettive uniche di ciascuno.

### *Partenariati e Collaborazioni*

La collaborazione tra datori di lavoro, agenzie governative, organizzazioni senza scopo di lucro e parti interessate della comunità, è essenziale per creare percorsi verso l'occupazione per le persone con disabilità intellettiva. Lavorando insieme, le parti interessate possono identificare le barriere, condividere risorse e sviluppare soluzioni innovative per promuovere pratiche di occupazione inclusive.

Stabilire partenariati efficaci e promuovere la collaborazione tra i datori di lavoro, le agenzie governative, le organizzazioni senza scopo di lucro e le parti interessate della comunità, è fondamentale per creare percorsi significativi verso l'occupazione per le persone con disabilità intellettiva. Sfruttando le competenze, le risorse e le reti collettive, le parti interessate possono identificare le barriere, condividere le buone pratiche e sviluppare soluzioni innovative per promuovere modalità di occupazione inclusive e facilitare la partecipazione nella forza lavoro. Approfondiamo esempi reali di partnership e iniziative di collaborazione:

#### **1. Programmi di Coinvolgimento dei Datori di Lavoro**

- Collaborare con imprese e industrie locali per creare programmi di tirocinio, apprendistato e job shadowing per PcDI.
- Sviluppare strumenti e risorse per i datori di lavoro che forniscano indicazioni sulla selezione, l'assunzione e il mantenimento in servizio di persone con disabilità, comprese informazioni sulle sistemazioni ragionevoli e sulle pratiche di inclusione sul posto di lavoro.
- Favorire forum di datori di lavoro e tavole rotonde in cui le imprese possano scambiare idee, condividere storie di successo e affrontare le comuni sfide legate all'occupazione delle persone con disabilità.

#### **2. Partenariati con Agenzie Governative**

- Collaborare con agenzie di riabilitazione professionale,

dipartimenti statali del lavoro e comitati per lo sviluppo della forza lavoro per coordinare servizi, finanziamenti e sostegno per le persone con disabilità intellettiva in cerca di lavoro.

- Allineare politiche e iniziative per promuovere pratiche di assunzione inclusive, rimuovere le barriere sistemiche e incentivare i datori di lavoro ad assumere e mantenere in servizio le persone con disabilità attraverso incentivi fiscali, sovvenzioni e programmi di formazione della forza lavoro.
- Collaborare con gruppi di difesa della disabilità e organizzazioni legali per garantire che la legislazione sui diritti dei disabili, inclusi l'Americans with Disabilities Act (ADA) e il Rehabilitation Act, vengano rispettati.

### **3. Collaborazione tra Organizzazioni Senza Scopo di Lucro e Comunitarie**

- Creare partnership con organizzazioni no-profit specifiche per la disabilità, come gruppi di difesa, centri di vita indipendente e fornitori di servizi per la disabilità, per offrire formazione per la preparazione al lavoro, programmi di sviluppo delle competenze e servizi di career coaching.
- Creare job club su base comunitaria, reti di supporto tra pari e programmi di mentorship che mettano in contatto le persone con disabilità con opportunità di lavoro significative, reti sociali e risorse della comunità.
- Coinvolgere le organizzazioni religiose, i gruppi civici e le fondazioni filantropiche in campagne di sensibilizzazione, raccolta fondi e iniziative di volontariato finalizzate a promuovere l'inclusione della disabilità e l'empowerment economico.

#### *Benefici Economici e Sociali*

Al di là dell'imperativo morale dell'inclusione, la decisione di assumere persone con disabilità intellettiva comporta una moltitudine di benefici economici e sociali tangibili. Questi vantaggi non solo arricchiscono l'ambiente di lavoro, ma contribuiscono anche al successo e alla sostenibilità delle imprese. Esploriamo nel dettaglio i vantaggi economici e sociali derivanti dall'inclusione della disabilità nel mondo del lavoro, integrati con esempi di vita reale:

## **1. Maggiore Soddisfazione e Produttività dei Dipendenti**

- I luoghi di lavoro inclusivi che danno priorità alla diversità e all'inclusione della disabilità spesso registrano livelli più elevati di soddisfazione, coinvolgimento e lealtà dei dipendenti.
- Studi di ricerca hanno dimostrato che i dipendenti che lavorano in ambienti in cui la diversità viene apprezzata e rispettata sono più motivati, dedicati e produttivi.
- Ad esempio, uno studio condotto dall'Institute for Corporate Productivity ha rilevato che le aziende con una forza lavoro diversificata hanno riportato un flusso di cassa per dipendente 2,3 volte superiore rispetto alle aziende con meno diversità.

## **2. Maggiore Innovazione e Risoluzione dei Problemi**

- Accogliere la diversità, comprese le persone con disabilità intellettiva, promuove una cultura di creatività, innovazione e risoluzione dei problemi all'interno delle organizzazioni.
- Gruppi diversificati riuniscono una varietà di prospettive, esperienze e idee, portando a soluzioni e approcci più innovativi verso le sfide aziendali.
- Le aziende che cercano attivamente talenti diversificati sono in una posizione migliore per sviluppare prodotti, servizi e strategie che abbiano risonanza con un'ampia gamma di consumatori e mercati.
- Per esempio, l'Autism Hiring Program di Microsoft recluta attivamente persone nello spettro autistico per ruoli nell'ingegneria del software, nell'analisi dei dati e nella sicurezza informatica, riconoscendo i talenti e i contributi unici che queste portano all'organizzazione.

## **3. Miglioramento delle Relazioni con i Clienti e di Adattabilità al Mercato**

- Le aziende che accolgono la diversità e l'inclusione della disabilità sono meglio attrezzate per comprendere e soddisfare le esigenze di clienti diversificati.
- Assumere persone con disabilità intellettiva può migliorare le relazioni con i clienti, promuovere la fedeltà al marchio e stimolare la crescita dell'azienda, attingendo a mercati e segmenti demografici precedentemente non serviti.

- Le aziende che dimostrano impegno verso la diversità e l'inclusione spesso godono di una reputazione più forte, di una maggiore consapevolezza del marchio e di un vantaggio competitivo nell'attrarre e mantenere sia i clienti che i talenti migliori.
- Ad esempio, l'iniziativa "Diverse by Design" di Starbucks mira a creare negozi e luoghi di lavoro inclusivi in cui sia i clienti che i dipendenti di ogni provenienza si sentano benvenuti e apprezzati.

## Riconoscimenti

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

## Riferimenti e Bibliografia

- Inge, K. J., Sima, A. P., Riesen, T., Wehman, P., & Brooks-Lane, N. (2023). The Essential Elements of Customized Employment: Results From a National Survey of Employment Providers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 66(3), 170-185. <https://doi.org/10.1177/00343552221088256>
- Jenaro, C., Mank, D., Bottomley, J., Doose, S., & Tuckerman, P. (2002). Supported employment in the international context: An analysis of processes and outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(1), 5–21.
- National Disability Rights Network. (2012). *Segregated and Exploited: the Failure of the Disability Service System to Provide Quality Work*. NDRN.
- Nelson, N. (1972). Workshops for the Handicapped in the United States: An Historical and Developmental Perspective. *Physical Therapy*, 52(5). <https://doi.org/10.1093/ptj/52.5.601b>