

NESSUN OSTACOLO

**Strategie e buone pratiche
per l' inserimento lavorativo di
persone con disabilità intellettiva**



Nessun Ostacolo: Strategie e Buone Pratiche per L'inserimento Lavorativo di Persone con Disabilità Intellettiva

Editrici

Carla Sousa

Júlia Pereira

Cátia Casimiro

© Edições Universitárias Lusófonas/Autorl, 2024

Questo lavoro è rilasciato sotto licenza [Attribuzione 4.0 Internazionale](#)



Titolo: Nessun Ostacolo: Strategie e Buone Pratiche per L'inserimento Lavorativo di Persone con Disabilità Intellettiva

Editrici: Carla Sousa, Júlia Pereira e Cátia Casimiro

Traduzione di: Laura Bettini; Maria Pia Girolami; Caroline Mereu; Giorgia Payano; Francesca Oldin

Prima Edizione: Edições Universitárias Lusófonas

Copertina: Per gentile concessione di APPACDM Lisbona (gioco di OPERAT Puzzle Duplo, disponibile [qui](#))

ISBN: 978-989-757-285-2 (pbk)

ISBN: 978-989-757-286-9 (ebk)

Deposito legale portoghese (DL): 533913/24

Edições Universitárias Lusófonas

Campo Grande, 376 - 1749-024 Lisboa

tel. (+351) 217 515 500

Email: edicoes.lusofonas@ulusofona.pt

La pubblicazione di questo libro è stata cofinanziata dal progetto No Barriers (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826), attraverso il programma Erasmus+ della Commissione europea. Questi riconoscimenti dei finanziamenti non si sovrappongono a quelli descritti da ciascun autore nel proprio capitolo specifico.

I punti di vista e le opinioni espresse sono esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Fundação
para a Ciência
e a Tecnologia

INDICE

PARTE I ANALISI DEI BISOGNI.....	1
Introduzione.....	3
Quadri Giuridici Transnazionali e Contesto del Lavoro e della Disabilità Intellettiva.....	9
Esigenze Contestuali Percepites per L’Inclusione nel Mondo del Lavoro delle Persone con Disabilità Intellettiva	39
PARTE II PROGRAMMA DI FORMAZIONE.....	61
Potenziamento Attraverso il Linguaggio, i Modelli Inclusivi e L’attivismo: Accrescere L’inclusione delle Persone con Disabilità Intellettiva	63
Comunicazione Accessibile e Inclusiva	81
Modelli Occupazionali e Buone Prassi per L’inclusione delle Persone con Disabilità Intellettiva.....	95
Selezione e Accompagnamento al Lavoro per Persone con Disabilità Intellettiva	111
Supportare L’inclusione sul Posto di Lavoro: Adattamenti Ragionevoli e Tecnologie Assistive per Individui con Disabilità Intellettuale.....	119
Apprendimento Analogico Basato sul Gioco per Affrontare la Sotto- Occupazione delle Persone Con Disabilità Intellettuale: Risorse e Buone Prassi.....	139
Appendice A: Questionario di Analisi dei Bisogni.	157

PREFAZIONE

Questo libro è il risultato di una raccolta bibliografica e di una ricerca scientifica condotta nell'ambito del progetto Erasmus+ "Nessun Ostacolo: Strategie e Buone Pratiche per L'inserimento Lavorativo di Persone con Disabilità Intellettiva". Il progetto ha coinvolto ricercatori di quattro Paesi: Portogallo, Turchia, Svezia e Italia, che hanno affrontato le barriere che le persone con disabilità intellettiva incontrano nel mondo del lavoro, proponendo misure specifiche di inclusione lavorativa incentrate principalmente su quattro vettori strategici: il linguaggio, la comunicazione, gli atteggiamenti impliciti ed espliciti e l'uso di tecnologie assistive. Il programma di formazione presentato è completo e rivolto a tutti gli attori coinvolti nel processo di inclusione lavorativa, comprese le persone con disabilità intellettiva, le loro famiglie o i datori di lavoro. Vale la pena sottolineare l'ottima scelta dei vettori di intervento, in quanto sono quelli che pongono le maggiori barriere alla piena inclusione delle persone con disabilità intellettiva, che non sono altrettanto prominenti nel caso di altri tipi di disabilità, in particolare quelle fisiche e sensoriali. Il ruolo del linguaggio accessibile e della comunicazione efficace è ampiamente riconosciuto come fattore cruciale per il successo dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità intellettiva. D'altra parte, l'inadeguato adattamento delle tecnologie assistive alle esigenze di questa parte di popolazione è un altro fattore che ne ostacola lo sviluppo e che merita ulteriori studi e ricerche. In un momento in cui si discute sul tipo di istruzione da fornire alle persone con disabilità intellettiva, con pareri discordanti tra coloro che sostengono la necessità di una formazione differenziata con programmi istituzionali rivolti esclusivamente alle persone con disabilità da un lato, e quelli che credono invece nei benefici di un'istruzione impartita in contesti

tradizionali dall'altro, gli autori offrono alcuni spunti che potrebbero essere decisivi per fare luce su alcuni aspetti e aggiungere nuove e più complete prospettive a questa discussione.

Sebbene siamo tutti d'accordo con gli autori di quest'opera sulla necessità di evitare una "formazione di tipo fascista" che si concentri esclusivamente sugli aspetti "utilitaristici, funzionali e produttivi", ciò non è sempre facile nella società odierna, che si aspetta molto poco dai lavoratori con disabilità intellettiva. Come ribadito più volte in questo libro, tutti noi ci battiamo affinché le persone con disabilità intellettiva trovino sul posto di lavoro le condizioni per svolgere le loro funzioni con competenza, con la possibilità di realizzarsi personalmente e professionalmente. Tuttavia, nonostante l'aumento dei tassi di occupazione tra la popolazione con disabilità, è senza dubbio nel campo della disabilità intellettiva che si incontrano le maggiori barriere. Un'opera come questa può contribuire ad aprire nuove strade riguardo a questa tematica, perché sappiamo che è fra le persone con disabilità intellettiva che troviamo i più alti tassi di disoccupazione e persino qualora esse facciano parte della popolazione attiva, notiamo che i lavori da loro svolti continuano a ricevere scarso riconoscimento sociale. È urgente che le aziende inizino a riconoscere queste persone come una risorsa, fornendo loro tutte le condizioni per esprimere le proprie capacità in un ambiente accogliente che permetta loro di raggiungere il massimo potenziale. Nonostante il gran numero di testi pubblicati sui diritti delle persone con disabilità nei vari settori della comunità, questo libro si distingue non solo per l'alto livello di conoscenza teorica ed empirica, ma anche per aver rivelato lo stato dell'arte in Portogallo e per essere un prezioso manuale di indicazioni e suggerimenti specifici per un'efficace inclusione lavorativa delle persone con disabilità intellettiva. Gli autori presentano uno studio serio e approfondito sul tema dell'occupazione delle persone con disabilità intellettiva, in linea con il paradigma in cui tutti crediamo: la dignità di queste persone in tutti i luoghi che frequentano.

Helena Albuquerque

Presidente del Consiglio di Amministrazione

HUMANITAS – Federazione Portoghese per la Disabilità Mentale

(<https://humanitas.org.pt/>)

APPACDM Coimbra (<https://www.appacdmcoimbra.pt/>)

PARTE I

**ANALISI DEI
BISOGNI**

INTRODUZIONE

L' Empowerment Attraverso L'Occupazione: Un Introduzione a No Barriers to Employment

Carla Sousa - Lusófona University, CICANT, Portogallo ([0000-0003-1036-963X](https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p01.01))

Citare come: Sousa, C. (2024). Introduzione - L' Empowerment Attraverso L'Occupazione: Un Introduzione a No Barriers to Employment 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. 3-7). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p01.01>

Nel suo libro “The Eternal Return of Fascism” (“L’eterno ritorno del fascismo”), Rob Riemen (2012, p. 66) scrive: “L’istruzione si è piegata ai dettami di ciò che è utile alle imprese e allo Stato”. Può sembrare una digressione, ma gran parte di ciò che questo libro si propone di mettere in discussione riguarda le idee di produttività, funzionalità e utilità. Quale configurazione fisica e cognitiva deve avere una persona per essere considerata un dipendente “perfetto” alla luce dei canoni contemporanei? Dobbiamo adattare le persone ai canoni, i canoni alle persone o entrambe le cose? Che ruolo hanno le risorse didattiche, le strategie di mediazione e la tecnologia in questo dilemma?

Tornando all’inizio e alla citazione di Riemen (2012), vale la pena sottolineare che citare il fascismo non appare qui inutile. L’idea di “normalità” è essa stessa totalitaria. Quindi nè questo libro né nessun altro può o deve fornire ricette per “normalizzare” le persone con disabilità intellettiva in modo che rimangano indistinguibili dalla massa dei lavoratori. Ciò che invece è possibile e si deve fare è avviare

strategie per comprendere le loro diverse caratteristiche, in modo che questa diversità diventi parte di ciò che la società contemporanea intende come lavoro.

L'inclusione delle persone con disabilità sul posto di lavoro è un aspetto critico sottolineato dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (CRPD). Secondo il Commento generale n. 8 (2022) sul diritto delle persone con disabilità al lavoro e all'occupazione, la CRPD chiarisce gli obblighi degli Stati membri in merito a questo diritto, come sancito dall'articolo 27 della Convenzione. La CRPD sottolinea che un lavoro e un'occupazione significativi - sottolineandone la significatività - sono essenziali per la sicurezza economica, la salute fisica e mentale, il benessere personale e il senso di identità degli individui, comprese le persone con disabilità. La CRPD sottolinea che l'abitudine - un sistema di valori che svaluta gli individui in base alle loro caratteristiche fisiche e mentali (Nario-Redmond, 2020) - influisce negativamente sulle opportunità di lavoro e di occupazione significativa per le persone con disabilità. Chiede la rimozione delle barriere al diritto al lavoro e all'occupazione per le persone con disabilità nel mercato del lavoro aperto, su base di uguaglianza con gli altri, evidenziando questioni come gli alti tassi di disoccupazione, i salari più bassi e la mancanza di accessibilità nell'ambiente di lavoro (Nazioni Unite, 2022).

Possiamo ora adottare il linguaggio più neoliberale utilizzato da Mor Barak (2017) e continuare a ragionare in termini economici per giustificare l'importanza dell'inclusione delle persone con disabilità intellettiva nel mercato del lavoro. In generale, la diversità organizzativa rappresenta un vantaggio in ambito economico poiché riducendo il turnover e l'assenteismo dei dipendenti e aumentando la produttività, le aziende risparmiano sui costi. Le aziende ottengono un vantaggio nell'attrarre talenti facendo appello a donne, minoranze e individui diversi. L'utilizzo della diversità favorisce la crescita attraverso un marketing mirato a diverse fasce demografiche e migliora l'immagine aziendale, influenzando positivamente la valutazione delle azioni della compagnia sul mercato. Inoltre, abbracciare una forza lavoro globale di varie nazionalità amplia le opportunità di mercato e i talenti globali.

Soprattutto, come suggerisce il titolo del capitolo, “l’occupazione dà potere” o, in altre parole, promuove l’autodeterminazione, e questo libro mira a sostenere ognuno secondo un percorso più inclusivo.

Bell (2019) suggerisce che la legislazione sul lavoro dell’UE può svolgere un ruolo importante nel promuovere l’inclusione, in particolare nel contesto del lavoro protetto, mentre, a livello locale, Carnemolla et al. (2021) sottolineano il ruolo di collegare degli individui con le proprie comunità.

Pertanto, come primo passo, il team internazionale di No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826) ha sviluppato congiuntamente il capitolo “**Quadri Giuridici Transnazionali e Contesto dell’Occupazione e della Disabilità Intellettiva**”, per esplorare le diverse condizioni legali e sociali che le Persone con Disabilità Intellettiva sperimentano in Italia, Portogallo, Svezia e Turchia - i Paesi del team. Successivamente, nel secondo capitolo della parte I, viene presentata la ricerca sulle percezioni relative alle principali barriere e agli ostacoli all’inclusione professionale in questi Paesi, attraverso il capitolo “**Bisogni Contestuali Percepiti per l’Occupazione Inclusiva delle Persone con Disabilità Intellettiva**”.

Questi primi due capitoli completano un’analisi dei bisogni che funge da pilastro per un programma di formazione, sviluppato nella seconda parte del libro. Nel primo capitolo di questa parte - “**L’ Empowerment Attraverso il Linguaggio, Modelli Inclusivi e Attivismo: Favorire l’Inclusione per Individui con Disabilità Intellettiva**”, Cátia Casimiro, João Léste e Carla Sousa esplorano come il linguaggio sia performante e come possa essere quindi mezzo di inclusione o di esclusione. In linea con ciò, nel capitolo successivo, intitolato “**Comunicazione Accessibile ed Inclusiva sul Posto di Lavoro**”, Stefano Cobello ed Elena Milli affrontano strategie specifiche per rendere la comunicazione accessibile nei luoghi di lavoro inclusivi. Nel terzo capitolo di questo testo, intitolato “**Modelli Occupazionali e Buone Pratiche per l’Inclusione delle Persone con Disabilità Intellettiva**”, Gülce Güner ed Emre Hüseyin Yiğit affrontano i modelli occupazionali contemporanei per sostenere le persone con disabilità intellettiva nei loro contesti lavorativi. Inoltre, Gulben Cura e Şenay Kızılkum esplorano ulteriormente questi modelli nel capitolo “**Selezione e**

Job Coaching per e con la Disabilità Intellettuale”, concentrandosi su come le persone possono essere assunte in diverse aziende in modo inclusivo. Nel capitolo 5, il progetto No Barriers to Employment unisce ad a-STEP (CA19104), una COST Action volta a costruire una rete interdisciplinare e intersettoriale a livello europeo e non solo, che migliorerà l'inclusione sociale e l'empowerment delle persone con disabilità intellettiva e degli individui con spettro autistico, per sviluppare una visione completa del potenziale delle tecnologie assistive per l'inclusione lavorativa. In questo senso, May Agius, Tali Heiman, Gerda Sula, Paulina Tsevetkova, Benjamin Nanchen, Alan H. Tkaczyk e Carla Sousa hanno sviluppato il capitolo **“Sostenere l’Inclusione sul Posto di Lavoro: Strutture Ragionevoli e Tecnologie Assistive per le Persone con Disabilità Intellettiva”**. Infine, data la necessità di ulteriori approcci pedagogici documentati nella prima parte del libro, il capitolo 6 esplora il potenziale dell'apprendimento analogico basato sul gioco nello sviluppo delle competenze lavorative delle persone con disabilità intellettiva. Scritto da João Léste e Carla Sousa, **“L'apprendimento Analogico Basato sul Gioco per Affrontare la Sotto Occupazione delle Persone con Disabilità Intellettiva: Risorse e Buone Pratiche”** è quindi un approccio concettuale e pratico per questa esigenza formativa. Tutti i capitoli del programma di formazione includono, oltre al tradizionale abstract e alle parole chiave, una breve dichiarazione sugli obiettivi pedagogici e sulla loro rilevanza per le persone con disabilità intellettiva.

Vorrei concludere dicendo che l'inclusione delle persone con disabilità intellettiva nel mercato del lavoro non solo si oppone alle regole basate sull'abitudine, ma abbraccia anche la diversità come motore di giustizia economica e soprattutto sociale. La collaborazione al progetto No Barriers to Employment chiarisce ulteriormente i complessi scenari legali, sociali e pedagogici che regolano l'inclusione professionale delle persone con disabilità intellettiva in diversi Paesi e riflette l'impegno a ridefinire l'occupazione in modo da dare il giusto valore a tutti.

Riconoscimenti

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

Riferimenti e Bibliografia

- Bell, M. (2019). People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law?. *European Labour Law Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2031952519882953>
- Mor-Barak, M. E. (2017). *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace* (4th Ed.). SAGE.
- Nario-Redmond, M. R. (2020). *Ableism: The Causes and Consequences of Disability Prejudice*. John Wiley & Sons, Inc.
- Riemen, R. (2012). *O Eterno Retorno do Fascismo*. Bizâncio.
- United Nations (2022). CRPD/C/GC/8: General comment No. 8 on the right of persons with disabilities to work and employment. Office of the Higher Commissioner - United Nations Human Rights.

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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
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_

[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 auspicabili sviluppi. <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/inclusione-sociale/disabilita-e-digitale-opportunita-rischi-e-ausplicabili-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
- 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.

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)

Júlia Pereira - Lusófona University, CICANT, Portogallo (0009-0003-9241-1981)

Cátia Casimiro - Lusófona University, CICANT; HEI-Lab, Portogallo (0000-0002-5606-5474)

Paulina Tsvetkova - Institute of Robotics, Bulgarian Academy of Sciences, Bulgaria (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; Almakky, 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)

	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>

PARTE II

**PROGRAMMA
DI
FORMAZIONE**

POTENZIAMENTO ATTRAVERSO IL LINGUAGGIO, I MODELLI INCLUSIVI E L'ATTIVISMO: ACCRESCERE L'INCLUSIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ INTELLETTIVA

Cátia Casimiro - Lusófona University, CICANT; HEI-Lab, Portogallo ([0000-0002-5606-5474](https://doi.org/10.1000-0002-5606-5474))

João Léste - PUC-Rio, LINC-Design, Brasile ([0000-0001-7723-5041](https://doi.org/10.1000-0001-7723-5041))

Carla Sousa - Lusófona University, CICANT, Portogallo ([0000-0003-1036-963X](https://doi.org/10.1000-0003-1036-963X))

Abstract

Questo capitolo esplora il ruolo centrale del linguaggio nell'inclusione e nel potenziamento delle persone con disabilità intellettiva (PcDI). Ed esamina criticamente l'evoluzione storica del linguaggio, evidenziando il passaggio da termini abilisti (discriminanti in favore delle persone non disabili che porta a percepire la disabilità come un difetto - N.d.t) a espressioni più inclusive, insieme all'importanza di adottare un linguaggio semplice per migliorare l'accessibilità alle informazioni per le PcDI. Inoltre, vengono discusse le sfide poste dai tentativi di integrare un linguaggio neutro rispetto al genere nei testi, cosa che potrebbe inavvertitamente aumentarne la complessità. Attraverso alcuni esempi, sottolinea il potenziale di trasformazione dei modelli occupazionali inclusivi per arricchire la cultura aziendale e aggiungere valore alle imprese, esplorando nel contempo l'intersezionalità dei cambiamenti linguistici, inclusi gli impatti della neutralità di genere sul carico cognitivo e sull'accessibilità, proponendo un approccio al linguaggio che rispetti la diversità, garantendo al tempo stesso l'inclusività. In definitiva, questa analisi mira a promuovere una società più inclusiva attraverso pratiche strategiche linguistiche e

occupazionali.

Parole chiave: Linguaggio inclusivo; Disabilità Intellettiva; Accessibilità; Modelli occupazionali.

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

Il punto centrale di questo capitolo è su come il linguaggio può promuovere l'inclusione delle PcDI. Discute le radici storiche dei termini abilisti e come andando avanti nel tempo il linguaggio può fungere da percorso verso l'inclusione. Inoltre, mette in mostra i due concetti di questo approccio: in primo luogo, utilizzare un linguaggio inclusivo per parlare di PcDI; in secondo luogo, utilizzare un linguaggio semplice e adattamenti dei testi per promuovere l'accessibilità alle informazioni per le PcDI. Nel capitolo vengono evidenziati anche alcuni ostacoli, come alcuni conflitti tra l'uso di un linguaggio neutro rispetto al genere e l'elevata complessità di testi e frasi. Infine, mostriamo esempi di come un modello aziendale inclusivo possa, attraverso l'occupazione, aiutare ad aggiungere valore all'azienda.

Obiettivi di Questa Formazione

- Presentare il ruolo del linguaggio nella comunicazione e come modalità in cui gli esseri umani interagiscono tra loro e con il mondo che ci circonda.
- Mostrare esempi negativi riguardo al modo in cui il linguaggio è stato utilizzato per mantenere paradigmi abilisti e paragonare tali esempi con altri, positivi e inclusivi.
- Fornire linee guida in merito a come utilizzare un linguaggio semplice per adattare i testi al fine di promuovere l'accessibilità alle informazioni per le PcDI.
- Discutere i possibili conflitti linguistici intersezionali, ad esempio il modo in cui la neutralità di genere nelle lingue romanze aumenta la complessità e il carico cognitivo dei testi.

Citare como: Casimiro, C., Léste, J., & Sousa, C. (2024). Potenziamento Attraverso il Linguaggio, i Modelli Inclusivi e L'attivismo: Accrescere 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. 63-78). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p02.01>

Introduzione

Ci sono molti aspetti che rendono gli esseri umani diversi dagli altri animali socievoli. Uno dei più importanti, se non il più importante, è la complessità della nostra comunicazione. Sebbene vi siano prove che altri animali hanno abilità sintattiche nella comunicazione, come gli scimpanzé selvatici (Leroux, et al., 2023) e alcuni tipi di uccelli (Engesser et. al., 2016), non si può negare che gli esseri umani hanno di gran lunga il sistema di segni e di comunicazione più complesso, pieno di sfumature e soggettività. Inoltre, la nostra lingua non è solo un mezzo di comunicazione, ma un modo di esistere nel mondo, che è pieno di discorsi non neutrali (Bachtin, 2006 [1979]). Pertanto, quando un essere umano comunica, le sue frasi sono indissolubilmente connesse alle sue ideologie e convincimenti, sia individuali che condivisi. Anche il nostro rapporto con la parola è dialogico, perché la scelta di simboli, segni, modelli linguistici e risorse lessicali è modellata anche dalle nostre percezioni del destinatario del messaggio (Bakhtin, 2006 [1979], p.289). In pratica, questo significa che la nostra scelta di parole è molto intenzionale e rivela molto di *noi stessi* e di *ciò che pensiamo degli altri* e di *che valore assegniamo alla nostra relazione con loro*.

A questo particolare proposito, questo capitolo intende dimostrare come la nostra scelta di parole nei confronti delle PcDI riveli l'abilismo profondamente radicato nelle persone senza disabilità, e come possiamo combattere queste idee errate attraverso un modello di linguaggio più inclusivo, al fine di promuovere una società con pari opportunità per le PcDI.

Il Tapis Roulant Dell'Eufemismo e Dell'Eugenetica fino All'Attivismo Attraverso il Modello Sociale della Disabilità

Sin dal proprio svilupparsi, il linguaggio e il significato che diamo

alle parole hanno subito molte trasformazioni. Man mano che la società acquisisce maggiore conoscenza e comprensione della discriminazione che le persone con disabilità (PcD) – e, in questo caso specifico, quelle con disabilità intellettiva (DI) – devono affrontare, è naturale che anche il modo in cui identifichiamo questo specifico gruppo sia cambiato drasticamente. Questo lungo processo ha comportato molti miglioramenti, come le leggi che tutelano i diritti delle PcD, la fondazione di istituzioni che promuovono questi diritti e, non ultimo, il modo in cui parliamo di PcDI.

Nel corso dei secoli sono state apportate diverse modifiche all'espressione usata per designare le PcDI - dalla "idiozia" in epoca romana, l'uso del termine "imbecille" nella Mishnah – raccolta delle tradizioni orali ebraiche – entro la fine del II secolo, all'uso di "persone con disabilità intellettiva" nell'era moderna - sono state molte le designazioni di questo particolare gruppo sociale (Keith & Keith, 2011). Nello specifico, alcuni dei termini usati nel corso della storia sono stati: ritardato mentale, deficiente mentale, debole di mente, idiota, imbecille, deficiente, sciocco, lunatico "non *compos mentis*" (non sano di mente), innocente, fino a quello che si usa oggi, disabile intellettivamente, che – in uno studio condotto da Beart, Hardy e Buchan nel 2005 - si considera un'etichetta potente e dominante (Keith & Keith, 2011).

Sebbene la maggior parte di queste parole vengano percepite come molto aggressive e dispregiative secondo gli standard odierni, non dobbiamo incorrere in anacronismi, perché la maggior parte di esse sono state pensate come semplici definizioni delle situazioni delle PcDI. Tuttavia, è anche importante notare che le etichette di solito sono, direttamente o indirettamente, intimamente correlate allo stigma e alla devianza, poiché ciò che è considerato "normale" non richiede mai un'etichetta specifica. Pertanto prima o poi ci si aspetta che le etichette in uso oggi non verranno più accettate, in quanto verranno viste in modo più negativo, dato che riflettono il contesto, gli atteggiamenti e le percezioni che la società attuale ha su cosa o chi viene etichettato (Keith & Keith, 2011).

In questo senso, il processo di aggiornamento continuo dei termini che si riferiscono a gruppi emarginati è chiamato "tapis roulant

dell'eufemismo”, definizione che descrive il processo di sostituzione di parole che una volta erano considerate adeguate, ma che con il tempo diventano dispregiative e quindi, evolvendosi, diventano definizioni offensive (Stollznaw, 2020).

Le PcD, di cui fanno parte quelle con DI, vengono spesso considerate come inferiori, come “altre”, quando paragonate al resto della popolazione “normale”. Erano anche viste come mostruosità e “fenomeni da baraccone” e ciò le portò, alla fine del XIX secolo, a partecipare involontariamente agli “spettacoli dei fenomeni da baraccone” nei circhi e nei carnevali, favorendone il processo di disumanizzazione (Baynton, 2013; Foucault, 1988; Keith & Keith, 2011), soprattutto perché questo era l'unico modo in cui la maggior parte di loro poteva trovare una parvenza di lavoro a quell'epoca. Un altro fattore che contribuì alla loro disumanizzazione fu l'eugenetica. Questo termine fu coniato nel 1883 da Francis Galton e ad esso è sempre stata associata una connotazione negativa, soprattutto perché tendeva a considerare “perfetto” il genere umano, sminuendo quelle che all'epoca venivano considerate come “persone problematiche” con i loro comportamenti “problematici” o “imperfetti” (Davis, 2013; Kevles, 1985).

In questo contesto, le PcDI venivano viste come portatrici di difetti, che dovevano essere *curati* o *completamente eliminati*, in modo che esse potessero raggiungere la loro “*piena capacità*” di esseri umani, condizionando così gran parte di quello che è noto come modello medico della disabilità: una carenza che deve venire superata dall'individuo e che può, fino a un certo punto, essere “curata”. D'altro canto, il modello sociale della disabilità sostiene che le barriere che le PcD incontrano sono il risultato dell'oppressione e dell'esclusione sociale e, quindi, è *la società stessa ad essere disabile* e ha la responsabilità morale di rimuovere i propri ostacoli per consentirne la piena partecipazione. (Lau, 2019; Shakespeare, 2013).

Sebbene il modello sociale della disabilità sia ancora sconosciuto ai più, il termine fu coniato da Mike Oliver nel 1983, e fu un elemento fondamentale nello sviluppo dell'UPIAS, un'organizzazione britannica formata da PcD che mirava a sostituire le strutture segregate con opportunità lavorative per le PcD; il loro intento principale era

quello di promuovere la piena partecipazione delle PcD alla società e il loro accesso ad una vita indipendente, su cui avere il pieno controllo – cosa che fu uno dei pilastri principali del British Disability Movement (Shakespeare, 2013). Oltre a ciò, questo modello ebbe un enorme impatto anche sulle politiche riguardanti le PcD e fu di grande ispirazione per ciò che venne successivamente postulato nella Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (CDPD).

L'Utilizzo della Strategia Blue Ocean Nell'Occupazione delle PcDI

Sebbene la CDPD affermi che le PcD hanno il diritto di lavorare come il resto della popolazione, esse devono comunque affrontare barriere nell'accesso all'occupazione, principalmente a causa di problemi legati all'accessibilità fisica, alle politiche del lavoro, agli atteggiamenti dei colleghi e dell'azienda e a causa del lavoro stesso (Miralles et al., 2007; Nazioni Unite, 2006). Per aiutare a combattere questa situazione, Ellinger et al. (2020) hanno presentato la strategia Blue Ocean come strumento per rafforzare la presenza delle PcD nella forza lavoro. In sintesi, la strategia Blue Ocean divide lo spazio di mercato in due diverse categorie: l'oceano rosso, che rappresenta le industrie attualmente esistenti, e l'oceano blu, con le industrie che ancora non esistono, ovvero lo spazio di mercato che non è ancora stato identificato (Kim & Mauborgne, 2005).

Negli oceani rossi, le aziende fanno del loro meglio per superare la concorrenza e conquistare una quota di mercato maggiore. Tuttavia, man mano che i mercati diventano più saturi di concorrenza, la probabilità di profitto e di crescita diminuisce (Kim & Mauborgne, 2005). D'altra parte, poiché gli oceani blu riguardano mercati inesplorati, essi creano nuova domanda e aumentano la probabilità di assistere ad una crescita redditizia (Kim & Mauborgne, 2005).

Supponiamo di applicare questa strategia al problema della mancanza di personale in determinate aree di lavoro e di iniziare a considerare le PcD come potenziali dipendenti. In tal caso, diventerà improvvisamente disponibile un mercato di selezione completamente nuovo. Per esempio, lo studio condotto da Ellinger et al. (2020), ha mostrato esempi di aziende – Walgreens, Procter & Gamble, Lowe's,

OfficeMax, UPS, XPO Logistics e Peckham – che si sono trovati ad affrontare la carenza di personale da impiegare nei loro centri di distribuzione e che, per risolvere il problema, hanno utilizzato la strategia Blue Ocean, selezionando ed assumendo persone con disabilità per le posizioni lavorative libere in quei luoghi.

Focalizzandosi su Walgreens, gli autori dello studio affermano che l'assenteismo e l'abbandono da parte dei dipendenti con disabilità sono minimi (Ellinger et al., 2020). Nello stesso tempo, dal punto di vista della produttività, i dipendenti con disabilità sono soggetti alle stesse aspettative dei colleghi privi di disabilità. Inoltre, rispetto ad altri centri di distribuzione, quello che impiega PcD presenta una produttività più elevata (Ellinger et al., 2020). Questi risultati furono in parte dovuti agli sforzi dell'allora vicepresidente della distribuzione e della logistica, che si assicurò che il centro di distribuzione assumesse politiche di accessibilità e una progettazione adeguata per la propria struttura e i suoi processi.

Nel complesso, ciò che ha contribuito al successo della strategia di queste aziende è stata la costante associazione con le agenzie locali che sostengono le persone con disabilità intellettiva, il mantenimento di pari retribuzione per lo stesso lavoro, la formazione offerta a colleghi, supervisor e manager sulle specificità dell'assunzione e dell'integrazione delle PcDI, una cultura aziendale che promuova un luogo di lavoro inclusivo e favorevole alla disabilità e infine investimenti nei processi di sviluppo e nelle attrezzature per promuovere l'assimilazione e la produttività dei dipendenti con disabilità (Ellinger et al., 2020).

Linguaggio Semplice come Strumento di Comunicazione e altri Approcci Linguistici

Seguendo quanto proposto all'inizio di questo capitolo, resta ora da analizzare come comunicare con le PcDI. Per questo, presenteremo considerazioni e linee guida su come produrre un testo in un linguaggio facile da leggere.

Secondo Inclusion Europe (Šveřepa, 2021), quando si sviluppa materiale scritto, ci sono tre fattori da prendere in considerazione,

principalmente (1) l'aspetto del documento, (2) la struttura della frase e le parole utilizzate e (3) il modo in cui le informazioni vengono organizzate.

Riguardo al primo fattore, è importante che:

- Tutte le pagine, tranne la copertina, vengono numerate in basso a destra della pagina;
- Il testo sia almeno di dimensione 14 con caratteri sans-serif (ad esempio Arial, Tahoma, Helvetica, or Verdana) e allineato a sinistra;
- Il testo sottolineato e il *corsivo* devono essere utilizzati con cautela;
- L'uso di immagini accanto al testo aiuta le PcDI a comprendere il testo e tali immagini dovrebbero essere semplici, evitando quelle troppo astratte;
- I titoli devono essere facili da comprendere e in **grassetto**.

Per quanto riguarda la struttura della frase e le parole utilizzate:

- Ogni nuova frase dovrebbe iniziare su una nuova riga;
- Ogni frase dovrebbe essere disposta su un massimo di 2 righe di 45 caratteri ciascuna;
- Per lo più, le frasi dovrebbero essere scritte in senso affermativo;
- Le parole utilizzate dovrebbero essere facili da capire. Se possibile, si devono utilizzare sinonimi più semplici;
- Se non è possibile ricorrere a parole più semplici, quelle usate dovrebbero essere spiegate ogni volta – oppure essere inserite in un glossario all'inizio, con la spiegazione e il riferimento a ogni pagina in cui la parola viene utilizzata nel documento;
- Non andare a capo;
- Si dovrebbero utilizzare numeri arabi (10), non numeri romani (X) né la loro forma verbale (dieci).

Infine, per quanto riguarda l'organizzazione delle informazioni, è importante che:

- Le informazioni principali siano facilmente reperibili, al centro del documento oppure seguendo lo schema di lettura della lingua utilizzata per scriverlo. Per esempio, nelle lingue romanze, slave e

nordiche, afrikaner e nel cinese moderno, questo è l'angolo in alto a sinistra del documento, mentre invece per l'arabo, il giapponese e il cinese antico, è l'angolo in alto a destra;

- Le informazioni devono apparire in ordine ed essere facili da seguire;
- I paragrafi vanno divisi per argomenti definiti;
- Devono essere utilizzati esempi per spiegare quello che viene scritto;
- In caso siano presenti elenchi, è preferibile l'elenco puntato;
- Deve essere chiaro cosa o chi riguarda l'informazione.

Per maggiori informazioni su questo argomento, consigliamo di visitare il sito web di Inclusion Europe (Šveřpa, 2021) dove è possibile trovare una descrizione più ampia sugli standard di facile lettura in diverse lingue, non solo per il testo scritto, ma anche per altri formati. Considerando il contesto specifico in cui si scrivono istruzioni per compiti che devono essere svolti dai lavoratori, si dovrebbe prestare particolare attenzione all'ordine in cui le informazioni vengono fornite: queste dovrebbero seguire l'esatto ordine dei passaggi che la persona dovrà compiere per completare l'incarico. Per esempio, il passo 1 dovrebbe sempre precedere il passo 2, che a sua volta dovrebbe sempre precedere il passo 3 e così via. Questo riguarda, ad esempio, i controlli di sicurezza e i preparativi che dovrebbero venire effettuati prima dell'inizio del lavoro. L'ordine delle informazioni è fondamentale per aiutare le PcDI a stabilire uno schema di lavoro, che da quel momento in poi sarà più facile da ricordare e da seguire. Ad ogni modo, applicando la strategia Blue Ocean, più che utilizzare un linguaggio semplice, è necessario anche modificare il tono dei messaggi scritti per e riguardo alle PcDI. Gran parte del discorso sulla DI si è storicamente concentrato su ciò in cui le persone sono carenti, nel modo in cui sono diverse (con connotazioni negative) e su ciò che non possono fare. La via da seguire deve includere un intero cambiamento di paradigma che si concentri sulle capacità e consideri come risorsa la diversità delle PcDI. Un approccio che comprende questo cambiamento di paradigma è il metodo Youth Participatory Action Research (YPAR), che ha rivoluzionato la ricerca sui giovani, in

particolare quelli provenienti da gruppi emarginati. Invece di trattarli come soggetti di ricerca, YPAR mira a dare loro la possibilità di diventare partner nella ricerca.

L'opinione convenzionale ci porta a credere che i giovani, soprattutto quelli di colore che vivono in stato di povertà, abbiano poco da apportare alla loro istruzione, e ancor meno da insegnare ai loro anziani. I discorsi che riguardano questi giovani si concentrano principalmente sulle loro carenze, cioè su ciò che non possono fare, non hanno e non possono imparare. (Nieto, 2016, p.10)

Il discorso sulle carenze non solo si basa sul presupposto errato che l'istruzione formale e lo status socioeconomico siano necessariamente legati alla capacità di contribuire positivamente alla ricerca, ma amplia anche i divari che la società nel suo insieme dovrebbe invece tentare di colmare. Altri contesti, come quelli che circondano le persone con autismo, ADHD, ecc., hanno già adottato termini neutri dal punto di vista medico che non si concentrano esclusivamente sulle persone che presentano una sorta di variazione, come per esempio neurodiversità, che rappresenta la diversità delle caratteristiche neurologiche possibili all'interno dell'ambito della biologia umana. In questo senso, la "neurodiversità" non si applica specificamente alle persone percepite come "devianti", ma comprende tutti i tipi di persone, sia neurotipiche che neuroatipiche.

Il tema della "tipicità" è tutta un'altra questione, perché quelle etichette implicano che esista un giusto e uno sbagliato – i neurotipici sono quelli giusti e i neuroatipici sono devianze dalla *norma*. Sebbene sia certamente meno eclatante rispetto ai termini utilizzati in precedenza, è sicuro presupporre che questi termini diventeranno meno accettabili a causa del fenomeno del tapis roulant dell'eufemismo. Quale sarebbe, allora, il termine più neutro per riferirsi con precisione alle persone con disabilità intellettiva, senza implicare una connotazione negativa? Il termine "disabilità" vacillerà se sottoposto al tapis roulant dell'eufemismo?

Innanzitutto, dobbiamo considerare il motto "Nothing About Us Without Us" ("Niente Riguardo a Noi Senza il Nostro Apporto") (Sasaki, 2004), che riassume perfettamente il punto principale del

Global Disability Movement, cioè che tutto il discorso per e riguardo alle PcD dovrebbe includerle come protagoniste. Per questo motivo non consigliamo alcun cambiamento di termine, poiché fu coniato dalle stesse persone con disabilità. D'altro canto bisogna anche tenere in considerazione che, nel modello sociale della disabilità, il concetto di disabilità non è né immutabile né basato esclusivamente sulle caratteristiche fisiologiche della persona. Invece, si definisce tale quando esiste un divario tra le esigenze della persona e la disponibilità di risorse adeguate per soddisfare queste esigenze (Sousa et al., 2022).

Come suggeriscono Léste e Farbiarz (2023), centinaia di migliaia di anni fa, quando i primi esseri umani non avevano modo di curare la miopia, la condizione sarebbe stata considerata una disabilità, perché le persone miopi non sarebbero state in grado di svolgere le attività di base che ci si aspettava da loro come parte di un gruppo: fare da guardia contro i predatori, individuare le prede, distinguere le piante commestibili da quelle velenose e così via. Inoltre, Léste e Farbiarz (2023) spiegano che, al giorno d'oggi, la miopia e altre alterazioni visive lievi non sono considerate disabilità visive solo perché l'attuale infrastruttura che circonda le cure oftalmologiche è così avanzata e pervasiva che la maggior parte delle persone con miopia ha accesso a diverse opzioni di cura tra cui scegliere, dall' usare occhiali da vista o lenti a contatto oppure sottoporsi ad un intervento chirurgico, e quindi, possono vivere comodamente nella società senza affrontare ulteriori barriere derivanti dalla loro condizione.

Allo stesso modo, quando si considera la strategia Blue Ocean, una PcDI, sarebbe (o dovrebbe) essere considerata "disabile", se il posto di lavoro fosse adeguatamente attrezzato per soddisfare le sue esigenze e se potesse svolgere gli stessi compiti degli altri, secondo gli stessi standard? Se consideriamo che queste persone, in realtà, superano quelle senza DI (Ellinger et al., 2020) nello svolgimento degli stessi compiti, diventa evidente che la loro disabilità percettibile è perlomeno irrilevante in quel contesto e quindi potrebbe essere considerata semplicemente come la loro *condizione*. In particolare, questo termine evoca una reazione molto neutra, poiché di per sé non è carico di giudizio positivo o negativo, ma descrive semplicemente

il contesto della persona – che è l'aspetto chiave del modello sociale della disabilità. Dopotutto, tutte le caratteristiche possedute da ogni persona, in un certo senso, fanno parte della *condizione umana*.

Questo processo, però, sarà completo solo quando le PcDI verranno realmente integrate nella società, perché è solo convivendo che possiamo arrivare a considerare normali situazioni che inizialmente possono sembrarci estranee. Pertanto, esortiamo le aziende e le altre istituzioni ad adattare i propri documenti e materiali in modo da avere un linguaggio e una formattazione più inclusivi, a prendere in considerazione la strategia Blue Ocean e, soprattutto, a considerare di assumere PcDI come consulenti sul modo in cui condurre questi processi in modo etico e costruttivo.

Conclusioni

Il modo in cui l'umanità percepisce la disabilità è notevolmente cambiato negli ultimi millenni. Dal modello morale della disabilità, che considerava le disabilità come punizioni divine da parte degli dei, al modello medico della disabilità, che la considerava come un difetto fisico nel corpo di un individuo, affidandogli l'arduo compito di "superare i propri limiti", ora siamo giunti ad utilizzare il modello sociale della disabilità – che si concentra non su ciò che non va nelle persone, ma su quali risorse sono necessarie affinché chiunque, indipendentemente dalla propria condizione, possa vivere una vita confortevole, produttiva e significativa. Il primo passo verso questo cambiamento è l'utilizzo di un linguaggio più neutro e positivo per descrivere le condizioni delle PcD. Invece di concentrarci sulle "mancanze", dobbiamo riconoscere le particolari differenze tra le persone e dare loro rilievo, poiché queste consentono di acquisire un punto di vista diverso e unico. Tuttavia aggiornare semplicemente i termini attuali non è sufficiente, dobbiamo combattere il tapis roulant dell'eufemismo alla radice – lo stigma di alterità che la società proietta sulle PcDI.

Per fare ciò dobbiamo riconoscere che, non garantendo che le PcDI abbiano un adeguato accesso a prospettive di lavoro eque, stiamo lentamente contribuendo a mantenere la percezione che le PcDI siano

incapaci di vivere una vita proficua e indipendente. Poiché non fanno parte della popolazione economicamente attiva, esse dipendono maggiormente dalle loro famiglie, da chi si prende cura di loro e dalle reti di supporto; e, a loro volta, le loro famiglie devono, a volte, sacrificare anche la propria indipendenza per prendersi cura di loro. A questo proposito, la strategia Blue Ocean fornisce un approccio molto efficace per integrare le PcDI nel mercato del lavoro, affrontando questo problema profondamente radicato – con il vantaggio di avere comprovati vantaggi economici per le aziende che la adottano. Inoltre, le PcDI non dovrebbero occupare solo posizioni a livello base, ma anche essere considerate come consulenti sul modo in cui promuovere questo cambiamento di paradigma, per renderlo più inclusivo. Come dice il motto: “Nothing About Us Without Us” (“Niente Riguardo a Noi Senza il Nostro Apporto”).

Considerazioni per Studi Futuri

Sebbene questo capitolo presenti molte linee guida già validate per l'uso di un linguaggio semplice nella comunicazione, vorremmo anche sottolineare che, man mano la lingua si evolve, molti dei suoi segni e strutture cambiano nel tempo. Attualmente, le lingue romanze stanno lentamente progredendo verso l'uso di un linguaggio più neutro riguardo al genere, poiché, nella maggior parte dei casi, i loro nomi comuni per lo più hanno un genere grazie all'uso dei suffissi -o e -a per distinguere le controparti maschili e femminili dello stesso nome comune. Per esempio, il radicale di una delle parole per “studente” in portoghese è “*alun-*”, che può essere integrato con una “-a” per formare la versione femminile del sostantivo “*aluna*” o “-o” per creare la versione maschile “*aluno*”. Il problema sorge quando notiamo che le lingue romanze soffrono del fenomeno grammaticale del “maschile come norma”, per cui per rivolgersi a un gruppo composto sia da maschi che da femmine, il nome comune sarà sempre al maschile. Quindi, in un gruppo di 100 studenti con 99 studentesse e 1 studente maschio, il gruppo verrebbe chiamato “*alunos*” (alunni anziché alunne). Alcune strategie per rispondere a questo desiderio di neutralità di genere è la preferenza per termini che sono sempre neutri rispetto al

genere, ad esempio la parola “*estudante*”, anch’essa con il significato di studente, ma che può essere applicata sia a studenti di sesso femminile che a studenti di sesso maschile. Tuttavia, il problema sussiste perché anche l’uso degli articoli è legato al genere, per cui il gruppo sopra menzionato verrebbe comunque chiamato “*os estudantes*”. Un’altra comune strategia che è stata proposta è quella di sostituire gli articoli e i suffissi con versioni neutre rispetto al genere, come -e, -u, -x e -@. Tuttavia, è lì che ci troviamo di fronte a un comune problema intersezionale: gli attuali software di lettura dello schermo sono incompatibili con tali neologismi – diminuendo di conseguenza l’accessibilità per le persone con disabilità visive e aumentando anche il carico cognitivo richiesto per interpretare le frasi, dal momento che sono formati da parole non familiari, con conseguente minore accessibilità anche per le persone con disabilità intellettiva, ad esempio, per le persone con ADHD.

Attualmente non è stata ancora individuata una soluzione definitiva per questo problema, ma il nostro suggerimento è di preferire termini neutri rispetto al genere che fanno già parte del lessico comune della popolazione, nonché di riscrivere le frasi per evitare, se possibile, l’uso di parole con distinzione di genere. Alcuni accenti e dialetti specifici eliminano del tutto l’uso di articoli di genere, come nel caso della città di Niterói, a Rio de Janeiro, in Brasile.

Riconoscimenti

Questo studio è stato finanziato da fondi nazionali attraverso la FCT - Foundation for Science and Technology, I.P., nell’ambito del progetto GameIN (2022.07939. PTDC) - disponibile su <https://doi.org/10.54499/2022.07939.PTDC>. Gli autori desiderano inoltre riconoscere il sostegno del progetto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220ADU-000089826). Anche questo studio è stato parzialmente finanziato dal Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasile (CAPES) – Codice finanziario 001, e dalla Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro – Brasile (FAPERJ).

Riferimenti e Bibliografia

- Bakhtin, M. (2006). *Estética da criação verbal* (P. Bezerra, Trans.) São Paulo, Martins Fontes. (Opera originale pubblicata nel 1979).
- Baynton, D. C. (2013). Disability and the Justification of Inequality in American History. In L. J. Davis (Ed.), *The Disability Studies Reader* (4th ed, pp. 17–33). Routledge.
- Davis, L. J. (2013). Introduction: Normality, Power, and Culture. In L. J. Davis (Ed.), *The Disabilities Studies Reader* (4th ed., pp. 1–14). Routledge.
- Ellinger, A. E., Naidoo, J., Ellinger, A. D., Filips, K., & Herrin, G. D. (2020). Applying blue ocean strategy to hire and assimilate workers with disabilities into distribution centers. *Business Horizons*, 63(3), 339–350. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.01.009>
- Engesser, S., Ridley, A. R., & Townsend, S. W. (2016). Meaningful call combinations and compositional processing in the southern pied babbler. In *Proceedings of the National Academy of Sciences* (Vol. 113, Issue 21, pp. 5976–5981). *Proceedings of the National Academy of Sciences*. <https://doi.org/10.1073/pnas.1600970113>
- Foucault, M. (1988). *Madness and Civilization: A History of Insanity in the Age of Reason* (Richard Howard, Trans.). Vintage Books.
- Keith, H. E., & Keith, K. D. (2011). *Intellectual Disability: Ethics, Dehumanization, and a New Moral Community* (1st ed.). Wiley-Blackwell.
- Kevles, D. J. (1985). *In the Name of Eugenics: Genetics and the Uses of Human Heredity*. University of California Press.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005). *Blue ocean strategy: How to create uncontested market space and make the competition irrelevant*. Harvard Business School Press.
- Lau, T. C. W. (2019). Crippling immunity: Disability and the immune self. In K. Ellis, R. Garland-Thomson, M. Kent, & R. Robertson (Eds.), *Interdisciplinary Approaches to Disability: Looking Towards the Future* (Vol. 2, pp. 164–172). Routledge.
- Leroux, M., Schel, A.M., Wilke, C. et al. (2023). Call combinations and compositional processing in wild chimpanzees. *Nat Commun* 14, 2225. <https://doi.org/10.1038/s41467-023-37816-y>
- Léste, J., & Farbiarz, J. (2023). Current accessibility challenges and perspectives for people with visual impairments in tabletop games. *International Journal of Games and Social Impact*, 1(2), 76–97. <https://doi.org/10.24140/ijgsi.v1.n2.04>
- Miralles, C., García-Sabater, J. P., Andrés, C., & Cardos, M. (2007). Advantages of assembly lines in Sheltered Work Centres for Disabled. A case study. *International Journal of Production Economics*, 110(1–2), 187–197. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2007.02.023>
- Nieto, S. (2016). Foreword. In N. Mirra, A. Garcia, & E. Morrell, *Doing Youth*

- Participatory Action Research: Transforming Inquiry with Researchers, Educators, and Students (pp. IX–X). Routledge.
- Sasaki, R. K. (2007). Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão - Parte 1. *Revista Nacional de Reabilitação*, 10(57), 8–16.
- Shakespeare, T. (2013). The Social Model of Disability. In L. J. Davis (Ed.), *The Disability Studies Reader* (4th ed, pp. 214–221). Routledge.
- Sousa, C., Luz, F., Fonseca, M. M., Neves, P., Lopes, P., Mara-tou, V., Chaliampalias, R., Kameas, A., Abdullahi, Y., & Rye, S. (2022). An accessible and inclusive future for tabletop games and learning: Paradigms and approaches. ICERI2022 Proceedings.
- Stollznaw, K. (2020, August 11). Ableist Language and the Euphemism Treadmill. *Fifteen Eighty Four: Academic Perspectives* from Cambridge University Press. <https://www.cambridgeblog.org/2020/08/ableist-language-and-the-euphemism-treadmill/>
- Šveřepa, M. (2021, October 6). Information for all: European standards for making information easy to read and understand. Inclusion Europe. <https://www.inclusion-europe.eu/easy-to-read-standards-guidelines/>
- United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, December 12, 2006, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

COMUNICAZIONE ACCESSIBILE E INCLUSIVA

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))

Abstract

Questo capitolo fornisce una panoramica dei principi fondamentali e delle strategie per giungere a una comunicazione accessibile ed inclusiva in ambito professionale. Pertanto sottolinea l'importanza della semplicità, della chiarezza e del rispetto nel garantire che lo scambio di informazioni sia accessibile a tutti gli individui, compresi quelli con disabilità. I principali argomenti trattati riguardano l'adattamento degli stili di comunicazione per soddisfare le diverse esigenze, l'utilizzo di vari metodi di comunicazione e l'importanza del feedback e dell'adattamento per migliorare la comprensione. In definitiva, il capitolo promuove un atteggiamento proattivo verso l'inclusività, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro in cui ogni persona venga stimata e sia capace di contribuire in modo significativo.

Parole chiave: Comunicazione accessibile; Pratiche inclusive; Comunicazione multimodale; Diversità sul posto di lavoro; Adattamento e Feedback.

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

Questo capitolo ha una particolare rilevanza per le persone con disabilità intellettiva, in quanto sottolinea l'importanza di creare strategie di comunicazione che soddisfino le diverse abilità cognitive e stili di apprendimento. Sottolineando la semplicità, la chiarezza e l'uso di metodi di comunicazione multimodali, il capitolo fornisce un modello per creare messaggi accessibili alle persone con disabilità, intellettiva assicurandosi che possano comprendere, partecipare e contribuire efficacemente in ambito professionale. Il focus sull'adattamento degli stili di comunicazione, sull'utilizzo di ausili visivi e di tecnologie assistive sottolinea l'impegno verso l'inclusività, consentendo alle persone con disabilità intellettiva di orientarsi sul posto di lavoro in modo più autonomo e sicuro di sé.

Obiettivi di Questa Formazione

- Fornire ai partecipanti le competenze per rendere la comunicazione chiara e comprensibile per le PcDI, utilizzando un linguaggio semplice e supporti visivi.
- Creare un ambiente di lavoro inclusivo, adattando la comunicazione in modo da soddisfare le esigenze dell'individuo e valorizzando i contributi delle PcDI.
- Stabilire meccanismi di feedback, basati sui commenti forniti dalle PcDI e dai membri del gruppo, per perfezionare costantemente le pratiche di comunicazione.

Citare come: Cobello, S., & Milli, E. (2024). Comunicazione Accessibile e Inclusiva. 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. 81-92). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p02.02>

Introduzione alla Comunicazione Accessibile

Nel campo della comunicazione in ambito professionale, la comunicazione accessibile oltrepassa le metodologie tradizionali

e richiede un approccio su misura per un pubblico diversificato. Questo modulo mira a trasmettere una metodologia completa per la comprensione dei principi chiave, delle competenze e delle conoscenze che possono essere cruciali al fine di migliorare le interazioni sul posto di lavoro e contribuire a creare un ambiente professionale più inclusivo e produttivo.

La comunicazione accessibile comprende una serie di principi volti a rendere comprensibile e accessibile lo scambio di informazioni per quante più persone possibile, comprese quelle con disabilità. Ecco alcuni principi chiave:

- **Semplicità e Chiarezza:** L'uso di un linguaggio semplice, diretto, privo di gergo, termini tecnici o frasi complesse rende il messaggio chiaro e facile da comprendere per tutti, compresi gli individui con disabilità intellettiva o coloro per i quali la principale lingua di comunicazione è diversa dalla lingua madre.
- **Coerenza:** Mantenere uno stile e un formato coerente sia nella comunicazione verbale che in quella scritta. La coerenza aiuta gli individui con difficoltà di apprendimento o problemi cognitivi a seguire e comprendere meglio il contenuto.
- **Comunicazione Multimodale:** Utilizzare diversi metodi di comunicazione, come il testo, la parola, gli elementi visivi e tattili, garantisce che l'informazione sia accessibile alle persone con diversi tipi di disabilità, e anche a coloro che hanno problemi di vista o di udito.
- **Rispetto e Dignità:** Quando si comunica con persone con disabilità, è fondamentale farlo sempre in modo da rispettarne la dignità. Si deve evitare di essere condiscendenti o di usare un linguaggio infantile quando si comunica con adulti, indipendentemente dalla loro disabilità.
- **Uso di Supporti Visivi:** Incorporare diagrammi, simboli o immagini per supportare il testo e le informazioni verbali può essere particolarmente utile per le persone che apprendono visivamente o che hanno difficoltà a elaborare informazioni testuali o parlate.
- **Feedback e Adattamento:** È utile incoraggiare e incorporare il feedback ottenuto per potersi continuamente adattare e per migliorare i metodi di comunicazione. Ciò include l'essere ricettivi

ai segnali delle persone con disabilità riguardo alla corretta comprensione del materiale, adattando la comunicazione di conseguenza.

- **Funzionalità di Accessibilità:** Per la comunicazione digitale, l'azienda dovrebbe assicurarsi che i siti web, i documenti, e altri media digitali siano compatibili con i lettori di schermo e le altre tecnologie assistive. Ciò include anche utilizzare il testo in alternativa alle immagini, fornire sottotitoli per i video e garantire la possibilità di navigabilità per gli utenti che usano solo la tastiera.
- **Progettazione Inclusiva:** Quando si pianifica la comunicazione, le esigenze delle persone con disabilità devono essere prese in considerazione fin dall'inizio. Questo approccio proattivo è più efficace che apportare modifiche in seguito.

Strategie di Comunicazione Inclusive

Le strategie inclusive di comunicazione costituiscono le fondamenta di un'interazione efficace nei luoghi di lavoro inclusivi. Queste strategie comprendono una serie di pratiche create per garantire che tutte le persone, indipendentemente dalla loro provenienza o dalle loro capacità, possono avere un dialogo e una collaborazione significativi. Al centro di queste strategie ci sono tre componenti chiave: la comunicazione verbale, la comunicazione non verbale, l'ascolto attivo e i metodi di feedback. Insieme, queste componenti creano la struttura per una comunicazione inclusiva, garantendo che ogni individuo si senta apprezzato, compreso e capace di contribuire in un ambiente di lavoro eterogeneo.

Comunicazione Verbale: Si tratta di creare messaggi che siano chiari, concisi e facili da comprendere per un pubblico diversificato, comprese le persone con diverse capacità cognitive. Ciò comporta utilizzare un linguaggio semplice ed evitare un linguaggio tecnico o colloquiale che possa risultare sconosciuto ad alcuni. Il tono e il ritmo del discorso sono altrettanto importanti, poiché possono avere un impatto significativo sulla capacità dell'ascoltatore di elaborare e di interagire con le informazioni. Adattare il messaggio alle esigenze del pubblico, garantendo al contempo rispetto e considerazione, è

fondamentale per promuovere un'atmosfera inclusiva e collaborativa.

Comunicazione Non Verbale: Comprende il linguaggio del corpo, le espressioni facciali e i gesti, che possono avere un impatto significativo sul modo in cui i messaggi vengono ricevuti e interpretati. In un contesto inclusivo, essere consapevoli dei segnali non verbali è fondamentale. Comporta il mantenimento di un linguaggio del corpo aperto e accessibile, l'uso di gesti che rinforzino le parole e la conoscenza delle differenze culturali nell'interpretazione del linguaggio del corpo. In particolare, le espressioni facciali svolgono un ruolo chiave nel trasmettere empatia, comprensione e coinvolgimento. Fare buon uso della comunicazione non verbale migliora l'efficacia delle interazioni, aiutando a colmare le lacune e a costruire relazioni più forti e inclusive. Inoltre, è fondamentale comprendere preoccupazioni o domande inesprese, riconoscendo e rispondendo ai segnali non verbali.

L'ascolto attivo e i metodi di feedback: Sono vitali per promuovere l'inclusione e la comprensione nella comunicazione. L'ascolto attivo consiste nel concentrarsi completamente sull'oratore, comprendere il suo messaggio e rispondere in maniera ponderata. Si tratta di ascoltare al di là delle parole, di cogliere le sfumature e le emozioni trasmesse e riconoscerle attraverso affermazioni verbali o un linguaggio del corpo appropriato. È connesso alle abilità necessarie per concentrarsi, comprendere, rispondere e ricordare pienamente ciò che viene comunicato. D'altro canto, fornire un feedback significa dare risposte costruttive che incoraggino il dialogo e la comprensione. Si tratta di esprimere i propri pensieri in modo chiaro e rispettoso, assicurandosi che chi parla si senta ascoltato e apprezzato. Questi metodi sono essenziali per creare un canale di comunicazione bidirezionale che promuova il rispetto reciproco, la chiarezza e la collaborazione efficace.

Adattare gli stili di comunicazione

In un ambiente di lavoro eterogeneo, la comunicazione efficace non è un monolite; richiede un approccio sfaccettato che consideri le esigenze e le preferenze di comunicazione uniche di ciascun membro

del gruppo. I lavoratori con disabilità intellettiva possono avere difficoltà nell'elaborare un linguaggio complesso, nella comprensione di concetti astratti o nell'interpretazione di segnali non verbali. Adattare gli stili di comunicazione per soddisfare queste esigenze non è solo una questione di conformità o convenienza; è un aspetto fondamentale per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso in cui ogni individuo abbia l'opportunità di contribuire in modo significativo e di sentirsi apprezzato.

Uno dei primi passi per farlo è utilizzare un linguaggio ed una struttura semplificati, suddividendo le idee complesse in segmenti più semplici e comprensibili, utilizzando un linguaggio diretto ed evitando espressioni idiomatiche. Questo approccio aiuta a rendere le informazioni più accessibili, assicurandosi che i lavoratori con disabilità intellettiva possano comprenderle e interagire con esse in modo efficace. L'uso di supporti visivi, come pittogrammi, grafici e infografiche, può essere incredibilmente potente per trasmettere le informazioni in modo più tangibile e comprensibile. Anche il linguaggio simbolico, che utilizza simboli o immagini per rappresentare idee o concetti, può essere uno strumento prezioso per colmare le lacune comunicative, soprattutto per coloro che potrebbero avere difficoltà con le tradizionali forme di comunicazione testuali o verbali.

Un altro aspetto cruciale che facilita la comunicazione inclusiva sono le tecnologie assistive. Nell'era digitale di oggi, varie tecnologie possono migliorare la comunicazione per le persone con disabilità. Ciò include software di sintesi vocale, schede di comunicazione e altri strumenti specializzati che possono facilitare una comunicazione più efficace e indipendente.

Attraverso la personalizzazione delle strategie di comunicazione, è possibile creare un ambiente lavorativo in cui ogni individuo, indipendentemente dalle proprie capacità intellettuali, possa comprendere, contribuire e avere successo. Questo approccio non solo fornisce benefici alle persone con disabilità, ma migliora anche l'efficienza complessiva della comunicazione e l'inclusività dell'intero gruppo.

Gli aspetti chiave sono:

- **Comprendere le Esigenze Individuali:** Il primo passo nella personalizzazione è di capire le specifiche esigenze di comunicazione di ogni lavoratore. Ciò potrebbe comportare saper riconoscere le preferenze nel tipo di linguaggio da utilizzare, nel ritmo della conversazione o nel formato in cui vengono fornite le informazioni. Per alcuni, i supporti visivi potrebbero risultare più efficaci, mentre altri potrebbero trarre beneficio da spiegazioni verbali o dimostrazioni pratiche.
- **Personalizzare gli Strumenti di Comunicazione:** A seconda delle esigenze dell'individuo, possono essere utilizzati diversi strumenti di comunicazione. Per esempio, alcune persone potrebbero trovare più utili i supporti per la comunicazione elettronica, mentre altri potrebbero preferire strumenti fisici come le schede di comunicazione. La scelta degli strumenti dovrebbe basarsi su ciò che meglio supporta la comprensione e il modo di esprimersi dell'individuo.
- **Uso Adattivo della Lingua:** Adattare la complessità della lingua e il tipo di vocabolario utilizzato è un altro aspetto cruciale. Per alcune persone, semplificare il linguaggio e usare frasi più brevi e concrete può aiutare la comprensione. Per altre, può essere utile ripetere i concetti chiave o parafrasarli.
- **Integrazione del Feedback:** La personalizzazione include anche un processo continuo di feedback e aggiustamenti. È essenziale effettuare controlli regolari con l'individuo per valutare l'efficacia dell'approccio comunicativo e apportare le modifiche necessarie in base al suo feedback. Ciò garantisce che le strategie rimangano rilevanti ed efficaci nel tempo.
- **Formazione ed Educazione:** Affinché la personalizzazione sia efficace, è importante che tutti i membri del gruppo, in particolare coloro che ricoprono ruoli di supervisione, siano addestrati nella comprensione e nell'utilizzo di strategie di comunicazione personalizzate. Questa formazione dovrebbe includere non solo gli aspetti pratici, ma anche l'approccio empatico e rispettoso alla personalizzazione.
- **Costruire Fiducia e Comfort:** Una personalizzazione efficace

può aiutare a creare un senso di fiducia e di comfort. Quando i lavoratori sentono che le loro esigenze comunicative individuali vengono comprese e rispettate si crea un ambiente di lavoro più inclusivo e solidale.

Superare le Barriere Comunicative

Le barriere comunicative sul posto di lavoro possono manifestarsi in molteplici forme e possono ostacolare in modo significativo l'integrazione e la produttività dei lavoratori con disabilità intellettiva. Queste barriere possono, a grandi linee, essere classificate come barriere fisiche, linguistiche e/o psicologiche. Ogni tipo presenta sfide uniche e richiede strategie specifiche per essere superato. Superare queste barriere non è solo responsabilità dell'individuo con disabilità; si tratta di uno sforzo collettivo che comporta adattare gli stili di comunicazione, promuovere un ambiente inclusivo e ricercare continuamente un feedback per poter migliorare.

Barriere Fisiche: Queste includono fattori ambientali che impediscono la comunicazione, come il rumore, la scarsa illuminazione e la distanza fisica. Nel contesto della disabilità intellettiva, si potrebbe anche trattare della mancanza di accessibilità agli strumenti o alle piattaforme di comunicazione. Superare le barriere fisiche comporta la creazione di un ambiente che faciliti una chiara comunicazione e comprensione.

Barriere Linguistiche: Le barriere linguistiche sorgono quando c'è una discrepanza tra lo stile di comunicazione del mittente e la comprensione del destinatario. Questo è particolarmente rilevante quando si ha a che fare con informazioni complesse o con un linguaggio tecnico che potrebbe essere difficile da comprendere per alcuni lavoratori. Le strategie per superare queste barriere possono essere: utilizzare un linguaggio più semplice, usare dei supporti visivi o ripetizioni per garantire chiarezza e comprensione adeguata.

Barriere Psicologiche: Queste barriere derivano da atteggiamenti, emozioni o percezioni personali che influenzano la comunicazione. Per esempio, nozioni preconcepite o un senso di disagio verso la disabilità intellettiva possono impedire una comunicazione aperta

ed efficace. Affrontare le barriere psicologiche richiede la creazione di un ambiente di empatia, franchezza e rispetto. Ciò include una formazione adeguata per acquisire consapevolezza riguardo alla disabilità e la creazione di opportunità per i membri del gruppo di stabilire rapporti che facilitino la comprensione reciproca.

Comunicazione Inclusiva nella Selezione

La selezione è un punto critico per l'ingresso nel mondo del lavoro e il modo in cui viene condotta può avere un impatto significativo sull'eterogeneità e sull'inclusività del luogo di lavoro. Per le persone con disabilità intellettiva, le pratiche tradizionali di selezione possono costituire barriere involontarie, ostacolando la loro opportunità di dimostrare a pieno le proprie capacità e potenziale. Ogni fase del processo di selezione può essere affrontata ponendo al centro di esso l'inclusività, migliorando così l'accessibilità e l'equità del processo stesso e creando un ambiente più equo e accogliente.

Annunci di Lavoro: Gli annunci di lavoro possono essere studiati al fine di essere più inclusivi, con l'utilizzo di un linguaggio chiaro e diretto ed evitando di menzionare requisiti inutilmente complessi che potrebbero scoraggiare o escludere i candidati con disabilità intellettiva. Dovrebbero anche dichiarare esplicitamente l'impegno dell'organizzazione nei confronti dell'inclusività e della diversità.

Processo di Applicazione: L'accessibilità del processo di applicazione è un altro aspetto chiave. I moduli e le procedure di applicazione possono essere progettati per essere accessibili e facili da utilizzare, tenendo conto delle diverse capacità ed esigenze. Questo potrebbe comportare fornire formati alternativi, istruzioni chiare e l'opzione di ricevere assistenza se necessario.

Tecniche di Colloquio: La fase del colloquio è fondamentale nel processo di selezione. L'adattamento del colloquio può aiutare i candidati con disabilità intellettiva ad esprimere il proprio reale potenziale. Ciò include preparare domande che siano chiare e dirette, considerare formati di colloquio alternativi ed essere aperti ad apportare adeguamenti, per esempio prevedendo tempi di risposta più lunghi o la presenza di una persona di supporto.

Metodi di Valutazione: Spesso i metodi di valutazione tradizionali non riflettono esattamente le capacità dei candidati con disabilità intellettiva. Esistono tecniche alternative di valutazione in grado di fornire un'informazione più precisa sull'idoneità di un candidato per un determinato ruolo, come compiti pratici, prove di lavoro o tecniche di colloquio adattate.

Onboarding e Integrazione: Assicurarsi che i nuovi assunti con disabilità intellettiva si sentano accolti e supportati fin dall'inizio è fondamentale. Per fare questo serve una comunicazione chiara riguardo ai ruoli lavorativi, le aspettative e i sistemi di supporto, nonché una comunicazione continua per facilitare la transizione agevole nel posto di lavoro.

Promuovere una Cultura Inclusiva sul Posto di Lavoro

Una cultura lavorativa inclusiva è caratterizzata da un ambiente in cui le differenze vengono rispettate, in cui ogni persona si sente apprezzata per il suo contributo unico e in cui l'inclusività è intrecciata nel tessuto stesso delle operazioni, delle interazioni e dell'etica quotidiana dell'organizzazione. Per raggiungere questo obiettivo è necessario un approccio multiforme, che tocchi vari aspetti della cultura organizzativa poiché va oltre la conformità e le politiche aziendali. Gli elementi chiave sono:

- **Importanza della Leadership nel Promuovere L'Inclusività:** La leadership ha un ruolo cruciale per creare una cultura inclusiva. I leader non devono solo sostenere politiche di diversità e inclusione, ma anche incarnare questi valori nelle loro azioni e decisioni. Questo include promuovere attivamente l'inclusività nelle dinamiche di gruppo, nei processi decisionali e nel riconoscere e valorizzare il contributo di tutti i dipendenti, compresi quelli con disabilità intellettiva.
- **Linguaggio e Comportamento Inclusivi:** L'uso di un linguaggio inclusivo e la dimostrazione di comportamenti inclusivi sono componenti essenziali per un ambiente di lavoro inclusivo. Questo va oltre l'evitare un linguaggio discriminatorio o offensivo; si tratta di usare un linguaggio che dia importanza e includa

tutti gli individui. Allo stesso modo, il comportamento inclusivo comprende azioni che fanno sentire tutti inclusi e benvenuti, come pratiche di incontro inclusive, un'equa distribuzione delle opportunità e un giusto riconoscimento dei risultati ottenuti.

- **Programmi di Sostegno tra Pari e con Mentori:** L'istituzione di sistemi di supporto tra pari e programmi con mentori possono aumentare significativamente l'inclusività. Queste iniziative forniscono ai dipendenti, in particolare a quelli con disabilità intellettiva, il supporto, la guida e il sostegno di cui hanno bisogno per muoversi con successo sul posto di lavoro. Promuovono un senso di appartenenza e forniscono un canale aggiuntivo per affrontare le preoccupazioni e favorire la crescita professionale.
- **Accessibilità e Adattamenti:** Assicurarsi che il luogo di lavoro sia fisicamente e digitalmente accessibile a tutti i dipendenti è essenziale per l'inclusività. Ciò include non solo il rispetto dei requisiti legali, ma anche la ricerca proattiva di modi per rendere il luogo di lavoro più accogliente, come modalità di lavoro flessibili, strumenti di comunicazione accessibili e adeguamenti dell'ambiente di lavoro.
- **Programmi di Formazione e Sensibilizzazione:** La formazione continua e le attività di sensibilizzazione sono fondamentali per mantenere una cultura inclusiva. Questo prevede sessioni di formazione regolari sulle diversità, l'inclusività e la sensibilità, che aiutano ad abbattere gli stereotipi e le idee errate, e favoriscono una comprensione e un apprezzamento più profondi per le sfide affrontate dalle persone con disabilità intellettiva. Possono anche fornire ai dipendenti le conoscenze e le competenze necessarie per interagire in modo rispettoso ed empatico con tutti i loro colleghi.
- **Valutazione e Adattamento delle Pratiche:** Infine, è importante valutare regolarmente se le pratiche e le politiche sul luogo di lavoro siano inclusive. Questo comporta chiedere feedback ai dipendenti, compresi quelli con disabilità intellettiva, ed essere aperti ad apportare gli adattamenti necessari per garantire che il posto di lavoro continui ad essere accogliente e di supporto per tutti.

Riconoscimenti

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

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>

SELEZIONE E ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO PER PERSONE CON DISABILITÀ INTELLETTIVA

Gülben Cura - Yoncalar Association, Turchia
Şenay Kızılkum - Yoncalar Association, Turchia

Abstract

Questo capitolo esplora gli aspetti multidimensionali dell'integrazione degli individui con disabilità intellettiva (DI) nella forza lavoro, evidenziando il valore dei consulenti professionali e l'importanza delle valutazioni ambientali negli inserimenti lavorativi. Il testo parla di tre modelli occupazionali primari per le persone con DI: luoghi di lavoro protetti, lavoro assistito e impiego competitivo, ciascuno con il suo insieme distinto di portatore di interesse che vanno dai datori di lavoro alle famiglie. Offrendo una descrizione dettagliata delle responsabilità dei consulenti professionali, compresa quella di valutare gli interessi e le capacità delle persone con DI, quella di abbinarli a posti di lavoro adeguati e la responsabilità di fornirgli un supporto e una formazione continua, lo studio sottolinea l'approccio globale necessario per un'integrazione lavorativa di successo. Inoltre, sottolinea la necessità che i consulenti professionali si dedicano ad attività che vanno oltre le competenze professionali, come facilitare le interazioni sociali e fornire consigli sulla futura pianificazione della carriera lavorativa.

Parole chiave: Disabilità Intellettiva (DI); Consulenza Professionale; Assunzione Assistita; Inclusione sul posto di lavoro.

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

Il capitolo è molto rilevante per Persone con Disabilità Intellettiva (PcDI) poiché mette in luce gli aspetti critici dell'integrazione delle PcDI nella forza lavoro, sottolineando il ruolo essenziale del consulente professionale e delle pratiche di assunzione assistite. Discutendo vari modelli occupazionali e delineando le responsabilità dei consulenti professionali, il capitolo fornisce un quadro completo per comprendere come assistere in modo efficace le PcDI nel perseguimento di un impiego significativo e sostenibile.

Obiettivi di Questa Formazione

- Sviluppare competenze specifiche per il lavoro, capacità di interazione sociale e abitudini lavorative nelle PcDI per migliorare la loro occupazione.
- Facilitare l'addestramento sul campo per PcDI, aiutandole ad adattarsi al loro ambiente di lavoro e alla cultura del posto di lavoro, assicurandosi che riescano a svolgere i loro compiti in maniera efficace.
- Promuovere l'occupazione sostenibile e l'avanzamento di carriera per le PcDI attraverso la valutazione continua, l'adeguamento della formazione e la risoluzione dei problemi sul posto di lavoro.

Citare come: Cura, G., & Kızılkum, Ş. (2024). Selezione e Accompagnamento al Lavoro per 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. 111-117). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p02.04>

Introduzione

Working life is a multidimensional process that includes the employment and working process (Cavkaytar & Artar, 2019). There are various characteristics and different responsibilities that the stakeholders in the process should have in order for an individual

with intellectual La vita lavorativa è un processo multidimensionale che include l'occupazione e il processo lavorativo (Cavkaytar & Artar, 2019). Ci sono varie caratteristiche e diverse responsabilità che dovrebbero avere i portatore di interesse nel processo affinché un individuo con disabilità intellettiva possa ottenere un lavoro e continuare a lavorare in maniera sostenibile. Se ci sono alternative di vita lavorativa basate sulla comunità nel processo di inserimento lavorativo delle persone con disabilità intellettiva, determinare le caratteristiche dei datori di lavoro e dei colleghi nelle valutazioni ambientali e considerarle nei processi decisionali contribuirà al processo. D'altra parte, l'adempimento di determinate responsabilità da parte del personale coinvolto nel processo di inserimento lavorativo (ad esempio i consulenti professionali) o da parte dei genitori, che possono essere qualificati come naturali stakeholders, è importante per sostenere l'individuo con disabilità intellettiva.

Quando si tratta della vita lavorativa di persone con disabilità intellettiva, si possono menzionare diverse alternative occupazionali. L'occupazione delle persone con disabilità intellettiva viene generalmente effettuata secondo tre diversi modelli. Questi modelli sono il modello del posto di lavoro protetto, l'occupazione assistita e l'occupazione competitiva. Sebbene in genere vi siano persone con disabilità intellettiva nei luoghi di lavoro protetti, nel lavoro competitivo le persone con disabilità intellettiva spesso lavorano con individui con sviluppo tipico. Pertanto, secondo il modello adottato nell'inserimento lavorativo dell'individuo, gli stakeholders nella vita lavorativa possono essere diversi come si vede nella Tabella 1.

Tabella 1. Potenziali stakeholders nella vita lavorativa delle persone con DI

Modello occupazionale	Potenziali stakeholders
Luogo di lavoro protetto	Datore di lavoro o dirigente responsabile, capo officina, altri dipendenti con disabilità, clienti (se nel settore dei servizi, genitori, famiglie).
Occupazione assistita	Datore di lavoro o responsabile delle risorse umane, consulente professionale, dipendenti con sviluppo tipico, clienti, genitori e famiglie.

Job Coaching

È un fattore importante per la partecipazione di individui con DI nell'ambiente di lavoro. I consulenti professionali svolgono un ruolo importante nel modello di occupazione assistita, che può essere descritto come un'applicazione. I consulenti professionali sono responsabili di garantire un'occupazione sostenibile fornendo all'individuo con DI il supporto necessario nelle fasi prima del collocamento, di occupazione e durante il processo lavorativo. Inoltre, il consulente professionale può svolgere un ruolo importante nel sostenere i componenti del luogo di lavoro in cui si trova l'individuo. Il consulente professionale conduce una serie di studi di valutazioni prima del collocamento in modo da garantire l'occupazione sostenibile della persona con disabilità intellettiva (Camuso & Baker, 2008). In questo contesto, è possibile utilizzare varie liste di controllo per determinare quanto l'individuo con DI sia pronto per il lavoro. In queste liste di controllo è importante definire il livello di funzionamento dell'individuo con DI nelle aree di competenza occupazionali. Oltre a determinare il livello di competenza dell'individuo, il consulente professionale dovrebbe raccogliere dati sugli hobby, gli interessi e le aspirazioni dell'individuo conducendo interviste, osservazioni e revisioni del portfolio al fine di determinare il lavoro più adatto all'individuo. Durante questo processo, il consulente professionale dovrebbe decidere il posto di lavoro più adatto all'individuo scegliendo le potenziali alternative lavorative nell'ambiente in cui vive l'individuo. Durante questo processo, che può essere descritto come un'analisi di lavoro, il consulente professionale dovrebbe individuare potenziali condizioni di lavoro e cultura del posto di lavoro (Hagner, et al., 2015). Prima del collocamento, il consulente professionale fornisce informazioni sull'individuo e sui luoghi di lavoro circostanti e decide il luogo di lavoro più adatto per l'individuo riunendo i dati raccolti (Nord et al., 2016).

L'occupazione assistita, che è un metodo di pratica utilizzato in tutto il mondo, è una pratica importante. Questo tipo di impiego è rivolto a persone con esigenze speciali e consiste nel diventare dipendenti retribuiti e a tempo indeterminato nel mercato del lavoro, e le persone vengono sostenute verso questa direzione. In questo modello

occupazionale non vengono sostenute solo le persone con disabilità, ma anche i datori di lavoro. Nel processo di occupazione assistita, gli individui vengono sostenuti da specialisti del lavoro, consulenti professionali e consulenti del lavoro prima, durante e dopo aver ottenuto il lavoro (Karaaslan, 2010).

Durante la fase di collocamento lavorativo, il consulente professionale chiarisce la descrizione del lavoro all'individuo dopo aver osservato le attività quotidiane del ruolo per un certo periodo di tempo e dopo aver incontrato il datore di lavoro. Il consulente valuta l'individuo nell'ambito delle competenze richieste da questa descrizione del lavoro e pianifica le sessioni di formazione per le eventuali esigenze dell'individuo, se ci sono. È molto importante che queste sessioni di formazione si tengano sul luogo di lavoro, in un ambiente reale. Il consulente professionale realizza il collocamento lavorativo dell'individuo dopo la relativa formazione. Durante questo processo, il consulente professionale fornisce supporto all'individuo e agli altri componenti sul posto di lavoro (ad esempio i colleghi o il datore di lavoro) e valuta le prestazioni lavorative dell'individuo. Se il consulente professionale non riscontra alcun problema nella prestazione lavorativa dell'individuo, diminuirà gradualmente il sostegno che offre all'individuo. È importante notare che il consulente professionale non dovrebbe lasciare l'individuo senza sostegno durante questa fase, ma dovrebbe assicurarsi che il sostegno che offre all'individuo venga offerto naturalmente da altri componenti sul posto di lavoro. In questo modo, verranno soddisfatte le esigenze di sostegno dell'individuo con DI e verranno prevenuti possibili cali delle prestazioni lavorative.



Figura 1. Responsabilità del Consulente Professionale

Le attività del consulente professionale in questo processo non terminano dopo il collocamento lavorativo. Il consulente professionale dovrebbe svolgere periodicamente delle osservazioni sul posto di lavoro in cui lavora la persona con disabilità intellettiva, dovrebbe incontrarsi con gli stakeholders sul posto di lavoro e rivelare dati su come sta andando il processo. Questa fase, che può essere descritta come un processo di monitoraggio, è molto importante per garantire un'occupazione sostenibile (Meaker, 2016).

Le responsabilità dei consulenti professionali sono:

1. Valutare gli interessi e le esigenze degli individui con disabilità intellettiva rispetto alla vita lavorativa.
2. Valutare possibili opportunità lavorative nell'ambiente in cui vive l'individuo con disabilità intellettiva.
3. Assegnare all'individuo con disabilità intellettiva un lavoro adatto ai suoi interessi e alle sue abilità.
4. Analizzare i componenti del posto di lavoro (condizioni di lavoro, aspettative del datore di lavoro).
5. Fornire all'individuo con disabilità intellettiva una formazione incentrata sull'istituzione per soddisfare i requisiti del posto di lavoro.
6. Collocare la persona con disabilità intellettiva in un ambiente di lavoro.
7. Fornire formazione sul posto di lavoro a PcDI.
8. Monitorare le prestazioni sul posto di lavoro dell'individuo con disabilità intellettiva.
9. Fornire sostegno, quando necessario, agli individui con DI.
10. Ridurre la frequenza e la durata del sostegno a seconda delle prestazioni dell'individuo con disabilità intellettiva (Cavkaytar & Artar, 2019).

I compiti e le responsabilità dei consulente professionale nel processo non riguardano solo il sostegno delle competenze professionali. Ad esempio, il consulente professionale dovrebbe agire su argomenti quali l'insegnamento o l'adattamento delle competenze di viaggio necessarie per il trasporto dell'individuo sul posto di lavoro,

soddisfacendo le esigenze di informazione del datore di lavoro e dei colleghi nel processo, se presenti, adottando le misure necessarie per aumentare l'interazione sociale durante le pause e i momenti di svago. Infine, i consulenti professionali dovrebbero informare i genitori sulla vita lavorativa dell'individuo a intervalli regolari e fornire servizi di consulenza alle PcDI e ai loro genitori per la pianificazione futura della carriera (Pierangelo & Giulani, 2007).

Riconoscimenti

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

Riferimenti e Bibliografia

- Camuso, A., & Baker, D. (2008). Supported Employment: Manual. The Elizabeth M. Boggs Center on Developmental Disabilities, University of Medicine and Dentistry of New Jersey-Robert Wood Johnson Medical School.
- Cavkaytar, A., & Artar, T. M. (2019). Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi. *Özel Eğitim Dergisi*, 11(2), 19-42.
- Hagner, D., Dague, B., & Phillips, K. (2015). Including employees with disabilities in workplace cultures: Strategies and barriers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 58(4) 195–202. <https://doi.org/10.1177/0034355214544750>
- Karaaslan, L. (2010). Geçmişten günümüze engelli istihdamı: Engelliler için nitelikli istihdamda yeni yaklaşımlar. *Çalışma ilişkileri dergisi*, 1, 46-58.
- Meaker, T. (2016). Transition to Employment In R. L. Morgan ve T. Riesen. (Eds.), *Promoting Successful Transition to Adulthood* (pp. 152-177). The Guilford Press.
- Nord, D., Grossi, T., & Andresen, J. (2020). Employment equity for people with IDD across the lifespan: The effects of state funding. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 58(4), 288-300. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-58.4.288>
- Pierangelo, R., and Giulani, A. (2007). *Transition Services in Special Education: A Practical Approach*. Pearson Education.

SUPPORTARE L'INCLUSIONE SUL POSTO DI LAVORO: ADATTAMENTI RAGIONEVOLI E TECNOLOGIE ASSISTIVE PER INDIVIDUI CON DISABILITÀ INTELLETTUALE

May Agius - Department of Communication Therapy, Faculty of Health Sciences, University of Malta ([0000-0003-2719-7301](tel:0000-0003-2719-7301))

Tali Heiman - Department of Education and Psychology, The Open University, Israele ([0000-0001-9317-7187](tel:0000-0001-9317-7187))

Gerda Sula - Faculty of Social Sciences, Department of Pedagogy and Psychology, University of Tirana, Albania ([0000-0001-7977-3249](tel:0000-0001-7977-3249))

Paulina Tsvetkova - Institute of Robotics, Bulgarian Academy of Sciences, Bulgaria ([0000-0001-5637-1925](tel:0000-0001-5637-1925))

Benjamin Nanchen - HES-SO Valais-Wallis, Living Lab for Special Needs, Svizzera ([0000-0003-0552-7912](tel:0000-0003-0552-7912))

Alan H. Tkaczyk - University of Tartu, Institute of Technology, Estonia ([0000-0002-9006-9321](tel:0000-0002-9006-9321))

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

Abstract

Il presente capitolo esamina l'attuale comprensione della disabilità intellettiva (DI), considerandola dal punto di vista dei diritti sociali e umani. Nel far ciò, si pone particolare enfasi sull'importanza degli ambienti di supporto e sui punti di forza e sulle capacità dell'individuo, esplorando al contempo l'importanza critica di adattamenti ragionevoli e Tecnologie Assistive (TA), in relazione all'inclusione sul posto di lavoro. Adattamenti ragionevoli obbligatori, come richiesto dalla giurisprudenza, promuovono opportunità giuste e paritarie per tutti, migliorando così la fidelizzazione dei dipendenti, la soddisfazione sul lavoro e la produttività. Le TA, che comprendono sia applicazioni a bassa tecnologia che applicazioni basate sull'intelligenza artificiale,

sono di fondamentale importanza per aumentare l'indipendenza e le capacità funzionali delle persone con disabilità intellettiva. Inoltre, promuovono l'inclusione in diversi ambiti della vita, con particolare attenzione al luogo di lavoro. Ostacoli finanziari e problemi di atteggiamento sono barriere nel raggiungere un allineamento tecnologico con le esigenze individuali. La sezione conclusiva del capitolo enfatizza i modelli emergenti, gli sforzi collaborativi e la continua progressione verso un futuro in cui la forza lavoro sia più inclusiva nei confronti degli individui con DI.

Parole chiave: Disabilità Intellettiva; Tecnologie Assistive; Adattamenti Ragionevoli; Inclusione sul Posto di Lavoro.

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

Il focus di questo capitolo è sui modi per migliorare la vita delle persone con disabilità intellettiva (PcDI). Si vede come la nostra comprensione di questa condizione si sia evoluta nel tempo, spostando l'enfasi da ciò che gli individui non possono fare a ciò che possono fare. Inoltre, si descrive come adattamenti ragionevoli, che sono modifiche utili ed giuste, insieme a diversi strumenti noti come Tecnologie Assistive (AT), possono portar vantaggio alle persone con disabilità in vari ambiti della vita, compresi l'istruzione, l'occupazione e l'assistenza sanitaria. Nel capitolo vengono evidenziati anche alcuni ostacoli, come il fatto che non tutti comprendono il significato sociale di questi cambiamenti. Tuttavia, il testo si conclude con una nota positiva, affermando che nonostante gli ostacoli che incontrano, gli individui cooperano nel tentativo di promuovere un ambiente globale più inclusivo e solidale, capace di accogliere tutti, compresi coloro che hanno disabilità intellettive (DI).

Obiettivi di Questa Formazione

- Riassumere l'evoluzione della concettualizzazione della DI, sottolineando le barriere sociali e l'importanza degli ambienti favorevoli.
- Spiegare il ruolo di adattamenti ragionevoli e delle TA nel promuovere l'inclusione sul posto di lavoro per le PcDI.
- Analizzare l'impatto degli adattamenti ragionevoli sulla soddisfazione lavorativa, sulla produttività e sulla fidelizzazione dei dipendenti sul posto di lavoro.
- Esaminare le barriere incontrate dalle PcDI nell'accesso e nell'utilizzo delle TA.
- Sviluppare strategie per creare un luogo di lavoro inclusivo, considerando l'implementazione di adattamenti ragionevoli e di TA.
- Discutere le considerazioni etiche nell'implementazione di adattamenti ragionevoli e delle TA, considerando fattori come l'autonomia individuale, la dignità e le pari opportunità.

Citare come: Agius, M., Heiman, T., Sula, G., Tsvetkova, P., Nanchen, B., Tkaczyk, A. H., & Sousa, C. (2024). Supportare L'inclusione sul Posto di Lavoro: Adattamenti Ragionevoli e Tecnologie Assistive per Individui con Disabilità Intellettuale. 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. 119-136). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p02.05>

Introduzione

Gli studi sulla disabilità hanno subito un cambiamento di paradigma nell'esplorazione delle persone con disabilità intellettuale (PcDI), allontanandosi dal tradizionale punto di vista orientato al deficit. Questa evoluzione è guidata dal riconoscimento dei limiti inerenti ai modelli esclusivamente medici, che porta all'adozione di strutture più inclusive e orientate verso i diritti di queste persone, strutture che enfatizzano la loro azione, i loro punti di forza e le loro capacità uniche, riconoscendo al contempo il loro potenziale per contributi significativi alla società. Ciononostante, la loro piena cittadinanza implica la loro inclusione in vari campi, come il campo lavorativo, dove vengono messe in evidenza le strategie e i fattori tecnologici che possono

facilitarla. Lo scopo di questo capitolo è fornire un'esplorazione completa del ruolo degli adattamenti ragionevoli e delle tecnologie assistive (TA).

La Disabilità Intellettiva nel Contesto Contemporaneo

La definizione di DI nel contesto contemporaneo si è allontanata da modelli puramente medici o basati sul deficit verso quadri più inclusivi e orientati ai diritti. Due paradigmi importanti che modellano questa comprensione sono il modello sociale e il modello della disabilità basato sui diritti umani. La concettualizzazione e la comprensione della DI si sono evolute nel tempo verso una comprensione più olistica, che considera i punti di forza e le capacità individuali, nonché l'importanza degli ambienti e degli interventi di supporto. Tradizionalmente, la DI veniva spesso vista attraverso un punto di vista medico o orientato al deficit, concentrandosi sulle menomazioni o sui limiti di un individuo. Tuttavia, le prospettive contemporanee enfatizzano il ruolo delle barriere sociali nella disabilità degli individui, piuttosto che attribuire la disabilità esclusivamente alle menomazioni di un individuo (Neuman et al., 2023). Lo spostamento verso un approccio più inclusivo e centrato sulla persona riconosce che gli individui con DI hanno talenti e capacità unici e, con supporto, sistemazioni e interventi adeguati, possono condurre una vita appagante e contribuire attivamente alle loro comunità. Il modello sociale della disabilità sottolinea che la disabilità non è solo una caratteristica intrinseca di un individuo, ma è largamente influenzata dalle barriere e dagli atteggiamenti sociali. Si concentra su come i fattori ambientali, sociali e attitudinali creino barriere che ostacolano la piena partecipazione e inclusione delle persone con disabilità. Questo modello sostiene cambiamenti strutturali e attitudinali nella società, per creare un ambiente più inclusivo per le PcDI (Neuman et al., 2023). Il modello di disabilità basato sui diritti umani colloca la DI nel quadro dei diritti umani universali. Afferma che le PcDI hanno diritto agli stessi diritti e libertà di chiunque altro, come sancito dalle convenzioni internazionali come la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (CDPD). Questo modello sottolinea l'importanza dell'autonomia,

dell'autodeterminazione e della dignità delle PcDI, sostenendo la loro piena partecipazione ai processi decisionali che riguardano la loro vita (Degener, 2017). Una comprensione globale della DI evidenzia la necessità di riconoscere l'azione e le capacità di questi individui, sfidando al contempo le barriere sociali e promuovendo politiche e pratiche inclusive. Abbracciando questi modelli, la società può sforzarsi di creare ambienti che consentano alle persone con disabilità di vivere una vita appagante e di contribuire attivamente alle loro comunità. Tuttavia, è importante evidenziare che le persone con disabilità – in questo caso particolare la disabilità intellettuale – incontrano barriere multiformi che impediscono la loro piena partecipazione e inclusione in vari aspetti della vita. La necessità di adattamenti ragionevoli e di TA per loro è essenziale per garantire parità di accesso, partecipazione e opportunità in vari settori, tra cui istruzione, occupazione e impegno sociale. Adattamenti ragionevoli, imposti da quadri giuridici come l'Americans with Disabilities Act (ADA, 2020) negli Stati Uniti, mirano a rimuovere le barriere che potrebbero altrimenti limitare il coinvolgimento delle persone con disabilità. Questi adattamenti comprendono modifiche all'ambiente, alle pratiche o alle procedure, garantendo un accesso equo, senza imporre indebite difficoltà. La fornitura di adattamenti ragionevoli e di TA è essenziale per creare una società più equa, garantendo che le persone con disabilità abbiano gli strumenti e le opportunità necessarie per prosperare e contribuire in modo significativo alle loro comunità. Le TA svolgono un ruolo fondamentale nel promuovere l'accessibilità. Queste tecnologie comprendono un'ampia gamma di dispositivi, software e strumenti progettati per mitigare l'impatto delle disabilità. Dai lettori di schermo e software di riconoscimento vocale per persone con disabilità visive alle tastiere adattive o agli ausili per la mobilità, queste tecnologie facilitano l'accesso alle informazioni, alla comunicazione e agli spazi fisici. Sia gli adattamenti che le TA contribuiscono a promuovere l'inclusività, consentendo alle persone con disabilità di condurre una vita più indipendente e promuovendo anche il loro benessere, la fiducia e la sicurezza in se stessi. Stabilire la necessità di adattamenti ragionevoli e di tecnologie assistive implica il riconoscimento di queste barriere e la promozione di soluzioni, che

comportino modifiche o aggiustamenti nell'ambiente, nelle procedure o nelle politiche che consentono alle persone con disabilità di avere pari opportunità.

L'importanza di Adattamenti Ragionevoli

È stato dimostrato che l'attuazione di adattamenti ragionevoli ha effetti positivi, come supportato da prove empiriche, che ne evidenziano la vasta gamma di benefici. La ricerca dimostra costantemente che i luoghi di lavoro che adottano adattamenti ottengono risultati positivi, come maggiore soddisfazione sul lavoro, aumento della produttività, migliore fidelizzazione dei dipendenti e diminuzione dell'assenteismo (Nevala et al., 2015; Rumrill et al., 2023; Syma, 2019). Inoltre, prendersi cura di persone con disabilità intellettuali non solo promuove un ambiente che include tutti, ma aggiunge anche una forza lavoro varia e creativa, sbloccando potenzialità e talenti precedentemente inesplorati (Park & Park, 2019; Syma, 2019).

Adattamenti ragionevoli nei contesti educativi sono essenziali per creare un ambiente di apprendimento che supporti gli studenti con disabilità nel raggiungere il loro potenziale accademico (Heitplatz, 2020; Toutain, 2019). Questi adattamenti prevedono approcci didattici su misura (Knight et al., 2019), valutazioni (Lovett, 2020) e materiali didattici personalizzati che soddisfino le esigenze individuali, promuovendo un'esperienza educativa inclusiva in cui ogni studente può prosperare allo stesso modo (Heitplatz, 2020). In maniera simile, negli spazi pubblici, siano essi tangibili o digitali, gli adattamenti devono garantire che gli individui possano operare in modo indipendente e partecipare pienamente alle varie attività sociali, promuovendo la loro inclusione e impegno attivo nella comunità, attraverso l'accessibilità cognitiva (Cinquin et al., 2019; Roulstone & Morgan, 2014).

Negli ambienti sanitari, gli adattamenti vanno al di là dell'accessibilità fisica, comprendendo un aspetto cruciale spesso trascurato: l'accessibilità cognitiva per le PcDI. In questo ambito, gli ausili alla comunicazione svolgono un ruolo indispensabile, facilitando un'interazione efficace tra operatori sanitari e pazienti che affrontano sfide di accessibilità cognitiva (Michael & Richardson, 2008; Sevens,

2018). Queste sistemazioni rappresentano dei pilastri, garantendo un accesso equo ai servizi sanitari, ma possono anche estendersi ad altri servizi pubblici, che garantiscono alle persone con disabilità i propri diritti e una cittadinanza impegnata. Per loro, operare in questi contesti può essere scoraggiante a causa delle barriere comunicative, delle differenze di elaborazione sensoriale e delle complessità cognitive. Riconoscendo queste sfide, gli operatori sanitari implementano vari ausili comunicativi su misura per soddisfare le diverse esigenze di accessibilità cognitiva. Ausili visivi come guide illustrate, materiali scritti di facile lettura e sistemi di comunicazione basati su simboli che fungono da efficaci strumenti di inclusione (Chinn & Homeyard, 2017; Newman, Fisher e Trollor, 2023; Sevens, 2018).

I datori di lavoro possono migliorare il loro supporto ai dipendenti con disabilità adottando una strategia globale e inclusiva, che implica il riconoscimento delle esigenze specifiche di ciascun dipendente, la promozione del dialogo aperto e l'adattamento delle sistemazioni alle loro esigenze specifiche. Orari flessibili, accessibilità fisica e TA sono essenziali. In linea con questo, sono cruciali anche la formazione completa per i dipendenti, con e senza disabilità, i programmi di tutoraggio e le pari opportunità di crescita professionale. Il feedback regolare da parte dei dipendenti e la collaborazione con i gruppi di difesa della disabilità possono affinare i meccanismi di supporto, trasformando i luoghi di lavoro in ambienti che accolgono e responsabilizzano i dipendenti con disabilità, contribuendo a una società più inclusiva e a una cultura del lavoro diversificata.

Il Ruolo delle Tecnologie Assistive (TA)

Tecnologia assistiva è un termine ampio, che comprende gli ausili nonché i relativi sistemi e servizi (WHO, 2022). Ciò è illustrato dal modello 5P dell'WHO di TA incentrate sulle persone, che rappresenta il sistema di TA integrata attorno alla persona che necessita di TA (Figura 1). Questo sistema comprende quattro componenti integrati che includono prodotti di TA, personale di TA, forniture di TA e una politica basata sulle TA. È importante sottolineare che la TA può essere utilizzata come interfaccia tra le caratteristiche individuali della PcDI,

ad es mobilità, difficoltà cognitive, sensoriali e di comunicazione e ambiente lavorativo, e potrebbero fare la differenza tra una persona con disabilità in grado di lavorare e avere gli strumenti necessari per un impiego di successo o meno (Alshamrani et al., 2023). La ricerca ha dimostrato che la TA può avere un impatto positivo sulle prestazioni lavorative delle persone con disabilità (Morash Macneil et al., 2018). Inoltre, è stato suggerito che la TA potrebbe ridurre la necessità di dipendenza da altri, come i job coach (Heman et al., 2022). La TA è quindi considerata di fondamentale importanza per le persone con disabilità, in quanto può migliorare le capacità funzionali e l'indipendenza, garantendo così l'inclusione in tutti gli aspetti della vita, compreso il posto di lavoro (Boot et al., 2018). Più specificamente, la TA può aiutare le persone con disabilità a ottenere un impiego e a svolgere compiti legati al lavoro in modo più indipendente (Alshamrani et al., 2023).



Figura 1. Il modello di tecnologia assistiva incentrata sulle persone delle 5P. Fonte: Organizzazione Mondiale della Sanità (<https://www.who.int/publications/item/9789240049451>)

Negli ultimi anni, si è assistito a un aumento della domanda di TA negli ambienti di lavoro, a causa di un aumento dei progressi tecnologici

(Ward Sutton et al., 2022). I prodotti di TA possono essere classificati come a bassa, media o alta tecnologia, a seconda della complessità e dei materiali utilizzati per produrre il prodotto. I prodotti di TA a bassa tecnologia sono generalmente meno costosi e richiedono una formazione minima per funzionare, mentre i prodotti ad alta tecnologia utilizzano l'elettronica e sono più costosi da produrre (Ward Sutton et al., 2022). L'offerta di TA per ogni individuo dovrebbe consistere in un processo di abbinamento che tenga conto delle esigenze individuali e dei requisiti del compito in un contesto specifico. Gli individui con disabilità intellettive possono avere difficoltà con la memoria di lavoro, la comprensione concettuale, la concentrazione, le capacità di comunicazione, le capacità di gestione del tempo, le capacità organizzative, nonché una scarsa motivazione (Taubner et al., 2022). Queste difficoltà possono incidere sulla loro capacità di ottenere e mantenere un impiego. La ricerca ha indicato che la TA può essere utile negli ambienti di lavoro per le PcDI in quanto può creare cambiamenti positivi nelle prestazioni in tutti i compiti, sebbene i risultati possano differire a seconda dei diversi tipi di TA e del tipo di risultato misurato (Morash Macneil et al., 2018). Alcune TA, in particolare quelle che fanno uso della tecnologia tradizionale come i dispositivi portatili, sono diventate più convenienti, più facilmente disponibili e quindi più accessibili (Morash Macneil et al., 2018).

Esempi di TA che sono stati specificamente utilizzati per sostenere l'occupazione delle PcDI includono l'uso di computer portatili, tecnologie indossabili come smartwatch e dispositivi elettronici portatili. I computer portatili possono potenzialmente aiutare le PcDI, migliorando le loro capacità organizzative e consentendo loro di svolgere compiti in modo indipendente. La tecnologia indossabile è un'innovazione tecnologica che integra sensori intelligenti e il suo obiettivo è offrire accessibilità digitale continua, portatile e principalmente a mani libere. Un esempio di questo tipo di tecnologia è lo smartwatch. Gli smartwatch consentono agli utenti di utilizzare in modo autonomo una varietà di applicazioni per migliorare la produttività, fornendo allo stesso tempo ai datori di lavoro la capacità di supervisionare l'efficienza. Gli orologi con vibrazione sono un'altra forma semplice di TA indossabile, che fornisce notifiche a

chi lo indossa in termini di routine ed eventi quotidiani. I dispositivi elettronici portatili hanno la capacità di offrire vari suggerimenti per aiutare le persone con identità a completare le attività, senza la necessità del supporto umano. Tali suggerimenti possono essere sotto forma di audio, video o immagini e, in questo modo, i dispositivi elettronici supportano le persone con disabilità nello svolgimento indipendente di attività lavorative (Morash-Macneil et al., 2018). È importante sottolineare che le PcDI e il loro personale di supporto percepiscono l'uso delle TA come positivo, in particolare quando vengono utilizzati i dispositivi tradizionali (Randall et al., 2019). Questo aspetto è importante considerando che i sentimenti e le percezioni degli individui con disabilità intellettive dovrebbero essere presi in considerazione durante il processo di selezione per la TA.

Gli ultimi suggerimenti del Forum Europeo sulla Disabilità (EDF) suggeriscono che il continuo progresso delle applicazioni e dei sistemi basati sull'intelligenza artificiale potrebbe aprire possibilità per il loro utilizzo nell'istruzione e nell'occupazione. Questo sviluppo mira a facilitare l'integrazione delle persone con disabilità nel mainstream dell'accessibilità (EDF, 2017; EDF, 2022). In termini di inclusione, l'integrazione delle TA sul posto di lavoro coinvolgerà l'intelligenza artificiale, la realtà virtuale e aumentata, la robotica e gli ambienti intelligenti (EDF, 2018). I recenti progressi nella SAR (Robot Socialmente Interattivi) hanno dimostrato un potenziale significativo, motivandoci a studiare i vantaggi dell'utilizzo dei robot per la riabilitazione cognitiva negli individui con disabilità intellettiva. I risultati di Mitchell et al. (2021) indicano che il coinvolgimento attivo sia del robot che dell'assistenza fornita da un tablet sono fattori cruciali per coinvolgere gli adulti con disabilità e agire come facilitatori della comunicazione.

Più recentemente anche la realtà aumentata e quella virtuale sono state considerate come un mezzo per supportare l'inclusione sul posto di lavoro. La realtà virtuale ha il potenziale per dare potere alle PcDI, offrendo loro la possibilità di esercitarsi e acquisire nuove competenze, in particolare quelle che coinvolgono concetti astratti che possono essere difficili da comprendere (Jeffs, 2015). Gli ausili alla comunicazione possono essere utilizzati anche per supportare

le persone con disabilità che hanno difficoltà di comunicazione, favorendo così l'inclusione sul posto di lavoro. Per coloro che hanno difficoltà motorie, ausili per la mobilità come sedie a rotelle possono essere utilizzati per supportare il trasporto verso il posto di lavoro e tra i luoghi di lavoro.

I pro e i contro delle tecnologie per le PcDI dipendono da quanto queste tecnologie siano facili da usare, convenienti, organizzate e ben supportate. Queste tecnologie sono utili in settori quali la comunicazione, la mobilità e l'accesso alle informazioni (Global Disability Innovation Hub, 2021). Nonostante i numerosi vantaggi derivanti dall'uso delle TA per sostenere l'inclusione sul posto di lavoro, le barriere verso le tecnologie assistive continuano a persistere e queste possono essere ampiamente classificate all'interno delle quattro componenti integrate del ciclo delle 5P della sostenibilità (Persone, Prosperità, Pace, Partnership, Pianeta). Le barriere includono la scarsa corrispondenza dei prodotti di TA con le PcDI, poiché questo gruppo di individui richiede valutazioni personalizzate (Morash, MacNeil et al., 2018). Nello specifico, il personale di supporto potrebbe non avere le capacità di valutazione e/o la conoscenza delle tecnologie necessarie per abbinare la tecnologia al potenziale utente (Boot et al., 2018). Damianidou et al. (2019) notano che man mano che sul mercato diventano disponibili tecnologie sempre più sofisticate, la necessità di selezionare le TA a livello individuale è diventata ancora più importante. Inoltre, una volta identificata la TA, potrebbero esserci difficoltà con l'accesso ai prodotti tecnologici a causa dei costi e della mancanza di meccanismi di finanziamento (Heman et al., 2022). Quando viene procurata la TA, è necessario il supporto per imparare a usarla, ma questo potrebbe non essere disponibile (Ward Sutton et al., 2022). A livello più elementare, gli atteggiamenti dei datori di lavoro possono rappresentare una barriera e potrebbero percepire che una persona con disabilità non è in grado di essere impiegata (Rahmatika et al., 2022). Sebbene molte di queste questioni possano essere affrontate individualmente, è necessario che le politiche nazionali progrediscano in questo settore. Le politiche presentano un impegno generale per la fornitura di prodotti e sistemi di TA per garantire l'accesso alle tecnologie per tutti a livello basato

sui diritti (WHO, 2022).

Sfide e Direzioni Future

Creare un ambiente di lavoro inclusivo per le PcDI è un viaggio continuo che richiede di affrontare varie sfide (Robinson et al., 2020). Posizionando la nostra riflessione in un modello di disabilità di tipo sociale, è possibile affermare che un ostacolo significativo risiede nell'implementazione di soluzioni ragionevoli adattate ai bisogni unici di questi individui (Gould-Werth, Morrison e Ben-Shalom, 2018). La mancanza di linee guida standardizzate spesso porta ad ambiguità, rendendo difficile per i datori di lavoro fornire il supporto necessario (Vornholt, et al., 2018).

Inoltre, le idee sbagliate e lo stigma che circonda le disabilità intellettive possono favorire una certa riluttanza tra i datori di lavoro ad abbracciare con tutto il cuore gli adattamenti. Cambiare mentalità e promuovere la consapevolezza sono fondamentali per smantellare queste barriere e creare un ambiente in cui le PcDI siano viste attraverso la lente delle loro capacità piuttosto che dei loro limiti (Organizzazione Mondiale della Sanità, 2022).

L'integrazione delle TA pone un'altra serie di sfide. Identificare le tecnologie adatte a soddisfare le diverse esigenze può essere complesso, dato il spettro della disabilità intellettuale. Garantire che queste tecnologie siano di facile utilizzo e facilmente adattabili è fondamentale per la loro implementazione di successo. Anche il costo associato all'acquisizione e al mantenimento delle TA rappresenta una sfida finanziaria, sia per i datori di lavoro che per i singoli individui (Smith, et al., 2022).

E' evidente la necessità di formazione continua sia per i datori di lavoro che per i dipendenti. Molti luoghi di lavoro non dispongono delle conoscenze e delle competenze necessarie per utilizzare in modo efficace questi adattamenti e tecnologie. Colmare questo divario attraverso programmi di formazione può migliorare la consapevolezza, la comprensione e l'accettazione, promuovendo un ambiente di lavoro più inclusivo (Moore et al., 2020).

Guardando al futuro, le tendenze e le innovazioni emergenti offrono

strade promettenti per supportare l'inclusione sul posto di lavoro delle PcDI. I progressi nell'intelligenza artificiale e nell'apprendimento automatico possono contribuire allo sviluppo di TA più personalizzate. Adattare le soluzioni alle esigenze individuali può ottimizzare l'efficacia e migliorare l'integrazione complessiva sul posto di lavoro (Jurado-Caraballo et al., 2022).

La collaborazione tra datori di lavoro, gruppi di difesa ed enti governativi è essenziale per sviluppare politiche e linee guida complete. La standardizzazione di soluzioni ragionevoli e l'implementazione delle TA può fornire una tabella di marcia più chiara per le organizzazioni, semplificando il processo e promuovendo la coerenza tra i settori (Zallio e Clarkson, 2022). Inoltre, l'integrazione delle tecnologie di Realtà Virtuale (RV) e Realtà Aumentata (RA) ha il potenziale per creare esperienze di formazione coinvolgenti (Bailey et al., 2022). Ciò potrebbe migliorare la comprensione e l'empatia tra i dipendenti, promuovendo una cultura del posto di lavoro più inclusiva.

Per concludere, mentre persistono sfide nell'implementazione di soluzioni ragionevoli e tecnologie assistive per le PcDI sul posto di lavoro, c'è speranza all'orizzonte. I continui sforzi di sensibilizzazione, insieme ai progressi tecnologici e allo sviluppo di politiche collaborative, possono aprire la strada a un ambiente di lavoro più inclusivo e solidale per tutti (Vornholt et al., 2018).

Conclusioni e Punti Chiave

In definitiva, l'attuale comprensione delle DI ha fatto progressi, dando priorità alle prospettive sociali e dei diritti umani della disabilità. Questo cambiamento riconosce l'importanza dei punti di forza personali, delle capacità e dell'influenza di un ambiente favorevole nel promuovere il benessere e l'impegno attivo delle persone con disabilità nelle loro comunità. L'implementazione di adattamenti ragionevoli e di TA è essenziale per eliminare gli ostacoli e promuovere un'accessibilità equa in diversi campi.

L'evidenza empirica ha dimostrato che l'implementazione di adattamenti ragionevoli sul posto di lavoro porta a risultati favorevoli in termini di soddisfazione lavorativa, produttività e fidelizzazione

dei dipendenti. Inoltre, promuove una forza lavoro diversificata e innovativa. Adattamenti personalizzati in contesti educativi e spazi pubblici garantiscono un ambiente onnicomprensivo in cui le persone con disabilità possono prosperare su un piano di parità. Gli ausili per l'accessibilità cognitiva, come gli strumenti di comunicazione, sono fondamentali nel settore sanitario per promuovere un'interazione efficiente e garantire un accesso equo ai servizi.

Le TA, che comprendono un'ampia varietà di dispositivi e sistemi, svolgono un ruolo cruciale nel promuovere l'accessibilità. Le tecnologie emergenti come l'intelligenza artificiale, la realtà virtuale e le SAR hanno il potenziale per migliorare notevolmente l'inclusione sul posto di lavoro. Nonostante i vantaggi, le sfide persistenti includono un allineamento inadeguato delle tecnologie ai requisiti individuali, ostacoli finanziari e preoccupazioni attitudinali.

Per creare un ambiente di lavoro inclusivo è necessario affrontare gli ostacoli associati all'esecuzione di adattamenti adeguati e all'incorporazione di tecnologie di supporto. Elementi cruciali includono l'implementazione di protocolli standardizzati, la diffusione di campagne di sensibilizzazione, la formazione continua e un'efficace collaborazione tra tutte le parti coinvolte. In futuro, le tendenze e i progressi imminenti mostrano il potenziale per soluzioni personalizzate ed esperienze di formazione coinvolgenti, portando a un ambiente di lavoro più inclusivo e di supporto per le PcDI. Gli sforzi persistenti per aumentare la consapevolezza, insieme al progresso nella tecnologia e nella formulazione di politiche cooperative, forniscono ottimismo per un futuro più inclusivo.

Riconoscimenti

Questo capitolo è stato sviluppato nell'ambito delle attività di networking dell'Azione COST a-STEP: Far Avanzare L'inclusione Sociale attraverso la Tecnologia e L'empowerment – CA19104 (www.a-step-action.eu), supportata da COST (Cooperazione Europea nella Scienza e nella Tecnologia; www.cost.eu). Il suo sviluppo scientifico è stato inquadrato nel progetto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826).

Riferimenti e Bibliografia

- Alshamrani, K. A., Roll, M. C., Malcolm, M. P., Taylor, A. A., & Graham, J. E. (2023). Assistive technology services for adults with disabilities in state-federal vocational rehabilitation programs. *Disability and Rehabilitation: Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 1-10. <https://doi.org/10.1080/17483107.2023.2181413>
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th Ed.). American Psychiatric Publishing.
- Bailey, B., Bryant, L., & Hemsley, B. (2022). Virtual reality and augmented reality for children, adolescents, and adults with communication disability and neurodevelopmental disorders: a systematic review. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 9(2), 160-183. <https://doi.org/10.1007/s40489-020-00230-x>
- Boot, F. H., Dinsmore, J., Khasnabis, C., & MacLachlan, M. (2017). Intellectual Disability and Assistive Technology: Opening the GATE Wider. *Frontiers in Public Health*, 5(10). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2017.00010>
- 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>
- Chinn, D., & Homeyard, C. (2017). Easy read and accessible information for people with intellectual disabilities: Is it worth it? A meta-narrative literature review. *Health Expectations*, 20(6), 1189-1200. <https://doi.org/10.1111/hex.12520>
- Cinquin, P. A., Guitton, P., & Sauzéon, H. (2019). Online e-learning and cognitive disabilities: A systematic review. *Computers & Education*, 130, 152-167. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.12.004>
- Damianidou, D., Foggett, J., Wehmeyer, M. L., & Arthur-Kelly, M. (2019). Features of employment-related technology for people with intellectual and developmental disabilities: A thematic analysis. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 32(5), 1149-1162. <https://doi.org/10.1111/jar.12604>
- Degener, T. (2017). A New Human Rights Model of Disability. In V. Della Fina, R. Cera, & G. Palmisano (Eds.), *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (pp.41-59). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-43790-3_2
- European Disability Forum (2017). EDF Strategic Framework 2017-2021. 2017. <https://www.edf-feph.org/evaluation-of-european-disability-forum/>
- European Disability Forum (2018). Plug and Pray? A Disability Perspective on Artificial Intelligence, Automated Decision-Making and Emerging Technologies. <https://www.edf-feph.org/content/uploads/2020/12/edf-emerging-tech-report-accessible.pdf>
- European Disability Forum (2022). Ensure Horizontal and Mainstreamed Accessibility Requirements for All Artificial Intelligence (AI) Systems and

Use. https://www.edf-feph.org/content/uploads/2022/04/FINAL_Ensure-accessibility-requirements-for-all-AI.pdf

- Global Disability Innovation Hub. (2021). Policy Brief: Powering Inclusion: Artificial Intelligence and Assistive Technology. UCL Department of Science, Technology, Engineering and Public Policy. 2021. <https://www.ucl.ac.uk/steapp/collaborate/policy-impact-unit/current-projects/policy-brief-powering-inclusion-artificial>
- Gould-Werth, A., Morrison, K., & Ben-Shalom, Y. (2018). Employers' perspectives on accommodating and retaining employees with newly acquired disabilities: an exploratory study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 611-633. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9806-6>
- Heman, P., Rhodes, D., & Cox, C. (2022). Electronic assistive technology use and supported employment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(5), 1244-1249. <https://doi.org/10.1111/jar.13005>
- Heitplatz, V. N. (2020). Fostering digital participation for people with intellectual disabilities and their caregivers: towards a guideline for designing education programs. *Social Inclusion*, 8(2), 201-212. <https://doi.org/10.17645/si.v8i2.2578>
- Jeffer, T. L. (2015). Virtual reality and special needs. *Themes in Science and Technology Education*, 2, 253-268.
- Jurado-Caraballo, M. Á., Quintana-García, C., & Rodríguez-Fernández, M. (2022). Trends and opportunities in research on disability and work: An interdisciplinary perspective. *BRQ Business Research Quarterly*, 25(4), 366-388. <https://doi.org/10.1177/2340944420972715>
- Knight, V. F., Huber, H. B., Kuntz, E. M., Carter, E. W., & Juarez, A. P. (2019). Instructional practices, priorities, and preparedness for educating students with autism and intellectual disability. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 34(1), 3-14. <https://doi.org/10.1177/1088357618755694>
- Lovett, B. J. (2020). Extended time testing accommodations for students with disabilities: Impact on score meaning and construct representation. In M. J. Margolis, & R. A. Feinberg (Eds.), *Integrating Timing Considerations to Improve Testing Practices* (pp.47-58). Routledge.
- Michael, J. and Richardson, A. (2008). Healthcare for All: The Independent Inquiry into Access to Healthcare for People with Learning Disabilities. *Tizard Learning Disability Review*, 13(4), 28-34. <https://doi.org/10.1108/13595474200800036>
- Moore, K., McDonald, P., & Bartlett, J. (2020). Emerging trends affecting future employment opportunities for people with intellectual disability: The case of a large retail organisation. In J. Clegg, *New lenses on intellectual disabilities* (pp. 80-90). Routledge.
- Morash-Macneil, V., Johnson, F., & Ryan, J. B. (2018). A systematic review of assistive technology for individuals with intellectual disability in the workplace. *Journal of Special Education Technology*, 33(1), 15-26. <https://>

doi.org/10.1177/0162643417729166

- Neuman, R., Reiter, S., & Karni-Vizer, N. (2023). Expressions of a humanistic orientation among service providers supporting adults with intellectual and developmental disabilities. *The Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 20(4), 394-404. <https://doi.org/10.1111/jppi.12477>
- Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I., Ruusuvauro, J., & Anttila, H. (2015). Workplace accommodation among persons with disabilities: a systematic review of its effectiveness and barriers or facilitators. *Journal of occupational rehabilitation*, 25, 432-448. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9548-z>
- Newman, B., Fisher, K. R., & Trollor, J. (2023). How do Australian mental health services use easy read to make information accessible for people with intellectual disability?. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 36(6), 1354-1362. <https://doi.org/10.1111/jar.13156>
- Park, J. Y., & Park, E. Y. (2021). Factors affecting the acquisition and retention of employment among individuals with intellectual disabilities. *International Journal of Developmental Disabilities*, 67(3), 188-201. <https://doi.org/10.1080/20473869.2019.1633166>
- Rahmatika, R. A., Pratiwi, C. P., & Basuki, C. (2022). Does the Provision of Assistive Technology Increase Disability Employment?. *Indonesian Journal of Disability Studies*, 9(2), 179-201. <https://doi.org/10.21776/ub.ijds.2022.009.02.04>
- Randall, K. N., Johnson, F., Adams, S. E., Kiss, C. W., & Ryan, J. B. (2020). Use of a iPhone task analysis application to increase employment-related chores for individuals with intellectual disabilities. *Journal of special education technology*, 35(1), 26-36. <https://doi.org/10.1177/016264341983641>
- Robinson, S., Hill, M., Fisher, K. R., & Graham, A. (2020). Belonging and exclusion in the lives of young people with intellectual disability in small town communities. *Journal of Intellectual Disabilities*, 24(1), 50-68. <https://doi.org/10.1177/1744629518765830>
- Roulstone, A., & Morgan, H. (2014). Accessible public space for the 'not obviously disabled'. In K. Soldatic, H. Morgan, & A. Roulstone (Eds.), *Disability, spaces and places of policy exclusion* (pp. 64-79). Routledge.
- Rumrill, P. D., Rumrill, S. P., Wickert, K., Sheppard-Jones, K., Baumunk, M., & Roessler, R. T. (2023). A "win-win" perspective on workplace accommodations: RETAIN Kentucky's self-advocacy guide to promote successful return to work and stay at work outcomes for workers with disabilities. *Work*, 74(1), 3-10.
- Sevens, L. (2018). *Words Divide, Pictographs Unite: Pictograph Communication Technologies for People with an Intellectual Disability*. Netherlands Graduate School of Linguistics.
- Smith, E. M., Huff, S., Wescott, H., Daniel, R., Ebuenyi, I. D., O'Donnell, J., Maalim, M., Zhang, W., Khasnabis, C., & MacLachlan, M. (2022). Assistive technologies are central to the realization of the convention on the rights of persons with disabilities. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 1-6. <https://doi.org/10.1080/17487642.2022.2111111>

doi.org/10.1080/17483107.2022.2099987

- Syma, C. (2019). Invisible disabilities: perceptions and barriers to reasonable accommodations in the workplace. *Library Management*, 40(1/2), 113-120. <https://doi.org/10.1108/LM-10-2017-0101>
- Taubner, H., Tideman, M., & Staland Nyman, C. (2022). Employment Sustainability for People with Intellectual Disability: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32, 353-364. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-10020-9>
- Toutain, C. (2019). Barriers to accommodations for students with disabilities in higher education: A literature review. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 32(3), 297-310.
- United States. (1990). Americans with Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C. § 12101 et seq. <https://www.ada.gov/resources/disability-rights-guide>
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., & Corbière, M. (2017). Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40–55. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2017.1387536>
- Ward-Sutton, C., Manyibe, E. O., Lewis, A. N., Lequerica, A. H., Fyffe, D., Moore, C. L., ... & O'Neil, J. (2022). Assistive Technology Workplace Accommodation and Employment among Diverse Populations with Disabilities: Does Race/Ethnicity Matter?. *Journal of Rehabilitation*, 88(1).
- World Health Organization. (2022). Global report on assistive technology. World Health Organisation. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/354357/9789240049451-eng.pdf?sequence=1>
- World Health Organization. (2022). World mental health report: transforming mental health for all.
- Zallio, M., & Clarkson, P. J. (2022). The Inclusion, Diversity, Equity and Accessibility audit. A post-occupancy evaluation method to help design the buildings of tomorrow. *Building and Environment*, 217, 109058. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2022.109058>

APPRENDIMENTO ANALOGICO BASATO SUL GIOCO PER AFFRONTARE LA SOTTO-OCCUPAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ INTELLETTUALE: RISORSE E BUONE PRASSI

João Léste - PUC-Rio, LINC-Design, Brasile ([0000-0001-7723-5041](tel:0000-0001-7723-5041))

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

Abstract

In questo capitolo si delinea un'indagine sui tassi di disoccupazione generali tra le persone con disabilità (PcD), concentrandosi sugli impedimenti sistemici e sui pregiudizi sociali che precludono la loro piena partecipazione al mercato del lavoro. Si introduce poi l'apprendimento basato sul gioco (ABG) come uno dei possibili percorsi di intervento per migliorare queste disparità, in particolare per le persone con disabilità intellettive (PcDI). Gli obiettivi includono un esame critico delle attuali sfide occupazionali affrontate da queste persone, un'esposizione dell' ABG e del suo potenziale pedagogico, e una presentazione di prove empiriche che sottolineano l'efficacia dei ABG nel coltivare competenze cruciali orientate all'occupazione. Inoltre, vengono esaminati attentamente i ruoli strumentali degli operatori di supporto nella creazione di iniziative di ABG, nell'elaborazione di strategie attuabili per le esigenze delle PcD, nell'esplorazione del terreno etico, e nell'implementazione di adattamenti ragionevoli e tecnologie assistive. Infine, si suggerisce un impegno valutativo preliminare, con giochi selezionati da parte di facilitatori pedagogici, per garantire la corrispondenza tra i requisiti di sviluppo specifici e le aspirazioni del target demografico.

Parole chiave: Apprendimento Basato sul Gioco; Disabilità Intellettuale; Occupazione; Giochi Analogici; Accessibilità.

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

Il capitolo delinea le strategie per migliorare l'occupabilità degli individui con disabilità intellettiva, utilizzando l'apprendimento basato sul gioco (ABG). Si esplora l'efficacia dell'ABG nel perfezionare le competenze vitali per l'integrazione della forza lavoro, migliorando le capacità di negoziazione e comunicazione tra le persone con disabilità (PcD). Evidenziando giochi specifici progettati per coltivare queste competenze essenziali, nel capitolo si valuta la loro utilità nel preparare le PcD alle sfide occupazionali. Si affrontano inoltre i potenziali ostacoli all'implementazione dell'ABG per le PcD, compresi i problemi di accessibilità, la possibile necessità di modifiche del gioco, e il superamento dei pregiudizi sociali e istituzionali contro l'occupabilità delle PcDI.

Obiettivi di Questa Formazione

- Fare luce sugli attuali tassi di disoccupazione delle PcD, nonché sulle principali sfide che tengono questo gruppo demografico lontano dalla forza lavoro.
- Condurre una panoramica dell'ABG e dei suoi vantaggi per le PcDI.
- Presentare documenti che supportino il modo in cui i giochi possono aiutare a sviluppare competenze chiave auspicabili per combattere i tassi di disoccupazione delle PcD.
- Discutere il ruolo di Educatori, Terapisti e Assistenti nel facilitare l'ABG per le PcDI.
- Sviluppare strategie per applicare l'ABG a questo specifico gruppo demografico, considerando gli adattamenti ragionevoli e applicabili.
- Discutere le considerazioni etiche nell'implementazione di adattamenti ragionevoli e TA, considerando fattori come

l'autonomia individuale, la dignità e le pari opportunità.

Citare como: Léste, J., & Sousa, C. (2024). Apprendimento Analogico Basato sul Gioco per Affrontare la Sotto-Occupazione delle Persone Con Disabilità Intellettuale: Risorse e Buone Prassi. 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. 139-153).

Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p02.06>

Introduzione

Negli ultimi anni c'è stato un crescente interesse nell'uso dell'ABG analogico per affrontare diverse sfide educative e di sviluppo (Maratou et al., 2023; Sousa et al., 2023a). Questa crescita di interesse verso l'analogico può essere una risposta naturale all'aumento della digitalizzazione, all'uso del digitale e, allo stesso tempo, alle barriere tecnologiche che esistono in alcuni contesti educativi (Marenco, & Seidl, 2021; Sousa et al., 2023b). Questa tendenza si è estesa fino ad includere un'ampia gamma di persone, comprese coloro che incontrano difficoltà nel trovare lavoro a causa dello stigma e delle barriere sistemiche imposte alle PcDI.

I giochi analogici forniscono una piattaforma diversa per coltivare la competenza in vari settori. Di conseguenza, ha acquisito slancio il loro utilizzo per soddisfare i requisiti delle PcDI, e se ne è enfatizzato il potenziale per colmare il divario tra l'acquisizione di competenze e la ricerca di opportunità di lavoro. Questa introduzione mira a esaminare l'abbinamento dell'ABG analogico, l'importanza di affrontare le questioni occupazionali della disabilità intellettiva in una comunità, e il ruolo sostanziale che i giochi svolgono nel miglioramento delle competenze, in particolare come mezzo per migliorare l'occupabilità.

Apprendimento Analogico Basato su Giochi nello Sviluppo delle Competenze

Secondo il rapporto 2021 di Inclusion Europe, mentre il tasso di occupazione della popolazione europea è del 74,8%, solo il 50,8% delle PcD è occupato. Se si considera nello specifico le PcDI, questo numero scende drasticamente: 36% in Irlanda, 6% in Scozia e 3% in Portogallo. Un altro fattore importante da considerare è che questo tasso di occupazione è composto principalmente da quelli

che vengono chiamati “laboratori protetti” – che nella maggior parte dei casi sono lavori non regolamentati, temporanei e poco retribuiti (Inclusion Europe, 2021). Inoltre, analizzando l’Obiettivo di Sviluppo Sostenibile (SDG) 8 – che mira a offrire pari accesso alle opportunità di lavoro – e, più specificamente, l’SDG 8.5 – che si concentra su genere, giovani e disabilità – non c’è stato un solo rapporto sui progressi compiuti rispetto allo sviluppo delle valutazioni e degli standard di occupabilità delle PcD a partire dal 2016, cosa che indica come non ci sia stato uno sviluppo significativo su quel fronte per quasi un decennio (Nazioni Unite, n.d.). Inoltre, bisogna prendere in considerazione la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (CDDP), la quale afferma che “la disabilità è un concetto in evoluzione e che la disabilità risulta dall’interazione tra persone con disabilità e barriere attitudinali e ambientali, che ne ostacolano la partecipazione piena ed effettiva alla società su base di uguaglianza con gli altri” (Nazioni Unite, 2006). A questo proposito, una delle barriere più diffuse e ripide all’accesso delle PcD alle pari opportunità di lavoro è l’istruzione (European Disability Forum, 2023, p.107). I luoghi di lavoro considerano sempre più la comunicazione, il lavoro di squadra, la gestione del tempo – che vengono spesso definiti “competenze trasversali” – come requisiti per l’inserimento lavorativo, e l’apprendimento basato sul gioco ha dimostrato di essere un percorso efficace per colmare il divario tra disoccupazione e PcDI. I giochi, in questo contesto, possono essere strumenti potenti per incoraggiare il pensiero critico, il processo decisionale, la risoluzione dei problemi, l’interazione e la comunicazione e le abilità emotive (Vygotsky, [1926] 2004, apud Quast, 2022, p.55).

Inoltre, i giochi analogici, in particolare, si basano sull’interazione tra i giocatori per funzionare, poiché tutti i giocatori devono essere consapevoli delle regole per poter giocare in modo efficace. Questa “intelligenza collettiva” che i giochi analogici richiedono ai giocatori è la differenza fondamentale tra un gioco da tavolo e un gioco digitale: i pezzi vengono spostati solo se qualcuno li muove, e le regole si applicano solo se tutti i giocatori ne sono consapevoli e sono d’accordo, al contrario dei giochi digitali, in cui un computer funge da controllore delle regole per i giocatori e facilita la dinamica del gioco

(Léste, 2021, p.47).

Quando si confrontano i giochi che esistono sia su supporto fisico che digitale, [nei giochi digitali] i giocatori non hanno bisogno di comprendere le regole in modo completo per giocare. Physical Pandemic [un gioco da tavolo] è semplicemente una scatola di oggetti assortiti finché un giocatore non decide di leggere il regolamento. Poiché la versione digitale [dello stesso gioco] reagisce automaticamente alle loro azioni, i giocatori possono esplorare i meccanismi del gioco e imparare come funzionano nel tempo. (Stolee, 2020, p.15)

Inizialmente, ciò può essere percepito come un aspetto positivo dell'utilizzo dei giochi digitali, soprattutto se si considera che le PcDI potrebbero affrontare sfide particolari quando tentano di giocare da soli. Tuttavia, è proprio perché i giochi analogici richiedono ai giocatori di avere piena consapevolezza e controllo degli elementi del gioco, che offrono vantaggi più importanti alle strategie di apprendimento basate sul gioco, soprattutto se devono essere applicate al di fuori dell'ambito del gioco – in questo caso, concentrarsi su abilità che possono essere trasferibili ad attività e scenari lavorativi, come la coordinazione occhio-mano, la gestione delle risorse, la comprensione e il rispetto delle regole, ecc.

Inoltre, oltre a non offrire barriere di accesso legate all'alfabetizzazione digitale, lo sviluppo dell'intelligenza collettiva per giocare richiede spesso che i giocatori siano in grado di scendere a compromessi, comunicare, trovare punti comuni, che sono anche competenze preziose da avere nel contesto di un posto di lavoro.

Attualmente uno dei migliori esempi di giochi commerciali che hanno adottato questo approccio è l'iniziativa Asmodee Access+ (Asmodee, n.d. a). Asmodee, uno dei più grandi editori di giochi al mondo, ha collaborato con professionisti del settore sanitario per adattare alcuni dei loro giochi per promuovere la parità di accesso alle PcD nei giochi da tavolo. Attualmente, entro il 2024, ci sono tre giochi già adattati: Dobble, Timeline e Cortex Challenge, che sono stati valutati anche nell'efficacia con cui aiutano a sviluppare 8 diverse abilità: Coinvolgimento Emotivo, Memoria a breve termine, Parola e Discorso, Pianificazione, Abilità Motorie, Relazioni Sociali, Elaborazione visuo-

spaziale e Imaging mentale.

Ognuno degli specialisti coinvolti nel progetto ha offerto anche testimonianze personali che approfondiscono i vantaggi di giocare con i pazienti negli scenari sanitari; tuttavia, due dei punti più interessanti che sottolineano in questo contesto sono che: l'uso dei giochi come strumenti consente ai giocatori di sviluppare abilità senza rendersi conto dello sforzo specifico che stanno facendo (Asmodee, n.d. b); e il gioco incoraggia l'uguaglianza tra i giocatori, offuscando la separazione tra i professionisti dell'assistenza sanitaria [assistenti e formatori, che a volte possono essere percepiti come in una posizione di potere] e pazienti [PcDI, che possono talvolta essere percepite come in una posizione di vulnerabilità] (Asmodee, n.d. b). Queste prospettive sono particolarmente importanti da tenere a mente, perché mettono in luce come l'ABG possa distogliere il focus dell'attività da "qualcuno che fornisce aiuto o formazione alle persone con disabilità" – cosa che approfondisce la loro dipendenza dagli altri – per, invece, promuovere un'attività più egualitaria, che avrà benefici diretti o indiretti per tutti gli attori in modi individuali, promuovendo così l'indipendenza e l'empowerment.

Un altro esempio molto positivo è l'uso di giochi di ruolo da tavolo per migliorare le abilità sociali dei giovani nello spettro autistico, attraverso sessioni di terapia di gruppo (Henning, et al. 2024). Gli autori correlano lo sviluppo delle abilità sociali con molti risultati desiderabili, alcuni dei quali sono direttamente correlati all'occupabilità, come: formazione interpersonale nelle aziende, formazione all'autoconsapevolezza, formazione nelle tecniche di vendita (p.2); e fare amicizia e costruire relazioni positive e sane (p.2), che sono strumenti utili per fare rete. L'utilizzo dei giochi di ruolo, che sono meno strutturati rispetto ai giochi da tavolo, ha anche il vantaggio di consentire una maggiore personalizzazione delle esperienze e degli obiettivi di sviluppo.

Per questo motivo, in preparazione allo studio, i terapisti hanno anche condotto interviste individuali con i partecipanti e i loro genitori, al fine di formulare comportamenti target specifici desiderabili per ogni singolo partecipante. Durante le sessioni, questi comportamenti target venivano costantemente rafforzati dai terapisti – tramite elogi diretti, ricevendo bonus per i loro personaggi (nuovo equipaggiamento, abilità

o ricompense monetarie nel gioco), o avanzando verso obiettivi di gruppo. Pertanto, sebbene l'attività sia stata condotta in gruppi, ogni partecipante aveva obiettivi e sfide particolari che era incoraggiato ad affrontare all'interno di uno spazio sicuro (p.5).

Inoltre, il team ha ideato una versione rivista del metodo Goal Attainment Scaling (Kiresuk, Sherman 1968), che hanno chiamato "Homework scale" (p.4). Questa scala ruota attorno alla selezione di punti di valutazione adattati alle esigenze particolari di ciascun partecipante – in collaborazione con loro e i loro genitori –, che erano legati a compiti che potevano svolgere al di fuori delle sessioni di gruppo (ad esempio: parlare con qualcuno nuovo a scuola, per un partecipante che ha affrontato sfide particolari nell'impegnarsi in conversazioni con persone al di fuori dei loro circoli sociali regolari). Pertanto, mentre le sessioni hanno consentito ai partecipanti di praticare il comportamento target in un ambiente sicuro, la struttura e gli obiettivi dello studio hanno anche incoraggiato il trasferimento di queste competenze a scenari di vita reale.

Migliori Pratiche per L'implementazione dell'ABG

Già nel 1965 Robert M. Gagné scriveva nel suo libro "Le condizioni dell'apprendimento" che, affinché il processo di apprendimento sia efficace, lo studente deve sentire che ciò che sta imparando può essere applicabile al suo particolare contesto e situazioni di vita reale (1970 [1965]). Per questo motivo, il primo requisito per applicare l'ABG è identificare quali abilità ogni singola persona ha già padroneggiato, che a volte vengono chiamate "Adaptive Behavior Scale (ABS)", "Short Adaptive Behavior Scale (SABS)" (Hatton, et al., 2001), "Adult Independence Living Measurement Scale (AILMS)" (Zorzi et al., 2023), o "Independent Living Scale (ILS)" (Centre for Neuro Skills, 1986).

Sebbene ci siano molte opzioni tra cui scegliere, quella più facilmente disponibile è la scala per la vita indipendente del Center for Neuro Skills. Il documento, tuttavia, è stato prodotto nel 1986 e, quindi, include alcuni termini non aggiornati sul come riferirsi nel modo più etico alle PcDI. È anche importante tenere presente che la maggior

parte di questi moduli sono molto estesi e possono includere domande che potrebbero essere di scarsa rilevanza per scenari specifici. Per questo motivo, se scelti come linea guida, consigliamo anche di adattare i moduli affinché siano il più breve possibile – includendo solo le domande rilevanti per il contesto – e di utilizzare un linguaggio più positivo e inclusivo in generale, come dettagliato nel capitolo 3 di questo libro. Inoltre, molte istituzioni locali che lavorano con le PcDI dispongono già di strumenti di valutazione specifici che, pertanto, saranno molto probabilmente preferibili, poiché saranno più adattati alla particolare comunità in cui verrà applicato l'approccio dell'ABG. Dopo aver determinato le competenze già sviluppate, il passo successivo è determinare quali obiettivi avrà ciascun partecipante nel proprio percorso di ABG. Hanno in mente particolari obiettivi o prospettive lavorative, che richiederebbero competenze specifiche da affinare? Sentono il bisogno di migliorare in un aspetto particolare della loro vita? Esistono programmi specifici di inserimento lavorativo locale (specifici o meno per le persone con disabilità intellettive) che hanno requisiti espliciti e competenze desiderabili?

Questa parte del processo sarà senza dubbio estremamente particolare per ogni istituzione e studente, proprio come un “Piano di sviluppo individuale”, un “Piano di transizione individuale” (Agenzia europea per lo sviluppo dell'istruzione per bisogni educativi speciali, 2006), un “Piano individuale per l'inclusione”, o “Progetto Educativo Individuale”, ma ci sono alcune linee guida che vanno sempre tenute presenti:

- Prima di tutto, seguire sempre il motto del Movimento Globale delle Persone con Disabilità: “Nothing For Us Without Us” (Sasaki, 2007): ogni fase del processo dovrebbe coinvolgere le PcDI.
- Dar sempre per scontata la competenza. Se l'individuo mostra un'esigenza particolare, offrirgli i necessari adattamenti in base ai requisiti del livello di assistenza.
- Consultare i propri tutori primari e gli operatori sanitari secondo necessità, ma senza mai invalidare le dichiarazioni o i desideri dell'individuo.
- Informarli dei loro diritti ad avere persone di fiducia che li accompagnino in ogni fase del percorso.

- Se possibile, coinvolgere un team multidisciplinare, che possa includere terapisti, terapisti occupazionali e altre specialità, se necessario.
- Determinare gli obiettivi che dovrebbero essere raggiunti durante le sessioni di ABG, e altri obiettivi che potrebbero essere raggiunti al di fuori del contesto dell'intervento. Questi obiettivi, naturalmente, dovrebbero essere coerenti tra loro, in modo che ci sia una maggiore probabilità che avvenga il trasferimento di competenze.

Una volta definiti gli obiettivi e le competenze di ogni studente, è il momento di scegliere giochi che miglioreranno le competenze già esistenti o aiuteranno a svilupparne di nuove, ma, preferibilmente, entrambe le cose. Il modo più semplice per farlo è sfogliare i siti Web degli editori di giochi per cercare giochi e fare riferimento alle meccaniche di gioco dei potenziali giochi. Ad esempio, se desideriamo sviluppare competenze finanziarie, potremmo selezionare giochi che coinvolgano il “lavoratore”, competenze di “posizionamento” e “gestione delle risorse”, come Carcassonne; se desideriamo sviluppare riflessi rapidi, potremmo selezionare giochi di abbinamento sensibili al tempo, come “Dobble/Spot It” o “Ghost Blitz”; e se desideriamo sviluppare la motricità fine, possiamo selezionare giochi che ruotano attorno all'equilibrio e all'impilamento, come “Jenga”. Per un elenco completo dei giochi e delle meccaniche di gioco, consigliamo boardgamegeek.com e il libro “Building Blocks of Tabletop Games” (Engelstein, Shalev, 2022).

Di seguito, presentiamo un elenco di abilità desiderabili e di giochi che aiutano a svilupparle, basato sul “Catalogo dei giochi educativi” (Galápagos Jogos, 2022 [traduzione libera]), che è un documento che mette in relazione i giochi con lo sviluppo della “Teoria delle Intelligenze Multiple” (MI), coniata da Howard Gardner (1983):

- Intelligenza linguistica: Black Stories Jr. (collezione), Concept/Concept Kids, Dixit, Dream On, Imagine, Story Cubes;
- Intelligenza Logico/Matematica: Concept/Concept Kids, Dobble/Spot it, Dream On, Imagine, SET, Timeline;
- Intelligenza spaziale: Dobble/Spot it, Imagine, SET;

- Intelligenza interpersonale: Black Stories Jr. (collezione), Concept/ Concept Kids, Dixit, Dream On, Imagine, SET;
- Intelligenza intrapersonale: Black Stories Jr. (collezione), Concept/ Concept Kids, Dixit, Dream On, Imagine, SET;

Inoltre, presentiamo un altro elenco di abilità desiderabili e di giochi che aiutano a svilupparle, basato su “BNCC e giochi da tavolo” (Devir Escolas, 2018 [traduzione libera]), che è un documento che mette in relazione i giochi con lo sviluppo delle abilità dettagliate nel “Common National Curriculum Base” brasiliano (*Base Nacional Comum Curricular*, traduzione libera):

- Comunicazione: Paura del Fast Food!;
- Ragionamento Logico: SET;
- Negoziazione: Checkpoint Charlie, Carcassonne;
- Lavoro di Squadra: Codenames, Fast Food Fear!.

In definitiva, l'implementazione dell'ABG per le PcDI richiede un approccio attento e premuroso da parte del personale di supporto, degli insegnanti e familiari. Centrale in questo processo è il principio del coinvolgimento diretto di queste persone nei giochi stessi prima di introdurli agli studenti con disabilità. Questa fase preliminare serve non solo a valutare l'idoneità di un gioco alle esigenze e alle capacità specifiche dell'individuo o del gruppo, ma anche a familiarizzare i facilitatori con le meccaniche del gioco e i potenziali risultati di apprendimento. Usando prima i giochi, gli educatori e gli operatori sanitari possono adattare meglio l'esperienza di apprendimento alle competenze sviluppate, agli obiettivi personali e agli interessi della PcDI, garantendo un percorso di apprendimento più efficace e significativo. Questa pratica è in linea con l'obiettivo generale dell'ABG: creare un ambiente educativo inclusivo, coinvolgente e responsabilizzante in cui le PcD possano prosperare e raggiungere il loro massimo potenziale.

Affrontare la “Mancanza di Prove” dell’ABG come Strumento Educativo Efficace

Molti studi condotti sull’ABG in genere concordano che c’è una mancanza di dati statisticamente rilevanti per concludere che esso è uno strumento educativo efficace. Tuttavia, la maggior parte di questi studi è incentrata su quella che viene chiamata l’ipotesi dell’“effetto scacchi” (Sala, Foley, Gobet, 2017), ovvero l’idea che gli scacchi, in quanto gioco cognitivamente impegnativo che coinvolge ragionamenti logici e spaziali, possa essere in grado di influenzare positivamente il rendimento scolastico degli studenti. Questo fenomeno sarebbe quello che viene chiamato “far transfer”, il che significa che la generalizzazione delle abilità legate agli scacchi è così lontana da ciò che viene valutato dal rendimento accademico che sono solo vagamente correlate (Sala, Foley, Gobet, 2017), il che è supportato da altri studi che suggeriscono che le abilità legate agli scacchi sono legate al contesto (Islam, Lee, Nicholas, 2021) e quindi non applicabili alle impostazioni e alle valutazioni in classe.

A questo proposito, il problema con l’attuale valutazione dell’ABG riguarda i metodi scelti – valutazioni statistiche dei cambiamenti di grado a lungo termine rispetto ai gruppi di controllo – e l’oggetto della valutazione – poiché le abilità specifiche sviluppate dagli scacchi non sono ciò che viene valutato. Proprio per questo motivo questo capitolo è inflessibile riguardo allo sviluppo di piani educativi individuali per studenti o gruppi, che siano focalizzati su abilità specifiche che sono importanti da sviluppare e riguardo allo scegliere giochi specifici che si riferiscono a tali abilità, al fine di aumentare la propensione al trasferimento di prossimità.

Conclusione

Nel suo libro “Homo Ludens”, Johan Huizinga (2016[1938]) parla a lungo del gioco come fenomeno culturale intrinsecamente legato allo sviluppo dell’umanità. Nonostante la critica moderna ad alcune sue idee, bisogna riconoscere il merito che il gioco è, senza dubbio, un’occasione per sperimentare scenari, attività, dinamiche sociali e competenze diverse. A questo proposito, dobbiamo considerare che,

a parte i benefici educativi, sociali e cognitivi del gioco che sono stati esposti in tutto il capitolo, il gioco in sé è un'attività gratificante e dovrebbe essere considerata come tale.

Ciò nonostante, l'obiettivo di questo capitolo è dimostrare i benefici dell'ABG nell'affrontare i tassi di disoccupazione delle PcD. Come accennato in precedenza, i giochi offrono un'opportunità molto importante per riprodurre scenari e testare le abilità in un ambiente sicuro – e, si spera, divertente – alleviando parte della pressione che alcune persone potrebbero sentire quando viene detto loro che devono praticare una specifica abilità o compito per raggiungere un particolare obiettivo.

Un altro aspetto importante dell'ABG specificamente analogico è che, per giocare, tutti i giocatori devono essere in grado di soddisfare due requisiti fondamentali: comprendere e seguire le regole, ed essere in grado di essere d'accordo con gli altri su quali siano tali regole. Inoltre, la maggior parte dei giochi stimola l'interazione dei giocatori, una sana competizione, la cooperazione e molte altre competenze trasversali considerate sempre più importanti sul posto di lavoro.

Inoltre, questo capitolo indica anche alcuni giochi adatti a sviluppare determinate abilità, tipi di intelligenza e capacità, offrendo anche alcune risorse e siti Web per coloro che sono interessati a condurre le proprie ricerche di approfondimento. Inoltre, indichiamo il ruolo che gli assistenti, gli operatori sanitari e gli educatori dovrebbero assumere per l'approccio dell'ABG e suggeriamo alcuni modi per valutare le competenze già sviluppate, oltre a stabilire degli obiettivi educativi individuali – in collaborazione con le PcDI e il loro sistema di supporto. Infine, affrontiamo alcune delle critiche più comuni all'ABG, vale a dire che la maggior parte degli studi si concentra sul trasferimento (o trasferimento lontano) di abilità da un contesto educativo non formale/informale a uno formale – normalmente considerando solo i cambiamenti statistici che vengono valutati da possibili miglioramenti dei voti del sistema scolastico, pur non essendo strettamente correlati alle competenze che i giochi in questione avrebbero dovuto contribuire a sviluppare.

Riconoscimenti

Questo studio è stato finanziato da fondi nazionali attraverso la FCT - Foundation for Science and Technology, I.P., nell'ambito del progetto GameIN (2022.07939. PTDC) - disponibile su <https://doi.org/10.54499/2022.07939.PTDC>. The authors would also like to acknowledge the support of the No Barriers to Employment project (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826). Questo studio è stato anche parzialmente finanziato dal Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Finance Code 001, e dalla FAPERJ – Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro, Processo *SEI E-26/201.579/2023*.

Riferimenti e Bibliografia

- Asmodee (n.d.) ACCESS+. Retrieved from <https://www.asmodee.ca/access-plus/>
- Asmodee (n.d.) What our experts say. Retrieved from <https://www.accessplus-asmodee.com/en/what-our-experts-say#tro-mathilde>
- Centre for Neuro Skills. (1986). Independent living scale. <https://www.tbims.org/ils/ils2012b.pdf>
- Devir Escolas. (2018). BNCC e jogos de mesa. (Electronic). <https://devir.com.br/escolas/arquivos/BNCCJogosDeMesa.pdf>
- Engelstein, G., & Shalev, I. (2022). Building blocks of tabletop game design: An encyclopedia of mechanisms (2nd ed.). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781003179184>
- European Agency for Development in Special Needs Education. (2006). Individual transition plans: Supporting the move from school to employment. (Electronic) 87-91500-87-7.
- European Disability Forum. (2023). European Human Rights Report: Issue 7 – 2023. Retrieved from https://www.edf-feph.org/content/uploads/2023/05/hr7_2023_press-accessible.pdf#page56
- Galápagos Jogos. (2022). Catálogo de jogos educativos 2022. (Electronic). <https://anyflip.com/hcrv/qucx/>
- Gagné, R. (1970 [1965]). The conditions of learning (2nd ed.). Holt, Rinehart & Winston.
- Gardner, H. (1983). Frames of mind: The theory of multiple intelligences. New York: Basic Books.
- Hatton, C., Emerson, E., Robertson, J., Gregory, N., Kessissoglou, S., Perry, J., et al. (2001). The adaptive behavior scale-residential and community (part I): towards the development of a short form. *Research in Developmental Disabilities*, 22(3), 273-288.

- Henning, G., de Oliveira, R., de Andrade, M., Gallo, R., Benevides, R., Gomes, R., Fukue, L., Lima, A., de Oliveira, M., de Oliveira, D., Werpp, M., Moraes, L., & Neto, F. (2024). Social skills training with a tabletop role-playing game, before and during the pandemic of 2020: in-person and online group sessions. *Front. Psychiatry*, 14, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1276757>
- Huizinga, J. (2016[1938]). *Homo ludens*. Angelico Press.
- Inclusion Europe. (2021). Better job opportunities for people with intellectual disabilities. Retrieved from <https://www.inclusion-europe.eu/employment-jobs-people-intellectual-disabilities/>
- Islam, A., Lee, W.-S., & Nicholas, A. (2021). The effects of chess instruction on academic and non-cognitive outcomes: Field experimental evidence from a developing country. *Journal of Development Economics*, 150, 0304–3878.
- Kiresuk, T. J., & Sherman, R. E. (1968). Goal attainment scaling: A general method for evaluating comprehensive community mental health programs. *Community Mental Health Journal*, 4(6), 443–453. <https://doi.org/10.1007/BF01530764>
- Léste, J. (2021) *The Informational Ergonomics of Tabletop Games' Rulebooks: an analysis on informational hierarchy and organization*. pp.160. (Master's thesis, Pontifical Catholic University of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brazil). Retrieved from <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/53646/53646.PDF>
- Maratou, V., Ennami, F., Luz, F., Abdullahi, Y., Medeišiene, R. A., Ščiukauskė, I., Chaliampalias, R., Kameas, A., Sousa, C., & Sara, S. (2023). Game-based learning in higher education using analogue games. *International Journal of Film and Media Arts*, 8(1), 63–83. <https://doi.org/10.24140/ijfma.v8.n1.04>
- Marenco, M., & Seidl, T. (2021). The discursive construction of digitalization: A comparative analysis of national discourses on the Digital Future of Work. *European Political Science Review*, 13(3), 391–409. <https://doi.org/10.1017/s175577392100014x>
- Quast, K. (2022). O que está em jogo quando jogamos? In P. Piccolo & A. Carvalho (Eds.), *Jogos de tabuleiro na educação*, 54–65. Devir.
- Sala, G., Foley, J. P., & Gobet, F. (2017). The effects of chess instruction on pupils' cognitive and academic skills: State of the art and theoretical challenges. *Frontiers in Psychology*, 8, 238. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00238>
- Sasaki, R. (2007). Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão - Parte 1. *Revista Nacional de Reabilitação*, 10(57), 8–16.
- Sousa, C., Neves, P., & Luz, F. (2023b). Barriers and hindrances to the effective use of games in education: Systematic literature review and intervention strategies. In *Proceedings of the 17th European Conference on Games Based Learning, ECGBL 2023*, (pp. 611-620). <https://doi.org/10.34190/ecgbl.17.1.1472>
- Sousa, C., Rye, S., Sousa, M., Torres, P. J., Perim, C., Mansuklal, S., & Ennami, F. (2023a). Playing at the school table: Systematic literature review of board, tabletop, and other analog game-based learning approaches. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1160591>

- Stolle, M. J. (2020) An Object-focused Approach to Analog Game Adaptation. (Master's thesis, University of California, California, United States of America). Retrieved from <https://escholarship.org/uc/item/80p2b848>
- United Nations. (2006). United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Retrieved from https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf#page56
- United Nations (n.d.). 8 Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all. Retrieved from <https://sdgs.un.org/goals/goal8>
- Zorzi, S., Dalmonego, C., De Vreese, L. P., & Gomiero, T. (2023). Adult Independence Living Measurement Scale: Psychometric validation of a scale to estimate personal skills for independent living in people with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 67(6), 560-572. <https://doi.org/10.1111/jir.13028>

APPENDICE

QUESTIONARIO DI ANALISI DEI BISOGNI

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))

Contesto

Questo questionario di analisi dei bisogni mira a raccogliere le percezioni sulle esigenze di piena inclusione lavorativa delle persone con disabilità intellettiva. Sviluppato nell'ambito del progetto europeo No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826), è stato progettato per essere applicato a persone con disabilità o a chi lavora nel campo dell'inclusione e la cui esperienza consente loro di comprendere e fornire preziose auto-percezioni sul tema. È importante sottolineare che il questionario fa parte di una fase preparatoria di un progetto incentrato sull'intervento, la formazione e il rafforzamento delle capacità per i professionisti del settore, quindi le sue proprietà psicometriche non sono state studiate in modo sistematico. I dati esplorativi della sua applicazione online fatta in Italia, Portogallo, Svezia e Turchia sono presentati nel Capitolo 2 della Parte I di questo libro.

Come osservazione finale, il team vorrebbe sottolineare l'importanza di rivisitare questo e altri strumenti per svilupparne versioni in linguaggio accessibile, che incoraggino la loro accessibilità cognitiva e la partecipazione al processo di ricerca scientifica delle persone con

disabilità intellettiva (Casimiro et al., 2023; McDonald et al., 2023).

Citare come: Sousa, C., Pereira, J., & Casimiro, C. (2024). Appendice A - Questionario di Analisi dei Bisogni. 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. 157-155). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p02.07>

Struttura del Questionario

1. Consenso Informato e Protezione dei Dati

È importante che tutte le procedure relative al consenso informato siano rispettate e che i partecipanti siano informati del piano per la privacy e la gestione dei loro dati. È opportuno prendere in considerazione i quadri giuridici, compreso il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e/o di tutti gli altri applicabili.

2. Dati Demografici

Facoltativamente, i team responsabili dell'analisi dei bisogni possono informarsi sulla caratterizzazione delle persone che rispondono al questionario al fine di ottenere una comprensione approfondita dei dati ottenuti. Nel progetto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826), abbiamo deciso di raccogliere le seguenti variabili demografiche.

2.1. Età: _____

2.2. Genere

<input type="checkbox"/>	Maschio
<input type="checkbox"/>	Femmina
<input type="checkbox"/>	Non-binario
<input type="checkbox"/>	Preferisco non dire

2.3. Paese

	Portogallo (PT)
	Svezia (SE)
	Italia (IT)
	Turchia (TR)

2.4. In quale di questi gruppi ti identifichi meglio?

	Staff di una NGO
	Trainer e/o Educatore
	Insegnante
	Professionista nell'ambito sanitario e/o Terapista
	Altro professionista che lavora nell'ambito della Disabilità Intellettiva
	Persona con Disabilità Intellettiva

3. Competenze e metodi di insegnamento richiesti nella formazione professionale delle Persone con Disabilità Intellettive

Per ciascuna domanda, per favore selezionate da una a tre opzioni, considerando le vostre opinioni e prospettive.

3.1. Quali sono le competenze più importanti richieste nella formazione professionale delle Persone con Disabilità Intellettiva?

	Abilità comunicative
	Abilità di problem-solving
	Abilità sociali e di comunicazione interpersonali
	Abilità tecniche e specifiche per il lavoro
	Abilità organizzative e di time management
	Abilità adattive e di self-care

3.2. Qual è l'approccio pedagogico più adatto nella formazione professionale delle Persone con Disabilità Intellettive?

	Istruzioni personalizzate
	Formazione pratica e apprendimento esperienziale
	Istruzioni visive e multimediali
	Analisi dei compiti e insegnamento strutturato
	Apprendimento assistito dai pari e collaborazione
	Piani di apprendimento adattivi e personalizzati

3.3. Dal tuo punto di vista, quali sono le sfide più grandi che le persone con disabilità intellettiva devono affrontare nei processi di formazione?

	Difficoltà con la capacità di attenzione e concentrazione
	Difficoltà con concetti astratti
	Barriere comunicative
	Isolamento sociale e sfide dell'interazione
	Sensitività sensoriale e sovrastimolazione
	Accesso diseguale alle risorse e al supporto
	Stigma e discriminazione dai pari
	Mancanza di istruttori formati e personale di supporto
	Problemi di trasporto e accessibilità
	Accesso limitato a programmi di formazione di qualità

4. Adattamenti ragionevoli nel contesto lavorativo delle Persone con Disabilità Intellettive

Per ciascuna domanda, per favore selezionate da una a tre opzioni, considerando le vostre opinioni e prospettive.

4.1. Dal tuo punto di vista, quali sono le misure principali per garantire che tutti gli individui con Disabilità Intellettiva abbiano accesso ad adattamenti ragionevoli nel loro contesto lavorativo?

	Tutele legali e leggi sull'antidiscriminazione
	Valutazioni e piani di adattamenti personalizzati
	Strutture di lavoro accessibili e tecnologie assistive
	Training abituale per datori di lavoro e colleghi
	Pratiche inclusive di assunzione e promozione
	Accordi e orari di lavoro flessibili
	Programmi di assistenza per dipendenti e reti di supporto
	Collaborazione con organizzazioni di difesa della disabilità

4.2. Dal tuo punto di vista, quali sono le principali sfide che le persone con disabilità intellettive devono affrontare per accedere ad adattamenti ragionevoli e alle tecnologie assistive nel contesto lavorativo?

	Mancanza di consapevolezza e comprensione tra i datori di lavoro
	Restrizioni finanziarie per la fornitura di tecnologie assistive
	Tutela giuridica e applicazione della tale inadeguate
	Stigmatizzazione e bias sul posto di lavoro
	Disponibilità limitata di adattamenti personalizzati
	Barriere comunicative nella richiesta di adattamenti
	Formazione insufficiente per i dipendenti e il personale delle risorse umane
	Ostacoli burocratici nel processo di approvazione degli adattamenti

5. Processo di Selezione

Per ciascuna domanda, per favore selezionate da una a tre opzioni, considerando le vostre opinioni e prospettive.

5.1. Secondo te, quali sono le principali caratteristiche di un processo di selezione inclusivo per le Persone con Disabilità Intellettiva?

	Descrizioni e requisiti del lavoro chiari e accessibili
	Parità di accesso alle offerte di lavoro e alle procedure di candidatura
	Adattamenti personalizzati per domande e colloqui
	Linguaggio e comunicazione inclusivi
	Un colloquio di lavoro diversificato e una formazione per gli intervistatori
	Accordi di lavoro flessibili e ambiente favorevole
	Politiche antidiscriminatorie e formazione sull'antidiscriminazione
	Collaborazione con organizzazioni di difesa della disabilità
	Feedback e valutazione del processo di selezione a intervalli regolari
	Supporto e formazione continui per i dipendenti assunti con disabilità intellettive

5.2. Nel tuo Paese, quali sono le principali sfide che le persone con disabilità intellettive devono affrontare nei processi di assunzione?

	Consapevolezza e comprensione limitate della disabilità intellettive tra i datori di lavoro
	Manca di pratiche di assunzione inclusive e adattamenti
	Stigmatizzazione e bias nel processo di assunzione
	Accesso limitato alle opportunità di lavoro e networking
	Servizi di supporto insufficienti per le persone con disabilità intellettiva in cerca di lavoro
	Tutela giuridica contro la discriminazione e applicazione della tale inadeguate

5.3. Secondo te, quali sono le principali esigenze formative della tua organizzazione per diventare un ambiente di lavoro più inclusivo per le Persone con Disabilità Intellettive?

	Formazione per la sensibilizzazione sulla disabilità per tutto il personale
	Formazione sugli adattamenti ragionevoli e sulla accessibilità
	Strategie di comunicazione efficaci
	Formazione inclusiva sulla leadership e sul management
	Formazione a supporto della salute mentale e del benessere
	Formazione sulle politiche antidiscriminatorie e di inclusione
	Collaborazione con la formazione delle organizzazioni di difesa della disabilità
	Job coaching e supporto per dipendenti con disabilità intellettive

6. Processo di monitoraggio e di valutazione

Per ciascuna domanda, per favore selezionate da una a tre opzioni, considerando le vostre opinioni e prospettive.

6.1. Secondo te, qual è la migliore strategia per valutare quanto sia inclusivo l'ambiente di un'organizzazione?

	Sondaggi e feedback da parte dei dipendenti
	Audit esterni e valutazioni da parte di esperti in diversità e inclusione
	Metriche di inclusione e monitoraggio degli indicatori chiave di prestazione (KPI)
	Focus group e comitati inclusivi sul posto di lavoro
	Confronto (Benchmarking) rispetto agli standard e alle migliori pratiche del settore

6.2. Secondo te, qual è la migliore strategia per valutare l'inclusione specifica dei dipendenti con disabilità intellettiva nell'ambiente di un'organizzazione?

	Sondaggi e feedback da parte dei dipendenti con disabilità intellettive
	Collaborazione con organizzazioni di difesa della disabilità per le valutazioni
	Focus group e workshop inclusivi che coinvolgono questi dipendenti
	Revisioni delle prestazioni e monitoraggio della progressione di carriera
	Verifiche di accessibilità e valutazioni degli adattamenti

7. Comprensione aperta di prospettive e suggerimenti

Per studiare in modo più esplorativo le questioni relative all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità intellettive, che non erano state affrontate nelle domande chiuse a scelta multipla, è stata progettata una domanda a risposta aperta.

7.1. C'è qualche altro commento, opinione o suggerimento che vorresti condividere riguardo all'impiegabilità e all'inclusione delle Persone con Disabilità Intellettive?

Riconoscimenti

Questo questionario è stato sviluppato nell'ambito del progetto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826). I risultati completi dell'applicazione pilota del questionario sono presenti nel capitolo I.3. di questo libro - <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p01.03>.

Riferimenti

- Casimiro, C., Sousa, C., Luz, F., Oliveira, J., & Loureiro, A. (2023). From Tokenism To Self-Determination: Ethical Considerations in Research with People with Intellectual Disabilities. Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/gamein.02>
- McDonald, K. E., Schwartz, A. E., Feldman, M. F., Nelis, T., & Raymaker, D. M. (2023). A Call-In for Allyship and Anti-Ableism in Intellectual Disability Research. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 128(6), 398-410. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-128.6.398>

Nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle Persone con Disabilità si parla della necessità di inclusione delle Persone con Disabilità sul posto di lavoro. Inoltre, l'inclusione delle Persone con Disabilità Intellettiva nel mercato del lavoro sfida le convenzioni abili e abbraccia la diversità come acceleratore della giustizia sociale e della crescita economica.

Gli sforzi di cooperazione del Progetto No Barriers to Employment mostrano ulteriormente l'intricato panorama legale, sociale e pedagogico che influenza l'inclusione professionale delle PcDI in diversi Paesi e dimostrano l'impegno a ridefinire il lavoro in modo da valorizzare tutti.

Né questo libro né altri dovrebbero offrire istruzioni su come "normalizzare" la vita delle Persone con Disabilità Intellettiva in modo che si integrino nella forza lavoro. I libri dovrebbero invece iniziare a sviluppare metodi per riconoscere le qualità uniche delle persone, in modo che queste differenze siano incorporate nella definizione del lavoro nella società di oggi.

