



Co-funded by  
the European Union

Erasmus+



# LAVORO PER MODELLO DI VITA INDIPENDENTE PROPOSTA PER PERSONE CON DISABILITÀ INTELLETTUALI

EU ERASMUS+ PROJECT

KA204 - Partenariati strategici per l'educazione degli adulti

2019-1-TR01-KA204-075171

settembre 2019-agosto 2022

Eskişehir, 2022

# **LAVORO A VITA INDIPENDENTE (EFIL)**

## **PROGETTO ERASMUS+ DELL'UE**

**KA204 - Partenariati strategici per l'educazione degli  
adulti**

# **LAVORO PER MODELLO DI VITA INDIPENDENTE PROPOSTA PER PERSONE CON DISABILITÀ INTELLETTUALI**

**Settembre 2019-Agosto 2022**

### **Editore**

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar

### **Autori**

Prof. Dr Yasemin Ergenekon

Prof. Dr. Deniz Kağncıoğlu

Doc . Dr. Yener Şişman

Tom Salamon

Judy Salamon

Manulea Mittermayer

Maria Carracedo

Rachel Martinez

Danilo Calabrese

Dr. Gizem Yıldız

Mustafà Uluyol

Merve Özman

Şenay Kızılkum

Kadir Kılıç

Ebru Söğüt

**Responsabili del progetto:** Prof. Dr. Atilla Cavkaytar e Prof. Dr. Yasemin Ergenekon

**Ricercatori del progetto:** Prof. Dr. Deniz Kağnıcioğlu , Assoc. Prof. Yener Şişman , Gizem Yıldız-PhD , Mustafa Uluyol.

**Team di implementazione e gestione:** Tom Salamon, Judy Salamon, Manulea Mittermayer , Maria Carracedo , Raquel Martinez, Danilo Calabrese, Fulya Ekmen , Merve Özman , Şenay Kızılkum , Kadir Kılıç , Ebru Söğüt .

PROGETTO ERASMUS+ DELL'UE

KA204 - Partenariati strategici per l'educazione degli adulti

Anadolu University, Eskişehir

Agosto 2022

## CONTENUTI

### **SEZIONE 1. UTILIZZO DI MODELLI DI LAVORO E TRANSIZIONI DI PROGETTAZIONE**

#### **Capitolo 1. Modello di lavoro protetto**

Gizem YILDIZ, PhD, e Yasemin ERGENEKON, Prof. Dr.

#### **Capitolo 2. Modello di occupazione assistita: il supporto del job coach sul posto di lavoro**

Merve ÖZMAN, & Yasemin ERGENEKON, Prof. Dott.

#### **Capitolo 3. Modello di occupazione competitiva**

Deniz KAĞNICIOĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Assoc. Prof., Mustafa ULUYOL, Ris. Assist., & Yasemin ERGENEKON, Prof. Dott.

### **SEZIONE 2. NECESSARI REGOLAMENTI IN LEGGI E POLITICHE**

#### **Capitolo 4. Situazione attuale nei modelli occupazionali (Türkiye, Italia , Spagna e Austria )**

Deniz KAĞNICIOĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Assoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, & Rachel MARTINEZ

#### **Capitolo 5. Suggerimenti per l'occupazione delle persone disabili (Turchia, Italia , Spagna e Austria )**

Deniz KAĞNICIOĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Assoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, & Rachel MARTINEZ

#### **Capitolo 6. Situazione attuale dell'occupazione delle persone con disabilità (Turchia, Italia , Spagna e Austria )**

Deniz KAĞNICIOĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Assoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, & Rachel MARTINEZ

### **SEZIONE 3. MODELLI DI LAVORO IN EUROPA**

#### **Capitolo 7. Modelli occupazionali in Spagna**

Maria CARRACEDO

#### **Capitolo 8. Modelli occupazionali in Austria**

Tom SALAMONE, Judy SALAMONE, Manulea MITTERMAYER

#### **Capitolo 9. I modelli occupazionali in Italia**

Danilo CALABRESE

### **SEZIONE 4. MINISTERO DELL'ISTRUZIONE NAZIONALE E ACCORDI E PROTOCOLLI LOCALI DEL GOVERNATORE**

Şenay Kızılkum , Ebru Söğüt & Kadir Kılıç

# SEZIONE 1

## UTILIZZO DI MODELLI DI LAVORO E TRANSIZIONI DI PROGETTAZIONE

### CAPITOLO 1

#### Modello di lavoro protetto

*Gizem YILDIZ, PhD e Prof. Dott. Yasemin ERGENEKON*

*Università di Anadolu, Turchia*

#### Introduzione

Nella partecipazione delle persone con disabilità intellettive alla vita lavorativa, il modello più restrittivo che richiede il maggior sostegno è il modello di lavoro protetto, che viene applicato nei luoghi di lavoro protetti. In linea con questo modello, le persone con disabilità intellettiva moderata e grave continuano a lavorare in luoghi di lavoro protetti. **L'occupazione protetta** è un modello di lavoro speciale in cui solo le persone con bisogni speciali lavorano insieme, non con i tipici dipendenti in via di sviluppo (Armstrong, 2011). Pertanto, nel modello, le persone con disabilità intellettive si trovano in un ambiente diverso dai loro coetanei. Una valutazione dettagliata viene effettuata prima dell'assunzione per le persone con disabilità mentali e dello sviluppo adatte alle loro condizioni. Insieme a queste valutazioni, viene preparato un Piano di Transizione Individualizzato per l'individuo e indirizzato al modello successivo, il modello di lavoro assistito.

#### a. Applicazione

L'individuo deve soddisfare le seguenti **condizioni** per richiedere un posto di lavoro protetto:

- ✓ Almeno il 40% di disabilità mentale, comportamentale, spirituale-emotiva o con diagnosi di disabilità intellettiva moderata o grave
- ✓ Avere più di 15 anni
- ✓ Registrazione con İŞKUR

Le persone che soddisfano queste condizioni si applicano ai luoghi di lavoro protetti attraverso le direzioni provinciali di İŞKUR preparando i documenti elencati di seguito.

*Documenti richiesti nel processo di domanda per un posto di lavoro protetto*

- Copia della carta d'identità
- Certificato di residenza
- Rapporto dell'assessorato alla salute
- Due foto del profilo
- Documento che mostra lo stato di istruzione (se presente)

Tra le persone con disabilità intellettive, coloro che soddisfano i requisiti della domanda e fanno domanda alla Direzione provinciale di İŞKUR con i documenti necessari completano il processo di domanda. Un comitato può essere formato per esaminare questa domanda.

*Processo di valutazione della domanda di posto di lavoro protetto*

Istituzione del comitato: la domanda presentata per il posto di lavoro protetto dovrebbe essere esaminata da un comitato di almeno quattro persone, tra cui il responsabile del posto di lavoro, il rappresentante di İŞKUR, il coach del lavoro e l'insegnante o specialista di educazione speciale.

Valutazione: Nella riunione tenuta dal comitato, dovrebbero essere fatte interviste con la persona con disabilità intellettiva e con la sua famiglia e, se necessario, dovrebbero essere intervistati esperti con i servizi di supporto.

Decisione: al termine della valutazione ambientale, si dovrebbe decidere se l'individuo è idoneo per un posto di lavoro protetto, tenendo conto del livello di prestazione, degli interessi e delle competenze esistenti. Le decisioni prese dal comitato possono essere elencate come segue:

- (a) L'individuo non è adatto per un posto di lavoro protetto (*se abbastanza pesante da richiedere assistenza domiciliare o abbastanza leggero da lavorare con lavoratori tipici*).

(b) L'individuo è adatto per il posto di lavoro protetto ma ha bisogno di un job coach individuale (*coloro che non possono lavorare da soli nel posto di lavoro protetto e necessitano di un supporto intensivo*).

(c) L'individuo è adatto per un posto di lavoro protetto (*può partecipare a lavori di gruppo con il supporto esistente*).

#### **b. Valutazione dell'individuo**

L'individuo deve possedere alcune abilità e competenze di base per poter prendere parte al modello di lavoro protetto, in altre parole, per lavorare nel posto di lavoro protetto. Per poter lavorare in un luogo di lavoro protetto, è opportuno valutare una persona con disabilità intellettiva in due aree principali: competenze di base e competenze professionali. Il modulo della Tabella 1.1 può essere utilizzato per valutare l'individuo durante il processo di occupazione protetta. Il modulo può essere adattato all'individuo e alla professione oggetto di valutazione. Nel processo di valutazione descritto nella fase di candidatura, la commissione esamina le competenze nella Tabella 1.1.

Se l'individuo possiede almeno il 70% delle qualifiche riportate nel modulo della Tabella 1.1 (minimo 14 qualifiche), può essere collocato in un luogo di lavoro protetto. Se l'individuo non soddisfa i criteri richiesti, il "Programma per la preparazione al posto di lavoro protetto" può essere applicato all'individuo. Questo programma dovrebbe essere un programma educativo basato sull'istituto che includa i contenuti della Tabella 1.1. implementato da insegnanti di educazione speciale o esperti. Le persone che completano con successo il programma e soddisfano i requisiti possono essere incluse nel processo di rivalutazione.

**Tabella 1.1.** Scheda di Valutazione Individuale in Lavoro Protetto

<b>Area di competenza</b>	<b>Competenze</b>	<b>SÌ</b>	<b>NO</b>	<b>Spiegazione</b>
Competenze di base	1. Avere abilità nel gabinetto			
	2. Cura personale e pulizia			
	3. Avere capacità di vestirsi indipendenti			
	4. Avere abilità alimentari (con supporto o in modo indipendente)			
	5. Mantenere i vestiti puliti			

	6. Capacità di esprimersi verbalmente o non verbalmente			
	7. Capacità di prendere decisioni, fare scelte			
	8. Partecipa alle attività con un master trainer o un job coach			
	9. Stabilire una comunicazione appropriata sul posto di lavoro			
	10. Disciplina e responsabilità, fai come ti viene detto			
	11. Instaurare rapporti interpersonali, obbedendo alle regole della cortesia			
	12. Collaborare con i colleghi			
	13. Riconoscere ed evitare i pericoli			
	14. Avere capacità di autodifesa			
Competenze professionali	15. Fare il lavoro assegnato a lei/lui			
	16. Dimostrare le competenze di base richieste dalla professione			
	17. Arrivare al lavoro in orario, gestendo il tempo di pausa			
	18. Conservazione (sostenibilità)			
	19. Garantire il lavoro e la sicurezza sul posto di lavoro			
	20. Rispetto delle regole del posto di lavoro			
	<b>Totale</b>			

### c. Fornire un impiego adeguato all'individuo nel luogo di lavoro protetto

Agli individui con disabilità intellettive che vengono collocati in un posto di lavoro protetto dovrebbero prima essere insegnate le capacità di adattamento e preparazione al lavoro. Nella seconda fase, dovrebbe essere selezionato un lavoro adatto all'individuo in linea con le prestazioni, gli interessi e le competenze attuali dell'individuo. Nella terza fase, dovrebbe essere determinato il livello di supporto di cui l'individuo ha bisogno nell'attività selezionata e dovrebbe essere fornito il supporto necessario. Nell'ultima fase, l'individuo dovrebbe essere seguito durante il processo lavorativo e si può prendere una decisione riguardo alla vita lavorativa valutandola secondo criteri di successo determinati.



## I. Adattamento al posto di lavoro protetto e formazione preparatoria

Tabella 1.2. include la formazione e le attività che dovrebbero essere organizzate prima di scegliere un lavoro adatto per l'individuo nel posto di lavoro protetto.

**Tabella 1.2.** *Orientamento al lavoro e formazione preparatoria*

<b>Materie studiate</b>	<b>Insegnamento e supporto</b>
Introduzione e orientamento al lavoro	Escursioni, visione di video, attività di modellazione sotto la gestione di datori di lavoro e insegnanti o specialisti di educazione speciale
Regole del posto di lavoro	Insegnamento dal vivo o in modalità video delle regole sul posto di lavoro, preparazione e sospensione dei tabelloni delle regole da parte di un insegnante di educazione speciale o di uno specialista
Condizioni di lavoro	Spiegare le condizioni di lavoro con immagini e video sotto la gestione del datore di lavoro e dell'insegnante o specialista di educazione speciale
Incontrare i colleghi	Organizzare un evento meeting, presentarsi a tutti nel posto di lavoro protetto
Presentazione del lavoro svolto sul posto di lavoro	Spiegazione dettagliata e dimostrazione di tutti i compiti sul posto di lavoro sotto la direzione del datore di lavoro e dell'insegnante o specialista di educazione speciale
Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Organizzazione di corsi di formazione speciali per persone con disabilità intellettive con esperti esterni di salute e sicurezza sul lavoro sotto la direzione dei datori di lavoro e insegnanti o specialisti di educazione speciale
Gestione dei tempi di pausa	Spiegare ai dipendenti i tempi di pausa, la durata e come saranno trascorsi sotto la gestione del datore di lavoro e dell'insegnante o specialista di educazione speciale, preparare pannelli visivi per i tempi di pausa
Routine al lavoro (arrivo al lavoro, pranzo, ritorno a casa)	Pianificare una giornata di lavoro con l'aiuto di grafici di attività e routine appese al muro

## II. Scegliere un lavoro individuale

dovrebbero essere determinati gli interessi e le competenze di ogni individuo con disabilità intellettiva e dovrebbero essere elencati i lavori basati su questo. Nell'ultima fase, l'individuo e la sua famiglia dovrebbero essere intervistati per cercare di determinare l'opzione più preferita e più adatta tra i lavori elencati.

Si dovrebbero cercare le risposte ad alcune domande per determinare quali lavori un individuo con disabilità intellettiva può svolgere sul posto di lavoro. A

queste domande si dovrebbe rispondere in base al settore pertinente in cui opera il posto di lavoro protetto. Quando si sceglie un lavoro adatto all'individuo, devono essere poste prima le domande nella Tabella 1.3 per il lavoro, seguite dalle domande nella Tabella 1.4 per determinare l'interesse dell'individuo.

**Tabella 1.3.** Domande per determinare il lavoro adatto per l'individuo

Domande	SÌ	NO	Spiegazione
1. Sono state fatte analisi del lavoro sul posto di lavoro?			
2. Le competenze necessarie per il lavoro prescelto sono disponibili per l'individuo?			
3. Alcune abilità richieste dal lavoro scelto possono essere insegnate anche se l'individuo non le possiede?			
4. Le fasi di analisi del lavoro del lavoro selezionato possono essere eseguite dall'individuo?			
5. Il lavoro scelto è adatto alle competenze comunicative e sociali dell'individuo? 5.1. Il lavoro scelto richiede la comunicazione con gli altri? 5.2. Il lavoro scelto richiede lavoro di squadra?			
6. Il lavoro prescelto è adeguato ai titoli accademici del soggetto? 6.1. Il lavoro scelto richiede una buona alfabetizzazione? 6.2. Il lavoro scelto richiede conoscenze matematiche di base?			
7. Il lavoro prescelto è adeguato alle competenze muscolari grandi-piccole dell'individuo?			
8. Il lavoro scelto è adatto alle competenze tecnologiche dell'individuo?			
9. L'intensità di lavoro giornaliera del lavoro prescelto è adeguata alle prestazioni dell'individuo?			
10. Il lavoro scelto offre l'opportunità di imparare osservando i colleghi?			
<b>Percentuale totale di risposta corretta</b>			

**Tabella 1.4.** Domande per determinare il lavoro adatto per l'individuo

Domande	SÌ	NO	Spiegazione
1. L'individuo e la sua famiglia sono stati consultati durante la scelta del lavoro?			
2. Alla persona è stato chiesto che tipo di lavoro le piace fare?			

3. All'individuo è stato chiesto di lavorare da solo o in gruppo?			
4. Le possibili opzioni di lavoro sono elencate in base alle competenze e agli interessi individuali?			
5. L'elenco delle possibili opzioni di lavoro è disponibile per l'individuo?			
6. Il lavoro preferito della persona è stato selezionato dall'elenco?			
7. Sono stati effettuati studi preliminari in merito al lavoro scelto dal soggetto?			
8. L'analisi del lavoro scelto dall'individuo viene trasmessa a cascata specificamente all'individuo?			
9. Il metodo di insegnamento è adatto alle caratteristiche di apprendimento dell'individuo selezionato?			
10. È stato stabilito un sistema di rinforzo determinando rinforzi efficaci per l'individuo?			
<b>Percentuale totale di risposta corretta</b>			

### III. Individuare e fornire il supporto necessario

Il passo successivo dopo aver scelto un lavoro adatto all'individuo è insegnare questo lavoro all'individuo con domande di istruzione speciale. In questa fase, vengono determinate le caratteristiche comportamentali e di apprendimento dell'individuo e le applicazioni scientificamente fondate vengono selezionate in base a queste caratteristiche. Metodi e pratiche come modellazione dal vivo, modellazione video, storie sociali, metodi di insegnamento privi di errori, applicazioni supportate dalla tecnologia, rinforzo differenziale e insegnamento con prove discrete sono comunemente inclusi nel processo di istruzione professionale. Pertanto, dopo aver scelto il lavoro adatto all'individuo, dovrebbe essere selezionata una delle applicazioni scientificamente fondate e dovrebbe essere insegnata l'abilità target. I passaggi da seguire in questo processo dopo aver selezionato il lavoro adatto all'individuo sono riportati nella Tabella 1.5.

**Tabella 1.5.** *Insegnare il lavoro scelto all'individuo*

1. Viene effettuata un'analisi del lavoro selezionato in base all'individuo. L'analisi del lavoro può consistere in un numero diverso di passaggi a seconda del livello di apprendimento dell'individuo.
2. Un metodo di insegnamento viene scelto in base al lavoro scelto e alle caratteristiche di apprendimento dell'individuo.
3. Vengono determinati suggerimenti adatti all'individuo. Gli indizi dovrebbero svanire nel tempo.

4. I premi sono determinati dall'effettivo elenco di rinforzi dell'individuo e viene utilizzato il sistema di rinforzo appropriato.
5. Con il metodo di insegnamento scelto, ogni fase dell'analisi del lavoro viene insegnata da un insegnante di educazione speciale o da uno specialista e dal maestro di quel lavoro. Durante la fase didattica, l' insegnante e il maestro lavorano in collaborazione.
6. Dopo che l'individuo ha completato le fasi dell'analisi del lavoro, gli indizi e i supporti vengono gradualmente ritirati. Tuttavia, quando ha bisogno di aiuto, il supporto viene nuovamente offerto all'individuo.
7. Alcuni individui potrebbero aver imparato a svolgere il lavoro con segnali fisici parziali dall'insegnante o dal maestro. Il lavoro con il supporto sistematico viene continuato fino a quando l'individuo non può svolgere il lavoro in modo indipendente.
8. Nella fase di insegnamento, i passaggi che l'individuo esegue correttamente vengono rafforzati e nei passaggi che l'individuo non può eseguire, vengono modellati per la forma corretta di comportamento o vengono presentati indizi fisici.
9. Al termine dell'insegnamento individuale, è previsto il lavoro di gruppo. Vengono create opportunità di apprendimento osservativo.
10. L'insegnante o il maestro del lavoro è vicino a dove l'individuo può ottenere supporto in qualsiasi momento mentre è al lavoro.

#### IV. Monitoraggio e valutazione

Il processo di valutazione deve essere pianificato insieme all'insegnamento del lavoro alla persona con disabilità intellettiva. Le fasi dell'analisi del lavoro dovrebbero essere osservate per il monitoraggio e il follow-up durante l'istruzione, e dovrebbe essere determinato in quale fase l'individuo ha bisogno di aiuto, in quale fase è bloccato e che tipo di adattamenti sono necessari nell'istruzione. Per questo motivo, la valutazione dovrebbe essere fatta sia durante l'insegnamento che alla fine dell'insegnamento. Al termine della formazione, dovrebbero essere pianificati gli studi per la transizione verso una nuova abilità lavorativa o il miglioramento delle abilità lavorative già svolte rivelando il livello di apprendimento del lavoro. Un'analisi del lavoro campione per l'abilità di prestare servizio nella professione di cameriere è fornita nella Tabella 1.6.

**Tabella 1.6.** *Modulo di valutazione delle competenze professionali*

Fasi dell'analisi del lavoro	Con aiuto	Indipendente	Insufficiente	Spiegazione
1. Lei/lui viene nel posto dove lei/lui lavorerà.				

2. Prende un vassoio.				
3. Mette sul vassoio il numero di cartine da servire da servire.				
4. Mette sul vassoio il set di forchette, cucchiari e coltelli tanto quanto il numero di porzioni.				
5. Prende il vassoio con entrambe le mani.				
6. Con il vassoio va al tavolo dove aprirà il servizio.				
7. Mette il vassoio sul tavolino accanto al tavolo.				
8. Mette i documenti di servizio davanti ai clienti che ordinano.				
9. La forchetta mette i pacchi di coltelli accanto alle cartine.				
10. Lei/lui prende il vassoio.				
11. Mette il vassoio dove sono i vassoi.				
12. Ritorna nell'area di attesa.				
13. Gli ordini dell'addetto alla cucina attendono il segnale di pronto.				
<b>Percentuale di risposta corretta</b>				

Come nell'esempio riportato nella Tabella 1.6., l'istruzione continua fino a quando l'individuo è in grado di svolgere tutte le fasi del lavoro, sceglie autonomamente. Il modulo di valutazione include quali passaggi l'individuo esegue autonomamente e quali passaggi con l'aiuto, e le spiegazioni dell'istruttore sui passaggi eseguiti. Queste informazioni consentono un processo decisionale efficace per quanto riguarda il processo di insegnamento.

#### **d. Determinazione dei criteri di successo**

Oltre ad acquisire competenze professionali, dovrebbe essere effettuata una valutazione generale per determinare se l'individuo sta lavorando con successo nel posto di lavoro protetto e se può ora lasciare il posto di lavoro protetto e partecipare a un'occupazione assistita. Per prendere una decisione sulla base di questa valutazione, è necessario determinare i criteri di successo. Un modulo di valutazione come la Tabella 1.7 può essere utilizzato per valutare il successo dell'individuo con disabilità intellettiva nel posto di lavoro protetto.

**Tabella 1.7.** Modulo di valutazione del lavoro sul posto di lavoro protetto

Fasi di valutazione	Con aiuto	Indipendente	Insufficiente	Spiegazione
1.L'individuo ha svolto il proprio lavoro ... ..che è stato scelto per lei/lui.				
2.L'individuo ha svolto il proprio lavoro..... .. che è stato scelto per lei/lui.				
3.L'individuo ha svolto il proprio lavoro.....che è stato scelto per lei/lui.				
4.L'individuo adattato al lavoro.				
5. L'individuo ha rispettato le regole del posto di lavoro.				
6.L'individuo adattato alle condizioni di lavoro.				
7. Gli individui hanno svolto un lavoro di squadra con i loro colleghi.				
8. L'individuo ha completato la formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro.				
9. L'individuo ha rispettato i tempi e la durata delle pause.				
10. Ha seguito la routine al lavoro.				
11. L'individuo ha raggiunto un livello in cui può fare di più delle cose che ha imparato nel posto di lavoro protetto.				
12.L'individuo ha acquisito le competenze professionali di base del settore in cui opera.				
13.L'individuo ha acquisito disciplina e responsabilità per il lavoro.				
14.L'individuo ha preso le giuste decisioni prendendo l'iniziativa, quando necessario, nel proprio lavoro.				
15.Durante il tempo in cui l'individuo ha lavorato nel posto di lavoro protetto, ha interagito in modo appropriato con i				

suoi colleghi, il maestro e/o l'insegnante.				
<b>Percentuale di risposta corretta</b>				

Il criterio di successo per l'individuo per completare il proprio lavoro nel posto di lavoro protetto dovrebbe essere del 90% e oltre. Questo modulo viene compilato per valutare l'individuo in collaborazione con il datore di lavoro, l'insegnante o specialista di educazione speciale e il responsabile del lavoro. Al termine della valutazione, il consiglio può prendere due diverse decisioni sull'individuo:

- (1) L'individuo deve continuare a lavorare nel posto di lavoro protetto per un po'.
- (2) L'individuo è ora pronto a lavorare con coetanei a sviluppo tipico.

Dopo che l'individuo è stato valutato in base ai criteri di successo, si decide di continuare a lavorare nel posto di lavoro protetto o di partecipare a un'occupazione assistita. Se l'individuo continuerà nel posto di lavoro protetto, viene creato un programma speciale affinché l'individuo acquisisca nuove competenze lavorative oltre a ciò che può già fare. Sono previsti studi di supporto per gli item ritenuti inadeguati nella scheda di valutazione. Se viene presa la decisione di lasciare il posto di lavoro protetto e di essere collocato in un posto di lavoro tipico e aderire al modello di lavoro assistito, dovrebbe essere pianificata una transizione al nuovo modello.

#### **e. Pianificazione della transizione al modello successivo**

Se si decide che la persona con disabilità intellettiva passerà al modello di occupazione assistita, questo processo di transizione dovrebbe essere pianificato. A questo punto, prima di tutto, dovrebbero essere valutate in dettaglio le competenze dell'individuo, le abilità che possiede, il livello di prestazione attuale in tutti i campi, le caratteristiche comportamentali e di apprendimento e le abilità sociali. Inoltre, dovrebbero essere determinati gli interessi e le preferenze dell'individuo. Successivamente, si dovrebbe decidere come procederà la vita lavorativa dell'individuo compilando la scheda di valutazione, il cui esempio è riportato nella Tabella 1.7. In altre parole, una decisione viene presa effettuando una valutazione di transizione per l'individuo. La valutazione della transizione è un processo in cui vengono determinati gli interessi, le preferenze e i bisogni dell'individuo in tutti gli ambiti della vita e vengono rivelate le competenze funzionali valide in questo

ambiente per adattarsi all'ambiente in cui vive (Test, Aspel & Everson, 2006). A tal fine, un'efficace valutazione della transizione dovrebbe essere incentrata sull'individuo e continua, dovrebbe essere effettuata in diversi contesti e dovrebbe essere effettuata con il contributo di tutte le parti interessate nel processo (FDEBEES, 2011).

La valutazione della transizione include due diversi processi che includono la rivelazione della situazione attuale dell'individuo e la considerazione delle aspettative dell'istituto/programma/modello di lavoro a cui passerà (Parent & Wehman, 2011). In questo contesto, prima di tutto, dovrebbero essere determinate le competenze, gli interessi, le preferenze e gli atteggiamenti dell'individuo con disabilità intellettiva. Nel contesto delle competenze, dovrebbe essere rivelato il livello dell'individuo con disabilità intellettiva nella vita quotidiana, l'autodeterminazione e le abilità interpersonali, le abilità di preparazione professionale (abilità di occupabilità) e le abilità professionali. Quindi, dovrebbero essere determinate le aspettative nel modello di occupazione assistita che l'individuo con disabilità intellettiva effettuerà la transizione e ciò di cui l'individuo ha bisogno per un processo di transizione di successo. La preparazione dell'individuo in linea con i bisogni derivanti dalla valutazione della transizione contribuirà alla sua esperienza di un processo di transizione di successo e ad un più facile adattamento al modello di occupazione assistita (Miller, Lombard, & Corbey, 2007).

È estremamente importante per l'individuo con disabilità intellettiva partecipare attivamente ai processi decisionali nel punto di transizione verso il modello di occupazione assistita. Per questo, l'individuo deve avere sufficienti capacità di comunicazione e autodeterminazione nel punto di autoespressione. Se l'individuo possiede queste competenze, si può affermare che nel momento di passaggio al modello di lavoro assistito può più facilmente realizzare i comportamenti che da lui si attendono nell'ambito delle capacità comunicative e di autodeterminazione. Se l'individuo non ha sufficienti capacità comunicative e di autodeterminazione al momento di esprimere le sue decisioni, allora deve essere preso il parere della sua famiglia. In questo caso, il datore di lavoro che deciderà il passaggio dell'individuo al modello di lavoro assistito, la commissione di valutazione composta da un insegnante di educazione speciale o specialista e il maestro del lavoro dovrebbero contattare la famiglia e decidere il processo.



Se la decisione presa per l'individuo è di continuare nel posto di lavoro protetto, dovrebbero essere pianificati per aumentare ciò che può fare nel modello di lavoro protetto, che è l'ambiente in cui si trova attualmente, e per aumentare le competenze dell'individuo in modo autonomo vita. Se la transizione al modello di occupazione assistita dalla decisione presa per l'individuo è in linea con le aspettative nel modello di occupazione assistita, dovrebbero essere fatti piani per preparare l'ambiente in cui l'individuo e i suoi colleghi si trasferiranno nell'ambiente.

## CAPITOLO 2

### **Modello di occupazione assistita: Job Coach Support sul posto di lavoro**

*Merve ÖZMAN, Associazione turca per la sindrome di Down*

*Prof. Dott. Yasemin ERGENEKON, Università di Anadolu*

#### **a. Applicazione**

L'occupazione assistita può essere definita come un metodo in cui viene fornito supporto per garantire che le persone con disabilità intellettive e altri gruppi svantaggiati partecipino al mercato del lavoro aperto come chiunque altro nella società (EUSE, 2010). Secondo questo metodo, quando necessario, viene fornito supporto, ognuno può essere un dipendente di successo ( Arikan , 2018). Uno dei metodi più efficaci e sostenibili utilizzati nell'occupazione delle persone con disabilità intellettive è il modello di lavoro assistito. In questo modello, le persone con disabilità intellettive prendono parte al mercato del lavoro aperto e sono supportate, se necessario, da un job coach fin dall'inizio del processo di occupazione. Questo modello, che offre l'opportunità di lavorare in qualsiasi settore desiderato, è un metodo inclusivo. Il contenuto qui è stato compilato su come dovrebbe essere l'ideale dei processi di occupazione assistita poiché il modello non è ampiamente applicato in Turchia.

Le persone con disabilità intellettive che desiderano partecipare all'occupazione dovrebbero essere in grado di raggiungere un job coach che lavori nel campo dell'occupazione assistita. Il servizio di collocamento assistito può svolgersi nelle istituzioni statali (İŞKUR, comuni, ecc.) come unità in cui lavorano i coach del lavoro, oppure possono esserci coach del lavoro autorizzati in questo campo all'interno degli uffici per l'impiego privati.

Affinché l'individuo prenda parte all'occupazione e sia incluso nel programma di occupazione assistita, è importante soddisfare le seguenti condizioni:

- Avere disabilità mentale, comportamentale, psico-emotiva con un tasso di almeno il 40% o essere diagnosticato con disabilità intellettiva moderata o grave
- Avere più di 18 anni
- Registrazione presso İŞKUR (agenzia di collocamento turca)

- Essere in grado di provvedere alla cura di sé

Ogni individuo che soddisfi queste condizioni dovrebbe poter presentare domanda per beneficiare del servizio di inserimento lavorativo assistito e dovrebbe essere coinvolto nel processo di valutazione dal job coach.

### **b. Valutazione dell'individuo**

Il fattore più importante per un'occupazione assistita efficace e sostenibile è la politica della "persona giusta per il lavoro giusto". Le persone con disabilità intellettive che fanno domanda dovrebbero essere coinvolte in un processo di valutazione dettagliato da parte di un job coach. Questa valutazione dovrebbe essere fatta in più modi. Prima di tutto, il modulo nella Tabella 1.8 dovrebbe essere compilato trascorrendo del tempo con l'individuo per conoscere l'individuo stesso. Il job coach dovrebbe modificare le domande in base al livello del candidato. In questo processo, è importante avere interviste individuali con le persone con disabilità intellettive per analizzare meglio il candidato.

**Tabella 1.8.** Scheda di valutazione del colloquio personale

<b>MODULO DI VALUTAZIONE DEL COLLOQUIO PERSONALE</b>	
<b>Valutazione della capacità di fornire informazioni personali</b>	
Nome cognome	
Luogo di nascita	
Data di nascita	
Indirizzo di casa	
Telefono	
<b>Valutazione della capacità di essere consapevoli delle informazioni del processo educativo e di spiegarle.</b>	
Ultima scuola diplomata	
Informazioni sulle scuole frequentate	
<b>Conoscenza della vita lavorativa e valutazione della motivazione</b>	
Cosa fai a casa?	
Sei felice di essere a casa o vuoi lavorare?	
Cosa significa lavorare per te?	
Perché è importante lavorare?	

Quali lavori conosci?	
Che lavoro ti piacerebbe fare?	
Perché vuoi fare questo lavoro?	
<b>Valutazione dei concetti nella vita lavorativa</b>	
Conosci il significato delle seguenti parole? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario</li> <li>• Accordo</li> <li>• Ora lavorativa</li> <li>• Permesso annuale</li> <li>• manager</li> <li>• pausa</li> <li>• La pensione</li> <li>• Differenza tra tirocinio/lavoro</li> </ul>	
<b>Valutazione del progetto occupazionale</b>	
Pensi che sia facile trovare lavoro?	
Hai già cercato lavoro? Che cosa hai fatto?	
Cosa fai bene?	
Quali competenze puoi utilizzare al lavoro?	
<b>Valutazione delle capacità di vita quotidiana</b>	
Mobilità motoria	
Abilità di linguaggio	
Lettura	
Scrivere	
Uso della tecnologia	
Uso del denaro	
Concetto di tempo	
Livello di indipendenza individuale	
Comunicazione	
<b>Opinioni su se stesso</b>	
(Come si confronta con le altre persone, è consapevole della propria disabilità o limitazione intellettuale, ecc.)	

Successivamente, per ottenere informazioni più dettagliate sui processi di sviluppo dell'individuo, la scheda della Tabella 1.9 dovrebbe essere compilata intervistando la famiglia o il caregiver separatamente dall'individuo.

**Tabella 1.9.** *Modulo di valutazione pre-lavoro*

<b>MODULO DI VALUTAZIONE PRE-LAVORO</b>		
<b>Informazioni generali</b>		
Candidato	Nome cognome	
	Luogo e data di nascita	
	Indirizzo	
	Telefono	
Famiglia	Nomi dei genitori	
	Professioni	
	Ha un fratello o una sorella?	
	Telefono	
<b>Situazione di disabilità</b>		
Diagnosi		
Tasso di invalidità		
Assistenza sociale		
Capacità giuridica		
<b>Stato di salute</b>		
Malattie fisiche		
L'apparato respiratorio		
Muscolo, ossa		
Endocrino (tiroide, ecc.)		
Pelle		
Intolleranze/ Allergie (Celiachia ecc.)		
Capacità motorie		
Vista/Udito/Lingua-Discorso		
Sta andando in riabilitazione? Per quanto?		
Droghe utilizzate		
Abitudini alimentari		
Abitudini del sonno		
<b>Informazioni sull'istruzione (rapporto con amici e insegnanti, stato disciplinare, ecc.)</b>		

Asilo		
Asilo		
Scuola elementare		
Scuole medie		
Scuola superiore		
<b>Esperienza di lavoro</b>		
Ha mai svolto uno stage?		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dove?</li> <li>• Quanto tempo?</li> <li>• Quanti giorni/ore alla settimana?</li> <li>• Che cosa ha fatto?</li> </ul>		
Ha avuto esperienze lavorative?		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dove?</li> <li>• Quanto tempo?</li> <li>• Quanti giorni/ore alla settimana?</li> <li>• Che cosa ha fatto?</li> <li>• Perché lui/lei se n'è andato?</li> </ul>		
<b>Valutazione delle capacità di vita quotidiana</b>		
Orientamento	Orientamento personale	
	Orientamento temporale	
	Posizione l'orientamento	
Comunicazione - Lingua		
Abilità scolastiche		
Indipendenza	Cura personale	
	Indipendenza all'esterno	
	Uso del denaro	
	Uso della tecnologia	
Relazioni personali		
Tempo libero		
Le loro aspettative/sogni		

Opinioni su se stesso	
-----------------------	--

**c. Identificare e analizzare i luoghi di lavoro adatti alle competenze di un individuo**

Non sarà sufficiente che i job coach conoscano adeguatamente le persone con disabilità intellettive per inserirle nel lavoro giusto. Per questo motivo, è necessario che i job coach analizzino i luoghi di lavoro, apprendano bene le condizioni del posto di lavoro e sappiano quali competenze sono richieste nel lavoro da svolgere e quali candidati possono essere adatti. I job coach possono utilizzare il modulo nella tabella 1.10 per analizzare il posto di lavoro.

**Tabella 1.10.** *Modulo mappatura azienda*

MODULO MAPPA AZIENDA	
<b>Informazioni sulla persona di contatto</b>	
Nome cognome	
Posizione in azienda	
Telefono	
E-mail	
<b>Informazioni sull'azienda</b>	
Nome della ditta	
Indirizzo	
Ha rami?	
Settore	
Le persone con disabilità intellettive sono state impiegate in precedenza? Come è stato il processo?	
C'è un autobus sul posto di lavoro?	
In caso contrario, viene pagata la tassa di trasporto?	
C'è una mensa? All'interno o all'esterno dell'azienda?	
O regali una carta pasto?	
C'è un'area di sosta in azienda?	

C'è un'uniforme? C'è uno spogliatoio, se ce n'è?	
<b>Analisi della sezione in cui verranno inserite le persone con disabilità intellettiva</b>	
Nome della sezione	
Lavoro svolto in reparto	
Quante persone lavorano nel dipartimento?	
Rapporto femmine/maschi	
Ore lavorative	
C'è uno spostamento?	
Tempi di pausa	
<b>Sul compito presentato all'individuo con disabilità intellettiva</b>	
Nome della posizione	
Informazioni sull'area di lavoro	
Ore lavorative	
Affinità con il supervisore	(stessa/diversa stanza)
Riepilogo del compito	
Condividerà la sua stanza/scrivania con altri?	
Ci sono compiti che devono essere svolti in collaborazione?	
Le missioni sono solo in un'area o richiedono che lui/lei si rechi in luoghi diversi?	
Materiali da utilizzare durante l'esecuzione del compito	
Sono necessari indumenti o indumenti protettivi?	
Competenze richieste per il lavoro	(Parlare, leggere, scrivere, conoscenza del computer, lingua straniera, resistenza fisica, ecc.)
A quanti colloqui sosterrà il candidato durante il processo di selezione?	

**d. Inserimento di un individuo in un lavoro adatto**



Come risultato di tutte queste analisi, il job coach avrà informazioni complete sia sui candidati che sui luoghi di lavoro. A questo punto, è possibile per le persone identificare i luoghi di lavoro adatti in linea con i propri desideri e le proprie capacità e fare i giusti abbinamenti. Dopo una sana valutazione, il job coach può indirizzare i candidati idonei all'azienda. In questo processo, il job coach continua a fungere da intermediario e informa il candidato sulle richieste di colloquio di lavoro dal posto di lavoro e si assicura che sia pronto per il colloquio di lavoro. Almeno 3 giorni prima del colloquio di lavoro, il candidato deve ricevere un corso di preparazione al colloquio di lavoro. Il contenuto di questa formazione può essere determinato in base al livello e al sesso del candidato. I seguenti argomenti dovrebbero essere discussi durante la formazione.

- Che cos'è un colloquio di lavoro e perché si fa?
- Cosa dovresti fare prima di andare al colloquio di lavoro?
- Cosa dovresti fare/non fare durante il colloquio di lavoro?
- Cosa possono chiedere in un colloquio di lavoro?
- Cosa chiedere in un colloquio di lavoro?

Se il posto di lavoro non ha precedenti esperienze di colloqui con persone con disabilità intellettive, il job coach dovrebbe organizzare un incontro preliminare con il posto di lavoro. L'intervistatore dovrebbe ricevere brevi informazioni su come comunicare.

#### **e. Adattamento al lavoro didattico e regole del lavoro**

Se il colloquio di lavoro è positivo e l'inizio del lavoro è pianificato, i corsi di formazione per il candidato, la famiglia e i colleghi dovrebbero essere organizzati dal job coach prima di iniziare l'inserimento lavorativo.

##### *i. Il percorso formativo del candidato*

Poiché la formazione sul posto di lavoro è essenziale per l'occupazione assistita, questa formazione dovrebbe mirare ad aumentare le conoscenze di base del candidato sulla vita lavorativa. In questa formazione vengono discussi i concetti che il candidato può incontrare nella vita lavorativa e le questioni che dovrebbero essere considerate sul posto di lavoro. In questa formazione;

- termini usati sul posto di lavoro,
- regole sul posto di lavoro,
- rapporti con dirigenti,
- rapporti con i colleghi,
- comportamento adeguato sul luogo di lavoro

bisognerebbe fare studi sull'argomento. La formazione dovrebbe essere preparata in base alle esigenze del candidato e supportata da immagini, giochi o giochi di ruolo a seconda della situazione.

*ii. Processo di formazione del personale*

Uno dei fattori più importanti per l'adattamento del nuovo dipendente al lavoro e per abituarsi alle regole è il modo in cui i suoi colleghi trattano il nuovo candidato. Per questo motivo, è uno dei passaggi più importanti formare il personale del posto di lavoro su cosa prestare attenzione nella comunicazione con il nuovo candidato. Nella formazione, al personale dovrebbe essere data una prospettiva inclusiva e integrativa che sia tutt'altro che discriminatoria. Va sottolineata l'identità adulta del nuovo dipendente.

*iii. Processo di formazione familiare*

Nel processo di inserimento lavorativo assistito, il ruolo adulto e l'autonomia dell'individuo sono in primo piano. Le famiglie spesso hanno difficoltà a vedere i propri figli con disabilità intellettive da adulti e ad essere separate da loro. Questo processo gioca un ruolo importante nello sviluppo della famiglia a questo punto. Il job coach dovrebbe discutere privatamente con la famiglia prima dell'inserimento lavorativo e informarla su come sostenere il dipendente prima e durante l'assunzione. La famiglia dovrebbe ora accettare che i propri figli siano adulti e offrire il proprio sostegno in questa direzione nel processo.

*iv. Processo di formazione sul posto di lavoro*

Oltre ai processi di formazione sopra menzionati, prima di iniziare il lavoro, il job coach dovrebbe visitare il posto di lavoro, sperimentare il lavoro che il candidato

svolgerà e preparare un'analisi del lavoro su come insegnare. Questa analisi del lavoro dovrebbe essere preparata in base alle capacità e alle esigenze del candidato.

Dopo tutto ciò, la fase principale del processo di occupazione assistita è la formazione sul posto di lavoro. Dal giorno in cui il candidato inizia a lavorare, il job coach inizia ad accompagnare il candidato sul posto di lavoro e questo processo è pianificato per una media di 10 giorni. Il tempo di accompagnamento può variare a seconda delle esigenze del candidato. Il criterio più importante da considerare durante il processo di accompagnamento è che il nuovo dipendente o i nuovi colleghi non diventino dipendenti dal job coach. L'obiettivo del job coach è quello di supportare il nuovo dipendente nell'apprendimento del lavoro da svolgere, nonché di supportare tutto il personale nello stabilire una comunicazione con i propri colleghi e stabilire solide relazioni.

#### **f. Monitoraggio e ritiro dei sostegni**

Il processo di ritiro è una parte indispensabile del processo di formazione sul posto di lavoro nell'occupazione assistita. L'individuo quando si abitua al posto di lavoro, impara a comunicare con le persone al lavoro, come comportarsi negli ambienti e in quegli ambienti, il job coach dovrebbe gradualmente ritirarsi dall'ambiente (Cavkaytar et al., 2018). Il job coach dovrebbe gradualmente allontanarsi di un passo ogni giorno durante il periodo di accompagnamento. Soprattutto dalla seconda settimana, il job coach dovrebbe stare lontano dal candidato e rimanere nella posizione di osservatore e fornire feedback quando necessario. Per poter attuare questo processo, il job coach dovrebbe garantire che il candidato e i suoi colleghi si incontrino sin dal primo giorno. Dovrebbe mostrare ai suoi colleghi come insegnare il lavoro al candidato e spesso lavorare per tenerli in contatto. Alle domande e ai problemi in arrivo dovrebbe essere data una risposta in modo tale che il personale e il candidato possano comunicare tra loro e risolverli. In questo modo il job coach avrà la possibilità di osservare e parlare di possibili problemi mentre è ancora presente, e allo stesso modo i suoi colleghi potranno eliminare i punti interrogativi nella loro mente facendosi supportare dal job coach.

Dopo che il job coach è stato completamente rimosso dall'ambiente di lavoro, inizia il processo di monitoraggio. Lasciare il posto di lavoro non significa che non seguirà il

nuovo dipendente. Il job coach dovrebbe periodicamente chiamare separatamente il posto di lavoro, il candidato e la sua famiglia per ottenere feedback sul processo e supporto nella produzione di soluzioni a potenziali problemi prima che crescano. Sebbene all'inizio queste chiamate siano più frequenti, possono essere gradualmente ridotte in base alle necessità e, man mano che i supporti naturali diventano parte del processo, possono trasformarsi in chiamate mensili (Beyer e Kilsby, 1997; Brooke, 1997; Hasson, Andersson, e Bejerholm, 2011; Nisbet e Hagner, 1988).

### g. Determinazione dei criteri di successo

Il processo di adattamento al posto di lavoro di un dipendente può variare da persona a persona. Dopo che l'individuo ha lavorato sul posto di lavoro per un certo periodo di tempo, dovrebbero essere effettuate valutazioni ad intervalli e, di conseguenza, dovrebbe essere studiato il piano di carriera del dipendente. Il modulo nella Tabella 1.11 può essere utilizzato per queste valutazioni. È opportuno effettuare le valutazioni 3 volte l'anno, una volta ogni 4 mesi. Pertanto, lo sviluppo dell'individuo può essere facilmente seguito.

**Tabella 1.11.** Modulo di valutazione delle capacità lavorative

MODULO DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE LAVORATIVE		
Adattamento al posto di lavoro	1. Rispetta il suo orario di lavoro?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	2. Indossa un'uniforme?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	3. Organizza i suoi effetti personali?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	4. Scansiona la carta d'identità all'ingresso o compila l'appello?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	5. Rispetta i tempi di pausa?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
Pianificazione delle attività	6. È in grado di svolgere autonomamente il proprio lavoro?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	7. Sa quando iniziare?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	8. Inizia a lavorare in modo indipendente?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	9. Pianifica come svolgerà il lavoro?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	10. Può fare piani quando ha più compiti?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	11. Cerca ulteriori informazioni necessarie per il compito?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte

	12. Vuole un nuovo lavoro quando non è in servizio?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	13. Ti avvisa quando l'attività è terminata?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
Adempimento dei doveri	14. Ascolta e mette in pratica ciò che viene detto?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	15. Capisce quando dai più di un'istruzione?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	16. Comprende le istruzioni scritte?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	17. Chiede aiuto quando non capisce quello che viene detto?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	18. Può svolgere i compiti che devono essere svolti immediatamente?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	19. Può continuare il compito che ha iniziato il giorno prima da dove l'ha interrotto?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	20. Può imparare le indicazioni stradali anche se non deve farlo subito?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	21. Può svolgere un lavoro che deve essere spalmato nel tempo?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	22. Riesce a trovare una soluzione quando incontra un problema mentre svolge il lavoro? (es. stampante senza carta)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	23. Riesce a consegnare puntualmente i lavori in scadenza?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	24. Può rendersi conto dei propri errori mentre fa affari?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	25. Corregge gli errori che rileva?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	26. Accetta le critiche legate al lavoro?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	27. Chiede aiuto quando ne ha bisogno?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	Flessibilità e adattabilità	28. Si adatta ai cambiamenti di lavoro?
29. Si adatta ai cambiamenti sul posto di lavoro?		<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
30. Si adatta ai cambiamenti del personale?		<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
31. Può cambiare le sue abitudini di orario se necessario?		<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
32. Può accelerare se necessario?		<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
33. Reagisce in modo appropriato alle situazioni in cui si trova?		<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte

	34. Conosce e presta attenzione ai veicoli pericolosi?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	35. Non si comporta in modo pericoloso con se stesso o con gli altri.	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
Rapporti con i colleghi	36. Lavora serenamente e con calma nel gruppo?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	37. Collabora?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	38. Va se i colleghi chiedono aiuto?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	39. Rispetta i suoi manager e ascolta quello che hanno da dire?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	40. Può mantenere la calma se c'è tensione nell'ambiente di lavoro?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	41. Può controllare le sue emozioni?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	42. Può stabilire un buon rapporto con il nuovo staff?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	43. È consapevole che non dovrebbe piangere al lavoro?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	44. Assume il ruolo dell'adulto?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte
	45. Rispetta le regole del posto di lavoro?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A volte

Questo modulo deve essere compilato dal job coach con il responsabile del dipendente. Possiamo concludere che l'individuo lavora con successo con il lavoro assistito, con un risultato positivo del 90% o più da questo modulo. Se l'individuo non ha soddisfatto i criteri di successo a un livello sufficiente, continua a lavorare con il supporto di un job coach nell'occupazione assistita. Il lavoro può essere svolto affinché l'individuo acquisisca nuove abilità per l'auto-miglioramento. Il job coach continua a supportare l'individuo sul posto di lavoro per quanto riguarda le parti mancanti del modulo. Nel caso in cui l'individuo riceva un risultato di valutazione di alto livello, si può decidere di completare il processo di occupazione assistita e passare a un modello di occupazione competitivo. In questo caso, è necessario pianificare il passaggio alla fase successiva.

#### **h. Pianificazione della transizione al modello successivo**

Quando il soggetto con ritardo mentale porta a termine con successo il percorso di inserimento lavorativo assistito, ovvero quando svolge con successo il proprio lavoro sul posto di lavoro senza la necessità del supporto del job coach, si può decidere di passare al modello lavorativo competitivo. A questo punto, il desiderio e la preferenza dell'individuo con disabilità intellettiva rispetto alla transizione verso un modello di lavoro competitivo è estremamente importante. Se l'opinione dell'individuo è nella direzione della transizione al modello di lavoro competitivo, dovrebbe essere determinato un nuovo posto di lavoro per l'individuo in linea con i suoi interessi e le sue preferenze. Durante la transizione al nuovo modello, il principio di base dovrebbe comunque essere "abbinare la persona giusta al lavoro giusto". Pertanto, in questo processo, l'individuo dovrebbe acquisire determinate competenze al fine di trovare un nuovo lavoro in linea con i propri interessi, preferenze e competenze.

A differenza di altri modelli, l'individuo deve determinare il lavoro per cui desidera lavorare, eseguire i processi di candidatura necessari per il lavoro che desidera (ad esempio, preparare un CV, registrarsi con İŞKUR, ecc.), condurre un colloquio di lavoro, e prendere nuove decisioni su cosa fare in base ai risultati del colloquio. Se il colloquio di lavoro è stato positivo, l'individuo dovrebbe iniziare il suo nuovo lavoro. Naturalmente, iniziare un nuovo lavoro significa anche un nuovo ambiente, nuove persone, nuove aspettative, nuove responsabilità ecc. per l'individuo. significa. Il fatto che tutto sia "nuovo" all'inizio può essere un po' impegnativo per l'individuo. Con il supporto a breve termine dei suoi colleghi, l'individuo può adattarsi al suo nuovo lavoro in breve tempo e continuare la sua vita lavorativa sulla base di un modello di lavoro competitivo. Per essere in grado di svolgere i lavori sopra elencati, è necessario che l'individuo acquisisca determinate competenze relative alla formazione professionale e alle capacità di vita indipendente fin dalla tenera età. È estremamente importante includere pratiche scientificamente fondate nel processo di acquisizione di queste competenze per l'individuo. Quando l'individuo passa a un modello di lavoro competitivo dotato di queste competenze, si adatterà al nuovo ambiente di lavoro in un tempo più breve. Allo stesso tempo, sarà molto più probabile che fornisca sostenibilità nell'occupazione (Ergenekon et al., 2018).

Quando l'individuo passa a un modello di lavoro competitivo, potrebbe avere difficoltà ad adattarsi al nuovo ambiente aziendale e soddisfare i requisiti di quel posto di lavoro. In questo caso, è possibile attendere alcuni mesi per l'adattamento dell'individuo al nuovo posto di lavoro, e in questo processo possono essere effettuati gli studi necessari per l'adattamento dell'individuo. Tuttavia, nonostante questi sforzi, se l'individuo ha difficoltà ad adattarsi al lavoro e al posto di lavoro nell'ambito del modello di lavoro competitivo, può passare al modello di lavoro assistito e ottenere il supporto del job coach.



## CAPITOLO 3

### **Modello di Occupazione Competitiva**

*Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU, Assoc. Prof. Yener ŞİŞMAN,*

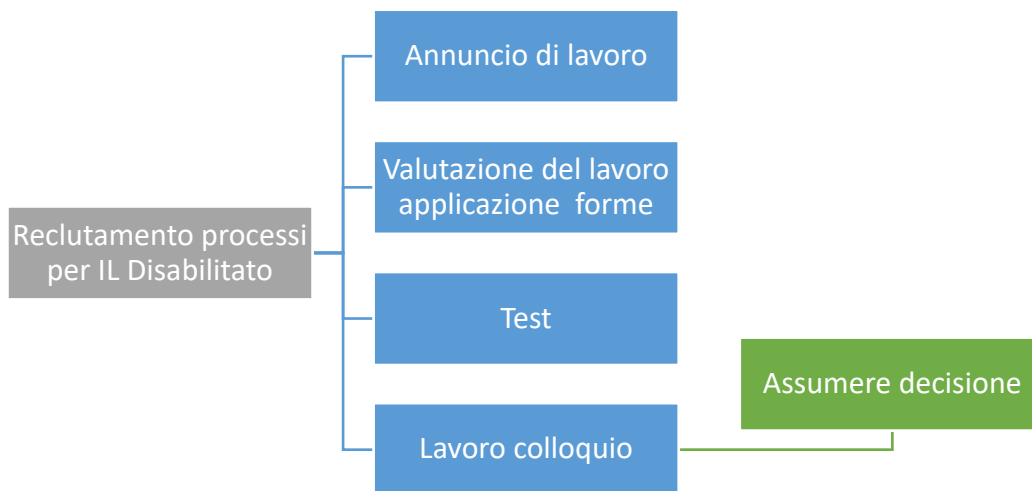
*Ris. Assistere. Mustafa ULUYOL e Prof. Dott. Yasemin ERGENEKON*

*Università di Anadolu, Turchia*

#### **a. Applicazione**

Avere un lavoro è di grande importanza per le persone con disabilità come prerequisito per partecipare alla società come individui produttivi e aggrapparsi alla vita. **L'occupazione competitiva** è l'impiego di individui con disabilità intellettive nei lavori che preferiscono nel mercato del lavoro competitivo, insieme a dipendenti con sviluppo tipico, a parità di retribuzione per uguale lavoro. Al fine di raggiungere e mantenere un'occupazione retribuita nel mercato del lavoro aperto, è importante che le persone con disabilità intellettive siano impiegate in lavori che siano compatibili con i loro interessi, capacità, carriera e obiettivi di vita. Per questo motivo è necessario integrare le persone con disabilità intellettive nel mercato del lavoro competitivo con un processo olistico di gestione delle risorse umane che inizi con l'inserimento in posti di lavoro adeguati e prosegua con la formazione, l'orientamento, la valutazione delle prestazioni e la pianificazione della carriera.

Il processo di assunzione è stato regolato legalmente in modo che le persone con disabilità intellettiva possano essere impiegate nei lavori che preferiscono nel mercato del lavoro competitivo con altre persone ottenendo "la stessa retribuzione per lo stesso lavoro". Il processo di inserimento lavorativo delle persone con disabilità intellettive nel mercato del lavoro competitivo consiste nelle stesse fasi delle persone con sviluppo normale. Queste fasi sono mostrate nella Figura 3.1.



**Figura 3.1.** *Processo di inserimento lavorativo nel modello di occupazione competitiva*

Ci sono due modi in cui le persone con disabilità intellettiva possono entrare nel mercato del lavoro:

- Iscrizione all'ISKUR e candidatura all'offerta di lavoro per l'assunzione di dipendenti disabili annunciata dall'ente.
- Candidarsi direttamente agli annunci di lavoro su piattaforme come siti di carriera, pagine Web o associazioni di disabili di datori di lavoro che desiderano assumere persone disabili.

- L'assunzione dei disabili con il metodo delle quote in Turchia si svolge come segue.

**Diritto del lavoro Articolo 30**

- I datori di lavoro del settore privato che impiegano 50 o più lavoratori sono obbligati ad assumere il 3% di disabili. (I datori di lavoro del settore privato che impiegano 51 o più lavoratori nelle imprese agricole e forestali sono obbligati ad assumere il 3% di persone disabili.)
- I datori di lavoro pubblici che impiegano 50 o più lavoratori sono obbligati ad assumere il 4% di disabili. Il punteggio EKPSS è richiesto per l'assunzione di disabili nei luoghi di lavoro pubblici.

**Diritto dei dipendenti pubblici Articolo 53**

- Ogni istituzione e organizzazione pubblica è obbligata ad assumere il 3% di disabili.
- Nel calcolo del 3% si tiene conto del numero totale dei dipendenti pubblici dell'ente o dell'organizzazione interessata (compresa l'organizzazione provinciale).

**Figura 3.2.** *Metodo delle quote in Turchia*

Il job coach per disabili monitora la quota di imprese che impiegano 50 o più lavoratori con il programma mensile della forza lavoro. Si rivolge all'ente il datore di lavoro che ha un deficit di quota o vuole assumere un disabile al di sopra della quota. L'allenatore di lavoro per disabili carica annunci con dettagli come posti vacanti,

qualifiche richieste, lavori da colletto bianco-operaio, ecc. Sul sito web di İŞKUR e li appende alle bacheche . Nel presente bando il datore di lavoro non può porre alcun vincolo in merito alla tipologia di disabilità della persona che presenterà domanda. Su richiesta del datore di lavoro, i servizi per disabili e i job coach per disabili di ciascuna provincia provvedono all'abbinamento. Se l'annuncio di lavoro sarà fatto dal datore di lavoro, è importante che le informazioni a beneficio del datore di lavoro siano chiare e che queste informazioni vengano restituite correttamente al datore di lavoro.



**Figura 3.3.** *Processo di reclutamento di Business Coach per disabili*

Le persone con disabilità intellettiva possono candidarsi agli annunci di lavoro annunciati da Organizzazione turca per l'impiego (ISKUR) con la condizione di essere registrati all'ISKUR (<https://www.iskur.gov.tr/>).

Gli individui con disabilità intellettiva incontrano il loro "allenatore disabile" nel colloquio di candidatura all'ISKUR. Nel colloquio di candidatura, l'allenatore disabile pone domande come cosa fa la persona disabile? o può fare? qual è la sua esperienza lavorativa? ecc. e crea un CV per lui/lei. Se il disabile lo desidera e può, può anche creare un CV dal sito web dell'ente.

Il colloquio di lavoro viene svolto all'ISKUR. Il job coach per disabili richiede un appuntamento al datore di lavoro o al suo rappresentante per recarsi presso l'istituto e sostenere un colloquio. Viene annunciato sulla lavagna e nel sistema quale posizione sarà intervistata in quale giorno e ora. Partecipano al colloquio le persone disabili che corrispondono alle qualifiche dell'annuncio di lavoro. Le aziende devono coprire legalmente la posizione vacante entro 1 mese. Se il datore di lavoro assume direttamente un disabile in proprio, il colloquio può essere svolto sul posto di lavoro.

Tuttavia, i datori di lavoro devono registrare il candidato assunto attraverso i propri canali con ISKUR entro 15 giorni.

#### **b. Valutare l'individuo**

Il processo di assunzione di una persona disabile non dovrebbe essere diverso dal processo di assunzione di una persona non disabile e le competenze richieste per il lavoro dovrebbero essere definite nel modo più accurato e abbinare alle qualifiche e alle caratteristiche della persona disabile che fa domanda per un lavoro. A tal fine, i test applicati nel processo di selezione e i criteri di selezione dovrebbero concentrarsi sulle competenze, conoscenze e capacità specifiche richieste per il posto vacante. Al termine di questo processo, si mira a fornire l'abbinamento più appropriato con un inserimento adeguato sia alla situazione del soggetto disabile sia alle esigenze del datore di lavoro. In caso di questo abbinamento, aumenta sia la soddisfazione della persona disabile sia il datore di lavoro sperimenta i problemi minimi possibili che possono derivare dall'assunzione della persona disabile in una posizione che non è adatta a lui/lei (Karaaslan, 2020: 55).

Se i requisiti del lavoro nella posizione in cui le persone con disabilità intellettive saranno impiegate sono definiti correttamente, il fattore importante nel prendere la decisione di assunzione non è se l'individuo ha una disabilità ma se è adatto a quel lavoro. Per questo scopo,

- le responsabilità del lavoro,
- gli strumenti e i metodi utilizzati,
- le abilità,
- conoscenze e capacità necessarie per svolgere il lavoro

dovrebbero essere definiti e abbinati alle competenze e alle caratteristiche delle persone con disabilità intellettive durante la decisione di assunzione (<http://www.omuzomuza.com.tr/Engelli-Bireyin-%C4%B0se-Alim-Sureci>).

In termini di sostenibilità dell'occupazione competitiva, dovrebbero esserci strumenti funzionali che consentano la raccolta di informazioni sui candidati. A tale scopo sono stati creati diversi moduli per raccogliere informazioni sui candidati e valutarne le competenze. Questi moduli sono destinati a diverse fasi del processo di assunzione (orientamento, valutazione dell'ambiente di lavoro, ecc.) e sono compilati

in modo diverso. Questi moduli sono strumenti d'esame che consentono di raccogliere le informazioni necessarie sul candidato e formulare osservazioni al fine di garantire la compatibilità candidato-lavoro.

Le seguenti informazioni dovrebbero essere incluse nel modulo informativo creato per creare un profilo sul candidato nel colloquio preliminare condotto da business coach disabili con persone con disabilità intellettive:

- Credenziali e informazioni generali
- Informazioni sulla disabilità della persona (come il tasso di invalidità)
- Eventuali condizioni che limitano la sua capacità giuridica
- Informazioni sulla famiglia nucleare
- Informazioni sullo stato di salute
- Curriculum formativo
- Informazioni generali sulle attività della persona disabile

Nelle interviste con persone con disabilità intellettive, è importante che l'intervistatore abbia ottime capacità comunicative. Le interviste condotte durante il processo di reclutamento di persone con disabilità intellettive potrebbero dover includere alcune condizioni speciali (Figura 3.4). ([https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42)):

Affinché un intervistatore riveli le capacità di una persona con disabilità mentali:				
La spiegazione dovrebbe essere chiara.	Dovrebbero essere usate parole conosciute e le frasi dovrebbero essere brevi.	alle persone con disabilità dovrebbe essere concesso più tempo per i colloqui.	Può farsi assistere da una persona per supportare la persona disabile nel colloquio.	Dovrebbero essere poste domande su esperienze concrete. Ad esempio, "Cosa hai fatto al bar?"

**Figura 3.4.** *Questioni da considerare nell'intervista di un individuo con disabilità intellettiva*

Durante il processo di colloquio, viene creato un modulo di "Valutazione della situazione pre-lavorativa" per il candidato combinando informazioni provenienti da

diverse fonti come la famiglia e il job coach. Questo modulo può contenere le seguenti informazioni:

- Livello cognitivo
- Comportamenti
- Autonomia individuale e sociale
- stato emozionale
- Relazioni personali e di altro tipo
- Motivazione

Un altro modulo che dovrebbe essere preparato in questo processo per valutare le capacità lavorative del candidato e creare il suo curriculum è il "Modulo di valutazione delle capacità lavorative". Questo modulo fornisce una revisione delle competenze del candidato nelle seguenti aree:

- Compito/Lavoro
- Ambiente di lavoro
- Ambiente relazionale
- Flessibilità/adattamento agli ambienti sopra menzionati

Ci sono abilità e caratteristiche di base necessarie in ogni lavoro per essere impiegate. Queste sono competenze generali che rendono un individuo occupabile. Queste abilità di base, espresse come abilità di occupabilità, sono lavorare bene con gli altri, agire per risolvere problemi e adattarsi a qualsiasi ambiente di lavoro. Gli interventi per migliorare le abilità sociali e l'autogestione dei disabili dovrebbero essere finalizzati ad aumentare le loro capacità lavorative e professionali come la gestione dello stress, la gestione del tempo, l'analisi dei problemi, la pianificazione della carriera, le capacità decisionali e le capacità comunicative efficaci . L'aumento delle prestazioni professionali e delle capacità di lavoro autonomo aumenterà la produttività e la motivazione delle persone con disabilità, il che sosterrà il miglioramento della qualità del lavoro (Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (MoLSS) , 2013 : 13).

La creazione di un CV completo alla fine del processo in cui vengono valutate le competenze e le caratteristiche delle persone con disabilità intellettive al fine di avviare il processo di collocamento assicura che l'ambiente di lavoro e il tipo di collocamento più adatti siano determinati per ciascun candidato. Non tutti gli individui con

disabilità intellettiva hanno una capacità autonoma e potrebbero non essere in grado di lavorare facilmente in condizioni di libero mercato. È importante valutare i lavori (compiti) e l'ambiente di lavoro per coloro che sono idonei per l'occupazione nel mercato del lavoro aperto dopo un attento e attento processo di valutazione.

### **c. Identificazione e analisi dei luoghi di lavoro adatti alle competenze di un individuo**

Nel modello di lavoro competitivo, che mira a collocare la persona giusta al lavoro giusto, i job coach effettuano una preselezione per determinare i candidati da inviare alle imprese. I job coach, che effettuano una valutazione molto completa del candidato, inviano la persona selezionata all'azienda. In alcuni casi, gli specialisti del reclutamento delle aziende vengono a İŞKUR per un colloquio di lavoro e un job coach può essere presente a questo incontro. È opportuno che il job coach funga da spettatore durante il processo di colloquio e intervenga per facilitare la comunicazione tra il reclutatore e il candidato quando necessario. Dopo aver selezionato il candidato più adatto per l'occupazione, viene preparato un programma di formazione e orientamento individualizzato.

Le condizioni di base per fornire e mantenere con successo un'occupazione competitiva dipendono da un'analisi dettagliata del lavoro, fornendo supporto e informazioni sul posto di lavoro, strategie di prezzo adeguate, programmi di formazione e orientamento e prendendo le disposizioni necessarie sul posto di lavoro. L'analisi del lavoro nelle imprese è lo studio volto a raggiungere definizioni di lavoro e requisiti di lavoro definendo i lavori e le attività esistenti in dettaglio in termini di natura e funzioni. L'analisi del lavoro, che è il processo di raccolta dei dati sulle condizioni fisiche in cui verrà svolto il lavoro e le caratteristiche che dovrebbe avere la persona che lo svolgerà, dovrebbe essere svolta come processo separato per le persone con disabilità. I seguenti metodi possono essere utilizzati per raccogliere informazioni sul modo in cui il lavoro viene svolto, lo sforzo richiesto per il lavoro e l'abilità, la responsabilità e le condizioni di lavoro per questa analisi del lavoro ( Köleoğlu & Seyyar , 2021 : 467 ) :

*Colloquio:* realizzare un colloquio con il candidato della forza lavoro disabile in merito al contenuto e alle caratteristiche del lavoro.

*Sondaggio:* preparazione di un questionario per i dipendenti disabili che hanno svolto quel lavoro in precedenza, al fine di determinare le attività lavorative. In linea con queste informazioni, determinare la frequenza con cui la persona disabile che svolge quel lavoro svolge queste attività e quanto sono importanti queste attività per l'intero lavoro.

*Osservazione:* raccolta di informazioni sulle condizioni di lavoro attraverso l'osservazione sul posto di lavoro dei lavoratori disabili.

Le descrizioni e i requisiti del lavoro, preparati in linea con le informazioni raccolte attraverso questi metodi, consentono ai dipendenti disabili di comprendere meglio i propri doveri, responsabilità e aspettative e contribuiscono alla collocazione della persona giusta per il lavoro giusto.

Gli individui possono aver bisogno di orientamento e consulenza nell'ambiente di lavoro reale, anche se hanno ricevuto la formazione necessaria e le qualifiche appropriate relative al lavoro loro assegnato. I programmi di formazione e orientamento consentono ai dipendenti di apprendere in breve tempo le condizioni di lavoro e le regole dell'azienda e assicurano che i dipendenti si liberino delle loro paure e pregiudizi sul lavoro. Per le persone con disabilità intellettive, il programma di orientamento svolto dopo il processo di inserimento lavorativo facilita l'adattamento delle persone all'ambiente di lavoro e l'adattamento al lavoro. In questo contesto, è possibile non solo trovare un lavoro, ma garantire la sostenibilità del lavoro con un apposito programma di formazione e orientamento sul posto di lavoro. Si afferma che le persone con disabilità hanno più successo nel mondo del lavoro quando ricevono una formazione sul posto di lavoro piuttosto che in programmi di formazione separati o protetti (Inal vd., 2020: 27; <http://thecpsd.org/wp-content/uploads/2018/09/CIE-Myths-and-Truths-CPSD-9.24.18-final.pdf>).

Prima di tutto è importante informare il lavoratore sulle regole e le procedure generali relative al lavoro nel programma di orientamento. Il percorso di orientamento può essere svolto da personale di supporto diversamente abile all'interno del dipartimento risorse umane o da esperti che abbiano ricevuto la necessaria formazione in tal senso. I metodi e il linguaggio di comunicazione devono essere semplici e di facile comprensione per il dipendente disabile. Sarà utile utilizzare lettere maiuscole,



un linguaggio comprensibile e cifre necessarie in opuscoli e opuscoli preparati per l'orientamento e la formazione. ( Seyyar e Aydemir , 2014).

In particolare, è necessario introdurre norme in materia di salute e sicurezza, orari di lavoro, pause pranzo e caffè, ferie retribuite e week-end e benefit previsti per il dipendente. Una delle fasi più importanti del processo di orientamento è la presentazione del nuovo dipendente ai propri dirigenti e colleghi. Considerando i pregiudizi sull'assunzione di persone con disabilità, si comprende meglio quanto sia importante questa fase. Assistere i dipendenti disabili nel rispetto delle regole non scritte (Chi farà il caffè? Chi resterà nella pausa? Chi completerà i lavori incompiuti?) così come le regole scritte e garantire il supporto dei propri colleghi sono importanti in termini di processo di adattamento (Hemmings & Morris, 2004: 15).

Sarebbe utile creare un programma di orientamento preparato per le persone con disabilità intellettive in modo da raggiungere i seguenti obiettivi:

- Sviluppo teorico e pratico delle capacità comunicative-relazionali e delle competenze legate all'attività lavorativa

- La capacità dell'individuo di riconoscere se stesso e gli altri

- Aumentare la consapevolezza sull'identità degli adulti

- Aumentare l'espressione e la motivazione del potenziale lavorativo delle persone con disabilità intellettiva

- Aumentare la consapevolezza su cosa siano i concetti di personale/ dipendente

- Facilitare il passaggio delle aspettative della persona alla vita professionale

- Dare la possibilità di incontrare il mondo del lavoro (regole, orari, mansione, titolo e gerarchia)

I regolamenti aziendali sono importanti per la sostenibilità dell'occupazione delle persone con disabilità intellettive. Dovrebbero avere opportunità adeguate e il posto di lavoro dovrebbe essere organizzato in modo da facilitare il lavoro.

Come con altri dipendenti, i dipendenti con disabilità intellettive possono riscontrare vari problemi di conformità e disciplinari sul posto di lavoro. È possibile istituire un sistema di monitoraggio e allerta in particolare per i dipendenti disabili che potrebbero avere difficoltà a seguire le istruzioni impartite, organizzare i compiti, concentrarsi sul lavoro, prendere decisioni, risolvere problemi e apprendere nuovi compiti. Ad esempio, potrebbe essere necessario dare più avvertimenti verbali a un

dipendente con disabilità intellettive rispetto ad altri. Se qualcuno non sta facendo bene il proprio lavoro, sarebbe sbagliato non dirglielo e dargli la possibilità di migliorare il proprio lavoro. Un modulo di follow-up preparato dalle risorse umane può essere compilato e monitorato dal primo responsabile del dipendente disabile e condiviso con lui periodicamente, e lui/lei può essere avvertito affinché possano essere apportati i miglioramenti necessari. In questa forma possono manifestarsi diversi atteggiamenti e comportamenti come il rispetto delle regole e degli orari di lavoro da parte del lavoratore disabile, il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'adempimento delle istruzioni e dei doveri impartiti, la motivazione al lavoro, l'attenzione e la concentrazione sul lavoro, lo stile di lavoro, collaborazione con altri dipendenti, rapporti con i clienti, realizzazione degli errori e reazione all'errore ( Buzzeli, Leonori & Berarducci, 2009: 146). D'altro canto, dovrebbero essere prese le misure necessarie per garantire che i dipendenti disabili abbiano un accesso adeguato alle informazioni sullo sviluppo della carriera e sulle opportunità di promozione. Se queste informazioni sono fornite elettronicamente, dovrebbe essere data importanza ai fini dell'accessibilità.

Possono essere presi accordi speciali per i dipendenti con disabilità intellettive, specialmente durante il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni. Ad esempio, i dipendenti con disabilità possono essere aiutati a compilare "i propri moduli di riconoscimento" come parte dell'apprezzamento delle loro prestazioni. Sarà vantaggioso se i moduli sono preparati e comprensibili considerando la persona e le sue mansioni. Ad esempio, nel modulo, domande a cui è possibile rispondere con sì o no, come ;

- “Sono arrivato in orario al lavoro?”
- Ho rispettato l'orario di lavoro?
- Ho fatto tutto il lavoro che devo fare?
- Ho avuto difficoltà a svolgere il mio lavoro?
- Sono soddisfatto della mia giornata lavorativa?
- Ho soddisfatto ciò che il mio collega mi ha chiesto di fare?

può essere preparato in questa forma ( Buzzeli, Leonori & Berarducci, 2009: 152). È molto importante motivare i dipendenti per il loro successo ed esaminare insieme i fallimenti. Come per tutti i dipendenti sul posto di lavoro, dimostrare che l'azienda

apprezza i dipendenti disabili, incluso il dipendente nelle attività svolte all'interno o all'esterno del posto di lavoro, e garantire che esprimano la propria opinione sulla selezione dell'attività può fornire motivazione.

Un dipendente con disabilità mentale può svolgere le proprie mansioni in tempi più lunghi, sebbene possa svolgere lo stesso lavoro di altri dipendenti (Hemmings & Morris, 2004: 25). Durante il lavoro, è necessario concedere al dipendente disabile il tempo di cui ha bisogno per svolgere il lavoro in modo indipendente invece di svolgere il lavoro o facilitargli lo svolgimento. Inoltre, vedere il lavoratore con disabilità intellettiva come un adulto, comunicare con un linguaggio e un comportamento adeguati alla sua età, renderà più facile per lui acquisire comportamenti e competenze adeguate al proprio ruolo nel posto di lavoro e sviluppare capacità di vita autonoma ( Buzzeli , Leonori & Berarducci , 2009: 138, 153).

#### **d. Inserimento di un individuo in un lavoro appropriato per le sue competenze**

I problemi vissuti dalle persone con disabilità intellettive nelle abilità scolastiche funzionali, nelle abilità motorie, nelle abilità della vita quotidiana, nell'autogestione e nella comunicazione e interazione interpersonale influenzano la loro partecipazione alla vita indipendente, realizzando così anche le loro capacità lavorative (Acar, 2018). Formare le persone con disabilità intellettive riguardo a tutte queste abilità e migliorare le loro capacità aumenterà le loro possibilità di essere inserite in un posto di lavoro e contribuirà alla loro vita lavorativa di successo se iniziano a lavorare (Ergenekon et al., 2018).

Il fatto che le persone con disabilità intellettive acquisiscano tutte le competenze necessarie per svolgere un lavoro non significa che possano svolgere con successo qualsiasi lavoro. A questo punto, è di vitale importanza collocare la persona con disabilità intellettiva nel lavoro più adatto. Collocare la persona con disabilità intellettiva nel lavoro più adatto significa collocarlo in un lavoro che sia adatto ai suoi interessi e alle sue competenze, tenendo conto dei suoi punti di forza. Gli interessi e le competenze delle persone con disabilità intellettiva; interessi legati al lavoro (Savickas, 2011), preferenze legate al lavoro (Yost & Corbishley, 1987) e capacità di occupabilità (Baran & Cavkaytar, 2007). Come spiegato nelle sezioni precedenti, dopo aver determinato gli interessi, le preferenze e le capacità occupazionali dell'individuo con

disabilità intellettiva, è necessario abbinare l'individuo a un lavoro adeguato. Dopo aver determinato il lavoro e il posto di lavoro tra i possibili lavori, dovrebbe essere determinato quale dei lavori l'individuo può svolgere sul posto di lavoro. Come accennato nelle sezioni precedenti, è necessario rivelare la descrizione del lavoro dell'individuo, sia utilizzando analisi del lavoro e campioni di lavoro sia effettuando valutazioni della situazione. A tal fine, la fase successiva, in altre parole la fase di inserimento lavorativo, dovrebbe iniziare con una descrizione del lavoro creata considerando sia le aspettative e le esigenze del datore di lavoro sia le aspettative e le competenze della persona con disabilità intellettiva.

Questa fase del processo di inserimento lavorativo è la più delicata sia per il posto di lavoro che per l'individuo. Qualsiasi problema che possa sorgere in questa fase può far sì che il datore di lavoro e altro personale che lavora sul posto di lavoro abbiano una percezione negativa dell'individuo con disabilità intellettiva e può aprire la strada al fallimento della vita lavorativa dell'individuo. Per questo motivo, ci sono diversi studi che devono essere fatti quando si avvia l'individuo con disabilità intellettiva, in altre parole, mentre l'individuo sta passando al nuovo ambiente di lavoro. Questi studi per la pianificazione della transizione dovrebbero essere effettuati sia per l'individuo con disabilità intellettiva che verrà inserito nel lavoro sia per il personale sul posto di lavoro.



**Figura 1.5.** *Pianificazione della transizione di un individuo con disabilità intellettiva al lavoro*

**1. Lavoro di informazione e sensibilizzazione per i dipendenti sul posto di lavoro prima di iniziare a lavorare:** Al fine di informare sia il datore di lavoro che il personale che interagirà con la persona, si dovrebbe svolgere un "lavoro di informazione e sensibilizzazione" attraverso colloqui individuali e incontri informativi. In queste interviste e incontri, dovrebbero essere spiegate le caratteristiche cognitive, comportamentali, linguistiche, comunicative e di salute delle persone con disabilità intellettiva. Inoltre, dovrebbero essere fornite informazioni su cosa prestare attenzione quando si comunica con una persona con disabilità intellettiva e cosa fare in caso di problemi. Questi studi svolgeranno un ruolo chiave nella prevenzione dei problemi che un individuo con disabilità intellettiva può incontrare dopo aver iniziato a lavorare.

**2. Descrizione del lavoro e orientamento all'ambiente di lavoro per le persone con disabilità intellettiva prima di iniziare a lavorare:** prima di iniziare a lavorare, l'individuo con disabilità intellettiva dovrebbe avere una "descrizione del lavoro" del lavoro che svolgerà, le regole del posto di lavoro dovrebbero essere spiegate, dovrebbe essere mostrato quali parti del lavoro svolgerà in quali aree, e all'individuo dovrebbero essere fornite altre informazioni da utilizzare sul posto di lavoro. devono essere introdotti ambienti ( es . servizi igienici, mensa, area pausa, toilette, ecc.). Inoltre, l'individuo con disabilità intellettiva dovrebbe essere presentato ad altro personale con il quale avrà una comunicazione uno a uno a causa dell'ambiente in cui si troverà e dei doveri e delle responsabilità del personale sul posto di lavoro dovrebbe essere spiegato a entrambe le parti.

**3. L'individuo con disabilità intellettiva che fa osservazioni sul posto di lavoro per un periodo:** l'individuo con disabilità intellettiva dovrebbe avere l'opportunità di fare osservazioni sul posto di lavoro per uno o due giorni prima di tornare al lavoro. In questo processo, l'individuo dovrebbe osservare il lavoro/i lavori, le regole del posto di lavoro e la cultura del posto di lavoro. Se possibile, altro personale che lavora sul posto di lavoro dovrebbe guidare l'individuo rispondendo alle possibili domande dell'individuo con disabilità intellettiva durante l'osservazione. Questo processo di

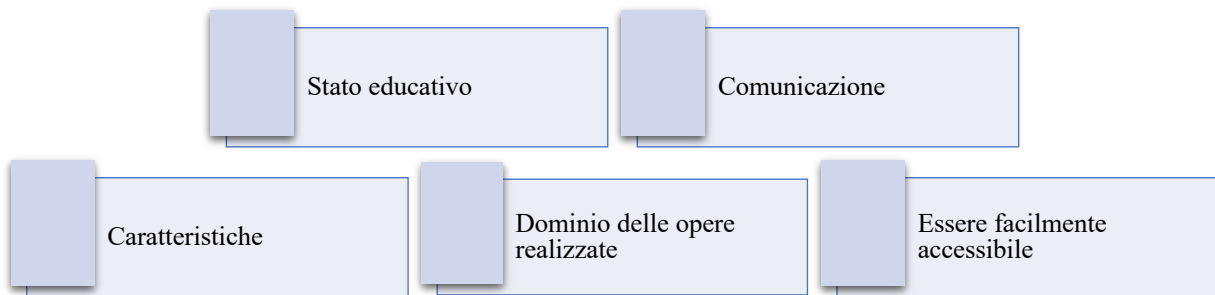
osservazione faciliterà la transizione dell'individuo con disabilità intellettiva al nuovo posto di lavoro.

**4. Assunzione di una persona con disabilità intellettiva al seguito di un compagno di lavoro:** quando la persona con disabilità intellettiva è pronta per iniziare a lavorare, è possibile iniziare un lavoro seguendo un compagno di lavoro che lavora nello stesso ambiente di l'individuo. Nella sezione successiva vengono fornite informazioni più dettagliate sul compagno di lavoro che sosterrà e guiderà l'individuo con disabilità intellettiva durante il lavoro.

La corretta implementazione degli studi sopra menzionati darà un grande contributo al buon esito del processo di inserimento lavorativo delle persone con disabilità intellettiva, in altre parole, alla loro transizione al nuovo ambiente di lavoro. Maggiore è il successo del processo di inserimento lavorativo sia per il datore di lavoro che per le persone con disabilità intellettive, maggiore è la probabilità che queste persone assicurino continuità nel loro lavoro.

**e. Determinazione e formazione di un compagno di lavoro sul posto di lavoro**

Nel caso di occupazione competitiva, il processo di adattamento di un individuo con disabilità intellettiva può richiedere più tempo che in altri modelli occupazionali. Avere uno staff di supporto che interverrà, quando necessario, gioca un ruolo chiave nell'occupazione e nella continuità delle persone con disabilità intellettiva in ambienti competitivi (Unger, 1999). Tuttavia, quando si tratta di un modello di lavoro competitivo, è ovvio che non è possibile avere uno staff di supporto come un job coach in ogni posto di lavoro. Soprattutto in ambienti di lavoro competitivi, è possibile solo prevenire possibili problemi legati al dipendente con disabilità intellettiva e intervenire rapidamente e immediatamente con un altro dipendente che è vicino al dipendente con disabilità intellettiva. Soprattutto in un posto di lavoro con pochi o nessun dipendente con bisogni speciali, è una soluzione razionale identificare un "amico" che fornirà supporto a un individuo con disabilità intellettiva quando ne avrà bisogno. I seguenti punti dovrebbero essere considerati quando si determina un compagno di lavoro che fornirà supporto alla persona con disabilità intellettiva:



**Figura 1.6.** *Il processo di identificazione del compagno per un individuo con disabilità intellettiva*

- **Livello di istruzione del compagno di lavoro che fornirà supporto:** maggiore è il livello di istruzione del compagno di lavoro che fornirà supporto all'individuo con disabilità intellettiva, più qualificato sarà il supporto che fornirà all'individuo. Un compagno di lavoro dovrebbe essere scelto considerando che le persone che sono meglio attrezzate e istruite sia nel guidare il nuovo apprendimento sia nello sviluppare soluzioni ai problemi possono contribuire maggiormente alle persone con disabilità intellettive. Se c'è un dipendente con una laurea o un diploma di laurea sul posto di lavoro, questa persona può essere determinata come compagno di lavoro per l'individuo con disabilità intellettiva.
- **Comunicazione del compagno di lavoro che fornirà supporto con altre persone:** il compagno di lavoro che fornirà supporto all'individuo con disabilità intellettiva dovrebbe avere una buona comunicazione e interazione con gli altri dipendenti che lavorano sul posto di lavoro, in altre parole, dovrebbe essere una persona che è rispettato, amato e la cui parola è fidata. Pertanto, questa persona può fungere da ponte tra l'individuo con ritardo mentale e altri dipendenti in caso di conflitto con i suoi colleghi.
- **Caratteristiche del compagno di lavoro che fornirà supporto:** il fatto che il compagno di lavoro che fornirà supporto all'individuo con disabilità intellettiva sia onesto, gentile, disponibile e tollerante aumenterà anche la qualità del supporto da fornire all'individuo. Il compagno di lavoro da determinare sarà anche un modello per l'individuo.

- **Il compagno di lavoro che fornirà supporto dovrebbe avere una buona padronanza del lavoro della persona con disabilità intellettiva:** Il compagno di lavoro che fornirà supporto alla persona con disabilità intellettiva dovrebbe avere una buona padronanza del lavoro svolto sul posto di lavoro, in particolare il lavoro della persona con disabilità intellettiva. Ciò darà un grande contributo all'acquisizione e al mantenimento delle capacità lavorative che l'individuo con disabilità intellettiva deve svolgere.
- **Il compagno di lavoro che riceverà supporto per la persona con disabilità intellettiva dovrebbe essere facilmente accessibile:** il compagno di lavoro che sosterrà la persona con disabilità intellettiva dovrebbe essere il più vicino possibile all'ambiente di lavoro. Il compagno di lavoro può essere un dipendente che svolge un lavoro simile nello stesso ambiente con l'individuo, oppure può essere scelto tra dipendenti che hanno compiti e responsabilità, come capi e maestri, che sono superiori agli altri dipendenti.

Dopo aver determinato il compagno di lavoro che fornirà supporto alla persona con disabilità intellettiva, questo compagno di lavoro dovrebbe ricevere un breve addestramento. Questa formazione da dare a un compagno di lavoro aumenterà la qualità del supporto da fornire alla persona con disabilità intellettiva. I seguenti argomenti dovrebbero essere inclusi nel contenuto della formazione da dare al compagno di lavoro:



**Figura 1.7.** *Contenuto del Buddy Training*



- ✓ **Caratteristiche della persona con disabilità intellettiva:** Tra le informazioni che un compagno di lavoro che fornirà supporto alla persona con disabilità intellettiva dovrebbe acquisire in via prioritaria, ci sono le caratteristiche cognitive, comportamentali, linguistiche, comunicative e di salute delle persone con disabilità intellettiva. Quanto meglio il compagno di lavoro conosce l'individuo, tanto più efficace sarà il supporto quando necessario.
- ✓ **Comunicazione con la persona con disabilità intellettiva:** come comunicare con la persona è molto importante per un compagno di lavoro che fornirà supporto alla persona con disabilità intellettiva. Pertanto, il compagno di lavoro dovrebbe essere informato su cosa prestare attenzione quando si comunica l'individuo con disabilità intellettiva, come rivolgersi a lui e a quale livello parlare di quali argomenti.
- ✓ **Potenziati problemi che un individuo con disabilità intellettiva può incontrare:** Dare informazioni a un compagno di lavoro che fornirà supporto all'individuo con disabilità intellettiva sui problemi che l'individuo può incontrare nell'ambiente di lavoro può facilitarlo a prendere precauzioni contro possibili problemi che il individuo può sperimentare. Nonostante tutte le precauzioni, se l'individuo ha ancora problemi, il suo compagno di lavoro sarà in grado di produrre possibili soluzioni in breve tempo.
- ✓ **Sostenere l'individuo con ritardo mentale sul lavoro:** il compagno di lavoro che fornirà supporto all'individuo con disabilità intellettiva dovrebbe anche essere formato su come l'individuo può acquisire abilità legate al lavoro. Se il compagno di lavoro ha informazioni su come supportare l'individuo durante l'acquisizione di una nuova abilità, sarà in grado di contribuire all'acquisizione di nuove conoscenze e abilità da parte dell'individuo in breve tempo.

#### **f. Monitoraggio dell'individuo dopo l'inserimento lavorativo**

Uno dei fattori più importanti che aumenterà la continuità e la permanenza dell'individuo con disabilità intellettiva è l'adattamento al lavoro in breve tempo dopo essere stato inserito in un lavoro. Fornisce informazioni sia al datore di lavoro che all'istituto di collocamento al fine di raccogliere informazioni sull'individuo a intervalli

regolari dopo l'avvio dell'individuo, per prevenire possibili problemi che l'individuo potrebbe incontrare e per garantire la permanenza del rapporto di lavoro. Questo darà anche un'idea se la persona con disabilità intellettiva è stata inserita in un lavoro adeguato. Il processo di monitoraggio per l'individuo con disabilità intellettiva può essere svolto in due modi, a breve termine e a lungo termine.

**Processo di monitoraggio a breve termine:** la raccolta e la valutazione dei dati di monitoraggio, ad esempio, a 2., 4. e 8. settimane dopo l'assunzione dell'individuo con disabilità intellettiva, aiuterà a decidere se sono necessari aggiustamenti o interventi. I dati di monitoraggio sull'individuo con disabilità intellettiva possono essere raccolti attraverso un collega che lo supporta, così come attraverso personale amministrativo come specialisti delle risorse umane e manager che lavorano sul posto di lavoro, faccia a faccia o per telefono. I dati di monitoraggio possono essere raccolti attraverso un modulo che include i seguenti argomenti:

- Il livello di successo nel lavoro dell'individuo con disabilità intellettiva (quanto soddisfa la descrizione del lavoro)
- Il livello di rispetto delle regole sul posto di lavoro (regole che rispetta e che ha difficoltà a rispettare)
- Problemi per i quali l'individuo chiede aiuto e si lamenta
- Problemi con cui l'individuo ha problemi

**Processo di monitoraggio a lungo termine:** dopo il follow-up a breve termine durante il processo di adattamento al lavoro, verrà fornito un follow-up a lungo termine in termini di continuità aziendale e obiettivi di carriera, ad esempio nel 3°, 6° e 12° mese, per fornire informazioni sulla prosecuzione lavorativa della persona con disabilità intellettiva e se l'inserimento lavorativo ha avuto successo. È importante fare un follow-up. I dati di monitoraggio a lungo termine sull'individuo con disabilità intellettiva possono essere raccolti faccia a faccia o per telefono tramite il personale amministrativo come lo specialista delle risorse umane o il manager che lavora sul posto di lavoro. Nel processo di monitoraggio a lungo termine, possono essere raccolti dati su argomenti quali se l'individuo è soddisfatto del proprio lavoro, se ha problemi con il lavoro, nuove situazioni relative al lavoro e all'individuo, soddisfazione del datore di lavoro e comunicazione tra il singolo e altri dipendenti.

## **g. Pianificazione della carriera**

### **Concetti di base della carriera: carriera, lavoro, occupazione, sviluppo della carriera**

Il termine “carriera”, che è uno dei concetti più utilizzati nella vita lavorativa negli ultimi anni, è una parola di origine latina e francese. È stato utilizzato nella sua forma attuale nelle società occidentali dall'inizio del XIX secolo. La carriera è definita nel dizionario della Turkish Language Association (TDK) come "stadio, successo e competenza acquisiti con il tempo e il lavoro in una professione" (TDK, 2020) e nell'Oxford Learners Dictionary come "il successo di una persona in una determinata area in cui il suo le responsabilità di solito aumentano con il passare del tempo. sequenza di lavori" (Oxford Learners Dictionary, 2020). Oggi, la carriera può essere espressa come compiti, ruoli e attività legati al lavoro e alle professioni che un individuo ha sperimentato nel corso della sua vita (Arnold, 2009, Ünsal, 2014) e atteggiamenti e comportamenti nei loro confronti (Erdoğan, 2021). Sebbene il lavoro o l'occupazione di un individuo possa essere uguale a quello di un altro, la sua carriera è completamente unica ed esprime il suo background personale. Negli ultimi anni si è visto che il concetto di “sviluppo di carriera” è stato utilizzato più comunemente al posto di “carriera” (Ünsal, 2014).

Lo sviluppo della carriera è espresso come un concetto dinamico che esprime progressi, pause e regressioni nella linea dello sviluppo professionale, a partire dall'infanzia fino alla pensione e oltre. Holland (1973) sostiene che i tipi occupazionali iniziano a formarsi fin dalla tenera età. Il volontariato da bambino, brevi esperienze lavorative durante i periodi di vacanza, i giochi preferiti, ecc. possono essere efficaci nello sviluppo della carriera dell'individuo. Poiché è molto difficile determinare esattamente con quali esperienze o esperienze inizi una carriera, sarebbe più accurato vederlo come un processo di sviluppo che abbraccia l'intera vita (Ünsal, 2014).

Mentre lo sviluppo della carriera è prevedibile per alcuni individui, include più cambiamenti per altri (Ünsal, 2014). Ad esempio, consideriamo una persona che si è diplomata al dipartimento elettrico di una scuola superiore professionale, poi si è diplomata in una scuola professionale biennale e poi ha lavorato come caposquadra in un'azienda che si occupa di lavori elettrici. Quando questa persona andrà in pensione, potrà continuare a lavorare e guadagnare facendo riparazioni elettriche in autonomia, senza essere legato a nessun luogo. Tuttavia, il processo di sviluppo della carriera di

ogni individuo nella società potrebbe non progredire in modo lineare come in questo esempio. Ad esempio, un altro individuo si è laureato al dipartimento di progettazione grafica e ha subito iniziato a lavorare in un'azienda pubblicitaria. Questo individuo suona anche la chitarra come hobby. Dopo un po', questo individuo si rende conto che non gli piace lavorare nel settore pubblicitario, che gli piace suonare uno strumento, cosa che fa per hobby, e che vuole progredire in questa direzione. L'individuo può mirare a continuare la sua vita lavorando nell'industria dell'intrattenimento. Come affermato negli esempi, il percorso professionale di ogni individuo è completamente unico. Mentre procedono nel percorso di carriera, le persone possono svolgere diverse professioni e lavori.

Sebbene i termini "professione" e "lavoro" siano talvolta usati in modo intercambiabile nella vita quotidiana, ci sono alcune differenze tra loro. Nel dizionario TDK, il concetto di vocazione è definito come "lavoro che si ottiene attraverso una certa educazione, basata su conoscenze e abilità sistematiche, per produrre beni utili, servire le persone e guadagnare denaro in cambio", mentre il concetto di lavoro è "raggiungere un risultato". È stato definito come "attività, lavoro svolto esercitando uno sforzo per fare qualcosa, per proporre qualcosa". Come si capisce dalle definizioni, la professione si riferisce all'acquisizione di istruzione e competenza in un campo, mentre il lavoro si riferisce alle attività svolte in un posto di lavoro, ad esempio essere un ingegnere alimentare mostra la sua professione e lavorare come addetto agli acquisti in un posto di lavoro mostra il suo lavoro ( Erdoğmuş , 2021).

Anche se di solito è richiesto un lungo percorso formativo ( per es ., scuola superiore professionale, laurea universitaria) per diventare una professione, questo non è un requisito preciso per alcune professioni. Ad esempio, professioni come panettiere, ramaio, cuoco nel nostro Paese sono professioni che si possono acquisire senza frequentare un istituto scolastico con il rapporto maestro-apprendista che dura per molti anni. In alcune professioni, le persone iniziano a imparare dopo aver ottenuto un lavoro. Ad esempio, una persona che si è laureata presso il dipartimento di economia può iniziare a lavorare in un giornale e può accettare la sua professione di giornalista dopo 10 anni (Ünsal, 2014).

Due persone hanno la stessa professione e possono svolgere lavori diversi (Ünsal, 2014). Ad esempio, consideriamo due cuochi. Mentre uno di questi due cuochi

prepara il kebab nel ristorante A, l'altro chef che lavora nel ristorante B potrebbe lavorare solo come dessert e pasticcere. Pertanto, sebbene le professioni di entrambi i cuochi siano le stesse, i loro lavori sono diversi l'uno dall'altro.

Un individuo può svolgere molti lavori diversi nel corso della sua vita, ma l'occupazione è solitamente limitata a uno o due. Il fatto che un individuo abbia una professione non significa che non possa imparare e fare un'altra professione. A volte, le persone possono esercitare una professione fino a un certo punto della loro vita, quindi ottenere un'istruzione diversa e iniziare a farlo (Ünsal, 2014). Ad esempio, una persona che lavora nel dipartimento delle risorse umane di una società aziendale può lasciare il lavoro e stabilirsi nel villaggio e iniziare la coltivazione dell'olivo. A volte le persone possono svolgere due professioni contemporaneamente. Ad esempio, un banchiere che lavora come musicista può essere portato come esempio di questa situazione.

Lo sviluppo della carriera e la pianificazione della carriera sono uno dei processi e dei cicli della vita che sono importanti e non dovrebbero essere trascurati non solo per le persone con sviluppo tipico, ma anche per le persone con bisogni speciali. Tra le persone con bisogni speciali, le persone con disabilità intellettive sono tra i gruppi più svantaggiati. Spiegazioni su questo argomento sono fornite nel titolo seguente.

### **Sviluppo della carriera e pianificazione della carriera per persone con disabilità intellettive**

Lo sviluppo della carriera può essere considerato come un processo permanente che mira a determinare l'ambiente di lavoro più adatto alle caratteristiche dell'individuo e a stabilire una reciproca interazione tra l'individuo e l'ambiente di lavoro ( Artar & Ergenekon, 2020; Davis & Lofquist , 1984; Olanda, 1996). In questo contesto, è necessario determinare le competenze che contribuiranno all'adattamento dell'individuo alla vita lavorativa per lo sviluppo della carriera. Competenze richieste a un individuo per svolgere un lavoro; avere abitudini lavorative, avere competenze lavorative e raggiungere obiettivi aziendali. L'acquisizione di queste competenze per le persone con disabilità intellettive richiede una pianificazione a lungo termine. A questo punto, gli studi per aiutare le persone con disabilità intellettive ad acquisire l'abitudine al lavoro dovrebbero iniziare dal periodo prescolare ( Artar & Ergenekon,

2020; Hanley- Maxwell & Collent -Klingenberg, 2012), e dovrebbero continuare per tutto il periodo scolastico e al di là. Ad esempio, qualifiche come venire a scuola in orario, completare i compiti in orario e completamente sono prerequisiti per acquisire abitudini di studio. Durante il periodo scolastico, la determinazione delle professioni che interessano la persona con disabilità intellettiva e lo svolgimento di studi per acquisire le competenze professionali necessarie per queste professioni dovrebbero coprire l'intero processo educativo. In questi studi, l'obiettivo dovrebbe essere quello di aumentare le competenze lavorative dell'individuo. Nel periodo post-scolastico, le competenze lavorative attese dall'individuo con disabilità intellettiva dovrebbero essere determinate nel lavoro in cui è impiegato e all'individuo dovrebbero essere forniti servizi di formazione sul posto di lavoro o presso l'istituto per raggiungere i propri obiettivi lavorativi ( Artar & Ergenekon, 2020; Leake & Black, 2005). Processo di sviluppo della carriera: consiste nella consapevolezza della carriera, nell'esplorazione della carriera, nella preparazione della carriera e nell'assimilazione della carriera ( Artar & Ergenekon, 2020; Wehmeyer & Webb, 2012).

**Consapevolezza della carriera:** la consapevolezza della carriera è una componente importante nel processo di scoperta di sé, su cui si basa il processo di sviluppo della carriera. La scoperta di sé può essere espressa come un processo in cui l'individuo specifica le sue preferenze riguardo alla vita lavorativa e prende decisioni su come organizzare la sua vita sociale e le sue relazioni. Garantire la scoperta di sé dell'individuo e fornire esperienze correlate può aumentare la motivazione dell'individuo per l'istruzione professionale, consentendogli di conciliare le attività di apprendimento a scuola con i suoi futuri obiettivi di carriera. Aumentare la consapevolezza della carriera richiede che le persone siano consapevoli delle competenze che dovrebbero avere, per ricercare le competenze richieste per la partecipazione alla vita lavorativa (ad esempio, diploma, certificato, ecc.), per prendere iniziative (ad esempio, programmi di istruzione doposcuola, non-programmi di istruzione formale, ecc.) per acquisire queste competenze. (Thurlow, Cormier, & Vang, 2009) gli permetterà di dare un senso alla sua vita educativa (Wehmeyer & Webb, 2012). A tal fine, dovrebbero essere condotti studi per consentire alle persone di scoprire i propri interessi e abilità, interagire con diversi lavori e professioni e acquisire esperienza in diverse aree della vita sociale a partire dagli anni

della scuola primaria ( Sitlington , Neubert, & Clark, 2010; Weidenthal & Kochar - Bryant, 2007). Nell'ambito di questi studi, le professioni possono essere introdotte alle persone durante il periodo scolastico e le persone possono interagire con i dipendenti visitando i loro luoghi di lavoro o invitando i datori di lavoro a scuola (Artar & Ergenekon, 2020 ) .

**Scoperta della carriera:** dopo aver fornito consapevolezza della carriera nelle persone con disabilità intellettive, dovrebbe essere inclusa la fase di determinazione dei loro interessi, preferenze, attività che amano svolgere e modelli di ruolo per le loro carriere ( Artar & Ergenekon, 2020; Savickas, 2011). A tal fine, le suddette informazioni dovrebbero essere raccolte osservando l'individuo nel suo ambiente naturale e intervistando l'individuo e la sua famiglia. Durante la raccolta di queste informazioni, è estremamente importante valutare sia l'individuo che l'ambiente e le variabili ambientali in modo olistico.

Mentre l'individuo con disabilità intellettiva viene valutato in modo olistico nell'ambito della valutazione ambientale, le competenze dell'individuo, le attività educative che l'individuo sta attualmente continuando o che prevede di partecipare in futuro, la vita lavorativa, le alternative di vita e le competenze attese dal individuo nella vita sociale dovrebbe essere considerato insieme ( Artar & Ergenekon, 2020; Miller, Lombard, & Corbey , 2007). A questo punto, le potenziali abilità di cui l'individuo avrà bisogno, le abilità che l'individuo utilizzerà nella vita reale, le abilità che interessano all'individuo e alle persone intorno a lui (ad esempio, genitori, possibili colleghi, datori di lavoro, ecc.), e dovrebbero essere determinati i supporti ambientali. Le potenziali abilità di cui un individuo avrà bisogno e le competenze che avrebbe dovuto essere le abilità che dovrebbe esibire sul posto di lavoro o negli ambienti con cui interagirà nella sua vita adulta. Queste abilità possono essere determinate facendo osservazioni in questi ambienti e intervistando persone come datori di lavoro e colleghi ( Artar & Ergenekon, 2020; Hanley-Maxwell & Collet-Klingenberg, 2012). Queste abilità, che sono importanti per lo sviluppo della carriera, sono espresse in letteratura come abilità di vita indipendente (abilità di vita quotidiana, autodeterminazione e abilità interpersonali, occupazione e abilità lavorative). Dopo che le abilità potenziali sono state valutate, il processo di valutazione individuale dovrebbe essere incluso per determinare il livello dell'individuo nelle aree

di cui ha bisogno. Nel fare una valutazione individuale , dovrebbero essere prese in considerazione le abilità che l'individuo dovrebbe esibire e le competenze che dovrebbe avere nella sua vita adulta . In questo processo si possono utilizzare liste di controllo, sondaggi, scale, ecc. strumenti di valutazione. Pertanto, può essere rivelato in che misura l'individuo si adatta alle competenze attese. Inoltre, in questo processo, dovrebbero essere condotti studi per rivelare le caratteristiche individuali e i tratti della personalità richiesti dalle professioni nell'ambito degli studi sulla scoperta della carriera ( Artar & Ergenekon, 2020; Meaker , 2016). Inoltre, è necessario valutare l'ambiente in termini di accessibilità, determinare i supporti naturali forniti all'individuo nella vita sociale, valutare le norme di legge e i documenti che regolano le pratiche nelle aree critiche della vita adulta (es. sicurezza, sistema di previdenza sociale, ecc.) ( Artar & Ergenekon, 2020; Hanley-Maxwell & Collet-Klingenberg, 2012). I dati ottenuti come risultato degli studi dovrebbero essere valutati nei processi decisionali a cui partecipano l'individuo, i suoi genitori e i fornitori di servizi. Gli studi di valutazione daranno un importante contributo alla definizione del quadro degli studi di preparazione alla carriera.

Dopo aver ottenuto tutte le informazioni sull'individuo, è necessario stabilire un legame tra la vita lavorativa e la carriera dell'individuo. Stabilire questo collegamento può facilitare la comprensione e la previsione delle preferenze individuali per le componenti relative alla vita lavorativa. Ad esempio, quando si pianifica un impiego per un giovane che ama comunicare con le persone e ha un alto livello di socialità, considerando queste caratteristiche, lavori che sono basati sulla comunità e possono comunicare con le persone (ad esempio, personale di servizio, personale di reparto, hostess, ecc.) può essere preferito principalmente ( Artar & Ergenekon, 2020).

**Preparazione alla carriera:** la preparazione alla carriera è un periodo in cui le abilità professionali e lavorative vengono insegnate a scuola o sul posto di lavoro a un individuo con disabilità intellettiva e l'individuo acquisisce varie esperienze lavorative ( Artar & Ergenekon, 2020; Morningstar & Clavenna -Deane, 2018). Nel processo di preparazione alla carriera; (a) le competenze di base attese dall'individuo nella vita lavorativa sono determinate e insegnate, (b) l'individuo riceve atteggiamenti e abitudini positivi nei confronti del lavoro e della vita lavorativa, (c) l'individuo riceve



esperienze per acquisire consapevolezza di diverse professioni e aumentare le proprie competenze, (d) Dopo il diploma di scuola, l'individuo riceve tutti i tipi di attività di istruzione e formazione che forniranno occupazione in un settore che ha valore nella società ( Artar & Ergenekon, 2020; Association for Career e Istruzione tecnica, 2006).

Diversi corsi, seminari, corsi di formazione, ecc., per sostenere lo sviluppo della carriera delle persone. È estremamente importante che supportino le loro competenze professionali prendendo. In questo modo, le persone possono aumentare le loro opportunità di interagire con le opportunità di lavoro più adatte a loro. Tuttavia, quando le persone con disabilità intellettive si diplomano, sono generalmente escluse dal sostegno fornito dalla scuola ( Artar & Ergenekon, 2020; Benz, Lindstrom, & Yovanoff , 2000). Per questo motivo è estremamente importante realizzare studi di preparazione alla carriera per le persone con disabilità intellettiva durante il periodo scolastico. Questi studi rendono realistiche le loro aspettative per la vita lavorativa e consentono loro di prendere decisioni più sane per la vita adulta. A questo punto, gli insegnanti e le amministrazioni scolastiche dovrebbero valutare i laboratori nelle loro scuole in termini di qualità e servizi forniti. Successivamente, dovrebbero essere elencati i laboratori professionali offerti dalla scuola, in altre parole, i campi di occupazione (ad esempio, cucina, tessile, gestione dell'ufficio, ecc.). Quindi, le opportunità di lavoro nell'area circostante dovrebbero essere confrontate con i campi professionali offerti a scuola. In questo processo, i possibili ambienti di lavoro in cui le persone con disabilità intellettive possono lavorare dovrebbero essere rivelati facendo osservazioni e interviste ( Artar & Ergenekon, 2020; Morgan & Riesen , 2016).

Una volta individuati i possibili ambienti di lavoro, dovrebbe essere effettuata una valutazione degli ambienti di lavoro. Perché la struttura di ogni posto di lavoro e le loro aspettative dai propri dipendenti differiscono l'una dall'altra. Per questo motivo, in primo luogo, dovrebbero essere determinati i compiti attesi dai dipendenti nel posto di lavoro in questione. D'altra parte, dovrebbero essere determinate le condizioni di lavoro sul posto di lavoro. Condizioni di lavoro; Si riferisce a situazioni che coinvolgono l'orario di lavoro, il regime dei turni e la cultura del posto di lavoro sul posto di lavoro. A questo punto, è importante anche l'idoneità dei dipendenti alle condizioni di lavoro. Perché l'idoneità dei dipendenti alle condizioni di lavoro influisce in modo significativo sulla loro soddisfazione sul lavoro e sulle prestazioni.

Ad esempio, la cultura del posto di lavoro può essere espressa come una variabile naturale che influisce sulla partecipazione sociale della vita lavorativa ( Artar & Ergenekon, 2020; Hagner , Gague e Philips, 2015). Allo stesso tempo, anche le caratteristiche fisiche e l'ubicazione del posto di lavoro sono una componente importante nella determinazione dei possibili ambienti di lavoro. Devono essere presi in considerazione punti come l'accessibilità del posto di lavoro e la vicinanza dell'individuo alla casa . Inoltre, durante la valutazione dell'ambiente di lavoro, dovrebbero essere valutati anche i guadagni guadagnati dall'individuo e le opportunità di carriera offertegli (es. promozione, licenziamento, ecc.). Dopo aver determinato le caratteristiche dei possibili ambienti di lavoro, è necessario ottenere informazioni sulle competenze e le attitudini che il luogo di lavoro pertinente si aspetta dai propri dipendenti. In questo processo, i luoghi di lavoro relativi alla persona con disabilità intellettiva dovrebbero essere visitati e l'individuo dovrebbe essere provato a prendere la decisione giusta. Come risultato di questi studi, dovrebbe essere deciso in quale campo verranno svolti gli studi di preparazione alla carriera ( Artar & Ergenekon, 2020; Wehmeyer & Webb, 2012).

È importante osservare il livello di funzionamento dell'individuo con disabilità intellettiva nelle attività di esperienza professionale svolte durante il processo di preparazione alla carriera. In questo processo, i servizi di supporto dovrebbero essere forniti all'individuo in linea con i suoi bisogni. Se gli studi di preparazione alla carriera possono essere svolti in modo qualificato, l'individuo con disabilità intellettiva può essere consapevole delle esperienze che avrà dopo il diploma e può essere più facile dare un senso alle attività. Gli studi di preparazione alla carriera completano gli studi sulla consapevolezza e sull'esplorazione della carriera condotti con persone con disabilità intellettive e li pongono su una base significativa ( Artar & Ergenekon, 2020; Morninstar & Clavenna -Deane, 2018). L'esperienza professionale di un individuo può aumentare il suo ambiente sociale e aumentare le sue possibilità di essere assunto dopo la laurea ( Artar & Ergenekon, 2020; Carter, Austin, & Trainor, 2012). Gli studi sullo sviluppo della carriera realizzati con persone con disabilità intellettive durante il processo di istruzione secondaria facilitano la transizione dell'individuo all'età adulta e costituiscono la base per gli studi da svolgere. I servizi necessari all'individuo nella transizione verso l'età adulta dovrebbero essere determinati e trasferiti

all'istituzione/al personale che lavorerà con l'individuo. Inoltre, gli studi di generalizzazione sulle abilità apprese dall'individuo possono aumentare il livello di funzionamento dell'individuo dopo il diploma di scuola ( Artar & Ergenekon, 2020; Nittrouer , Pickens, & Shogren , 2015).

**Assimilazione della carriera:** l'assimilazione della carriera, che corrisponde al periodo successivo al diploma di scuola, è l'ultima fase del processo di sviluppo della carriera. Nella fase di assimilazione della carriera, l'obiettivo è garantire che l'individuo sia impiegato in un lavoro che si adatti alle sue caratteristiche e che sia impiegato in modo sostenibile. In questo periodo, oltre all'occupazione sostenibile, dovrebbero essere pianificati come l'individuo con disabilità intellettiva trascorrerà il proprio tempo libero e le alternative di vita. In questo periodo, l'ambiente ristretto dell'individuo, i datori di lavoro, i colleghi, ecc. Le persone sono risorse di supporto naturali che possono offrire il supporto di cui hanno bisogno all'individuo. In questo contesto, queste persone dovrebbero essere informate su come offrire questi supporti alle persone con disabilità intellettive e dovrebbero essere responsabilizzate ( Artar & Ergenekon, 2020).

Diversi modelli occupazionali possono essere utilizzati nel processo occupazionale delle persone con disabilità intellettive. In questi modelli, che sono inclusi in letteratura come lavoro protetto, lavoro competitivo e lavoro assistito, le condizioni di lavoro e il supporto di cui l'individuo ha bisogno sono diversi tra loro ( Artar & Ergenekon, 2020; Sitlington , Neubert, & Clark, 2010). D'altra parte, anche le caratteristiche comportamentali e di apprendimento degli individui con disabilità intellettiva, il loro livello di funzionamento e il grado di essere affetti da disabilità sono diversi l'uno dall'altro. Per questo motivo, è estremamente importante stabilire aspettative realistiche per le persone con disabilità intellettive in età adulta. In questo contesto, se il livello di funzionamento dell'individuo è basso, il posto di lavoro protetto è un'opzione più adatta per questo individuo, mentre un modello di lavoro assistito o competitivo può essere un'opzione più funzionale per individui con un alto livello di funzionamento (Artar & Ergenekon , 2020; Novak & Rogan, 2010).

Di conseguenza, è fondamentale che le persone con disabilità intellettive ricevano un'istruzione qualificata e servizi di supporto fin dalla tenera età affinché possano compiere con successo la transizione verso l'età adulta e la vita indipendente.

Lo sviluppo della carriera è una delle componenti importanti e parte integrante di questo processo. A questo punto, la famiglia dell'individuo dovrebbe essere informata sull'età adulta, sulla vita indipendente, sullo sviluppo della carriera, e dovrebbe avere competenza su come sostenere i propri figli in questo processo. È estremamente importante dotare il personale (ad esempio, insegnanti di educazione speciale, insegnanti di educazione generale, consulente di orientamento, ecc.) che fornisce servizi a persone con disabilità intellettive delle competenze per effettuare valutazioni di carriera e sostenere la carriera dell'individuo sulla base di i risultati della valutazione.

### RIFERIMENTI

- Acar, C. (2018). Zihinsel yetersizliği olan bireylerin özellikleri . In A. Cavkaytar (a cura di), *Bağımsızım çünkü çalışıyorum : Destekli istihdam È koçluğu eğitim kitabı* (p. 11). İstanbul: Giü Sendromu Derneği İktisadi İşletmesi Yayınları .
- Arıkan , S. (2018). “ Destekli İstihdam Kavramı ”. Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı . (Ed. Arıkan , S. & Ayyıldız , E.). İstanbul: Akademik Kitaplar .
- Arıkan , S. (2018). *Engelli bireylerin destekli istihdamı* . İstanbul Medeniyet Yayınları .
- Armstrong, A.J. (2011). Lavoro protetto. In Kreutzer, JS, DeLuca, J., & Caplan, B. (a cura di), *Encyclopedia of Clinical Neuropsychology* (pp. 168-203). Primavera. [https://doi.org/10.1007/978-0-387-79948-3\\_427](https://doi.org/10.1007/978-0-387-79948-3_427) .
- Arnold, J. (2009). Cariyer ve kariyer yönetimi . N. Anderson, DS Ones, HK Sinangil , & C. Viswesvaran (a cura di), *Endüstri , iş ve örgüt psikolojisi el kitabı içinde* (s. 133-153). İstanbul: letteratura Yayınları .
- Artar , TM, & Ergenekon, Y. (2020). Yetişkinliğe geçişte ilk adım : Gelişimsel yetersizliği olan bireyler ve kariyer eğitimi . *Kastamonu Education Journal*, 28 (5), 1902-1914. doi : 10.24106/kefdergi.3892
- Associazione per la carriera e l'istruzione tecnica (2006). *Reinventare il liceo americano per il 21° secolo* . Alessandria, VA: Autore.
- Baran, N. e Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri . *İlköğretim Online* , 6 (2), 213-225.
- Benz, MR, Lindstrom, L., & Yovanoff , P. (2000). Migliorare i risultati di laurea e di occupazione degli studenti con disabilità: fattori predittivi e prospettive degli studenti. *Bambini eccezionali* , 66 (4), 509-529. doi : 10.1177/001440290006600405

- Beyer, S., & Kilsby, M. (1997). Occupazione assistita in Gran Bretagna. *Revisione della disabilit  dell'apprendimento di Tizard*, 2 (2), 6-14.
- Buzzeli, A.; Berarducci, M. & Leonori, C. (2016).  zel Gereksinimli Bireyler   Yaşamında Bütünleřtirme  in Yöntem ve Araçlar. (Çev. Gökçe Hazal Karakas). Istanbul: Giù Sendromu Derneđi İktisadi İşletmesi Yayınları.
- Carter, EW, Austin, D. e Trainor, AA (2012). Fattori associati alle prime esperienze lavorative di adolescenti con grave disabilit . *Disabilit  intellettive e dello sviluppo*, 49 (4), 233-247. doi : 10.1177/1044207311414680
- Cavkaytar, A., Ergenekon, Y., Çolak, A., Kaya,  . ve Acar, Ç. (2018). *Bađımsızım çünkü çalışıyorum : Destekli istihdam   koçluđu eğitim kitabı*. Istanbul: Giù Sendromu Derneđi İktisadi İşletmesi Yayınları.
- Davis, RV, & Lofquist, LH (1984). *Una teoria psicologica dell'adattamento al lavoro*. Minneapolis, Minnesota: University of Minnesota Press.
- Ellenkamp, Joke JH; Brouwers, Evelien PM; Ombretti, Petri JCM; Joosen, Margot CW & Weeghel, Jaap van. (2016). "Fattori relativi all'ambiente di lavoro nell'ottenere e mantenere il lavoro in un contesto lavorativo competitivo per i dipendenti con disabilit  intellettive: una revisione sistematica". *Giornale di riabilitazione professionale*, (26), 56-69.
- Erdođmuř, N. (2021). Cariyerin temel kavramsal çerçevesi. N. Erdođmuř (a cura di), *Teori ve uygulamada kariyer içinde* (s. 9-39). Ankara: Premio Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ergenekon, Y., Çolak, A., Kaya,  . ve Acar, Ç. (2018).   yaşamında gerekli olan beceriler ve kazandırılması. In A. Cavkaytar (a cura di), *Bađımsızım çünkü çalışıyorum : Destekli istihdam   koçluđu eğitim kitabı* (p. 19.). Istanbul: Giù Sendromu Derneđi İktisadi İşletmesi Yayınları.
- Ergenekon, Y., Çolak, A., Kaya,  ., & Acar, Ç. (2018). Sı yerleřtirme öncesinde   koçunun ruolo ve sorumlulukları. A. Cavkaytar (a cura di), *Bađımsızım çünkü çalışıyorum : Destekli istihdam   koçluđu eğitim kitabı içinde* (s. 101-145). Istanbul: Giù Sendromu Derneđi İktisadi İşletmesi Yayınları. Codice ISBN: 978-605-82467-3-7.

- EUSA (2010). *Toolkit dell'Unione europea per l'occupazione assistita*.  
<http://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>
- Florida Department of Education Bureau of Exceptional Education and Student Services. (2011). *Pianificazione della transizione per studenti con disabilità: una guida per le famiglie*. (Erişim tarihi : 27.04.2022  
<https://www.fldoe.org/core/fileparse.php/7764/urlt/0084240transition.pdf>  
)
- Hagner , D., Dague , B., & Phillips, K. (2015). Includere i dipendenti con disabilità nelle strategie e nelle barriere della cultura del posto di lavoro. *Bollettino di consulenza riabilitativa*, 58 (4), 195-202. doi : 10.1177/0034355214544750
- Hanley-Maxwell, C., & Collet-Klingenberg, L. (2012). Preparare gli studenti per l'occupazione. In P. Wehman , & J. Kregel (a cura di), *Curriculum funzionale per studenti elementari e secondari con bisogni speciali* (pp. 529-561). Austin, Texas: Pro-ED.
- Olanda, JL (1973). *Fare scelte professionali: una teoria delle carriere* . NJ: Prentice-Hall.
- Olanda, JL (1996). Esplorare le carriere con una tipologia: cosa abbiamo imparato e alcune nuove direzioni. *Psicologo americano* , 51 (4), 397-406. doi : 10.1037/0003-066X.51.4.397
- İnal , S., Subaşı , F., Tsaklis , PV, & Molik , B. (2020). Modello di occupazione assistita per persone con disabilità intellettive: collocare, formare, mantenere. Ankara: Hipokrat Yayıncılık .
- Karasaşlan , Lutfiye . (2019). “ Engelli İstihdamında Destekli İstihdam Ne Vaad Ediyor ? Sî Katıl Hayata Atıl Progetti Örneđi ”, *Karatahta* , (14), 77-108.
- Köleođlu , Y. ve Seyyar A. (2021). “ Engelli Dostu İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Özel İş Analiz ”, *Emek ve Toplum Dergisi* , C. 10, S. 28, Yıl . 10(3), 457-479.
- Leake , D. e Black, RS (2005). *Diversità culturale e linguistica: implicazioni per il personale in transizione (Essential Tools Monograph Series)*. Minneapolis, MN: Centro nazionale per l'istruzione secondaria e la transizione.

- Meaker , T. (2016). Transizione al lavoro. In RL Morgan, & T. Riesen (a cura di), *Promuovere una transizione di successo verso l'età adulta* (pp. 152-177). New York: Guilford Press.
- Miller, RJ, Lombard, RC e Corbey , SA (2007). *Valutazione della transizione: pianificazione della transizione e sviluppo del PEI per i giovani con disabilità lievi* . Boston: Pearson Education, Allyn e Bacon.
- Miller, RJ, Lombard, RC e Corbey , SA (2007). *Valutazione della transizione: pianificazione della transizione e sviluppo del PEI per i giovani con disabilità lievi*. Pearson Education, Allyn e Bacon.
- Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ( MoLSS ). (2013). Aumentare l'occupabilità delle persone con disabilità, dipartimento di coordinamento dell'UE, programma operativo per lo sviluppo delle risorse umane - CCI n. 2007TR05IPO001.
- Morgan, RL e Riesen , T. (2016). *Promuovere il successo della transizione verso l'età adulta per gli studenti con disabilità* . Londra: Guilford Press.
- Morningstar, M., & Clavenna -Deane, B. (2018). *La tua guida completa alla pianificazione e ai servizi di transizione* . Baltimora: Paul H. Brookes Publishing Company.
- Nittrouer , CL, Pickens, JL, & Shogren , KA (2015). Supporti occupazionali che promuovono il raggiungimento, il mantenimento e l'avanzamento del lavoro per le persone con disabilità intellettive e dello sviluppo. In AAIDD. *La strada conduce alla strada: Percorsi occupazionali per persone con disabilità intellettiva* (pp. 165-182). Washington, DC: Associazione americana sulle disabilità intellettive e dello sviluppo.
- Novak, D. e Rogan, P. (2010). Integrazione sociale in contesti lavorativi: applicazione della teoria del contatto intergruppo. *Giornale delle disabilità intellettive e dello sviluppo*, 48, 31-51. doi : 10.1352/1934-9556-48.1.31
- Dizionario degli studenti di Oxford (2020).
- Genitore, W., & Wehman , P. (2011). Scrivere il programma educativo personalizzato di transizione. In P. Wehman (a cura di), *Elementi essenziali della pianificazione della transizione* (pp. 95-110). Paul H. Brookes Publishing Co.
- Savickas, ML (2011). Costruire carriere: attore, agente e autore. *Journal of Employment Counseling* , 48 (4), 179-181. doi : 10.1002/j.2161- 1920.2011.tb 01109.x

- Savickas, ML (2011). Costruire carriere: attore, agente e autore. *Journal of Employment Counseling* , 48 (4), 179-181.
- Seyyar , A. & Aydemir , E. (2014). " İnsan Kaynakları Yönetiminin Engelli Dostu Yaklaşımı Nasıl Olmalı ?" Dezavantajlı Gruplar Eğitim ve İstihdam Sempozyumu , 6-7 Kasım , Kocaeli .
- Sitlington , PL, Neubert, DA, & Clark, GM (2010). *Istruzione e servizi di transizione per gli studenti con disabilità*. New Jersey: Merrill Pearson.
- Susan Hemmings e Jenny Morris (2004). Impiegare persone con difficoltà di apprendimento: un manuale per i datori di lavoro, York: Joseph Rowntree Foundation.
- Test, D., Aspel , N., & Everson, J. (2006). *Metodi di transizione per giovani con disabilità*. Pearson.
- Thurlow, M., Cormier, D. e Vang, M. (2009). Percorsi alternativi al conseguimento di un diploma di scuola media superiore . *Eccezionalità*, 12 (3), 135-149. doi : 10.1080/09362830903028424
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2020). Turco Sozluk . Türk Dil Kurumu . <http://sozluk.gov.tr/> adresinden 20 ottobre 2020 tarihinde edinilmiştir .
- Türkiye'de Engelliler İçin Farkındalığı ve Kurumsal İstihdam Fırsatlarını Arttırma (2011). Destekli İstihdam Temel Bilgi Dokumanı . Trasferimento dell'innovazione Leonardo Da Vinci, TR 1-LEO05-27961.
- Unger, DD (1999). Supporti sul posto di lavoro: una visione dei datori di lavoro che hanno assunto dipendenti supportati. *Focus sull'autismo e altre disabilità dello sviluppo* , 14 (3), 167-179.
- Ünsal, P. (2014). Cariyer danışmanlığı : Temel kavramlar , bilgiler ve süreçler . P. Ünsal (a cura di), *Kariyer gelişim kuramları ve kariyer danışmanlığı içinde* (s. 3-68). Ankara: Premio Nobel Yayıncılık .
- Wehmeyer, ML, e Webb, DR (2012). Un'introduzione alla formazione di transizione adolescenziale. In ML Wehmeyer, & KW Webb (Eds.), *Manuale di educazione di transizione adolescenziale per giovani con disabilità* (pp. 1-10). New York: Routledge.



Weidenthal , C., & Kochar -Bryant, C. (2007). Un'indagine sulle pratiche di transizione per i giovani delle scuole medie. *Sviluppo della carriera per individui eccezionali*, 30, 147-157. doi : 10.1177/08857288070300030401

Yost, EB e Corbishley, MA (1987). *Consulenza di carriera: un approccio psicologico* . Jossey-Bass.

<http://thecpsd.org/wp-content/uploads/2018/09/CIE-Myths-and-Truths-CPSD-9.24.18-final.pdf>

<http://www.omuzomuza.com.tr/Engelli-Bireyin-%C4%B0se-Alim-Sureci> .

<https://engelliler.gen.tr/f43/engellilerin-calisma-yasamina-katilimi-isverenler-calisan-engellilerin-sorunlari-5141/> .

[https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42) .

## SEZIONE 2

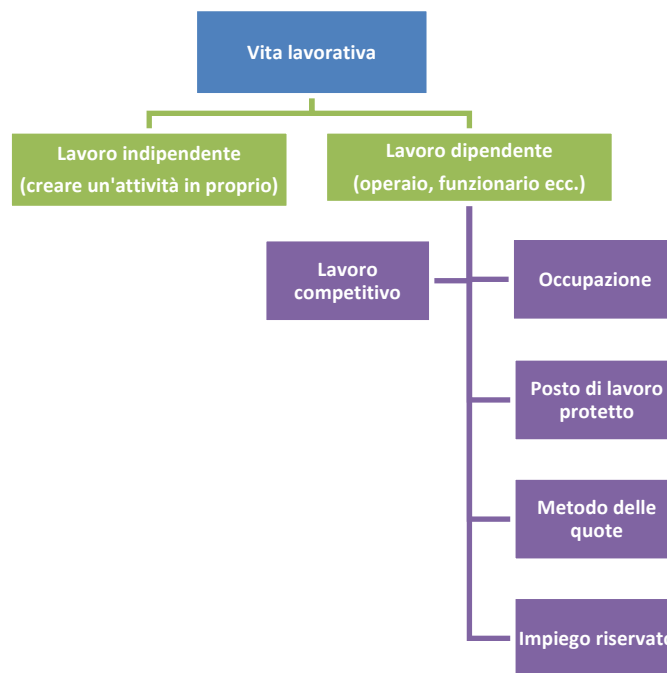
# NECESSARI REGOLAMENTI IN LEGGI E POLITICHE

### CAPITOLO 4

#### Situazione attuale nei modelli occupazionali in Turchia (Turchia, Italia , Spagna e Austria )

*Deniz KAĞNICIOĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Assoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, & Rachel MARTINEZ*

La persona con disabilità può prendere parte alla vita lavorativa in due modi. Possono avviare un'attività indipendente e lavorare nella propria attività o prendere parte a un'attività dipendente.



**Figura 4.1.** Vita lavorativa per le persone con disabilità

Nel caso iniziano il loro Proprio affari ; possono liberamente \_ determinare loro lavorando ore e creare un working ambiente e vita lavorativa che è pienamente compatibile con loro interessi , capacità , competenze e bisogni . Pertanto , a partire loro Proprio affari e lavoro indipendentemente è preferibile opzione per le persone con disabilità. Comunque si può dire che è difficile lavorare \_ in modo indipendente

, soprattutto per gli individui con intellettuale disabilità . In sostanza , iniziare un nuovo il business è una sfida processo per tutti .

Dipendente il lavoro può essere realizzato in due modi per il Disabilitato persona . In primo luogo, il Disabilitato persona può trovare un lavoro competitivo \_ posti di lavoro nel aprire mercato del lavoro senza ogni obbligo legale . Tuttavia , potrebbe non essere sempre possibile per le persone con disabilità da prendere parte in competizione lavori Dove IL le prestazioni dei dipendenti sono considerate il criterio principale , in particolare considerando loro storico svantaggi . In questo caso , potrebbe essere necessario beneficiare \_ da vari modi e metodi che può diventare funzionale giuridico e istituzionale disposizioni in ordine per il disabili per prendere un pagamento posto nella vita lavorativa .

IL maggior parte comune di questi modi e metodi oggi è il quota metodo . Di fatto c'è occupazione quota per le persone con disabilità in 103 paesi in giro IL mondo (ILO, 2019). Comunque si può dire Quello IL quota metodo è diventato un controverso metodo particolarmente Dopo IL adozione del \_ Convenzione sul \_ Diritti delle persone con disabilità nel 2006.

Un approccio Quello vede IL quota metodo come riflesso del \_ modello medico ( Sargeant et al., 2018; Seino , 2022; Vornholt et al., 2018) sottolinea IL importanza del combattimento basata sulla disabilità discriminazione sul lavoro e argomentazioni che sarebbe di più \_ opportuno incoraggiare \_ datori di lavoro da assumere Disabilitato persone al posto delle quote . (Ad esempio , Sargeant et al., 2018; Vornholt et al., 2018).

Secondo il \_ sostenitori di questo approccio , anche se IL quota metodo è esistito nella maggior parte dei mondo per molti anni (ILO, 2019; ILO e OCSE, 2018), non ha raggiunto IL desiderato successo in entrambi i casi IL numero di disabili persone impiegato e il qualità dell'occupazione \_ creato ( Vornholt et al., 2018; Thornton et al. Lunt , 1995). Quote Sono A volte Sinistra vuoto , e talvolta datori di lavoro preferiscono pagare le sanzioni invece di farcire IL quota . Anche nei paesi come Giappone, Francia e Germania, il quota figure Sono parzialmente soddisfatte, ma non possono essere pienamente soddisfatte riempito (ILO, 2019). In Alcuni casi , datori di lavoro può chiedere il disabili a restare a casa invece di venire a lavorare , o Essi

Maggio Dare di basso rango posti di lavoro al Disabilitato persone (ILO, 2019; Liao , 2020; Sargeant et al., 2018;)), e in questo senso il previsto beneficio da IL quota applicazione non può essere raggiunto .

IL fallimento del \_ quota metodo è generalmente attribuito al \_ di base ipotesi su cui Questo metodo è basato e il pregiudizi sviluppato di questi supposizioni . In questo contesto , si afferma Quello IL quota metodo si basa su due di base supposizioni . In primo luogo, il assunzione che " datori di lavoro non assumerà \_ persone con disabilità senza obbligo di legge ", e, in secondo luogo , il assunzione che " disabile persone Sono meno produttivo di altro lavoratori " ( Sargeant et al., 2018). Questi ipotesi , sul altro mano , portare al \_ costituzione e sviluppo della \_ pregiudizio che " disabilitato individui Sono inefficiente " e quello datori di lavoro non impiegherà \_ Disabilitato individui senza " occupazione ". obbligo ". Pertanto , il quota applicazione Maggio avere un aspetto negativo secondario effetto , come provocare \_ IL negativo atteggiamenti del \_ datore di lavoro , supervisor O colleghi in direzione IL individuale che è costretto a rivelare la propria disabilità per poterne beneficiare da Questo applicazione ( Vornholt et al., 2018). Di conseguenza , i datori di lavoro cercare modi per ottenere sbarazzarsi delle responsabilità il più possibile , evitare \_ fabbricazione necessario disposizioni nel \_ posto di lavoro , pensiero Quello Essi devono sopportare un alto \_ costare ed evitare assumere Disabilitato persone per motivi come "lo farà creare emozione " o " lento giù IL lavoro flusso " (Kağncioğlu et al., 2021).

Tutto questi critiche causato IL abbandono del \_ obbligatorio quota applicazione nei paesi come Inghilterra , Stati Uniti, Australia , Canada , Paesi Bassi , Svezia , Finlandia e Danimarca . IL importanza del combattimento basata sulla disabilità discriminazione e incoraggiamento datori di lavoro da assumere persone con disabilità attraverso le disposizioni di legge come il \_ americani con il Disabilities Act (ADA) adottato nel 1990 negli USA in termini di full and equal partecipazione dei disabili persone nella vita lavorativa è stato sottolineato ( Fuchs , 2008). 2014; OIL e OCSE, 2018; Öcal, 2014; Thornton e Lunt , 1995). Nel \_ Stesso periodo , il visualizzazioni Quello Disabilitato le persone possono essere tanto produttive quanto non disabili persone , fornite Quello Essi Sono collocato in un posto di lavoro Quello abiti loro aspettative e qualifiche e così via necessario disposizioni Sono fatto in

questo lavoro , guadagnato sostenere e sostenere occupazione pratiche divenne diffuso .

### **Requisiti legali a livello dell'UE**

Negli ultimi anni, i governi nazionali e le istituzioni dell'Unione Europea hanno mostrato un interesse crescente nel promuovere la partecipazione delle persone con disabilità alla vita lavorativa. Il coinvolgimento delle parti sociali come attori chiave negli sforzi per integrare le persone con disabilità nel mercato del lavoro è uno dei principali obiettivi della strategia sulla disabilità adottata dagli Stati membri e applicata dalle istituzioni dell'UE. In questo quadro, nel maggio 1999 le parti sociali a livello europeo hanno adottato una dichiarazione congiunta sull'occupazione delle persone con disabilità. Questo studio comparativo dell'EIRO affronta le seguenti questioni: la situazione occupazionale generale delle persone con disabilità nell'UE e in Norvegia; misure legislative e di altro tipo adottate dai governi per promuovere l'occupazione delle persone con disabilità o per prevenire la discriminazione nei loro confronti; l'inclusione delle tematiche della disabilità nella contrattazione collettiva (in che misura e con quali contenuti); il punto di vista delle parti sociali sulle misure legislative in corso e sulla Dichiarazione congiunta a livello dell'UE; il contributo delle parti sociali alla promozione dell'occupazione delle persone con disabilità, anche attraverso iniziative congiunte con organizzazioni non governative.

Le istituzioni dell'Unione Europea mostrano un crescente interesse nel promuovere la partecipazione delle persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita. Nel 1996, la Commissione Europea ha adottato una nuova strategia a favore delle persone con disabilità, che ha esposto nella sua Comunicazione Pari Opportunità per le Persone con Disabilità - Una Nuova Strategia della Comunità Europea sulla Disabilità (approvata dal Consiglio in una Risoluzione del Dicembre 1996) . La strategia si inserisce nel nuovo quadro politico stabilito dal quadro delle Nazioni Unite per la parità di opportunità per le persone con disabilità. Sottolinea la necessità di un nuovo approccio volto a rimuovere le varie barriere che impediscono alle persone con disabilità di esercitare pienamente i loro diritti civili. In questo quadro, dovrebbe essere rafforzata la cooperazione tra i governi e le organizzazioni non governative (ONG) che lavorano sui problemi della disabilità, così come la cooperazione tra le

ONG e le parti sociali, in particolare in relazione alle politiche per l'integrazione professionale delle persone con disabilità.

## **Austria**

### *Legge sull'uguaglianza dei disabili*

§ Lo scopo della presente legge federale è di eliminare o prevenire la discriminazione nei confronti delle persone con disabilità e quindi di garantire la pari partecipazione delle persone con disabilità alla vita nella società e di consentire loro di condurre una vita autodeterminata.

### Ambito di applicazione

§ Le disposizioni della presente legge federale si applicano all'amministrazione della Federazione, compresa l'autogestione da essa controllata e comprese le sue attività di titolare di diritti privati. 1.

(1) Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti giuridici, compresa la loro costituzione e costituzione, nonché alla rivendicazione o all'affermazione di benefici al di fuori di un rapporto giuridico, nella misura in cui l'accesso e la fornitura di beni e servizi a disposizione di il pubblico è interessato e viene conferita la diretta competenza normativa della Federazione.

2 È esclusa dall'ambito di applicazione della presente legge federale la protezione contro la discriminazione nell'occupazione disciplinata dall'articolo 7a della legge sull'occupazione delle persone con disabilità.

### Disabilità

§ 3. L'invalidità ai sensi della presente legge federale è la conseguenza di una menomazione funzionale fisica, psichica o psichica non solo temporanea o di una menomazione delle funzioni sensoriali che può rendere più difficile la partecipazione alla vita sociale. Un periodo superiore a sei mesi non è considerato meramente temporaneo.

### Divieto di discriminazione

§ Nessuno può essere discriminato direttamente o indirettamente a causa della disabilità. La discriminazione si considera avvenuta anche se una persona è

discriminata sulla base della sua stretta relazione con una persona a causa della sua disabilità.

## **Italia**

Il quadro statale e legale per le persone con disabilità:

Ricordiamo anzitutto le norme costituzionali più importanti, vale a dire gli artt. 2, 3 e 38. Ai sensi dell'art. cui si esprime la personalità umana". L'articolo 3, comma 1, della Costituzione italiana sancisce il principio di non discriminazione fondata sul sesso, la razza, la lingua, la religione, le opinioni politiche e le condizioni personali e sociali (eguaglianza formale). L'articolo 3, paragrafo 2 contiene il principio di uguaglianza, che impone allo Stato di rimuovere le barriere sociali ed economiche che limitano la libertà e l'uguaglianza dei cittadini e impediscono loro il pieno sviluppo personale. Gli articoli 2 e 3 contengono principi generali e fondamentali senza menzionare esplicitamente le disabilità. L'articolo 38, invece, stabilisce che "ha diritto all'assistenza sociale ogni cittadino inabile al lavoro e privo di mezzi di sussistenza" e che "i lavoratori hanno diritto all'assistenza sociale" e che "i lavoratori sono hanno diritto ad un'assistenza adeguata alle loro necessità a causa di infortunio, malattia, invalidità, vecchiaia o disoccupazione involontaria". L'articolo 38, paragrafo 3, afferma inoltre che "le persone con disabilità hanno diritto all'istruzione e alla formazione professionale".

Una delle leggi statali più importanti è la Legge 833/1978 sull'Assistenza Sanitaria Statale. Questa legge prevede, tra l'altro, che la riabilitazione delle persone disabili sia l'obiettivo dell'assistenza sanitaria (art. 2), e disciplina il trattamento medico delle persone con disabilità mentale (artt. 34 e 35). La legge più importante, tuttavia, è la Legge 104/1992 (Legge quadro per l'assistenza, l'inclusione sociale e i diritti delle persone con disabilità)<sup>7</sup>, che è stata modificata in ordine cronologico dalle seguenti leggi: Legge 162/19988, Legge 17/ 19999, Legge 53/200010, Decreto 151/200111, Legge 183/201012. La legge 104/1992, recepita e integrata a livello regionale, mira a garantire la dignità e l'autonomia delle persone con disabilità ea contrastare l'esclusione sociale; stabilisce un quadro per la cura, l'inclusione sociale ei diritti delle persone con disabilità. Stabilisce il quadro per l'assistenza sociale e medica, i servizi di supporto per l'assistenza personale (art. 9), gli aiuti e le indennità per le

persone con disabilità. L'obiettivo principale di questa legge è rimuovere le barriere e migliorare l'accesso e garantire l'uso dei servizi e delle strutture tradizionali per le persone con disabilità. L'articolo 3, comma 1, di tale legge definisce persona disabile "chiunque sia affetto da una disabilità fisica, psichica o comportamentale cronica o progressiva".

## **Spagna**

Secondo la Legge Generale sulle Persone con Disabilità e la loro Inclusione Sociale, le aziende che hanno assunto una media di 50 o più lavoratori negli ultimi 12 mesi sono obbligate ad assumere almeno il 2% dei lavoratori con disabilità (con un grado di disabilità pari o superiore al 33%). Tale calcolo viene effettuato sulla base della forza lavoro totale dell'azienda, indipendentemente dal numero dei suoi stabilimenti o dal tipo di contratto che ha scelto per impiegare i suoi lavoratori. Eccezionalmente, tuttavia, le società possono essere esentate in tutto o in parte da tale obbligo. Ciò può essere fatto o attraverso accordi stipulati nella contrattazione collettiva del settore interessato o attraverso una dichiarazione volontaria dell'impresa all'ufficio del lavoro. In entrambi i casi devono essere adottate misure alternative, definite da apposite normative.

### **Esenzione dall'obbligo di noleggio**

Una società che desideri essere esentata da tale obbligo deve presentare domanda al SEPE (Ufficio del lavoro spagnolo), allegando alla domanda quanto segue:

- di aver inviato alla SEPE un'offerta di lavoro descrivendo la tipologia di lavoratore ricercato, ma che l'ente non ha individuato candidati idonei o interessati.
- Che ci sono motivi produttivi, organizzativi, tecnici o economici che rendono difficile l'assunzione di persone con disabilità (come lo svolgimento di lavori pericolosi nell'impresa che non possono essere svolti da questo gruppo). In tal caso occorre fornire una spiegazione scritta delle motivazioni, ed è molto probabile che queste vengano poi verificate da un sopralluogo.



## **Misure alternative**

Una volta presentata la domanda, la SEPE deve rispondere entro due mesi. In mancanza di risposta entro tale termine, l'autorizzazione si considera concessa in assenza di risposta. La dichiarazione di esenzione è valida per tre anni, dopodiché la società deve ripetere la procedura di esenzione e adottare alcune delle seguenti misure:

- La conclusione di un contratto commerciale o privato con un centro per l'impiego o un lavoratore autonomo con disabilità per la fornitura di materie prime, macchinari, attrezzature o qualsiasi altro bene necessario per il normale esercizio dell'attività dell'impresa che sceglie questa misura.

- La conclusione di un contratto commerciale o privato con un centro per l'impiego o un lavoratore autonomo con disabilità per la fornitura di servizi necessari per il normale esercizio dell'attività dell'impresa.

- Donazioni in denaro e mecenatismo per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro e la creazione di posti di lavoro per persone con disabilità. L'ente beneficiario in questione deve essere una fondazione o un'associazione senza scopo di lucro il cui obiettivo è, tra l'altro, la formazione professionale, l'inserimento nel mondo del lavoro o la creazione di posti di lavoro a beneficio delle persone con disabilità.

- L'istituzione di un enclave di lavoro, con relativo contratto preventivamente sottoscritto da un centro per l'impiego, ai sensi del Decreto 290/2004 del 20 febbraio, che disciplina i enclave di lavoro per la promozione del lavoro delle persone con disabilità.

## **RIFERIMENTI**

Fuchs , M. (2014). Quota impianti per disabili persone : parametri , aspetti , effettività . Politica Breve Marzo 2014, Vienna , Europeo Centro . Erişim adresi <https://core.ac.uk/download/pdf/33449712.pdf> (Erişim tarihi: 02.04.2021).

Lavoro Internazionale Organizzazione [ILO]) ve Organizzazione per l'Economia Cooperazione e sviluppo [OCSE] (2018). Inclusione delle persone nel mercato del lavoro con disabilità: Carta presentato al 1 ° Meeting del G20 Employment Working Gruppo , Arjantin. Erişim adresi [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publishing/wcms\\_646041.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publishing/wcms_646041.pdf) (Erişim tarihi: 15.05.2020).

Lavoro Internazionale Organizzazione [ILO] (2019). Promozione occupazione opportunità per le persone con disabilità, quota schemi . Volume 1, Ginevra .

Kağnıcıoğlu, D., Şişman, Y., Akgül, T., İlhan, Z. ve Belgin-Boyacı, N. (2021). Türkiye'de engelli istihdamı, kota yöntemi açısından durum analizi: İşveren ve işveren vekilleri ile bir araştırma, Nobel Yayınevi, Ankara.

Liao , J. (2020). IL quota sistema per l'occupazione delle persone con disabilità in Cina : politica , pratica , barriere e modi avanti , *Disabilità e società* , 36(2), 326-331.

Öcal, M. (2014). Ulusal ve uluslararası politikalar çerçevesinde engellilerin istihdamını artırmaya yönelik politikalar, (Uzmanlık Tezi), TC Çalışma e Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Sargeant , M., Katsaroumpa , ER ve Innessi , A. (2018). Disabilità quote : passato O futuro politica ?, *Economico e industriale Democrazia* , 39(3), 404-421.

Thornton , P. ve Lunt , N. (1995). Occupazione per disabili persone : sociale obbligo O individuale responsabilità , Università di York, Sociale Unità di ricerca politica . Erişim adresi <https://www.york.ac.uk/inst/spru/pubs/pdf/spreport2.pdf> (Erişim tarihi: 15.05.2020).

Vornholt , K., Villotti , P., Muschalla , B., Bauer , J.; Colella , A., Zijlstra , F., Van Ruitenbeek , G., Uitdewilligen , S. ve Corbière , M. (2018) Disability and employment - overview and highlights , *Europeo Giornale del lavoro e dell'organizzazione Psicologia* , (27)1, 40-55, 10.1080/1359432X.2017.1387536

## CAPITOLO 5

### Suggerimenti per l'occupazione dei Disabilià

(Turchia, Italia, Spagna e Austria )

*Deniz KAĞNICIOĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Assoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, & Rachel MARTINEZ*

Ingresso disabili persone in la vita lavorativa è spesso possibile Se Essi Sono adeguatamente e correttamente supportato Prima vita lavorativa. In questo senso, disabili individui Dovrebbe beneficio da speciale e basilare formazione scolastica servizi oltre che medico \_ cura, riabilitazione / abilitazione applicazioni. Questo situazione è anche importante in termini di sostenibilità occupazione dei disabili persone . Sostenibile l'occupazione è il inclusione degli individui nella vita lavorativa , la loro inserimento in un lavoro appropriato al loro interessi e competenze , la determinazione del sostegno esigenze della vita lavorativa e minimizzazione del rischio di licenziamento del \_ Disabilitato individuale a seguito di incontro questi esigenze e manutenzione occupazione . Sostenibile occupazione , sul altro mano , può essere raggiunto solo con IL armonia dell'individuo \_ competenze e datore di lavoro aspettative . In questo senso , è importante aumentare IL competenze del disabile individui a un livello che può incontrare datore di lavoro aspettative . Certo , questo \_ responsabilità bugie in primis con IL stato . Inoltre , le persone con disabilità dovrebbe essere supportato per entrare vita lavorativa e supportato occupazione metodo dovrebbe essere ampliato . Comunque si vede Quello IL quota metodo Ancora mantiene suo peso per tutto IL mondo e il assunzione Quello IL i problemi sarà risolto \_ di imponente IL obbligo di assunzione Disabilitato persone sui datori di lavoro continua .

Sul \_ altro mano , va detto \_ Quello IL quota metodo è anche molto senza successo in pratica , quindi dovrebbe essere messo in discussione senza pregiudizio e rivisto al fine di ottenere Di più riuscito risultati . IL quanto segue può essere suggerito per il quota applicazione Attraverso IL esempio della Turchia :

- Con il metodo delle quote in Turchia, solo i datori di lavoro che impiegano 50 o più lavoratori sono obbligati ad assumere persone disabili. Tuttavia, la maggior parte delle imprese in Turchia sono piccole imprese. Il numero di imprese che impiegano 50 o più

addetti, che si possono considerare di grandi dimensioni, è scarso. Pertanto, a nostro avviso, l'obbligo di assumere persone disabili dovrebbe essere portato in tutti i luoghi di lavoro con 20 o più lavoratori. A questo punto può essere introdotto anche un obbligo graduale di quote. Ad esempio, l'obbligo di assumere persone disabili può essere imposto almeno 1 per i luoghi di lavoro che impiegano da 20 a 49 lavoratori, 2% per i luoghi di lavoro che impiegano da 50 a 99 lavoratori, 3% per i luoghi di lavoro che impiegano da 100 a 249 lavoratori e 4% per i luoghi di lavoro che impiegano 250 lavoratori o più lavoratori. D'altro canto, può essere preferito un metodo come l'imposizione di quote più elevate in settori ad alta redditività come quello bancario e quote più basse in settori con redditività relativa inferiore come il tessile. Inoltre, sarà positivo determinare gli obblighi relativi al metodo delle quote sul numero totale dei dipendenti in tutte le imprese in tutta la Turchia, invece di quelli che lavorano nelle imprese del datore di lavoro situate all'interno dei confini della stessa provincia.

- Nell'ordinamento del nostro Paese si menziona l'obbligo del datore di lavoro di assumere persone "disabili" ma non si tiene conto dell'età, del sesso, del tasso di invalidità o del tipo di disabilità della persona con disabilità. Di conseguenza, i datori di lavoro preferiscono quelli con bassi tassi di disabilità (tra il 40 e il 50%), quelli con problemi di udito che possono facilmente svolgere lavori come le pulizie o quelli che sono maschi e più giovani. Alla fine, potrebbero esserci grandi difficoltà nell'assunzione di persone con disabilità multiple, donne con disabilità e persone con disabilità mentali, nell'ambito del metodo delle quote. In questo senso, contare due o tre persone invece di una nell'occupazione di persone con disabilità il cui tasso di disabilità è superiore a un certo numero (ad esempio, persone con disabilità di 80 o più), persone con disabilità mentali o donne con disabilità possono avere risultati positivi nella pratica.

- Si può suggerire che anche se ricevono una pensione di invalidità (865,76 TL a gennaio 2022) o una pensione di invalidità bisognosa di cure (1.298,63 TL a gennaio 2022), le persone con disabilità il cui tasso di invalidità è superiore a un certo numero (ad esempio, le persone con disabilità di 80 anni e oltre) e coloro che si trovano in una posizione più svantaggiata come le persone con handicap mentale o le donne con disabilità dovrebbero continuare a percepire la pensione anche se iniziano a lavorare come dipendenti. Perché, anche se vogliono lavorare, è considerata una "avventura"

lavorare trovando un posto di lavoro per persone con disabilità che hanno una certa cifra e un reddito regolare, anche se insufficiente. Il disabile che trova lavoro e viene privato del sostegno al reddito percepito teme di essere licenziato dopo pochi mesi e che la pensione di invalidità o di invalidità assistenziale non venga reintegrata dopo il rivalutazione.

- Potrebbe non essere appropriato utilizzare il metodo del lavoro per disabili e delle quote in imprese che si trovano nella classe molto pericolosa in termini di salute e sicurezza sul lavoro, come l'estrazione mineraria sotterranea e il lavoro come marittimo in mare aperto. Per questo motivo, sarebbe opportuno applicare quote differenziate per le diverse imprese tenendo conto del settore in cui l'impresa è ubicata, della qualificazione del lavoro svolto e delle condizioni di lavoro.

- I settori e le imprese in cui è difficile assumere persone disabili possono avere l'opportunità di stipulare contratti di sub-impiego con altre imprese in cui le persone disabili possono essere impiegate più facilmente, invece di imporre loro di completare la quota di disabili nelle loro imprese. Pertanto, anche se non è possibile assumere persone disabili nell'impresa in questione, l'adempimento dell'obbligo di quota può essere assicurato.

- Il lavoro dei disabili sul posto di lavoro richiede spesso un accordo o un'organizzazione speciale. Queste misure, che possono essere descritte come sistemazioni ragionevoli e nuove sistemazioni architettoniche da realizzare che richiedono un certo costo, portano nuove sfide in termini di occupazione dei disabili. In questo senso, nel quadro delle possibilità dello Stato; è necessario fornire sostegno finanziario e tecnico ai luoghi di lavoro che assumeranno i disabili, fornire supporto in questioni quali la riprogettazione e la strutturazione del lavoro e del posto di lavoro, come potrebbe essere richiesto dai datori di lavoro e l'acquisto e l'adeguamento delle attrezzature necessarie. In questo contesto, il supporto fornito da İŞKUR per strumenti e attrezzature come i computer che consentiranno o faciliteranno il lavoro dei dipendenti disabili è positivo. Inoltre, le domande per l'occupazione sovvenzionata, come la fornitura di energia a basso costo e la riduzione delle tasse come la tassa sulla pulizia ambientale, possono essere implementate dallo stato. In molti paesi che continuano ad applicare le quote, si osserva che il metodo è stato rivisto e sono stati compiuti sforzi per incoraggiare i datori di lavoro ad assumere persone disabili.

(Thornton e Lunt, 1995: 14; Öcal , 2014: 59; ILO ve OCSE, 2018: 20). Esenzioni o riduzioni delle quote di iscrizione alle Camere di Commercio e Industria dovrebbero essere previste per le imprese che impiegano persone con disabilità al di sopra della quota. Nella nostra ricerca si vede che la domanda generale dei datori di lavoro si concentra in questa direzione.

## CAPITOLO 6

### **Situazione Attuale dell'occupazione delle Persone con Disabilità (Turchia, Italia , Spagna e Austria )**

*Deniz KAĞNICIOĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Assoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, & Rachel MARTINEZ*

L'OMS stima Quello circa il 16% del del mondo popolazione , o 1,3 miliardi persone , esperienza qualche forma di disabilità (WHO, 2022). Inoltre , anche se significativo parte di essi stanno lavorando \_ età , si vede Quello IL Disabilitato la popolazione è spesso escluso da vita lavorativa dovuta all'esistenza \_ sociale barriere , percepite inadeguatezze e discriminazione ( Kuznetsova & Yalçın, 2017; Waddington , Priestley & Yalçın, 2017).

Secondo i dati dell'OMS del 2016 , il 76,1% degli uomini non disabili e il 53% degli uomini disabili erano in grado di trovare occupazione . Questa percentuale è del 49,6% per i non disabili le donne e il 20% per i disabili donne (OMS, 2016). In questo senso si può dire Quello Disabilitato persone avere molto \_ inferiore possibilità di entrare IL vita lavorativa che non disabili persone e disabili donne avere molto \_ inferiore opportunità di uomini disabili .

Un altro dati rivelatore IL distribuzione dell'occupazione delle persone \_ con disabilità di il genere è il Rete accademica europea Disabilità esperti [ANED]. Quando IL istituzionale dati Sono esaminato, si vede Quello IL occupazione tariffe degli individui senza disabilità sono più alto di quelli degli individui con disabilità (Academic Network of European Disabilità esperti [ANED], 2018). Questo distinzione Anche differisce secondo i sessi , e il problema dell'essere disoccupazione per le donne \_ con disabilità approfondisce . Nella Tabella 6.1, il occupazione tariffe degli individui con e senza disabilità hanno stato cercato di essere trasmesso di fare un genere guasto .

**Tabella 6.1** Tassi di occupazione delle persone con disabilità in Selezionato Paesi

	Non Disabilitato Individui	Disabilitato Individui	Uomini disabili	Non Uomini disabili	Disabilitato Donne	Non Disabilitato Donne
<b>Belgio</b>	75,6%	43,8%	47,6%	78,9%	40,5%	72,3%
<b>Regno Unito</b>	85,1%	58,2%	59,6%	89,3%	57,1%	80,8%
<b>ceco Repubblica</b>	80,6%	51,9%	54,1%	91,2%	50,7%	73,3%
<b>Danimarca</b>	81%	60,9%	66,3%	82,2%	56,8%	79,5%
<b>Francia</b>	75,4%	57,2%	57,3%	78,6%	57,1%	72,2%
<b>Italia</b>	67,1%	51,9%	62,3%	78,4%	42,5%	55,9%
<b>Olanda</b>	83,5%	60,6%	65%	87,6%	57,1%	79%
<b>Portogallo</b>	77,4%	58,4%	59,2%	80,5%	57,9%	74,1%
<b>Svezia</b>	81%	52,7%	50,4%	83,5%	54,4%	78,1%
<b>UE27</b>	75%	50,8%	54,3%	81,2%	47,8%	68,8%

**Fonte: preparato utilizzando i dati ANED 2018 .**

Come si può vedere nella Tabella 6.1, l'occupazione tassi di disabili individui Sono inferiore di la popolazione generale. Questosituzione è osservata anche economicamente \_ sviluppato paesi. Anche in uno scandinavo Paese con uno sviluppato sociale politica, come la Danimarca, il spacco fra occupazione tassi di persone con e senza disabilità è notevolmente grande . È anche \_ degno di nota Quello occupazione aliquote differire per età. Nella Tabella 6.2, il occupazione tassi di persone con disabilità di età gruppi nel Regno Unito e in 27 paesi dell'UE Sono rispetto con IL occupazione tassi di persone senza disabilità:



**Tabella 6.2** Tassi di occupazione delle persone con disabilità per gruppi di età nel Regno Unito e in 27 paesi dell'UE

Fascia d'età	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Tasso di occupazione delle persone con Disabilità	29,70%	59,80%	64,70%	60,80%	38,90%
Tasso di occupazione dei non disabili Persone	31,70%	77,80%	86,20%	86,50%	65,40%
<b>Differenza</b>	<b>2,00%</b>	<b>18,00%</b>	<b>21,50%</b>	<b>25,70%</b>	<b>26,50%</b>

**Fonte:** preparato utilizzando i dati ANED 2018.

Come si vede nella Tabella 6.2, la differenza tra IL occupazione tassi di entrambi gruppi aumenta man mano che il età aumenta . Questo situazione costituisce un importante dati per il politiche da attuare per il occupazione del \_ disabilitato . Quando IL situazione è generalizzata , importante barriere alla \_ partecipazione dei disabili persone nel \_ mercato del lavoro , indipendentemente dal paese ; mancanza di accesso all'istruzione \_ opportunità , negativo atteggiamenti di datori di lavoro e colleghi , inaccessibili trasporto sistemi e luoghi di lavoro , mancanza di flessibilità lavorando pratiche O occupazione supporto programmi ( Waddington ; Priestley & Yalçın, 2017). Questo svantaggioso situazione del \_ disabili nel lavoro crea sociale ed economico negatività in entrambi IL individuo e società livello . Per questo motivo , vario sociale politiche Sono prodotto al \_ punto di partecipazione dei disabili persone nella vita lavorativa e, in definitiva, nella società . Come risultato di questi studi , vari metodi Averè stato creato in giro IL mondo per aumentare \_ \_ IL partecipazione dei disabili persone occupate . \_ Tra questi metodi , ecco Sono metodi come quota \_ sistema , riparato sul posto di lavoro , supportato occupazione e allocazione metodo (Kağncıoğlu et al., 2021). Öz e Orhan (2012), sul altro mano , esaminata IL metodi fatto domanda per il occupazione dei disabili persone in sette categorie : quota sistema , riparato luoghi di lavoro , personali lavorando metodo , occupazione dei datori di lavoro dei disabili persone senza obbligo , lavoro da casa , cooperativo lavorando metodo e impiego in selezionato lavori Dove soltanto Disabilitato persone Sono impiegato . Fattori come paese \_ condizioni , il specifica condizioni del \_ pertinente settore e occupazione le tariffe possono essere efficaci nel selezione del \_ sopra citato

metodi . Tuttavia , considerando la situazione generale , si può dire Quello IL quota il sistema è al avanguardia .

Mallender et al. (2015) affermato nel loro studio Quello IL maggior parte comune metodo utilizzato per aumentare e sostenere IL occupazione dei disabili individui in Europa Unione paesi è l'occupazione quote . Nel \_ studio , si afferma che 21 dei 28 paesi , inclusi 27 paesi dell'UE e il Regno Unito , hanno una quota sistema . Tra IL pertinente paesi , il Paesi che non hanno un obbligo quota applicazione Sono Danimarca , Estonia , Finlandia , Lituania , the Paesi Bassi , Svezia e Regno Unito ( Mallender et al., 2015) . Tuttavia , va notato \_ Quello IL attuazione del contingentamento sistemi differisce da paese in paese . In questo contesto , quota sistemi Sono diviso in tre diverso categorie in \_ studio : su base volontaria ( Paesi Bassi ) , un obbligo legale senza efficace esecuzione ( Portogallo ) e un obbligo legale basato su efficace esecuzione ( Italia ) ( Mallender et al., 2015). OIL (2019b), sul altro mano , dichiarato Quello circa 103 paesi in giro IL mondo Sono implementare IL quota sistema nel suo studio , che offerte con IL quota sistema entro IL ambito di occupazione opportunità per le persone con disabilità. Entro IL portata del \_ esame , quote Sono supportato di multe in 33 paesi su 103 con quota sistemi , anche se quote Sono vincolante in 64 paesi , non è chiaro informazione Di IL implementazione metodo . (OIL, 2019).

## RIFERIMENTI

- Rete accademica europea Disabilità esperti [ANED] (2018). Statistiche sulle persone con disabilità . Erişim Adresi: <https://www.disability-europe.net/downloads/1046-edc-task-2-1-statistical-indicators-tables-eu-silc-2018> (Erişim tarihi: 09.02.2022).
- Lavoro Internazionale Organizzazione [ILO] (2019). Promozione occupazione opportunità per le persone con disabilità. quota schemi . Volume 2, Ginevra .
- Kağnıcıoğlu, D., Şişman, Y., Akgül, T., İlhan, Z. ve Belgin-Bozacı, N. (2021). Türkiye'de engelli istihdamı, kota yöntemi açısından durum analizi: İşveren ve işveren vekilleri ile bir araştırma, Nobel Yayınevi, Ankara.

- Kuznetsova , Y. e Yalçın, B. (2017). Inclusionione delle persone con disabilità nel mainstream occupazione : è davvero Tutto Di IL soldi ? un caso studio di quattro grande aziende in Norvegia e Svezia , *Disabilità e società* , 32:2, 233-253, DOI: 10.1080/09687599.2017.1281794
- Mallender , J., Liger , Q., Tierney , R., Beresford , D., Eager , J., Speckesser , S. ve Nafilyan , V. (2015). ragionevole alloggio e riparato laboratori per persone con disabilità: costi e ritorni degli investimenti . studio per la commissione EMPL .  
Erişim Adresi:  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL\\_STU\(2015\)536295\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU(2015)536295_EN.pdf) (Erişim tarihi: 06.02.2023).
- Öz, CS ve Orhan, S. (2012). Özürlü istihdam yöntemlerinin uygulanabilirliği üzerine bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36-48.
- Waddington , L., Priestley , M. e Yalcin , B. (2017). Parità di opportunità nel lavoro ? *Disabilità diritti e attivi politiche del mercato del lavoro* , Routledge manuale della disabilità diritto e umano rights , (Ed. Blanck , Peter ve Flynn , Eilionóir ), Routledge , New York, 72-87.
- Salute mondiale Organizzazione [OMS] (2022). Disability , Erişim adresi [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publishing/wcms\\_443480.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publishing/wcms_443480.pdf) (Erişim tarihi: 02.02.2022) .

## SEZIONE 3

# MODELLI DI LAVORO IN EUROPA

### CAPITOLO 7

#### **Modelli occupazionali in Spagna**

*Maria CARRACEDO*

##### **I. Lavoro protetto in Spagna**

In Spagna , il riparato il modello occupazionale è gestito da il Centro Speciale per l'Impiego – Centro Especial de Empleo ( di seguito CEE ). CEE Sono aziende il cui obiettivo principale è quello di fornire lavoratori con disabilità con produttivo e retribuito lavoro , appropriato al loro personale caratteristiche e quali facilita loro integrazione in IL ordinario mercato del lavoro .

Destinatari : Disabilitato dipendenti dei PECO Chi sono in uno qualsiasi dei seguente situazioni :

- Persone con cerebrale paralisi , persone con mentale malattia O persone con disabilità intellettive , con un riconosciuto grado di invalidità uguale a o maggiore del 33%.
- Persone con fisico O disabilità sensoriali , con una riconosciuta grado di invalidità uguale a o maggiore del 65%.

Il supporto all'attività professionale Unità Maggio Anche fornire servizi ai lavoratori con disabilità del Centro Speciale per l'Impiego esclusi sopra , purché il \_ dedizione a questi lavoratori non indebolisce \_ IL attenzione di quelli incluso nel \_ precedente sezione .

##### **UN. Ricorso/Interesse**

Sussidi : IL sussidio è destinato a finanziare lavorativo e sociale sicurezza costi derivato da IL assunzione di manodopera . IL importo del \_ la sovvenzione è fissata a 1.200 euro per anno per ciascuno Disabilitato lavoratore nei destinatari finali \_ sezione , che sarà ridotto \_ proporzionalmente a seconda del durata del \_ contratti e il lunghezza del \_ lavorando giorno se è part -time. Questi sussidi sarà concesso per un massimo periodo di uno anno e sarà soggetta al \_ \_ esistenza di bilancio disponibilità per questo scopo .

## **B. Valutazione**

CEE Avere loro rilevanza come soluzione ad alcuni dei \_ i problemi associati con disabilità : il Disabilitato se stessi , la famiglia membri , pubblico amministrazioni , datori di lavoro e società nel suo complesso . IL gli effetti dei PECO possono essere divisi in tangibili e immateriali effetti , che possono essere quantificati economicamente o no. Inoltre , CEE \_ Avere IL capacità di essere socialmente utile . Ad esempio , una società sarà di tipo sociale utilità Se suo attività contribuisce alla \_ combattimento contro esclusione ed economico e sociale disuguaglianze , al riduzione dell'isolamento , ecc . \_

Possiamo analizzare a cosa \_ estensione CEE aiuta ad aumentare occupazionale e sociale coesione per garantire \_ \_ IL diritti e bisogni del \_ popolazione .

1. Lavoro integrazione delle persone con disabilità
2. Sociale integrazione delle persone con disabilità

## **C. Assunzione della persona per lavoro idoneo nel luogo di lavoro protetto**

Le persone che desiderano accedere l'assunzione in un Centro Speciale per l'Impiego deve Registrati con IL corrispondente occupazione uffici , che Volere classificare protetto lavoro cercatori in base al tipo e grado di invalidità Essi avere e il grado di lavoro capacità riconosciuto di IL multiprofessionale squadre . Sul \_ altro invece , i CAE dovere applicare al \_ corrispondente occupazione ufficio per il Disabilitato lavoratori Essi intende impiegare , descrivendo in dettaglio nel \_ \_ offerte Essi pubblicare IL posti di lavoro da riempire , il caratteristiche del \_ posizione O posizioni e il personale / professionale circostanze Quello IL lavoratori dovere incontrare .

IL lavoro eseguita di IL Disabilitato lavoratore deve essere produttivo e remunerato , adeguato al \_ individuale caratteristiche del \_ lavoratore , al fine di favorire il suo personale e sociale adattamento e facilitarne il successivo \_ \_ integrazione in IL ordinario mercato del lavoro . Per garantire questo , il multiprofessionale squadre Volere revisione IL lavoro , almeno ogni due anni . Se , come risultato di questo rivedere , loro Trovare Quello IL lavoro eseguita rappresenta un rischio per il lavoratori salute , loro dovere dichiararlo non idoneo , e deve trasferire il lavoratore ad un altro lavoro Di più adatto alle sue caratteristiche , all'interno \_ IL Stesso lavoro centro Se possibile .

#### **d. Criteri di successo**

Un esempio di Centro Speciale per l'Impiego è Artmo Bene, della Fundación INTRAS, che iniziò operativo nell'aprile 2002. L'obiettivo principale è lo sviluppo linee di affari Quello permettere IL lavoro integrazione delle persone con disabilità a causa di grave e prolungata mentale malattia , persone Chi Anche Oggi continuare ad avere serio difficoltà di accesso IL mercato del lavoro . Dal suo inizio , Artmo è stato impegnati ad assumere persone con disabilità, chi attualmente Fare su quasi il 90% del forza lavoro .

#### **e. Pianificazione della transizione al modello successivo**

Secondo il rapporto OCSE " Transforming \_ Disabilità in Capacità " il maggior parte efficace paesi in termini di protezione occupazione politiche sono la Polonia e il Paesi Bassi . Questi due Paesi Avere simile regolamenti , e in nessuno di essi è il passaggio al \_ mercato ordinario contemplato come obiettivo CEE . Nonostante IL raccomandazioni del \_ europeo Commissione e OCSE , non significativo tagli Sono attualmente noto di avere stato fatto in questo riguardo . Sul \_ contrario , nel Olanda , incentivi alle imprese Avere stato convertito in incentivi per i dipendenti con disabilità.

Soltanto La Norvegia ha molto alto tasso di transizione al mercato ordinario , circa il 30%, ma il suo regolamenti non considerano transizione come obiettivo principale . Sul \_ al contrario , CEE Sono considerato essenziale \_ meccanismo per il occupazione delle persone con disabilità, e il transizione dibattito è considerato avere \_ stato superato , a tal punto Quello questi transizione raccomandazioni Avere scomparso da maggior parte europeo regolamenti dei paesi .

## **II. Impiego assistito in Spagna**

I servizi di collocamento assistito sono l' insieme di individualizzato guida e accompagnamento azioni nel \_ posto di lavoro , che scopo di facilitare IL sociale e del lavoro adattamento dei disabili lavoratori con speciale difficoltà del lavoro inserimento in società del \_ ordinario mercato del lavoro sotto simile condizioni al resto del \_ lavoratori Chi eseguire equivalente posti di lavoro . Supportato occupazione Servizi sarà regolamentato \_ di loro Proprio regolamenti.

## **UN. Ricorso/Interesse**

IL concetto di Impiego Assistito rappresenta una rivoluzione nel \_ approccio ai servizi e ai centri regolamentati di stato legislazione . Da programmi con sede in centri o edifici , noi devo andare avanti per offrire vero inclusione programmi con sede nel comunità ; quindi non è necessario avere un grande infrastrutture per officine al riparo sistemi , ma il implementazione di un servizio che dà IL persona con una disabilità IL possibilità di allenarsi direttamente in un lavoro in un ordinario ambiente .

assistita è il attivo politica Quello riesce a combattere disoccupazione tra Questo gruppo, senza IL amministrazione dover fare \_ grande investimenti ; è solo necessario investire in \_ \_ supporto Quello persone con disabilità devono accedere e mantenere \_ IL lavoro e nelle politiche Quello incoraggiare assumere.

### **b. Obiettivi**

- Realizzare un posto di lavoro integrato nel mercato ordinario per la persona con disabilità.
- Promuovere l'inserimento sociale delle persone con disabilità attraverso il lavoro, quale mezzo per il pieno inserimento dell'individuo nella comunità, migliorando la qualità della vita e l'indipendenza e l'autonomia delle persone con disabilità.
- - Rendere possibile la promozione personale e lavorativa delle persone con disabilità nella comunità e nell'azienda.

L'inserimento lavorativo assistito si basa su un sistema di sostegno individualizzato, consistente nella fornitura di un'assistenza essenziale alla persona affinché possa sviluppare un'attività lavorativa.

### **c. Valutazione**

le capacità, le competenze, le capacità, le abilità e gli interessi lavorativi della persona con disabilità. Queste informazioni consentiranno al candidato di essere inserito nella banca del lavoro e iniziare una ricerca di lavoro attiva. Il focus sarà sulla raccolta e l'analisi delle informazioni del candidato, sugli aspetti funzionali di capacità nello svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, e sugli aspetti indispensabili per l'inserimento nella posizione, quali motivazione al lavoro, socio-competenze e autonomia lavorativa .

#### **d. Individuazione e analisi di mansioni adeguate alle qualifiche della persona**

Il suo scopo è quello di definire i compiti che devono essere svolti in quella posizione dal futuro lavoratore con disabilità, e le competenze e le abilità richieste per la sua prestazione, secondo l'identificazione della posizione lavorativa, la sua definizione, la descrizione delle esigenze o dei requisiti di base, il livello di conoscenza preliminare richiesto e le possibili malattie e rischi professionali. L'obiettivo è determinare l'idoneità della posizione per il candidato o stabilire gli adattamenti persona-posizione necessari per incorporare e mantenere con successo la persona con disabilità nel lavoro. La raccolta di queste informazioni viene effettuata e valutata dal job coach prima dell'inserimento del candidato nella posizione. Viene quindi effettuato l'incontro domanda-offerta, selezionando il candidato che meglio si adatta alle caratteristiche della posizione oggetto di valutazione.

#### **e. Avvicinamento dell'individuo al posto di lavoro**

In questa fase il candidato contatta l'azienda e la posizione per la quale è stato selezionato. Si terrà un precedente incontro informativo con il dipendente e la sua famiglia potrà essere invitata. In questo incontro il professionista illustrerà le caratteristiche dell'azienda e la posizione per la quale è stato selezionato.

Con l'incorporazione alla posizione lavorativa inizia il supporto del job coach. In base alle caratteristiche del soggetto e alla specifica posizione verrà stabilito un piano di supporto esterno, che ne prevedrà il ritiro progressivo, sempre seguendo il seguente schema: un primo momento in cui il supporto del job coach sarà più intenso (supporto intensivo), per procedere progressivamente ad un ritiro del sostegno (supporto medio), fino ad arrivare ad un ritiro totale del sostegno o solo sporadico presidio (supervisione).

Sarà compito del job coach favorire l'interrelazione dell'utente con il proprio ambiente lavorativo, in particolare con il personale che interagisce direttamente con lui, favorendo così la nascita di un supporto interno (supporto naturale) che aumenterà in proporzione inversa al supporto del formatore. Il supporto del job coach si concentrerà su tre aspetti fondamentali: la qualità nello svolgimento delle mansioni, l'adeguatezza delle prestazioni e le competenze socio-lavorative. L'intensità o il tipo di sostegno varia da caso a caso e il ritiro è progressivo e programmato.



#### **f. Follow-up e revoca del sostegno**

Il monitoraggio è svolto per il mantenimento del posto di lavoro, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la promozione, in un senso di valutazione preventiva e preventiva dei bisogni del lavoratore disabile e del soggetto datore di lavoro, nonché la rilevazione di situazioni conflittuali e l'applicazione di misure correttive.

Il percorso di Impiego Assistito termina quando la persona con disabilità raggiunge l'autonomia lavorativa, attraverso un'uscita positiva o dimissione dal programma. Tale uscita avverrà a condizione che non si verifichino incidenti durante un periodo di tempo precedentemente determinato e vi sia un accordo esplicito tra il programma, l'azienda, il lavoratore disabile e, se del caso, la sua famiglia.

#### **g. Pianificazione della transizione al modello successivo**

Saranno sviluppate azioni che favoriscano la continuità del lavoratore nel lavoro a condizioni favorevoli. Verranno raccolti gli aspetti fondamentali del follow-up: valutazione del lavoro svolto dal lavoratore all'interno dei criteri qualitativi e quantitativi fissati dall'azienda. Le informazioni raccolte consentiranno di analizzare gli scostamenti, stabilire azioni correttive e studiare azioni di miglioramento.

### **III. Modello occupazionale competitivo in Spagna**

#### **a. Ricorso/Interesse**

Ordinario l'occupazione è quella fornito da un lavoratore con una disabilità in normalizzato società , regolamentate di IL comune lavoro regime . Questo modello di lavoro è caratterizzato di IL adozione di IL pubblico autorità di una serie di positivi azione le misure Quello tendono a incoraggiare IL assunzione di disabili lavoratori e garantire loro integrazione in IL ordinario mercato del lavoro , quindi garantendo IL principio di uguaglianza opportunità . IL obiettivi da raggiungere Sono IL seguenti :

- Promuovere accesso al lavoro per le persone con disabilità.
- Facilitare IL transizione da riparato a regolare occupazione .
- Adempiere IL Riserva quota
- Facilitare IL ordinario dell'azienda Meglio conoscenza del \_ capacità e attitudini dei lavoratori con disabilità.

Aziende, pubbliche O privato, quello impiegare un certo numero di lavoratori superiore a 50 sarà obbligato ad assumere un certo numero di lavoratori con disabilità non inferiore superiore al 2%, come regola generale. Sul \_ altro mano , in pubblico occupazione offerte , una quota non inferiore del 7% del posti vacanti da coprire di persone con disabilità \_ anche essere riservato .

**Nel \_ caso di permanente contratti** , per ciascuno permanente contratto a tempo pieno con una persona con disabilità , il \_ datore di lavoro Volere ricevi 3.907 €. Se IL il contratto è part -time, questo quantità sarà ridotto \_ proporzionalmente secondo il \_ lavorando giorno . Inoltre , per il adeguamento delle postazioni di lavoro , l disposizione di protezione attrezzatura O IL eliminazione delle barriere , il datore di lavoro Volere ricevere fino a 902€. Là Sono Anche diverso bonus sui social sicurezza contributi durante IL termine del \_ contratto , tra € 4.500 e € 6.300/ anno , a seconda del caratteristiche del \_ lavoratore .

**Nel \_ caso di temporaneo contratti per il promozione dell'occupazione** , contributi previdenziali \_ \_ sconti durante IL termine del \_ contrarre Sono tra € 3.500 e € 5.300/ anno , a seconda del dipendente .

**Per alternare formazione contratti** , incentivi sono :

- Bonus tra il 100% e il 75% dei contributi previdenziali nelle aziende, a seconda della loro dimensione, durante la durata del contratto.

**Per contratti per l'ottenimento di stage professionali** , le aziende avranno diritto ad un abbuono del 50% del contributo previdenziale a carico del datore di lavoro corrispondente alle sopravvenienze comuni.

**Per il sostituzione contratto** , l'azienda otterrà un rimborso del 100% sui contributi previdenziali a carico del datore di lavoro durante la durata del contratto .

## **b. Valutazione**

Nel \_ evento Quello IL pubblico occupazione Servizi O posizionamento agenzie Sono impossibilitato ad incontrarsi IL lavoro offerta Dopo avendo fatto IL necessario intermediazione sforzi , e nel evento Quello IL società può dimostrare Quello Là Sono produttivo , organizzativo , tecnico O economico problemi Quello renderlo particolarmente \_ difficile da assumere lavoratori con disabilità, alternativa le misure può essere preso , come il \_ seguenti :

- Entrando in uno spot pubblicitario O civile contrarre presso un Centro Speciale per l'Impiego o con un lavoratore autonomo Disabilitato persona .
- Donazioni O sponsorizzazione Azioni
- Costituzione del lavoro Enclavi

### **c. Individuazione e analisi di mansioni adeguate alle qualifiche della persona**

Datori di lavoro Sono obbligato a prendere adeguata misure per il adattamento del \_ posto di lavoro e il accessibilità del \_ società , secondo l' art esigenze di ciascuno specifica situazione , al fine di consentire persone con disabilità di accesso impiego , eseguire loro lavoro , progresso professionale e di accesso formazione salvo che come le misure posizionare un indebito gravare sul \_ datore di lavoro . Questo eccessivo l'onere è alleggerito Quando IL azienda assume un disabile lavoratore a tempo indeterminato base , in cui caso potrebbe \_ richiedere un sussidio da IL Stato Servizio pubblico per l'impiego ad adeguarsi posti di lavoro e/ o fornire IL necessario personale protezione attrezzature da evitare lavoro incidenti , nonché per eliminare barriere O ostacoli Quello impedire O ostacolare loro inserimento nel mercato del lavoro . IL obiettivi di tale sovvenzione \_ sono , sul uno mano , quello IL Disabilitato lavoratore si adatta al macchina , strumenti O strumenti lui o Lei Volere necessità di svolgere il proprio lavoro ; \_ sul \_ altro mano , che lui o Lei riceve IL necessario strumenti per poter svolgere il proprio lavoro in condizioni ottimali e senza \_ Qualunque pericolo per la sua incolumità e salute ; e, infine , che lui o Lei svolge la sua attività in \_ \_ maggior parte appropriato e favorevole condizioni , adattamento IL strutture , costruzioni e mobili .

### **d. Determinazione della conformità della persona con il posto di lavoro**

IL obiettivo è quello di sviluppare individualizzato guida e accompagnamento azioni nel \_ posto di lavoro con IL obiettivo di agevolare IL sociale e del lavoro adattamento delle persone assunto con disabilità con speciale difficoltà del lavoro inclusione nelle società del \_ ordinario mercato del lavoro sotto simile condizioni ad altre lavoratori Chi eseguire equivalente posizioni .

Questi Azioni consistono in : orientamento , consulenza e supporto al Disabilitato persona , predisponendo un piano di adattamento alla lavoro per ciascuno lavoratore ; IL lavoro di avvicinamento e reciproco assistenza fra IL lavoratore , datore di lavoro

e azienda personale Chi condividere compiti con IL Disabilitato lavoratore . Per facilitare \_ \_ IL passaggio a regolare occupazione dei disabili lavoratori con speciale difficoltà di accesso , manodopera enclavi possono essere create , attraverso Quale IL transizione da protetto occupazione nel \_ speciale occupazione centro a regolare occupazione sarà facilitato . \_ Per questo scopo , contratto sarà firmato \_ fra IL lavoro azienda ( collaborazione azienda ) e il Centro Speciale per l'Impiego. IL collaborando azienda conosce BENE IL capacità e potenzialità del \_ Disabilitato lavoratore Prima firma IL occupazione contratto .

#### **e. Determinazione di un collaboratore presso il luogo di lavoro e formazione del collaboratore**

Supportato l'occupazione è necessaria per il Disabilitato lavoratore da raggiungere pieno integrazione in IL regolare mercato del lavoro . Seguente questo modello, il figura del \_ lavoro allenatore è essenziale per raggiungere IL indicato obiettivo . Questo persona dovere avere almeno un intermedio \_ professionale formazione grado O equivalente e accreditato precedente esperienza di almeno uno anno di travaglio integrazione attività per le persone con disabilità che si qualifica loro di esibirsi IL funzioni della loro posizione .

Nel \_ posto di lavoro , inoltre , il collaboratori del \_ persona con una disabilità può offrire tipico verbale assistenza nell'apprendimento \_ situazioni , come il \_ maneggio d' ufficio attrezzature , che Qualunque lavoratore Chi prende un lavoro come amministrativo \_ l'assistente , per esempio , deve affrontare . In questo caso , addirittura Se IL i lavoratori non hanno uno specifico qualificazione , possono offrire \_ apprendimento aiuti .

## CAPITOLO 8

### Modelli Occupazionali in Austria

*Manuela Mittermayer & Tom Salamon*

#### I. Lavoro protetto in Austria

##### a. Introduzione

Al \_ nazionale livello , li Sono molti diverso definizioni di protetto laboratori , riflessione diverso comportamenti , culture , tradizioni e storia . In alcuni paesi , il definizioni di riparato officine Sono parte di un solido quadro giuridico . In altri , loro Sono definito come parte del sostegno generale schemi e non sono sostenuti di legge . Un rapporto pubblicato di IGOS sulla ' Qualità Lavoro Impostazioni per tutti i progetti' a confronto IL nazionale definizioni di riparato officine in otto Membro Stati .

Esso trovato che nei paesi Dove lo è stata l' UNCRPD ratificato , il umano diritto delle persone con disabilità da offrire IL Stesso occupazione diritti come non disabili la gente è spesso presenti in nazionale disabilità legislazione . Questo fornisce una base legale per il rifugio officine indipendentemente dal fatto che Essi Sono economicamente redditizio , come è il caso in **Austria** , **Belgio** , **Francia** , **Germania** , **Grecia** , **Irlanda** , **Italia** E **Portogallo** . In termini di \_ forza delle disposizioni legali per il rifugio officine , la maggior parte dei Paesi Quello erano analizzato aveva stabilito forte legislazione al \_ nazionale livello . IL eccezioni erano **Austria** E **Belgio** erano , dato IL federale natura Di loro amministrazione , robusto legislazione copertura riparato erano stati i workshop adottato al \_ federato stato livello , Quale È responsabile per IL competenza .

Dove riparato l'occupazione è intesa come rivolta alle popolazioni Chi Sono incapace di guadagno occupazione In IL aprire lavoro mercato, Là Sono significativo differenze In l'occupazione status e livello di remunerazione per i protetti dipendenti nell'UE . \_ Per esempio , In **Austria** persone In riparato occupazione Sono definito COME servizio utenti , conseguentemente non soggetto ad occupazione protezione leggi , n aventi diritto all'indipendenza sociale sicurezza . Come la maggior parte officine attraverso l' UE non ne fa parte \_ obblighi e diritti del \_ Lavoro Codice , disattivato i partecipanti non hanno l' impiegato stato . Questo

situazione Spesso comporta il pagamento sotto IL salario minimo , che Potevo potenzialmente risultato in aumento del rischio di povertà . Tuttavia , al riparo l'occupazione è spesso fornito con altro supporto meccanismi , che fornire intangibile benefici A IL utenti .

Altro Membro Gli stati definiscono le persone al riparo officine come dipendenti . Ad esempio , dentro **Francia** E **Germania** persone In riparato occupazione Avere UN legale stato simile A Quello dei dipendenti . Sebbene riparato lo sono i dipendenti in **Germania** pagato un piccolo rimborso per il loro lavoro Piuttosto di il salario minimo , loro Sono diritto di eleggere un organo di rappresentanza sostenere loro interessi In ogni riparato officina. In **Belgio** ( Fiandre ), riparato addetti alle officine Avere IL diritto di guadagnare il salario minimo . IL dipendente stato di persone con disabilità che lavorano in strutture protette officine Anche esiste in **Grecia** , **Irlanda** , **Italia** e **Portogallo** .

## **b. Tendenze In riparato occupazione**

Nel \_ ultimi 15 anni c'è stata un'espansione delle iniziative per aiutare \_\_ Disabilitato persone integrare in IL aprire lavoro mercato. Motivi per Questo modifica Di approccio includere :

- UN sensazione di Alcuni Membro stati Quello **tradizionale riparato officine** perpetuare IL segregazione delle persone con disabilità e ostacolare loro integrazione in IL regolare occupazione ;
- **Economico pressioni** sul governo da fare a breve termine risparmio e quindi ritirare supporto A tradizionale riparato officine .

IL dibattito su cosa IL scopo di riparato officine dovrebbe essere illustrato di IL caso di Rioccupare nel \_ **Regno Unito** .

In **Belgio** ( Vallonia ), il situazione appare relativamente simile . IL *Agenzia Vallone versare l'Emploi de Personnes Handicapées* (AWIPH) ha basato suo priorità sull'esperienza \_ da Scandinavia . Ha disegnato \_ su criteri su cui IL bersaglio gruppo di beneficiari deve essere basato . Questi includi ' quelli più in difficoltà di fronte occupazione ' (ma in grado di lavorare entro IL struttura Di IL lavoro mercato in Belgio).

Altro Membro stati Avere Anche sviluppato nuovo forme di riparato occupazione più vicino a IL regolare mercato del lavoro , come quello sociale imprese in **Finlandia** e **la Francia** , che avere un più forte concentrarsi sulla transizione in IL aprire mercato del lavoro . L' accento è dato ai lavoratori professionale sviluppo E IL competenze imparato Mentre In riparato lavoro . In IL **Paesi Bassi** , riforme enfatizzare IL diritto al su misura riparato occupazione che puòanche essere offerto di regolare aziende . Anche **la Germania** ha sperimentato un cambiamento in direzione integrando riparato dipendenti in IL aprire mercato del lavoro . Questo è evidenziato di IL generale aumento In IL numero Di integrazione progetti , Quale è aumentato di 7 % In IL periodo 2007-2010 con 684 progetti in atto .

Parecchi altro Membro stati Avere spostato IL onere di riparato occupazione per servire come unstrumento Di riabilitazione . Per esempio, **Polonia** E **Ungheria** introdotto accreditamento sistemi (COME UN prerequisito A ricezione sovvenzioni ) A garanzia Quello IL lavorando ambiente È adatto per persone con disabilità. Questi esempi chiaramente illustrare UN spostare In politica in direzione UN Di più transitorio modello di riparato officine .

### **c. Riabilitazione E VETERINARIO le misure In Polonia E Germania**

In **Polonia** il Fondo statale per la riabilitazione delle persone disabili (PFRON) fornisce finanziamenti per professionale attività ambienti di lavoro, Quale impiegare persone con moderare E acuto disabilità. IL scopo Di professionale attività ambienti di lavoro È A fornire professionale attività e opportunità di lavoro volte a consentire alle persone con disabilità di guidare a relativamente indipendente vita In IL Comunità. Inoltre, questi officine fornire riabilitazione professionale sotto forma di laboratori di terapia occupazionale, che si concentrano su ripristino IL capacità di disabili persone A guadagno occupazione In IL aprire lavoro mercato.

PFRON Anche sovvenziona IL stipendi Di riparato dipendenti COME BENE COME IL stipendi DiDisabilitato persone che sono dentro transizione da riparato a non riparato occupazione. In 2013, il PFRON ha cofinanziato 77 posti di lavoro per attività professionali che a loro volta impiegato 3.067 persone con disabilità. Questo era UN aumento Di 1.844 persone Da 2005.

Al riparo officine In **Germania** Anche fornire professionale E educativo formazione per sua 2 anni, unitamente al supporto per la transizione dei lavoratori protetti in regolare mercato del lavoro . Inoltre, *progetti di integrazione* sono finanziati tramite il Compensatorio Prelievo sulle imprese che non rispettano la quota di occupati con disabilità. Questi i progetti includono laboratori di integrazione, società di integrazione e dipartimenti di integrazione che impiegano tra il 25 e il 50% delle persone gravemente disabili. Fanno parte dell'open lavoro mercato E offerta lavoro, professionale supporto, Avanzate professionale formazione E in corso occupazione supporto attraverso IL aprire lavoro mercato. IL numeri Di questi progetti Sono continuamente crescente con 684 In operazione In 2011, UN salita Di Sopra 7 % sul 2010.

In aggiunta A VETERINARIO E passaggio al lavoro opportunità, riparato officine Spesso fornire UN diversi allineare Di terapeutico/riabilitativo le misure. Per esempio, In **Belgio** (Fiandre), UN numero Di 'riabilitazione Attraverso occupazione' iniziative Avere stato stabilito In cooperazione con adattato lavoro imprese, riparato officine, psichiatri ed enti di protezione sociale per assistere le persone con disabilità nei centri diurni. **Sebbene riparato officine In Fiandre Sono non concepito COME medico centri di riabilitazione, offrono opportunità di riabilitazione professionale sviluppo.** Essi Sono necessario A Mettere In posto personale sviluppo piani per propri dipendenti che contengono azioni per migliorare le loro competenze e, in alcuni casi, anche per preparare IL passaggio a un normale lavorando ambiente.

UN recente comparativo valutazione Di riabilitazione le misure fornito di riparato officine In IL Unione Europea identificato UN numero Di analogie In otto Membro Stati. In in particolare, alcuni laboratori protetti offrono programmi tecnici per abilitare le persone con disabilità a lavorare in professioni come la falegnameria, la lavorazione dei metalli, il giardinaggio, l'imballaggio e tessili. Questi Servizi Anche includere interpersonale formazione Attraverso gruppo attività, esercizi di sviluppo personale e di team building. Altri laboratori protetti forniscono riabilitazione attraverso programmi sociali e culturali, nonché programmi incentrati su anziano persone con disabilità <sup>63</sup> .



#### **d. Conclusione**

Là Sono significativo differenze con considerare A IL definizioni, attività, struttura e quadri giuridici dei lavoratori protetti in tutta l'UE, che derivano prevalentemente da diverse visioni dei loro obiettivi. Ci sono anche significativi differenze nei diritti al lavoro delle persone con disabilità impiegate in strutture protette officine, E compenso È generalmente Basso, Quale mette riparato dipendenti A aumento del rischio di povertà. Mentre questo rapporto ha cercato alcune risposte in termini di costi e i ritorni degli investimenti dei lavoratori protetti nel loro complesso, non può fornire una copertura completarisposte empiriche sull'impatto di diversi tipi di workshop. Più ricerca è necessario a fornire Di più empirico prova.

## **II. Lavoro assistito in Austria**

### **a. Introduzione**

Anche in Europa il concetto di occupazione assistita è stato sviluppato e ampliato all'inizio degli anni '90. All'inizio il concetto si diffuse in Gran Bretagna e Irlanda. Con poche eccezioni, la diffusione in Europa era da ovest a est. All'inizio c'erano progetti modello più grandi in Irlanda, Regno Unito (Inghilterra e Galles, Scozia e Irlanda del Nord), Paesi Bassi, Germania, Norvegia, Portogallo, Spagna e Nord Italia. Questi sono stati seguiti da Austria, Svezia, Finlandia, Islanda, Cipro a partire dalla metà degli anni '90 ( Doose , 2007). Cinque anni dopo la fondazione negli Stati Uniti di un'organizzazione ombrello per l'inserimento lavorativo assistito, è stata introdotta una controparte europea. L'Unione Europea dell'Impiego Assistito (EUSE) è stata fondata con l'obiettivo di promuovere lo sviluppo dell'Impiego Assistito in Europa. Uno dei compiti principali dell'organizzazione ombrello per l'inserimento lavorativo assistito è l'organizzazione di conferenze internazionali, che si tengono ogni due anni (Unione europea dell'inserimento lavorativo assistito, 2007). Nel frattempo l'organizzazione ombrello è composta dai seguenti 19 membri: Germania, Inghilterra, Norvegia, Finlandia, Austria, Grecia, Portogallo, Irlanda, Scozia, Islanda, Svezia, Italia, Spagna, Paesi Bassi, Repubblica Ceca, Danimarca, Svizzera, Irlanda del Nord e Galles (Unione Europea del Lavoro Assistito, 2009).

In Austria, l'integrazione professionale delle persone con disabilità è iniziata nel 1992 con due progetti modello. L'obiettivo era sostenere le persone con malattie mentali a rimanere o iniziare un'attività lucrativa. Una valutazione di questi progetti ha mostrato che tra il 43 e il 50% delle persone sostenute sono state assistite con successo. Un confronto tra i costi dei progetti e quelli causati dalla disoccupazione ha mostrato il successo di entrambi i progetti. Il risultato è stato l'espansione dei progetti di assistenza al lavoro in tutte le province ( Blumberger , 2001).

Un importante passo avanti per l'integrazione delle persone con disabilità in Austria è stata la legge sull'occupazione delle persone con disabilità ( BEinstG ), entrata in vigore nella sua prima versione nel 1969. Questa legge si applica specificamente alle persone con disabilità nel contesto lavorativo ( Ministero federale della sicurezza sociale, delle generazioni e della protezione dei consumatori/IV, 2006). Un altro risultato importante per le persone con disabilità è la legge federale sull'uguaglianza dei disabili, entrata in vigore in Austria dal 1° gennaio 2006. Essa vieta la discriminazione nei confronti delle persone con disabilità al fine di garantire un'equa partecipazione alla vita nella società e consentire loro di condurre una vita autodeterminata (Federal Disability Equality Act).

Lo Styrian Disability Act (2007) contiene anche un paragrafo sull'occupazione assistita. Si afferma che l'occupazione assistita deve essere concessa alle persone "... la cui capacità supera i requisiti per l'assistenza attraverso l'occupazione in asili nido o imprese ai sensi del § 16 e che sono occupabili solo in condizioni quadro speciali ...". (S. 6). Si prevede inoltre che la persona sia sostenuta e accompagnata in questo lavoro da un'assistenza personale. In Austria, sono stati raggiunti sviluppi positivi dall'inizio dell'integrazione delle persone con disabilità, che si riflette nell'ancoraggio legale.

## **b. Processi**

L'inserimento lavorativo assistito procede in diverse fasi, che vengono selezionate individualmente e adattate in base alle esigenze di supporto del singolo caso.

Il percorso ideale di inserimento lavorativo assistito si articola nelle seguenti fasi:

1. informazioni iniziali e incarico
2. pianificazione della carriera individuale con la creazione di un profilo professionale

3. acquisizione individuale del lavoro e sviluppo del lavoro - sostenere la ricerca del lavoro
4. preparazione del lavoro, analisi del lavoro e adeguamento del lavoro
5. job coaching - supporto per la familiarizzazione con il lavoro, l'integrazione nell'azienda e, se necessario, la qualificazione sul posto di lavoro
6. il sostegno all'integrazione di follow-up, se necessario, l'intervento di crisi e l'assistenza al lavoro" (Doose 2007, p. 119).

### **c. Standard di qualità**

L'Unione europea dell'inserimento lavorativo assistito fornisce un punto di riferimento per consentire ai fornitori di inserimento lavorativo assistito di sviluppare e ottimizzare la qualità dei propri servizi. Da un lato, gli standard di qualità servono per l'autovalutazione, dall'altro forniscono anche un quadro per l'ottimizzazione continua dei servizi attraverso accordi sugli obiettivi. Poiché il modello di occupazione assistita è cresciuto negli ultimi anni, è sembrato importante stabilire standard di qualità uniformi (Unione europea dell'occupazione assistita, 2007).

Vengono formulati gli standard di qualità dell'organizzazione, nonché il processo di occupazione assistita e i suoi risultati. I singoli standard di qualità sono definiti più dettagliatamente per caratteristiche, e vi sono anche riferimenti alle procedure di valutazione con cui le caratteristiche devono essere registrate. Questi standard devono essere rispettati da tutti i fornitori di inserimento lavorativo assistito in tutta Europa. Di seguito verranno presentati i singoli standard di qualità, in quanto importanti per la valutazione della formazione al lavoro in azienda.

### **d. Standard di qualità dell'organizzazione**

In totale, si articolano quattro standard di qualità dell'organizzazione:

1. "La leadership e il management stabiliscono uno standard di alta qualità.
2. l'organizzazione promuove e valorizza il coinvolgimento degli stakeholder nella pianificazione e nel processo decisionale ad ogni livello organizzativo.
3. l'O. si impegna a tutelare e promuovere i diritti delle persone svantaggiate.
4. Il personale professionale e competente fornisce un lavoro di qualità a tutti i livelli dell'organizzazione." (Unione europea dell'occupazione assistita, 2007, pag. 27 e segg.)

In totale, per questi quattro standard sono definite 29 caratteristiche.

#### **e. Standard di qualità del processo**

Gli standard di qualità del processo si riferiscono alle singole fasi dell'inserimento lavorativo assistito.

Gli standard di qualità del processo di inserimento lavorativo assistito sono:

##### **Fase 1: Messa in servizio**

1. "La persona con disabilità ha ricevuto tutte le informazioni necessarie nella forma appropriata per decidere se assumere il fornitore di inserimento lavorativo assistito.

##### **Fase 2: Profilo di abilità**

1. si utilizza un approccio centrato sulla persona per raccogliere dati rilevanti sugli interessi professionali, le attitudini e le capacità dell'individuo.

2. le persone in cerca di lavoro sono aiutate a prendere decisioni informate e realistiche sul proprio lavoro e sulla carriera futura.

3. un piano di partecipazione flessibile individuale viene sviluppato insieme a ciascuna persona in cerca di lavoro.

##### **Fase 3: sviluppo del lavoro**

Viene fornita formazione e supporto adeguati per identificare un posto di lavoro.

2. la persona in cerca di lavoro è supportata nella ricerca del miglior lavoro possibile.

##### **Fase 4: contatto con il datore di lavoro**

1. il datore di lavoro viene assistito nella ricerca del lavoratore più idoneo.

##### **Fase 5: supporto interno ed esterno all'azienda**

1. l'inserimento e il sostegno del lavoratore siano adeguati ed efficaci e promuovano l'autonomia e la progressione sul posto di lavoro." (Unione europea dell'occupazione assistita, 2007, p. 31 ss.)

## **f. Standard di qualità dei risultati**

L'Unione europea dell'inserimento lavorativo assistito formula anche standard di qualità per i risultati dell'inserimento lavorativo assistito.

1. "La persona in cerca di lavoro trova e ottiene un lavoro retribuito nel mercato del lavoro generale.
2. il lavoratore è un collega stimato e un membro paritario del team.
3. il lavoratore ha opportunità di sviluppo professionale." (Unione europea dell'occupazione assistita, 2007, p. 39 seg.)

## **g. Successo e sostenibilità dell'inserimento lavorativo assistito**

Nell'attuale mercato del lavoro, è comune cambiare lavoro più frequentemente. È diventato piuttosto raro iniziare la formazione in un'azienda e lavorarvi fino al pensionamento. Naturalmente, questo vale anche per i lavori per le persone con disabilità. Tuttavia, poiché la situazione del mercato del lavoro è molto più difficile per loro, come descritto in precedenza, la sostenibilità di un inserimento nel mercato del lavoro primario è ancora più importante. Numerosi studi si occupano della sostenibilità dei lavori inclusivi. Questi saranno ora presentati in estratti.

Doose (2007) ha condotto uno studio sul mantenimento e la progressione sul tema dell'occupazione assistita. A tal fine ha sviluppato un questionario sulla situazione abitativa e lavorativa, che ha somministrato a 251 persone con difficoltà di apprendimento precedentemente inserite nel mercato del lavoro primario da vari servizi di integrazione specializzati. Ha scoperto che almeno due terzi dei lavoratori collocati con difficoltà di apprendimento sono ancora occupati nel mercato del lavoro generale in media nove anni dopo il loro collocamento.

Un altro risultato mostra che il 70% dei lavoratori con difficoltà di apprendimento è impiegato nel mercato del lavoro generale. L'11% frequenta laboratori per disabili e l'8% è disoccupato. Il 3% dei lavoratori è in pensione di invalidità o ridotta capacità lavorativa e il 2% è in congedo parentale. Questi risultati si riferiscono alla situazione lavorativa attuale oltre cinque anni dopo l'inserimento presso un servizio specializzato ed escludono le persone il cui corso è sconosciuto.

Si registra anche un'elevata stabilità dei rapporti di lavoro, in quanto a tre anni dall'inserimento il 76% dei lavoratori con difficoltà di apprendimento è ancora al

primo inserimento. Dopo cinque anni era ancora del 62% e dopo dieci anni del 55%. Per quanto riguarda la durata del rapporto di lavoro, è emerso che le persone occupate al momento dell'indagine avevano un rapporto di lavoro attuale mediamente di 7 anni e 8 mesi. Se si guarda alle persone che erano disoccupate al momento dell'indagine, si può parlare anche di persone collocate per un periodo di tempo più lungo, poiché in precedenza avevano un'occupazione media di 44 mesi. Doose è stato anche in grado di stabilire che la maggior parte dei rapporti di lavoro cessa nel primo anno e che la percentuale diminuisce annualmente in seguito. Solo nel quinto anno ha visto aumentare i rapporti di lavoro cessati.

Risultati simili sono stati fatti da Kaßelmann e Rüttgers (2005), che hanno condotto uno studio sulla storia lavorativa di persone gravemente disabili con difficoltà di apprendimento che sono state inserite nel mercato del lavoro generale dai servizi di integrazione. Al momento dell'indagine, il 65,6% degli intervistati era ancora impiegato nel mercato del lavoro generale. Il 14,4% lavorava in laboratori per persone con disabilità e il 16,8% era disoccupato al momento dell'indagine. Hanno anche scoperto che c'erano differenze tra quelle persone che lavoravano ancora nelle aziende in cui erano state inserite e quelle che avevano cambiato lavoro. I primi collocamenti hanno un livello medio di disabilità inferiore, hanno meno probabilità di avere un tutore legale e hanno meno disabilità aggiuntive, come le disabilità mentali.

Doose (2007) ha anche trovato rapporti di lavoro relativamente stabili per quanto riguarda i rapporti di lavoro terminati. I rapporti di lavoro cessati, pur essendo significativamente più brevi di quelli in essere, hanno avuto una durata media di tre anni e cinque mesi. Questi possono quindi essere classificati anche come rapporti di lavoro a lungo termine. Colpisce che il 25% dei rapporti di lavoro sia stato risolto nel primo anno.

Nel suo studio, Doose (2007) ha anche rilevato che le persone impiegate nel mercato del lavoro primario erano significativamente più soddisfatte in vari ambiti della vita come le finanze, la salute, il tempo libero e l'alloggio rispetto alle persone con un lavoro protetto o ai disoccupati. Questo non vale per l'area di "contatto", in quanto qui gli occupati in lavori protetti sono i più soddisfatti. Per quanto riguarda l'integrazione sociale negli Stati Uniti, è emerso che i dipendenti hanno pochissimi

contatti privati con i colleghi. Durante l'orario di lavoro, tuttavia, l'integrazione va da buona a molto buona.

Tuttavia, poiché per le organizzazioni committenti la sostenibilità non è l'unica garanzia di qualità, ma i tassi di collocamento sono considerati determinanti, è importante mostrare risultati anche su questo. In Austria non ci sono indagini in merito, ma in Germania sono già state effettuate alcune ricerche da parte di vari servizi di integrazione specializzati. Ad esempio, si riscontrano tassi di collocamento compresi tra il 16 e il 49% per servizi di integrazione specializzati che funzionano secondo il concetto di occupazione assistita ( Trost & Schüller , 1992; Schön, 1993; Meuth , 1996, Barlsen , Bungart , Hohmeier & Mair, 1999 ; Trost & Kühn , 2001; ZENTRAS, 2000; Kastl & Trost , 2002; citato da Doose , 2007).

L'Hamburger Arbeitsassistenz (assistenza all'occupazione di Amburgo), che ha assistito un totale di 129 persone nel periodo dal 1996 al 2003, può mostrare un successo migliore. Uno studio su queste persone ha mostrato che il 59% è entrato nel mondo del lavoro dopo aver lasciato la misura (Hamburger Arbeitsassistenz , 2004). Kastl e Trost (2002) hanno trovato notevoli variazioni tra i singoli servizi, che possono essere viste anche nelle meta-analisi di Bond.

Già nel 2004, Bond ha confrontato diversi studi per mostrare gli effetti dell'occupazione assistita ed è stato in grado di stabilire successi positivi. È stato dimostrato che i partecipanti ai programmi di occupazione assistita trovano lavoro più spesso rispetto ai gruppi di confronto. In una revisione più recente, Bond, Drake e Becker (2008) hanno confrontato undici studi sull'occupazione assistita pubblicati tra il 1996 e il 2008. Sono stati inclusi solo gli studi in cui le persone in cerca di lavoro sono state assegnate in modo casuale al programma di occupazione assistita o a un'altra misura. In tutti gli studi, un numero significativamente maggiore di persone in cerca di lavoro provenienti dal programma di occupazione assistita è stato integrato nel mercato del lavoro rispetto ai gruppi di controllo. In media, il tasso di inserimento nei programmi di inserimento lavorativo assistito è stato del 61%, mentre nei gruppi di controllo era in media solo del 23%. La Figura 6 mostra un confronto dei tassi di collocamento dei singoli studi. In tutti gli studi si può notare a prima vista che i tassi di inserimento dei programmi di inserimento integrato con sostegno, una particolare forma di occupazione assistita, sono nettamente superiori a quelli dei rispettivi gruppi

di controllo. Tuttavia, c'è anche una grande varianza all'interno dei programmi di occupazione assistita tra i singoli studi. Oltre al tasso di collocamento, Bond, Drake e Becker (2008) hanno trovato anche una differenza nel tempo di attesa per il primo lavoro tra i due gruppi. Sette studi hanno mostrato che i gruppi di controllo hanno impiegato in media il doppio del tempo per trovare un lavoro. Nei programmi di inserimento lavorativo assistito, le persone hanno aspettato da quattro a poco più di cinque mesi per un lavoro. Differenze nell'orario di lavoro settimanale sono state riscontrate anche in quattro studi. Mentre il 43,6% dei partecipanti ai programmi di occupazione assistita lavora venti o più ore alla settimana, solo il 14,2% dei gruppi di controllo lo fa.

Come già accennato, anche la durata dei lavori è di grande importanza. In sette studi è stato dimostrato che i partecipanti ai programmi di inserimento lavorativo assistito hanno lavorato più del doppio del tempo in posti di lavoro nell'economia libera rispetto a quelli dei gruppi di controllo. Tuttavia, questo effetto scompare se si considerano solo quelle persone che hanno trovato un lavoro (Bond, Drake & Becker, 2008). Il successo nel collocamento nel mercato del lavoro primario è stato dimostrato anche in altri studi (Drake, McHugo, Becker, Anthony & Clark, 1996; Doose, 1998; Cook et al., 2005). Tutto sommato, si può affermare che il concetto di occupazione assistita è un buon modo per integrare le persone con disabilità nel mercato del lavoro primario. Gli effetti della formazione al lavoro in azienda di *alpha nova*, che funziona secondo il concetto di inserimento lavorativo assistito, saranno indagati nel seguente studio empirico. Prima, tuttavia, verranno spiegate le informazioni di base sulla valutazione.

### **III. Occupazione competitiva in Austria**

#### **a. Introduzione**

Secondo la legge sull'occupazione dei disabili (sezione 1 para. 1), tutte le imprese in Austria che impiegano 25 o più dipendenti sono obbligate ad assumere una persona disabile con status di beneficiario (persona disabile registrata) ogni 25 dipendenti. Ad esempio, un'azienda che impiega 100 persone è obbligata ad assumere quattro persone disabili registrate (numero obbligatorio di dipendenti disabili: quattro). I dipendenti



portatori di alcune disabilità particolarmente gravi ( es. non vedenti, portatori di sedia a rotelle) vengono conteggiati il doppio.

In relazione all'assunzione di persone con disabilità, i datori di lavoro sono esentati dalla tassa comunale, dai versamenti alla Cassa Conguaglio Oneri Familiari, dalla tassa della Camera di Commercio, ea Vienna dalla tassa per il finanziamento della metropolitana.

#### **b. Persone con disabilità che ricevono un sostegno speciale (persone disabili registrate)**

I cittadini austriaci con un grado di disabilità di almeno il 50% possono richiedere una decisione ufficiale ( *Bescheid* ) che attesti che sono persone disabili che ricevono un sostegno speciale (noto anche come persone disabili registrate).

[Le persone disabili che ricevono un sostegno speciale](#) beneficiano di numerosi vantaggi:

- **Protezione speciale contro il licenziamento e il licenziamento:** i datori di lavoro devono ottenere l'accordo del comitato delle persone con disabilità prima di poter licenziare una persona.
- **Sovvenzioni in relazione alla vita lavorativa :** la gamma di offerte si estende da vantaggi finanziari attraverso ausili tecnici al lavoro a speciali corsi di formazione.
- **Ferie aggiuntive :** è consentito nella misura in cui è previsto dal rispettivo contratto collettivo, dal regolamento sul lavoro della pubblica amministrazione o dal contratto aziendale.
- **Detrazione fiscale sul reddito:** è possibile richiedere detrazioni fiscali presso l'ufficio delle imposte locale a partire da un grado di invalidità del 25%.

Le persone in possesso di una carta d'invalidità non sono automaticamente destinatarie di un sostegno speciale ai sensi della legge sull'occupazione dei disabili.

#### **c. Tutela speciale contro il licenziamento e il licenziamento**

Oltre all'obbligo di assumere persone con disabilità, la sezione 8 della legge sull'occupazione dei disabili prevede anche una maggiore protezione contro il

licenziamento e il licenziamento per le persone con disabilità. Il rapporto di lavoro del disabile iscritto può essere risolto solo se è rispettato un periodo di preavviso di almeno quattro settimane e se il Comitato Disabili con sede presso gli uffici provinciali del Servizio Sociale è d'accordo. In casi eccezionali, l'accordo può essere ottenuto anche retroattivamente, ma senza di esso il licenziamento o il licenziamento non hanno effetto.

La protezione speciale contro il licenziamento è stata vista dai datori di lavoro, ma anche dai rappresentanti delle persone con disabilità, come un ostacolo all'assunzione di persone disabili. Per questo, in coordinamento con le parti sociali e le associazioni delle persone con disabilità, è stata allentata la tutela speciale contro il licenziamento e il licenziamento. Per i nuovi rapporti di lavoro conclusi dopo il 1° gennaio 2011 con persone disabili registrate, la protezione speciale si applica solo dopo quattro anni, anche se sono previste alcune eccezioni di legge. I rapporti di lavoro in essere non sono interessati.

#### **d. Offerte di supporto dal servizio Sozialministerium**

Da anni, il [Servizio del Ministero Sociale](#) offre un'ampia gamma di strumenti di supporto per sostenere la partecipazione al mondo del lavoro, tra cui vari sussidi a progetto e individuali o una combinazione dei due.

*Sovvenzioni a progetti per sostenere la partecipazione alla vita lavorativa*

#### ***Rete di assistenza sul lavoro (NEBA)***

La [rete di assistenza al lavoro](#) (NEBA) offre alle persone con disabilità e ai giovani a rischio di esclusione una possibilità in un mercato del lavoro per loro difficile. NEBA, con i suoi servizi di assistenza al lavoro (coaching giovanile, scuole di produzione, assistenza alla formazione professionale, assistenza al lavoro e job coaching), costituisce il marchio ombrello di questo sistema altamente differenziato di supporto per le persone con disabilità, ed è il fulcro del panorama dei sussidi e un elemento chiave della politica austriaca del mercato del lavoro. Qui, il Sozialministeriumservice - con il sostegno del Fondo Sociale Europeo e in collaborazione con numerose organizzazioni partner - fornisce un prezioso contributo alla partecipazione alla vita lavorativa delle persone con disabilità. Il [programma](#)

[operativo Occupazione in Austria 2014 - 2020](#), e in particolare le rispettive priorità di investimento, costituiscono la base per la spesa delle risorse del Fondo sociale europeo (FSE). Dell'intero finanziamento del FSE messo a disposizione dell'Austria per il periodo 2014-2020, quasi il 30 % è riservato a misure per l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone con disabilità. I programmi di coaching giovanile, scuola di produzione e assistenza alla formazione professionale della Rete di assistenza al lavoro (NEBA) per i giovani con disabilità e per i giovani a rischio di esclusione dal mercato del lavoro, sono cofinanziati con i fondi del Fondo sociale europeo Finanziare. Ciò vale anche per i servizi di consulenza fit2work per le aziende che impiegano lavoratori anziani con problemi di salute. Questi programmi NEBA svolgono anche un ruolo importante nel programma governativo per l'istruzione e la formazione fino all'età di 18 anni, in quanto raggiungono anche quei giovani che altrimenti abbandonerebbero prematuramente il sistema di istruzione e formazione.

[Il coaching giovanile \(PDF, 279 KB\)](#) mira a fornire prospettive future per i giovani attraverso consulenza, supporto e gestione dei casi. Il coaching giovanile non è di per sé un corso di formazione professionale : è un programma di consulenza per garantire che i giovani non cadano attraverso la rete di sicurezza sociale e finiscano per strada. L'obiettivo è consentire loro di passare con successo alla vita lavorativa.

[Le scuole di produzione \(PDF, 279 KB\)](#) hanno lo scopo di aiutare tutti i giovani che hanno bisogno di sostegno a causa di deficit nel campo delle competenze di base definite per diventare idonei ad accedere o completare con successo la formazione professionale superiore o la formazione professionale in una scuola). Le scuole di produzione coltivano le capacità individuali per il prossimo passo verso la formazione.

[L'assistenza alla formazione professionale \(PDF, 279 KB\)](#) sostiene i giovani con disabilità e altri fattori che rendono loro difficile trovare un lavoro fornendo un tirocinio prolungato o una qualifica parziale ai sensi della sezione 8b della legge sulla formazione professionale (BAG). Questi giovani sono supportati durante tutta la loro formazione, sia in azienda che a scuola, e i loro percorsi formativi sono così assicurati durevolmente.

[L'assistenza al lavoro \(PDF, 279 KB\)](#) sostiene le persone con disabilità nell'ottenere e mantenere un lavoro. Le aziende che vogliono assumere persone con disabilità ricevono supporto dal sistema di assistenza al lavoro su questioni di quadro legale, informazioni sui sussidi e aiuto in caso di problemi in azienda.

[Il job coaching \(PDF, 279 KB\)](#) fornisce un supporto individuale diretto sul posto di lavoro per le persone che hanno un bisogno di assistenza più ampio ( ad es. a causa di una difficoltà di apprendimento o problemi multipli). Promuove le loro capacità specialistiche e comunicative, nonché le loro abilità sociali, in modo che possano soddisfare le esigenze che vengono loro poste in modo indipendente ea lungo termine.

### *Formazione delle competenze*

Nei [progetti di formazione professionale \(PDF, 158 KB\)](#) alle persone con disabilità vengono offerte misure mirate per acquisire competenze e aumentare così le loro possibilità di partecipazione al mercato del lavoro.

### *Assistenza personale sul posto di lavoro*

[L'assistenza personale sul posto di lavoro \(PDF, 254 KB\)](#) è un servizio individuale in cui le persone con disabilità ricevono il sostegno individuale e personale di cui hanno bisogno per lavorare o completare la formazione professionale. L'obiettivo dell'assistenza personale sul posto di lavoro è una partecipazione orientata ai bisogni, autodeterminata, autoorganizzata e paritaria alla vita lavorativa.

### *Fit2work*

Il [programma di gestione della \(re\)integrazione professionale fit2work](#) offre informazioni, consulenza e sostegno ai dipendenti che sono stati assenti dal lavoro per periodi più lunghi e/o hanno problemi di salute, persone che sono disoccupate e hanno problemi di salute, nonché aziende e rappresentanti dei lavoratori. L'obiettivo è preservare e aumentare la capacità lavorativa di queste persone, per evitare che lascino prematuramente la vita lavorativa. e reintegrarli durevolmente nel processo lavorativo.

### *Sussidi individuali per compensare l'aumento dei costi/sforzi legati all'assunzione di persone con disabilità*

Oltre alle sovvenzioni ai progetti, alle persone con disabilità e/o ai loro datori di lavoro viene offerto un gran numero di [sovvenzioni individuali e personalizzate \(PDF, 298 KB\) per fornire supporto e/o compensare i costi aggiuntivi e lo sforzo richiesto e le minori spese legate alla disabilità](#) produttività.

Le sovvenzioni individuali possono essere concesse per:

- lavoro e formazione (ausili tecnici al lavoro, costi di formazione, indennità di formazione, assunzione di costi per interpreti di lingua dei segni, ecc. );
- integrazioni salariali (sussidio inserimento/plus, integrazioni salariali e lavoro, bonus inserimento apprendisti, assegno previdenziale per lavoratori autonomi con disabilità) e
- mobilità (orientamento e formazione alla mobilità, acquisto di un cane da assistenza, assegno di mobilità, ottenimento della patente di guida, acquisto di un veicolo, ecc.).

### *Agevolazioni per le imprese*

Un programma completo di sovvenzioni per i costi non salariali del lavoro è concepito per incoraggiare le aziende a creare posti di lavoro per le persone con disabilità e per garantire che il nuovo rapporto di lavoro sia a lungo termine.

### *Contributi all'inclusione/contributi all'inclusione plus*

Se un'azienda ha percepito dal Servizio Pubblico per l'Impiego (AMS) un'indennità di integrazione per un soggetto diversamente abile iscritto (grado di invalidità almeno del 50%), potrà successivamente ottenere un'indennità di inclusione pari al 30 per cento della retribuzione lorda per un periodo di dodici mesi. Le aziende che non sono obbligate ad assumere persone con disabilità possono ricevere un sussidio di inclusione pari al 37,5 per cento del salario lordo della persona (sussidi di inclusione Plus).

### ***Bonus di inclusione per apprendisti/tirocinanti***

Il bonus di inclusione sostiene alcune aziende quando assumono apprendisti/tirocinanti che sono persone disabili registrate. Questo supporto è possibile durante l'intera durata dell'apprendistato o dell'apprendistato prolungato indipendentemente dall'età dell'apprendista/tirocinante. L'importo dipende dall'aliquota applicabile dell'imposta compensativa.

### ***Sussidio salariale***

Le integrazioni salariali possono essere concesse alle imprese per un soggetto disabile iscritto (grado di invalidità almeno del 50%) compatibilmente con il ridotto livello di prestazione della persona accertato. Il sussidio è subordinato alla riduzione delle prestazioni dovuta all'invalidità.

### ***Sussidio per la salvaguardia del posto di lavoro***

Il sussidio per la salvaguardia del posto di lavoro può essere concesso a persone con un grado di invalidità non inferiore al 30%. L'importo specifico di questo sussidio non salariale al costo del lavoro è determinato dal grado di rischio del posto di lavoro, dall'età del dipendente interessato e dalle sue opportunità di trovare un altro lavoro nel prossimo futuro. Inoltre, sono previste sovvenzioni per compensare svantaggi competitivi causati da disabilità. Questi includono ausili tecnici, ausili per la mobilità o corsi di formazione individuale pertinenti.

### ***Imprenditori con disabilità***

Per aiutare le persone con disabilità a intraprendere un lavoro autonomo, sono previsti sussidi per migliorare la loro situazione finanziaria e garantirsi il sostentamento.

Agli imprenditori con disabilità possono essere concessi sussidi per trovare un'attività autonoma o per fornire sicurezza per un'attività autonoma già esistente quando una situazione temporanea correlata alla disabilità minaccia il loro sostentamento.

Ulteriori informazioni sul sostegno alle aziende e **alle persone con disabilità** sono disponibili sul sito web del [Sozialministeriumservice](https://www.sozialministeriumservice.at) e su [www.arbeitundbehinderung.at](http://www.arbeitundbehinderung.at).

## *Imprese sociali*

[Le imprese sociali](#) sono strutture per l'inserimento nel mondo del lavoro di persone con disabilità che, a causa della gravità della loro disabilità, non sono ancora in grado di lavorare (o di rientrare) nel mercato del lavoro generale.

Le imprese sociali sono gestite come società per azioni sulla base di principi commerciali. Le imprese sociali ricevono finanziamenti solo per compensare gli svantaggi derivanti dalla concorrenza con altre imprese a seguito dell'assunzione di persone con disabilità. In questo modo le imprese sociali sono poste sullo stesso piano delle altre imprese. Come altre aziende, devono offrire prodotti e servizi competitivi sul libero mercato. Ci sono otto imprese sociali in Austria con oltre 20 sedi.

## *Modulo per l'occupazione*

Nel Modulo per l'occupazione, circa 1700 posti di lavoro (equivalenti a tempo pieno) sono forniti dalle imprese sociali per le persone con disabilità. Queste **persone** ricevono almeno lo stipendio del contratto collettivo, i loro contributi previdenziali sono pagati per intero e hanno voce in capitolo su come viene gestita l'azienda proprio come fanno tutti gli altri lavoratori. Inoltre, è disponibile un supporto medico, sociale e psicologico completo per le persone con disabilità.

Affinché queste imprese sociali siano finanziariamente sostenibili, le persone con disabilità impiegate devono essere in grado di fornire un livello minimo di prestazioni economicamente utilizzabili. Al momento dell'assunzione, questo deve essere almeno la metà del livello di prestazione di una persona senza disabilità che svolge lo stesso lavoro.

## *Modulo di preparazione al lavoro*

Nel modulo di preparazione al lavoro, le imprese sociali forniscono posti di formazione per le persone con disabilità. Nell'autunno 2015 è stato istituito un nuovo focus: l'apprendistato delle imprese sociali. Alle persone con disabilità non solo viene offerta un'opportunità a bassa soglia per acquisire competenze, ma anche ottenere l'accesso a una formazione professionale di alta qualità sotto forma di apprendistato. Si prevede di estendere gradualmente questa misura in modo da rendere disponibili entro il 2021 un totale di circa 130 posti di apprendistato.

L'obiettivo della formazione è che superando un esame di apprendistato, i partecipanti possano essere inseriti più facilmente in posti di lavoro e che possano essere integrati in modo sostenibile nel mercato del lavoro generale.



## CAPITOLO 9

### Modelli Occupazionali in Italia

*Danilo CALABRESE*

#### **L'inserimento lavorativo dei disabili in Italia tra laboratori protetti e ingresso nel mercato del lavoro aperto attraverso lo strumento del lavoro assistito.**

Questo articolo descrive lo sviluppo del diritto al lavoro per le persone con disabilità, e i servizi di supporto che, di conseguenza, sono stati istituiti per dare attuazione a tale diritto, all'interno del contesto italiano. Dopo un breve excursus storico sull'evoluzione della normativa che regola l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, questo articolo ha introdotto la distinzione tra l'esperienza nel mercato del lavoro aperto e nei laboratori protetti. Infine, l'articolo si conclude con la presentazione dei servizi offerti ai dipendenti con disabilità in Italia.

#### **1. Breve panoramica storica**

La legge 25 marzo 1917, n. 481, sanciva il collocamento obbligatorio dei caduti di guerra e di coloro che avevano subito amputazioni; questa normativa era vista come una sorta di risarcimento per coloro che avevano subito danni a causa del conflitto. (Medeghini, 2011). Con la promulgazione della Costituzione Italiana, invece, tale diritto è stato esteso a tutte le persone disabili e sono stati individuati i servizi pubblici preposti alla sua attuazione. Ciò ha portato alla nascita di una serie di autorità locali e nazionali che, con compiti diversi, sono stati incaricati di attuare azioni a favore dei lavoratori disabili (D'Alonzo, 1998).

I bisogni delle persone disabili sono stati catalogati per patologia e, sulla base di questa classificazione, sono state emanate leggi speciali, come quelle per i ciechi o per i sordi (Violino, 2011). Oltre a questa categorizzazione, questo periodo storico è stato caratterizzato anche dalla volontà di gestire la presenza dei disabili separandoli dal resto della società attraverso la creazione di apposite scuole e laboratori protetti. (Canevaro, 2007). Un ruolo particolarmente significativo è stato svolto dai centri diurni, che si sono concretizzati in spazi appositamente predisposti, gestiti da assistenti sociali, in cui vigeva un'organizzazione simile a quella aziendale. (Cipolla, 2011). Qui gli utenti potevano trascorrere la loro giornata, sperimentando le proprie capacità e

cercando di acquisire competenze utili per un eventuale ingresso nel mondo della produzione (Errani, 2000). In un periodo caratterizzato dal mito della produzione, chi frequentava questi laboratori aveva la possibilità di guadagnarsi un'identità di lavoratore e, allo stesso tempo, poteva continuare a risiedere all'interno del proprio nucleo familiare. ( Rausei , 2011). Nonostante l' obiettivo dichiarato dei centri fosse quello riabilitativo, e quindi fossero intesi come luoghi di transito e passaggio, molto spesso si trasformavano in aree di parcheggio, dove il lavoratore sostava per lunghi periodi (Mannucci, 1997).

All'interno della struttura l'utente svolgeva attività ripetitive, che non stimolavano l'acquisizione di nuove competenze; inoltre, la scarsa possibilità di avere contatti e occasioni di confronto con il mondo esterno non favoriva la socializzazione. (Colombo, 2007). Entrare in questi spazi, quindi, rischiava di essere una scelta definitiva e immutabile, che non aveva possibilità di sviluppo futuro (Lepri, 2004).

## **2.Inserimento lavorativo delle persone con disabilità: una corsia preferenziale**

A partire dagli anni '60 si è aperto un ampio dibattito su una serie di questioni:

- le associazioni di persone con disabilità hanno introdotto una nuova percezione e un nuovo modo di affrontare i loro bisogni nella società; (Napoli, Occhino , Corti , 2010)
- è cresciuto il numero degli alunni che frequentano le scuole, il che ha reso sempre più urgente la necessità di chiarire il ruolo che l'educazione può svolgere nella loro crescita; ( Rondanini , 2011)
- si è verificato un processo di deistituzionalizzazione (denominatore comune delle politiche socio-sanitarie in diversi Paesi europei) che ha trasferito alcuni aspetti della cura delle persone con disabilità dalle istituzioni chiuse alle comunità locali; Gaspare , 2012)
- si sono sviluppati alcuni movimenti di opposizione alle forme di assistenza psichiatrica attuate all'interno degli ospedali e degli istituti di obbligo, che hanno contribuito ad accrescere l'attenzione e il senso di responsabilità sociale nei confronti delle persone con disabilità (Giustini, 2011).

Tutti questi elementi hanno rafforzato la convinzione che le persone con disabilità hanno gli stessi bisogni degli altri cittadini (casa, istruzione e lavoro, per esempio) (Canevaro & Mandato, 2004) e che è dovere della società non solo

proteggerle, ma soprattutto progettare tutte le opportunità necessarie per garantire il rispetto di tali diritti. ( Micheli , 1981). In questo senso, la possibilità di avere un'occupazione è un fattore chiave sia a livello individuale sia per poter partecipare attivamente alla vita della società ( Pavone , 2010).

Per poter usufruire delle opportunità previste dalla normativa, gli aspiranti lavoratori con disabilità devono presentarsi davanti ad una commissione medica, che: certifica la possibilità di lavorare, assegna loro una percentuale di invalidità e redige un verbale in cui indica tutte le restrizioni alle attività lavorative. Tale documento sarà il punto di riferimento per comprendere quali mansioni il dipendente può svolgere e da quali, invece, deve essere esonerato. (Boffò, 2012).

Quando il candidato è in possesso della certificazione, ha due diverse possibilità di accesso al mercato del lavoro: la cooperativa sociale o la valutazione all'interno delle realtà di libero mercato (Battafarano & Fontana, 2001). Nella cooperativa sociale possono essere assunti tutti i lavoratori svantaggiati (a prescindere dalla patologia), per una percentuale pari al 30% dell'organico; le aziende, invece, possono assumere chi ha un tasso di invalidità superiore al 45%, per una percentuale proporzionale al numero totale dei dipendenti (Assennato & Quadrelli, 2012).

La normativa stabilisce anche il sistema di incentivi (e sanzioni) che accompagnano le assunzioni. In particolare, le cooperative sociali beneficiano di riduzioni del pagamento dei contributi per i propri dipendenti; le imprese beneficiano di maggiori incentivi per maggiori percentuali di invalidità, mentre incorrono in sanzioni quando non adempiono ai propri obblighi (Battarella, 2009). Infine, le sanzioni principali possono essere di due tipi: una sanzione, proporzionale al numero di giorni di ritardo nell'adempimento degli obblighi, oppure l'obbligo di inserire in organico il candidato disabile, che viene selezionato dai garanti della regolamentazione, senza possibilità di rifiuto (Messori & Silvagna, 2012).

### **3.Laboratori protetti: cooperative sociali**

Le cooperative sociali sono uno strumento di integrazione e crescita, sia collettiva che soggettiva, basato sul riconoscimento dei diritti di ogni lavoratore. La cooperativa si basa su un modello in grado di sostenere l'emancipazione dei cittadini in difficoltà, incoraggia un approccio proattivo e promuove un processo di crescita che

mira alla conquista di modi di vita e di comportamento, come autodeterminazione possibile. Pur essendo presente una dimensione di produttività ed efficienza, la cooperativa agisce soprattutto in termini sociali e partecipativi, in quanto è attenta alla crescita personale e professionale dei propri dipendenti e mira a favorirne il benessere. (Vella, 2011).

Il suo obiettivo principale, infatti, è la creazione di opportunità formative specifiche per persone con disabilità in diversi settori economici come l'agricoltura, il commercio e i servizi. In tal modo persegue anche l'interesse generale della collettività, che tende allo sviluppo umano e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione dei servizi sociali, sanitari ed educativi (Villa, 2011). La cooperativa sociale diventa così un ambiente particolarmente adatto a dare risposte efficaci alle esigenze occupazionali delle persone con disabilità, perché offre un percorso individualizzato, in grado di offrire competenze tecniche per portare a termine le mansioni richieste, e per far fronte all'incertezza, al precariato e allo stress derivante dal lavoro. Nello specifico, il modello cooperativo sociale offre alcuni servizi (Striano, 2010):

- promuove lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, spendibili nel mercato del lavoro, attraverso la formazione professionale e l'apprendimento attivo sul campo;
- offre consulenza per l'orientamento e, se necessario, la riqualificazione professionale dei propri utenti;
- costruisce relazioni con la comunità locale, caratterizzate da una flessibilità dei servizi e da una forte motivazione del personale, appositamente formato per lavorare con le persone con disabilità;
- può stipulare accordi con aziende per ottenere ordini; in questo caso il dipendente è dipendente di tali società, ma lavora all'interno della cooperativa;
- progetta e segue, l'attivazione di esperienze professionali esterne alla cooperativa, attraverso convenzioni con strutture ed enti attivi nel territorio;
- fornisce consulenze e varie forme di supporto aziendale, nonché formazione specifica dei colleghi che interagiscono con il dipendente e monitoraggio delle attività.

In sintesi, la cooperativa sociale: favorisce il riconoscimento sociale dei bisogni umani; incoraggia la cooperazione e la condivisione di esperienze; migliora il senso di responsabilità individuale e collettiva; consente la costruzione di un progetto strutturato e continuo, basato sulle esigenze dei singoli utenti (Borgnolo, 2009).

Nonostante i suoi numerosi pregi, questa soluzione presenta alcuni limiti, principalmente di natura economica.

La maggior parte degli interventi è legata alla presenza di risorse economiche che, molto spesso, sono limitate e ciò condiziona le possibilità di creare occasioni di contatto con il mondo esterno. Inoltre, quando le persone con disabilità varcano la soglia della struttura, rischiano di rimanervi, senza alcuna possibilità di accesso al mondo del lavoro. In altre parole: da luogo transitorio, la cooperativa può trasformarsi in un grande (e statico) contenitore, che occupa la maggior parte del tempo quotidiano dei suoi utenti. ( Lepri , 2008).

#### **4.Ingresso nel mercato del lavoro aperto: inserimento mirato nelle imprese**

Oltre all'eventuale presenza all'interno di cooperative sociali, le persone con disabilità possono essere assunte anche all'interno di aziende. La prima normativa a disciplinare tale opportunità è stata la Legge 2 aprile 1968, n. 482, denominata Collocamento Obbligatorio. In pratica, i datori di lavoro con più di 35 dipendenti erano obbligati ad assumere una quota di lavoratori disabili. ( Scorcelli , Santus , 2006). Il collocamento è stato gestito dal servizio pubblico regionale, secondo l'ordine di iscrizione nell'elenco delle categorie protette. Pertanto, il datore di lavoro ha segnalato il suo obbligo e il candidato che occupava in quel momento la posizione più alta in graduatoria è stato automaticamente assegnato a tale società. Tale legge, tuttavia, si è rivelata inefficace ed è rimasta inapplicata, a causa delle numerose criticità che presentava.

In primo luogo, non c'era corrispondenza tra le competenze del lavoratore e le esigenze dell'organizzazione. ( Buzzelli , 2012). Inoltre, non esistevano forme di sostegno e accompagnamento del neofita all'interno dell'ambiente lavorativo e, talvolta, potevano esserci anche vincoli oggettivi che ne impedivano la permanenza (barriere architettoniche, ad esempio). Infine, le aziende spesso hanno preferito pagare multe (spesso irragionevoli), piuttosto che assumersi l'onere dell'assunzione del dipendente (Bucci, 2010).

Tutte queste ragioni hanno portato a sostituire la disciplina con la Legge 12 marzo 1999, n. 68, nota come Collocamento Mirato dei Lavoratori Disabili nelle Organizzazioni . (Il Cairo, 2007). L'elemento di continuità con la normativa precedente

è l'obbligo per i datori di lavoro di assicurarsi di avere una percentuale di dipendenti disabili, proporzionale al numero dei dipendenti. I numeri sono così distribuiti: un dipendente con disabilità, se i lavoratori sono quindici; due dipendenti portatori di handicap, se i lavoratori sono inferiori a cinquanta; e il 7% della forza lavoro, per le organizzazioni più grandi. (Provincia di Milano, 2001).

L'aspetto innovativo è il cambio di prospettiva, sintetizzato dal passaggio dal lavoro obbligato al lavoro mirato. Ciò significa che l'occupazione non è più un abbinamento meccanico, ma l'esito di un processo che coinvolge diversi attori, oltre ai dipendenti disabili e ai referenti delle organizzazioni. L'occupazione mirata, quindi, è l'insieme degli strumenti che permettono di inserire le persone con disabilità nel posto giusto per loro, attraverso l'analisi dei posti di lavoro disponibili, e la valutazione delle loro capacità.

L'obiettivo finale è quello di attivare un circolo vizioso che porti sia il dipendente che l'organizzazione ad essere soddisfatti dell'esperienza che condividono. La normativa prevede ancora che il servizio sia gestito dai dirigenti provinciali ma, questa volta, prevede una serie di opportunità, a disposizione gratuita degli enti, in virtù di un incentivo statale specificamente destinato all'inserimento lavorativo. (Cappai, 2003). I principali servizi che possono essere offerti alle aziende sono:

- la convenzione: l'azienda può stipulare una convenzione con i servizi pubblici, al fine di programmare con loro i tempi di assunzione, e decidere insieme i passaggi utili a favorire l'assunzione di un candidato che soddisfi, per quanto possibile, le esigenze di l'azienda; (Giorgini, 2010).

- la selezione del candidato, tra quelli presenti nell'elenco delle categorie target, al fine di individuare il profilo che meglio risponde alle esigenze dell'organizzazione (Cendon, 1997).

- scouting aziendale per valutare le possibili mansioni da assegnare al nuovo assunto (Buzzelli, 2012);

- lo stage, ovvero un periodo di prova di durata variabile (da 60 a 90 giorni), che non comporta alcun costo per l'azienda e consente di verificare direttamente sul campo le competenze del dipendente;

- il supporto di un tutor che possa monitorare il percorso del dipendente con disabilità e offrire consulenza e supporto all'organizzazione. (Angeloni, 2010).

In sintesi, la normativa intende garantire che i dipendenti possano occupare una posizione idonea, attraverso l'analisi della mansione e delle caratteristiche del candidato, e la presenza di supporti per la soluzione dei problemi che possono incontrare con l'ambiente, gli strumenti e le relazioni, all'interno luogo di lavoro. (Bombelli & Finzi , 2008). Nonostante le opportunità evidenziate, i limiti rimangono. Innanzitutto, anche se l'inserimento lavorativo è diventato mirato, l'imposizione legislativa rimane la principale, se non l'unica, modalità di ingresso dei lavoratori con disabilità nelle organizzazioni. In secondo luogo, permane il vincolo delle risorse economiche disponibili: a seconda del numero di persone da collocare, per ogni dipendente viene assegnata una quota che determina anche le prestazioni erogabili. ( Colasanto , 2007). Particolarmente critica, inoltre, è la possibilità di attuare misure di monitoraggio, soprattutto di lungo periodo, che rendono difficile ottenere riscontri sui risultati conseguiti. ( Cardini , 2005). E ancora, la normativa definisce gli strumenti e individua i servizi pubblici preposti alla loro erogazione, ma non determina specificatamente le modalità di attuazione. Per questo ogni regione gestisce autonomamente l'intero processo con l'ausilio dei vari enti locali, creando disparità tra i diversi territori. (Depretis, 2011).

## **5.L'attuazione di progetti di inserimento lavorativo in azienda: il modello Lombardia**

Ciascun servizio pubblico regionale organizza e gestisce autonomamente il proprio servizio mirato per l'impiego. Utilizzando questo servizio, le aziende affidano ad esso il compito di individuare il candidato che meglio risponde alle proprie esigenze; viceversa, i candidati delegano l'individuazione dell'organizzazione che più si avvicina alle loro caratteristiche. Il servizio regionale della Lombardia ha predisposto una scheda operativa, utilizzata su tutto il territorio, per raccogliere informazioni sulla domanda e sull'offerta di lavoro. Successivamente, ha istituito dei tavoli di lavoro, definiti Tavoli di Area, che si riuniscono periodicamente, con l'obiettivo di realizzare concretamente l'incontro tra lavoratori e aziende. Ogni tavolo è coordinato da un organismo, denominato capofila, accreditato dalla regione come responsabile dell'intero processo di reclutamento. Si tratta solitamente di istituzioni operanti nel campo della formazione, che sono affiancate nel loro compito da altri enti,

già attivi sul territorio:

- cooperative sociali che sappiano valutare le capacità dei lavoratori e siano in grado di offrire spazi di lavoro utili per individuare le attività a loro più idonee;
- associazioni di genitori capaci di costruire reti di collaborazione tra famiglie diverse, e capaci di offrire informazioni sulle patologie di cui soffrono i propri figli;
- centri di salute mentale che curano determinate tipologie di lavoratori, e possono fornire consulenza, sia al lavoratore stesso che alle aziende;
- i referenti delle scuole secondarie (istituti e centri di formazione professionale) che attuano percorsi personalizzati di alternanza scuola-lavoro per gli studenti che frequentano il corso triennale e si preparano all'inserimento nel mondo del lavoro.

Il coinvolgimento di queste organizzazioni nella definizione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro non è direttamente richiesto dalla legge, ma è piuttosto il risultato della valorizzazione delle diverse esperienze già attive nei territori. Tutti questi attori sono importanti, poiché oltre alle loro competenze tecniche, sono in grado di fornire un particolare punto di vista che può favorire il successo dell'esperienza. Infine, testimoniano l'impegno e la presenza di un insieme di pratiche che, nel tempo, sono diventate un prezioso bagaglio che consente di andare oltre i meri obblighi imposti dalla normativa. D'altra parte, come già sottolineato, un'organizzazione di questo tipo porta con sé il rischio di una frammentazione dei progetti, e la conseguente diversità tra le diverse realtà territoriali.

### **Conclusioni e Sviluppi Futuri**

La normativa intende garantire l'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro attraverso due diversi canali: le cooperative sociali e il libero mercato del lavoro. La prima si occupa della predisposizione di progetti personalizzati per i propri utenti, che ne favoriscano la crescita personale e professionale e consentano loro di acquisire competenze utilizzabili nel secondo contesto. Qui i candidati possono entrare in virtù dell'obbligo per le aziende di assumere una percentuale di dipendenti con disabilità. Questo regolamento da solo potrebbe non essere sufficiente a garantire un'esperienza positiva.

L'obbligo, infatti, rischia di essere considerato ingiusto dai datori di lavoro se non ci sono adeguate forme di sostegno per riconoscere e valorizzare il contributo che



i dipendenti con disabilità possono apportare all'azienda. Per questo sono importanti i servizi mirati per l'impiego che, attraverso il processo di selezione, mirano a definire la migliore corrispondenza possibile tra le caratteristiche dei dipendenti e quelle delle organizzazioni. La legge affida a ciascun territorio la possibilità di definire, autonomamente, le modalità per attuare queste forme di sostegno. La Regione Lombardia ha istituito i Tavoli d'Ambito che coinvolgono le organizzazioni che, a vario titolo, hanno le competenze utili per una buona esperienza lavorativa. Sembrano emergere alcuni aspetti decisivi, di cui occorre tenere conto nella realizzazione dei progetti:

- la predisposizione di un profilo del candidato contenente tutte le informazioni circa le caratteristiche della patologia, le capacità lavorative (attuali e potenziali), le aspettative e gli interessi;
- l'individuazione di un compito che soddisfi una reale esigenza dell'organizzazione in quel momento, garantendo un reale vantaggio sia per il dipendente che per l'azienda;
- la sinergia tra i diversi servizi, utile per consentire lo scambio di informazioni sul candidato e la condivisione delle diverse competenze di ciascuno;
- collaborazione tra istituzioni educative e servizi che si occupano di inserimento lavorativo, al fine di costruire progetti che accompagnino i giovani disabili e le loro famiglie;
- la preparazione dei datori di lavoro che, per poter accogliere dipendenti con disabilità, devono disporre di una formazione adeguata che li aiuti a comprendere le esigenze delle persone disabili, ma anche dei colleghi che devono relazionarsi con loro.

Tale prospettiva, capace di valorizzare l'incontro tra le caratteristiche dei dipendenti e quelle delle organizzazioni, può favorire il riconoscimento delle capacità dei dipendenti, inclusi quelli con disabilità. Infine, il meccanismo dell'inserimento mirato, che intende individuare la posizione migliore per il neofita, potrà poi essere utilizzato per tutti i percorsi di assunzione e non solo per quelli destinati a persone con disabilità. Solo per chi appartiene a categorie protette. In quest'ottica, per ciascun dipendente, viene individuata la posizione che, all'interno dell'azienda, favorisce la valorizzazione delle sue caratteristiche.

## ESEMPI DI BUONE PRASSI

### **La governance del sistema cooperativo trentino: il ruolo della Federazione trentina delle cooperative**

Un sistema di governance complesso: l'importanza delle reti per il movimento cooperativo. Fin dall'inizio, l'organizzazione delle reti è stata una caratteristica fondamentale delle cooperative in molti paesi occidentali. Ad esempio, i tentativi delle cooperative di consumatori di centralizzare i magazzini o le attività di acquisto creando gruppi regionali o nazionali all'ingrosso in Svezia, Regno Unito e Italia nel corso del XIX e XX secolo (Friberg et al 2012; Consumerism 2005), o la creazione di Federazioni Nazionali costituite da tutte le cooperative di un unico Paese, a partire dagli ultimi decenni dell'Ottocento. A sottolineare l'importanza delle reti, nel 1966 l'idea della cooperazione tra cooperative è diventata uno dei Sette Principi Cooperativi. Solitamente la cooperazione tra cooperative assume due forme distinte. Il primo tipo di rete è rappresentato dalle organizzazioni di vertice, che normalmente hanno una moltitudine di agenzie provinciali o locali. Questi gruppi sono stati istituiti quasi ovunque per rappresentare le istanze cooperative nell'arena sociale o politica. Le due maggiori organizzazioni di vertice italiane sono la Legacoop (di origine socialista) e la Confcooperative (di origine cattolica). Nel contesto italiano forniscono anche assistenza tecnica, legale e contabile alle cooperative, oltre a vigilare sui loro conti (dal 1947, come richiesto dalla legge italiana, vengono periodicamente inviati ispettori per controllare i conti delle singole cooperative e per controllare che siano osservato il proprio statuto). Le funzioni dell'organizzazione italiana di vertice sono completate dalla presenza di un insieme di Associazioni Nazionali, una per ogni singolo settore in cui operano le cooperative italiane.

Quest'ultimo fornisce una gestione indipendente e progetta strategie mirate per l'intero settore che rappresentano. Questa descrizione potrebbe sembrare un'organizzazione top down in cui la singola cooperativa applica una strategia scelta altrove. La situazione è però completamente diversa perché sia l'organizzazione di vertice che le associazioni di categoria hanno molti enti locali (a livello provinciale o regionale) che svolgono ruoli fondamentali all'interno del sistema cooperativo. Possiamo considerare ogni ente locale come una sorta di sistema locale che a sua volta è legato all'intero sistema cooperativo.

Al dettaglio, stanze di compensazione nel settore bancario o gruppi di marketing e commercio nell'agroindustria . Consente lo sfruttamento delle economie di scala, l'utilizzo di competenze e capitale umano non disponibile all'interno delle singole cooperative, o l'esercizio del monopsonio ( Menzani Zamagni 2010). Frequentemente sono stati istituiti anche alcuni tipi di collegamenti formali che favoriscono l'atteggiamento collaborativo delle cooperative. Ad esempio, i gruppi all'ingrosso erano spesso costituiti come cooperative di secondo livello, dette consorzi, che potevano quindi ammettere come soci solo cooperative.

L'idea di un consorzio ha una lunga storia sia nella storia italiana che in quella austriaca. Come abbiamo già accennato nella prima parte di questo rapporto, in Austria l'idea del consorzio è venuta da Raiffeisen. Inoltre la legge del 1873 che rese possibile la creazione di imprese cooperative prevedeva anche i consorzi. In Italia i consorzi acquisirono l'autonomia giuridica nel 1909 (Legge n. 422, 25/1909), consentendo loro di partecipare a gare d'appalto fino al valore di 2 milioni di lire. In realtà, tali consorzi esistevano già da diversi anni, in forma locale o provinciale, creati dalle cooperative di consumatori per dotarsi delle strutture necessarie per la vendita all'ingrosso, ma privi di una propria personalità giuridica. La seconda metà del Novecento vedrà l'ulteriore ampio ricorso ai consorzi, come mezzo per favorire la crescita e l'efficienza economica delle cooperative minori. Nel 1951 i consorzi di questo tipo erano almeno 109, operanti in vari settori. Erano particolarmente importanti nel settore agricolo (soprattutto nella raccolta del latte e nella caseificazione), nel commercio al dettaglio e nel settore dell'elettronica. In generale erano ben capitalizzati e, in alcuni casi, di consistenti dimensioni. Nel 1981 esistevano in Italia 882 consorzi di questo tipo.

Sebbene fossero ancora più comuni nel settore agricolo, c'era anche un numero significativo nei settori dell'artigianato, dell'edilizia e dei trasporti. La storia dei consorzi rivela che hanno dato un contributo fondamentale allo sviluppo e all'ammodernamento delle cooperative in molti settori e hanno dato un contributo significativo al successo di alcune cooperative di consumo e agroindustriali. Negli ultimi tre decenni molti consorzi hanno cambiato struttura a causa della legge del 1983 (n. 72 del 19 marzo, cd Visentini ) che ha dato alle cooperative (compresi i consorzi) la possibilità di diventare soci in società per azioni. Ciò ha creato i presupposti per la

creazione dei gruppi cooperativi. In sintesi, la nascita dei consorzi e il loro successivo sviluppo si intreccia strettamente con la storia del movimento cooperativo italiano e ha rappresentato un punto di riferimento nel modello Raiffeisen. Hanno consentito un sistema che collega i vari diversi cooperative e ha incoraggiato la modernizzazione. Il movimento cooperativo italiano può essere rappresentato come una rete senza scala con molte diverse tipologie di hub: i Consorzi, l' Organizzazione Apex Nazionale, l' Organizzazione Apex Regionale (come la Federazione Trentina), le Associazioni di settore, le più grandi cooperative (che di solito sono organizzati come gruppi cooperativi). La Federazione del Trentino e le sue Associazioni di categoria così come i numerosi consorzi con sede nella provincia di Trento sono importanti snodi dei movimenti cooperativi italiani.

Nel corso degli anni il movimento della cooperazione, rappresentato dalla Federazione delle cooperative trentine ( Federazione Trentino della Cooperazione ), ha gestito con successo attività economiche e sociali, fungendo anche da catalizzatore per l'organizzazione e la coesione sociale. Il concetto di autonomia è ampiamente utilizzato dal suo Presidente nelle riunioni annuali della Federazione. Con una preoccupazione primaria per lo sviluppo della comunità, le cooperative continuano a rappresentare un modello di impresa economica che tiene in grande considerazione i valori democratici e umani. La sua capacità di evolvere da modello difensivo per le famiglie povere e i piccoli agricoltori verso un attore (o attore) economico che affronta le rendite economiche o i fallimenti allocativi del mercato è la prova della sua forza e determinazione politica a costruire un'azione per soddisfare le preferenze dei membri.

La Federazione Trentina è l'unica organizzazione riconosciuta che rappresenta, assiste, tutela e vigila sulla crescita del movimento della cooperazione nella provincia di Trento. La Federazione si fonda sui valori e principi cooperativi espressi dall'ACI (Alleanza cooperativa internazionale) e sui solidi principi della dottrina sociale della Chiesa. La Federazione in questo modo si propone di “contribuire al miglioramento sociale ed economico della persona, della comunità e del territorio coordinando lo sviluppo della cultura cooperativa e dell'impresa” (FTC, 2010). Il metodo è quello di unire le forze fungendo da centro di servizio che promuove e vigila sui soci (art.4 dello Statuto, 2014). Si tratta quindi di una piattaforma con regole formali interne e routine per raggiungere decisioni condivise e politiche comuni ispirate ai principi della

cooperazione e mitigare le tensioni che inevitabilmente provengono da diversi settori cooperativi.

Oltre al coordinamento con la Provincia (albo provinciale delle cooperative), come guida per l'interazione con i soci, la Federazione combina un mix di politiche hard e soft. Le politiche hard riguardano principalmente il finanziamento di nuove cooperative o iniziative strategiche per la cooperazione. Nell'ambito di una strategia proattiva, i prestiti e le sovvenzioni sono finalizzati da Promocoop Trentina SPA nel suo ruolo di braccio finanziario della Federazione (80% di proprietà) che gestisce e gestisce la Cassa Mutua e la Cassa Partecipativa istituite dalla LP n. 16 del 12 settembre 2008. Un altro strumento è fornito da Cooperfidi SC, che garantisce i finanziamenti alle cooperative associate concessi da banche o altri finanziatori. Fondata nel 1980, la cooperativa conta 1 175 membri, la maggior parte dei quali nel settore agricolo.

Le soft policy fanno invece parte dei servizi che si occupano di modificare i comportamenti individuali con particolare attenzione agli aspetti organizzativi, alla formazione, alla verifica e alla consulenza. Gran parte dell'attività quotidiana della Federazione è svolta dai Dipartimenti/Uffici della Federazione (figura 15 in basso). Le attività sono progettate per supervisionare le cooperative associate e rafforzare la loro struttura imprenditoriale.

Quando necessario, la Federazione fornisce anche servizi di elaborazione dati e supporto amministrativo (contabilità, supporto legale, fiscale, sindacale, organizzativo, tecnico e finanziario). Come si può vedere, la Federazione è altamente istituzionalizzata, con strutture e processi formali che sono importanti per trasformare il suo Consiglio in un efficace dispositivo di governance. L'Assemblea è l'organo che stabilisce l'indirizzo strategico generale della Federazione. È composto da tutte le cooperative, aziende o associazioni associate che integrano il sistema cooperativo locale e le imprese sociali senza scopo di lucro. L'Assemblea (ordinaria) è convocata almeno una volta all'anno.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da un Presidente e da 22 membri eletti tra gli amministratori e membri delle categorie cooperative federate. Ai membri del Consiglio Direttivo spetta il più ampio potere di dirigere e gestire l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Federazione e di adeguare lo statuto alle disposizioni di legge. Il Consiglio può altresì delegare un Comitato Esecutivo a

deliberare sui poteri di sua competenza. Il Consiglio nomina il Direttore Generale della Federazione. Il Comitato Esecutivo: ha il compito di coordinare le attività del Consiglio, assicurando l'attuazione degli indirizzi determinati dal Consiglio di Amministrazione. Il Direttore Generale è Capo di Gabinetto, sovrintende alle funzioni di coordinamento e controllo della struttura operativa. Compito particolare del Direttore Generale è quello di attuare le deliberazioni e le indicazioni del Consiglio e del Comitato Esecutivo, assistere il Consiglio nella definizione delle strategie, dei piani e dei programmi e assicurare il coordinamento e il collegamento tra i Comitati.

Comitati consultivi. La Federazione ha due comitati consultivi che fungono da canale per lo scambio di idee e opinioni. Il Consiglio nomina i componenti di entrambi i comitati. Da due diverse prospettive, questi comitati svolgono un ruolo fondamentale per una Federazione ampia e diversificata. Svolgono un ruolo fondamentale nell'attuazione di tre incarichi distintivi: orientamento allo sviluppo del business, metodi per migliorare la partecipazione dei membri e strategie per massimizzare il capitale dei membri e superare potenziali rivalità. I Comitati sono quindi coinvolti in specifici ambiti di condivisione delle informazioni, tra i componenti eletti e tra i settori di cooperazione. In pratica, gli incontri sono una forma efficace di coordinamento che contribuisce a un maggiore allineamento all'interno e tra i settori.

I Comitati di Settore ( Comitati di Settore ) riflettono la base settoriale della Federazione. Con circa 25 membri eletti ciascuno, compresi alcuni membri del Consiglio, i quattro comitati hanno un compito consultivo per l'analisi delle problematiche specifiche del settore e la definizione dell'indirizzo strategico all'interno di ciascun settore cooperativo. I loro membri sono nominati dal Consiglio.

Il secondo comitato, il Comitato Tecnico Intercooperativo ( Comitato Tecnico Intercooperativo ), con 18 membri eletti e 11 dirigenti interni o direttori della Federazione, ha il compito di fornire consulenza su questioni tecniche e su questioni di politica strategica di ampio respiro relative alla cooperazione internazionale e alla geocooperazione. I due comitati si riuniscono almeno quattro volte l'anno. Le loro raccomandazioni sono rivolte ai Direttori Generali. Il dibattito sulla governance non sembra intaccare le dinamiche organizzative e la complessa struttura della Federazione, che rimane allineata ai valori fondanti e ai principi storici della cooperazione. In pratica la resilienza è dovuta a diversi altri

fattori: pragmatismo basato sui risultati positivi che sono stati raggiunti; gradualità nell'accettare la dimensione commerciale che soddisfa gli scopi sociali; fiducia nella nuova gestione professionale, e nelle modalità manageriali, dei grandi consorzi di settore. In questa prospettiva evolutiva la cooperativa è un'impresa in sé, con molti fornitori di input (agricoltori, risparmiatori/famiglie, lavoratori) come proprietari e un obiettivo comune di massimizzare il surplus o il benessere dei membri aggregati (Feng- Hendrikse 2008). Tuttavia sembra che i valori e le pratiche cooperative tradizionali, così come la prospettiva evolutiva, siano state sfide da parte delle cooperative sociali che hanno portato nella Federazione nuove intuizioni e idee e, spesso, hanno sollevato questioni difficili che riflettono il suo fondo- la cultura e la pratica orientata all'azione. Le nuove idee si fondano sui valori dell'impresa sociale, sulla responsabilità sociale e sui concetti della società civile (Putman, 2004; Bruni-Zamagni , 2004).

Essendo i membri più attivi, hanno proposto e realizzato iniziative a sostegno della partecipazione delle donne, la promozione dell'imprenditorialità, del lavoro autonomo e della cooperazione intersettoriale. Questi temi sono ritenuti strategici per il rilancio di una "società civile" (Salvatori 2011) in particolare per la nuova generazione di operatori con proposte interessanti quali il "Piano d'ambito economico ", "the Hub", e PartecipAzione . La governance interna è supportata da 7 società associate:

1. Promocoop Trentina spa nasce nel 1992 è una Onlus a cui è stato affidato il compito di gestire i Fondi Mutui ( Fondo Mutualistico ) del movimento della cooperazione in Trentino. Le risorse del fondo sono utilizzate per promuovere e sviluppare nuove imprese e iniziative cooperative. Con LP n. 16/09/2008 Promocoop , nell'ambito di un piano strategico a sostegno del movimento, gestisce il Fondo Partecipativo con quota pubblica è pari al 49% di ogni intervento.

2. Cooperfidi SC nasce nel 1980 con lo scopo di facilitare l'accesso dei soci al credito alle migliori condizioni possibili e di coordinare i rapporti con le banche per limitare il costo delle garanzie finanziarie . Cooperfidi apre anche all'agricoltura e alle imprese individuali nel 1998.

3. Coopersviluppo spa nasce per promuovere e sostenere iniziative di sviluppo delle cooperative di consumatori. E' stata costituita nel 1996 a Trento dai soci SAIT, Federazione Trentina, Cassa Centrale Banca, Cooperfidi e Promocoop .

4. Formazione Lavoro spa è un'organizzazione istituita dalla Federazione, dai Consorzi di secondo livello e dalle cooperative nel 2001 per offrire momenti formali di apprendimento e formazione ai dipendenti, al management e ai soci delle imprese cooperative. Formazione Lavoro svolge anche attività di ricerca, formazione a distanza e offre supporto formativo nella creazione di nuove imprese.

5. Assicura Brokers srl , costituita nel 2012, collabora con le migliori compagnie assicurative per offrire servizi assicurativi alle cooperative associate. Assicura offre pacchetti e piani assicurativi che coprono le esigenze dell'impresa cooperativa, sulla base delle loro specifiche esigenze, e svolge ricerche per trovare le migliori offerte disponibili sul mercato. Assicura gestisce anche le polizze e gli eventuali sinistri, contribuendo a ridurre lo stress aggiuntivo per le cooperative.

6. Fincoop spa è la società finanziaria della Federazione, i cui soci fondatori sono i consorzi, con l'originario deposito di 5 milioni, e le casse rurali con 6,8 milioni.

7. Piedicastello , costituita nel 2005 con un capitale sociale di € 1.500.000, è una società per azioni partecipata al 100% dalla FTC per lo sviluppo della "Cittadella della Cooperazione". La priorità prevede il recupero e la riconversione di un'area industriale dismessa di 52.300 mq che ospiterà gli uffici della stessa Federazione, della Cassa Centrale, dei Consorzi di secondo grado e delle sue partecipate. I costi sostenuti dal partner attuativo, inizialmente coperti da finanziamenti garantiti dalla FTC, nel 2013 sono stati trasferiti alla Federazione con l'erogazione di un finanziamento di 14,83 milioni di euro, primo evento nella storia recente della Federazione. Pur non agendo a braccio della Federazione, nella rete sistemica del movimento cooperativo possiamo inserire Cooperazione Salute, associazione mutualistica fondata nel 1996, che offre



prestazioni complementari e integrative ai soci di cooperative sanitarie e assistenziali. Negli ultimi anni, Cooperazione Salute ha predisposto e proposto diverse convenzioni innovative con enti pubblici e privati per la copertura dei compensi e dei costi delle prestazioni (es. cure odontoiatriche) escluse dal pacchetto di prestazioni obbligatorie finanziate dal sistema sanitario nazionale.

Il ruolo contemporaneo della Federazione per/per il movimento cooperativo La Federazione riunisce 273.000 membri individuali organizzati in 533 cooperative (rispettivamente, 501 cooperative e 32 entità affiliate) di tutti i settori cooperativi. La Federazione impiega 187 persone, di cui 92 donne e 95 uomini (Assemblea FTC, 2014). L'efficacia della governance della Federazione e del suo processo decisionale è significativamente influenzata dalle reti professionali e sociali formali e informali che i operatori hanno saputo costruire. Durante la rassegna si è esaminato il ruolo degli eletti e delle reti di dirigenti a più livelli, all'interno della Federazione e all'interno delle cooperative federate. Tali operatori sono stati definiti come soggetti aventi una carica elettiva negli organi di governo che non sono coinvolti nella gestione quotidiana o che ricoprono una posizione dirigenziale nelle cooperative o nei consorzi affiliati.

Le reti possono essere preziose per la Federazione per i seguenti motivi: in primo luogo, i collegamenti con cooperative (pari) attraverso membri del consiglio e direttori consentono a una cooperativa o a un consorzio di accedere alle informazioni, anche prima della loro divulgazione pubblica. Tali informazioni sono particolarmente preziose quando i collaboratori pianificano alleanze strategiche o si espandono in nuovi mercati o attività. L'avviso tempestivo di cambiamenti aziendali critici consente alle cooperative di riconsiderare e adeguare la propria strategia in tempo. Inoltre, i collaboratori con solide reti sono figure rispettabili nella comunità locale con accesso a politici, organizzazioni dei datori di lavoro e autorità di regolamentazione.

Le reti non solo aumentano l'influenza dei operatori, ma apportano anche competenze, conoscenze e informazioni aggiuntive alle cooperative e alla Federazione, il che può portare a una migliore governance e miglioramenti delle prestazioni. Pertanto, una grande rete riflette informazioni, reputazione ed esperienza e può essere considerata una garanzia della qualità FTC. Le connessioni e le relazioni formali possono essere costruite per diversi scopi: accumulare discrezionalità manageriale e

potere di governance che potrebbero consentire al collaboratore di influenzare il processo decisionale del consiglio o di raccogliere e condividere informazioni tra altri attori e cooperative federate.

Mentre la prima funzione può essere misurata da connessioni adiacenti o dirette, la seconda può essere rappresentata dalla distanza delle connessioni indirette come proxy della rete orientata all'informazione. Tuttavia, queste due funzioni non sono esclusive: le misure dirette che esprimono influenza e potere manageriale catturano anche la capacità di raccolta di informazioni che potrebbe influenzare molte attività a valle (indirette) a vantaggio della governance di tutte le cooperative (Hendrikse & Feng, 2013).

**SEZIONE 4**  
**ACCORDI E PROTOCOLLI LOCALI DEL MINISTERO**  
**DELL'ISTRUZIONE NAZIONALE E DEL**  
**GOVERNATORE**

*Şenay Kızılkum , Ebru Söğüt & Kadir Kılıç*

Nel \_ era dell'informazione e della tecnologia , che è il scorso punto di umanità , il qualità del \_ umano potere da prendere parte nel \_ processi . Anche cambiato . IL sociale sviluppo mossa Quello società Volere fare per non ritardare \_ dietro IL volte e per competere con IL mondo , sarà raggiunto \_ con qualificato manodopera nel \_ economia da raggiungere IL livello Quello Volere Incontrare IL esigenze dell'età . \_ IL formazione di questo necessario manodopera sarà possibile \_ con formazione scolastica Con IL formazione scolastica regolamenti Quello IL età bisogni , il mercato economico , dove feroce la concorrenza è vissuta , lo farà Anche Avere IL possibilità di restare davanti al \_ concorrenza con suo qualificato manodopera . IL forza lavoro con IL necessario le attrezzature e le qualifiche sono diventate importante non solo su un locale base , ma anche nel globalizzazione mondo . IL qualità dell'istruzione e la sua risposta ai bisogni direttamente simulare economico e sociale sviluppo . Essendo inserirsi nella vita lavorativa è un diritto per l'umanità , oltre che un importante fattore nel trovare IL direzione di un individuo vita sociale ed essere inclusi nella società . Essendo coinvolto anche nella vita lavorativa contribuisce alla \_ acquisizione di un sociale ambiente e socializzazione del \_ persona di aggiungendo un materiale valore al \_ persona . Dal momento che il posto Dove IL individuale spende IL la maggior parte del tempo nella vita quotidiana è il lavoro ambiente , altro aree della vita sono determinato secondo questo \_ zona . Nell'altro \_ parole , un grande parte della vita prende forma di vita aziendale . È uno scientifico fatto Quello lavoro Anche dà un'identità al individuale e altro identità Sono a forma di secondo questa identità . A questo punto , la vita lavorativa ha molto importante posto in ordine per gli individui con intellettuale disabilità chi può lavorare per continuare loro vive in una qualità modo . La partecipazione alla vita aziendale può essere un mezzo per provvedere

finanziario opportunità al \_ persona , oltre che abilitante loro di prendere parte alla vita sociale .

Disabilitato individui vogliono essere impiegati in posti di lavoro adatto a loro al fine di contribuire alla \_ società di produrre per sostenere \_ \_ loro vite Piace altro individui , ma loro incontrare molti ostacoli in questo riguardo . A questo punto , disposizioni di legge Avere stato fatto in tanti aree nel nostro paese . Questi regolamenti Avere fornito relativamente facile occupazione per il disabilitato . IL Primo regolamento per quanto riguarda IL occupazione del \_ disabili nel nostro il paese è tranquillo vecchio . Per quanto riguarda IL responsabilità dell'assunzione \_ Disabilitato persone , è regolamentato di L' articolo 13 del Marittimo Lavoro Legge n. 854 adottata il 20.04.1967. In questo articolo , si legge che " Il datore di lavoro O del datore di lavoro rappresentanti entro IL portata di questo legge Sono obbligato ad assumere disabili ed ex condannati marittimi nella loro posti di lavoro a norma con IL disposizioni , principi , misure e condizioni del \_ Lavoro Diritto e il imparentato regolamento " . Per quanto riguarda occupazione nell'articolo 50 della Costituzione del 1982 , "Nessuno può essere impiegato in posti di lavoro che non rispettano con loro età , sesso e potere . Minori e donne , così come quelli con disabilità fisiche e mentali , sono appositamente tutelato dal punto di vista lavorativo condizioni . Inoltre , ai sensi dell'articolo 61/2 del \_ Costituzione , l stato è dato responsabilità di provvedere IL necessario strumenti per il reintegrazione del \_ Disabilitato con IL disposizione che " il stato prende misure da garantire IL protezione del \_ disabili e loro integrazione in vita sociale " . L'articolo 30 del Lavoro La legge n. 4857 lo ha reso legale obbligatorio da assumere Disabilitato personale non solo per il pubblico settore ma anche per il privato settore . C'è anche un criminale \_ sanzione per aver evitato questo obbligo legale . Datori di lavoro Sono obbligato ad assumere il 3% di disabili O ex detenuti e detenuti . Questo tasso è del 4% per il pubblico istituzioni . Esso non va dimenticato che " lavorano " per il disabili non è solo un lavoro . È il \_ legame lo farà stabilire con IL realtà della vita. È uno strumento Attraverso che può sentire che è una parte " rispettabile " del società e che può rispettare stesso . È un diritto Quello Volere impedire lui da trascorrendo la sua vita all'interno del mura , abbandonate al \_ pietà della sua famiglia . Questo è anche un requisito per essere uno stato e avere un sociale coscienza . Nel nostro paese , norme legali in questo campo Sono basato su molto

vecchio anni e ciascuno periodo mantiene suo posto e importanza nel \_ piano di sviluppo del nostro paese . Nonostante questo , il desiderato punto di lavoro non è stato raggiunto . Al inizio del \_ politiche Quello dovrebbe essere prodotto per il disabilitato , nuovo occupazione politiche in entrambi nazionale e locale livello viene al \_ avanti per portare \_ \_ IL disabili alla vita lavorativa . Per questo ragione , pubblico , civile società , università e industria collaborazioni guadagno Grande importanza , ed è necessario formalizzare questi collaborazioni con protocolli da preparare e reciprocamente firmato Secondo il \_ Istituto di lingua turca (TDK), the parola protocollo , che ha vari significati , è passato in Nostro lingua da il francese " protocollo " e significa " il documento firmato al \_ fine di una riunione , sessione , indagine , il minuti del \_ accordo fatto fra diplomatici " .

Protocolli Sono contratti firmato fra due feste . IL accordi firmato fra IL due istituzioni , in cui IL scopo , scopo e tutto altro regole Sono determinato , sono chiamato protocolli . Si possono fare protocolli fra due istituzioni O fra Di più di due istituzioni . Periodi di protocollo Sono Generalmente fatto per essere valido per due anni , ma questo periodo può essere prorogato O accorciato Se desiderato . Se IL situazioni specificato nel \_ protocollo per iscritto di IL parti non si verificano , il protocollo può essere terminato unilateralmente O bilateralmente .

Protocolli sono un testo legale Quello supporti interistituzionale collaborazione e garantisce Quello affari e transazioni Sono portato fuori in un sano modo . Essi Sono IL testi che definiscono il lavorare e determinare IL scopo , così come il doveri e responsabilità del \_ feste . Essi Sono testi Quello bisogno di essere attentamente preparato e sono vincolante . Essi Sono testi Quello eliminare controversie fra IL feste.

Testi di protocollo, che Sono preparato con noncuranza e senza attenzione e la mancanza di base giuridica, possono mettere in difficoltà le istituzioni situazione. Esso non va dimenticato Quello IL preparato protocolli non può contenere regolamenti contrario all'internazionale \_ legge, convenzioni, costituzione, leggi, decreto leggi, regolamenti e circolari .

Protocolli dovere soddisfare con disposizioni di legge vigenti . IL scopo del \_ protocolli dovrebbero essere considerati come testi supporto interistituzionale cooperazione Quello non sono regolamentati O contrari a leggi regolamenti circolari e

non devono contenere disposizioni illegali. Di conseguenza, il protocollo preparazione dovrebbe essere come nell'allegato 1 con IL questioni da considerare.

### **Allegato-1 Guida alla preparazione del campione Protocolli**

**PROTOCOLLO**  
**GUIDA ALLA**  
**PREPARAZIONE**



# CONTENUTI



<b>Programma Di Studio. ....</b>	<b>3</b>
<b>Reparazione Del Protocollo .....</b>	<b>4</b>
<b>Formato Protocollo Testo ... ..</b>	<b>13</b>
<b>Bozza Di Protocollo .....</b>	<b>14</b>



# PROGRAMMA DI STUDIO



## **1. PROTOCOLLO DI STUDIO RACCOMANDATO**

Enti o organizzazioni che vogliono fare un protocollo, con una lettera ufficiale che dichiara il contenuto e lo scopo del protocollo, dichiarano di voler fare un protocollo. riferiscono.

## **2. STUDIO DEL PROTOCOLLO PROGRAMMA**

Dopo che la richiesta di un protocollo è stata ricevuta dai partner, la Commissione di valutazione del protocollo si riunisce e decide se il protocollo può essere fatto o meno. Se si decide di fare un protocollo; L'istituzione o l'organizzazione che vuole fare un protocollo è chiamata a preparare la bozza del protocollo.

La bozza di protocollo predisposta viene esaminata dalla Commissione di Valutazione del Protocollo e sottoposta al direttore dell'ente o organizzazione dopo aver apportato le ultime correzioni.

Dopo l'approvazione dei responsabili dei soci, il protocollo viene firmato tra le parti.

# SEZIONI DEL PROTOCOLLO



## SEZIONI DEL PROTOCOLLO

In questa sezione vengono fornite informazioni sulle strutture generali, sui contenuti e sui formati dei protocolli.

Il protocollo è composto dai seguenti elementi:

1. Copertina
2. Scopo
3. Ambito
4. Base
5. Parti
6. Abbreviazioni e definizioni
7. Obbligo

Vediamo il processo di preparazione del protocollo su uno schema:

# COPERTINA DEL PROTOCOLLO

## **COPERTINA:**

Nell'angolo in alto a destra della copertina è presente il logo dell'istituzione o dell'organizzazione che ha firmato il protocollo. Al centro della copertina, il nome delle parti e l'oggetto del protocollo sono scritti in carattere Times New Roman, in stampatello maiuscolo e con caratteri di 18 punti. Nella parte centrale inferiore della copertina sono scritti in 12 punti il nome e l'anno del mese in cui è stato firmato il protocollo.

Di seguito è riportato un esempio della copertura del protocollo:

ISTITUZIONE  
LOGO

ISTITUZIONE  
LOGO

MINISTERO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE  
DIREZIONE GENERALE DEL LIFE LONG LEARNING  
CON .....  
FRA  
PROTOCOLLO SPECIALE DI COLLABORAZIONE  
EDUCAZIONE

..... , 2022

## SEZIONE SCOPO

### **SCOPO:**

In questa sezione, lo scopo del protocollo è brevemente indicato. Di seguito è riportato un esempio di intenti del protocollo:

### **SCOPO**

#### **Articolo 1.**

Lo scopo di questo protocollo è quello di aumentare le qualifiche dei dipendenti nel nostro paese in collaborazione con il Ministero della Pubblica Istruzione Direzione Generale per l'Apprendimento Permanente .....  
..... garantire che coloro che parteciperanno all'occupazione ricevano certificati fornendo formazione professionale.

# SEZIONE SCOPO

## **SCOPO:**

In questa sezione, si afferma quali principi e procedure saranno applicati nell'esecuzione del protocollo.

Di seguito è riportato un esempio di ambito del protocollo:

## **ESEMPIO:**

### **SCOPO**

#### **Articolo 2.**

Questo protocollo è firmato dal Ministero della Pubblica Istruzione, Direzione Generale per l'Apprendimento Permanente ..... Copre i principi e le procedure relative all'aumento delle qualifiche dei dipendenti nel nostro paese, alla formazione professionale e alla certificazione di quelli da assumere.

# SEZIONE BASE

## **BASE:**

In questa sezione si precisa che il protocollo è stato predisposto sulla base di quale legge, regolamento e decreto.

Di seguito sono riportati esempi di leggi, regolamenti e decreti che dovrebbero essere scritti nella sezione di riferimento:

## **ESEMPIO:**

### **BASE**

#### **Articolo 3.**

Questo protocollo

- Legge fondamentale sull'istruzione nazionale n. 1739,
- Legge sull'istruzione professionale n. 3308,
- Decreto Legge n. 652 sull'organizzazione e i compiti del Ministero della Pubblica Istruzione,
- Regolamento sull'istruzione professionale e tecnica,
- Regolamento sulle istituzioni educative non formali del Ministero della Pubblica Istruzione,
- È stato preparato sulla base del regolamento sui beni mobili.
- Legge sull'istruzione professionale n. 3308,
- Sull'organizzazione e sui doveri del Ministero della Pubblica Istruzione n. 652

Decreto Legge,

- Regolamento sull'istruzione professionale e tecnica,
- Regolamento sulle istituzioni educative non formali del Ministero della Pubblica Istruzione,
- È stato preparato sulla base del regolamento sui beni mobili

# SEZIONE PARTI

## **PARTI:**

In questa sezione sono indicati i nominativi, gli indirizzi aperti, i numeri di telefono e di fax e gli indirizzi internet dei soggetti che sottoscriveranno il protocollo.

Di seguito è riportato un esempio di come indicare le parti.

## **ESEMPIO:**

### **PARTI**

#### **Articolo 4.**

Le parti del presente protocollo;

a) Ministero della Pubblica Istruzione Direzione generale delle scuole tecniche per l'apprendimento permanente / Ankara Telefono: 0312 212 99 56 Fax: 0312 212 99 58 b)

.....

# ABBREVIAZIONI E DEFINIZIONI

## **ABBREVIAZIONI E DEFINIZIONI:**

Questa sezione contiene abbreviazioni e definizioni nel protocollo. Ecco un esempio di come specificare abbreviazioni e definizioni:

## **EXAMPLE**

### **ABBREVIATIONS AND DEFINITIONS**

#### **Article 5.**

MPI	:	Ministero della Pubblica Istruzione,
APCFDG	:	Direzione Generale dell'Apprendimento Permanente, Centri di Formazione
CPI	:	Professionale,
Institute	:	Centri di Pubblica Istruzione,
	:	Istituti di Maturazione,



# SEZIONE OBBLIGHI

## **OBBLIGHI:**

In questa sezione sono specificati in dettaglio gli obblighi delle parti del protocollo. Di seguito è riportato un esempio di come specificare gli obblighi.

## **ESEMPIO:**

### **OBBLIGHI**

#### **Articolo 6.**

##### **6.1. Obblighi di LLVTC:**

- 
- 

##### **6.2. Obblighi delle direzioni provinciali/distrettuali dell'istruzione nazionale:**

- 
- 

##### **6.3. Obblighi di HEM, MEM e Istituti:**

- 
- 

##### **6.4. Obblighi di Aziende, Istituzioni o Organizzazioni:**

- 
-

# ESECUZIONE E DISPOSIZIONI VARIE

## **ESECUZIONE E DISPOSIZIONI VARIE:**

Questa sezione contiene varie disposizioni relative all'esecuzione del protocollo.

Di seguito viene fornito un esempio.

## **ESECUZIONE E DISPOSIZIONI VARIE**

### **Articolo 7.**

..... \_ \_

### **Articolo 8.**

Nei corsi non verrà addebitato alcun compenso ai tirocinanti/studenti a qualsiasi titolo.

### **Articolo 9.**

Se ritenuto necessario dai centri, possono essere realizzati protocolli aggiuntivi.

### **Articolo 10.**

Questo protocollo è valido per 2 (due) anni e LLCTV può avvalersi del proprio diritto di terminare unilateralmente il protocollo se lo ritiene necessario.

### **Articolo 11.**

Questioni che non sono incluse nel protocollo, in primo luogo secondo la legislazione pertinente, se non nell'ambito delle regole di buona volontà, comprensione reciproca e conciliazione tra le parti. è risolto.

### **Articolo 12.**

Questo protocollo è... è composto da articolo e ..... pagine, ..... //2022

È stato firmato in tre copie alla data di

# FORMATO PROTOCOLLO TESTO

## **1. Pagina disposizione**

Nel testo del protocollo vanno lasciati 4 cm dal bordo sinistro di ogni pagina e 2,5 cm dagli altri bordi (basso, alto, web). Il testo deve essere allineato ai bordi sinistro e destro.

## **2. Carattere da utilizzare, Interlinea e disposizione**

Il protocollo è preparato con programmi di pacchetto di elaborazione testi avanzati che possono essere eseguiti con il sistema operativo Windows in un ambiente informatico. Le stampe sono prese da stampanti laser o a getto d'inchiostro. Nel protocollo non sono presenti correzioni, cancellazioni o raschiature manuali o dattiloscritte.

Nei testi in chiaro viene utilizzato il carattere Times New Roman di 12 punti. Il testo è scritto in lettere verticali e regolari. Le lettere in grassetto sono generalmente utilizzate nelle intestazioni. Tuttavia, se si desidera attirare l'attenzione su alcune parole o frasi, sono in grassetto e/o in corsivo. scrivibile.

I testi in chiaro sono scritti con spaziatura 1,5 . La lunghezza (intervallo) dal bordo inferiore di una riga al bordo inferiore dell'altra riga, 0 pt prima e dopo è . Mentre i titoli di 1° grado si scrivono giustificati a sinistra, i titoli di 2 °, 3°, 4° grado si scrivono di 7 caratteri (1 cm) rientrati (come un paragrafo). Rimane 1 spazio dopo il titolo di 1° grado; Dopo i titoli di 2 °, 3° e 4° grado non è lasciato spazio tra il titolo e il testo. Tuttavia, viene lasciato 1 spazio alla fine del testo sotto il titolo di ogni grado.

Le intestazioni dei paragrafi iniziano con 7 caratteri (1 cm) rientrati. Nessuna spaziatura prima o dopo i paragrafi.

Le linee rette giustificano destra e sinistra. Due spazi dopo punto, esclamativo e punto interrogativo; uno spazio carattere viene lasciato dopo gli altri.

Nessuna intestazione è scritta come ultima riga della pagina. Se non può contenere almeno altre 2 righe, il titolo è nella pagina successiva.

La prima riga di un paragrafo non può essere scritta come ultima riga della pagina e l'ultima riga del paragrafo non può essere scritta come prima riga della pagina.

# BOZZA PROTOKOLLO



*KURUM LOGOSU*

**T.C.  
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI  
HAYAT BOYU ÖĞRENME GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
İLE**

**İŞ BİRLİĞİNDE .....**  
**İLİŞKİN PROTOKOL**

..... 2013

# BOZZA PROTOCOLLO

## SCOPO

### Articolo 1.

Lo scopo di questo protocollo è cooperare con il Ministero della Pubblica Istruzione, Direzione Generale per l'Apprendimento Permanente. Aumentare le qualifiche dei dipendenti nel nostro paese in collaborazione con, fornire formazione professionale a coloro che parteciperanno all'occupazione e ottenere certificati.

## SCOPO

### Articolo 2.

Questo protocollo è firmato dal Ministero della Pubblica Istruzione, Direzione Generale per l'Apprendimento Permanente ..... in collaborazione, per accrescere le qualifiche dei dipendenti nel nostro Paese, i principi e le procedure relative alla formazione professionale e alla certificazione degli assunti. copertine.

## BASE

### Articolo 3.

Questo protocollo;

- Istruzione nazionale di base n. 1739 legge,
- Istruzione professionale n. 3308 legge,
- Legge n. 652 su Organizzazione e Compiti del Ministero della Pubblica Istruzione decreto,
- Regolamento del Ministero dell'Istruzione nazionale sugli istituti di istruzione non formale, Ministero dell'Istruzione nazionale Istruzione professionale e tecnica regolamento, preparato in conformità con i suoi termini.

## PARTI

### Articolo 4.

le parti del presente protocollo;

a) Ministero della Pubblica Istruzione Direzione generale delle scuole tecniche per l'apprendimento permanente / Ankara Telefono: 0312 212 99 56 Fax: 0312 212 99

58

b) .....

# BOZZA PROTOCOLLO

## ABBREVIAZIONI E DEFINIZIONI

### Articolo 5.

In questo protocollo;

NEM	: Educazione Nazionale il ministero,
LLGD	: Apprendimento permanente generale la Direzione,
IFP	: Istruzione professionale centri,
PEC	: Pubblica Istruzione centri,
Istituto	: Istituti di maturazione,

espressione lo fa.

## OBBLIGO

### Articolo 6.

#### 6.1 LGD Obblighi:

**6.1.1** Informare i governatorati (direzioni educative nazionali) del protocollo e pubblicare il programma educativo relativo all'istruzione da realizzare nell'ambito di questo protocollo nel sistema di automazione diffuso. per garantire.

**6.1.2** . Per esprimere un parere sui problemi che non possono essere risolti in loco durante la formazione.

#### 6.2. Direzioni provinciali/distrettuali dell'istruzione nazionale Obblighi:

**6.2.1.** I corsi da aprire nell'ambito del protocollo, l'esecuzione e la supervisione di tutti i tipi di lavori e transazioni relative alle attività da svolgere in conformità con la legislazione. è responsabile.

**6.2.2.** Striscioni, gagliardetti, opuscoli, libri, ecc. da utilizzare nelle attività di promozione e formazione da svolgere nell'ambito del protocollo. Garantire che venga data la necessaria approvazione verificando la conformità del materiale alla normativa di riferimento.

## **6.3. VET, PEC e Istituti Obblighi:**

**6.3.1** Al calendario delle attività del corso in preparazione in collaborazione con l'ente o organizzazione.

**6.3.2** proiettile al centro disposizione nel caso, teorico Andino formazione pratica Per rendere lo spazio fisico necessario per l'educazione pronto per l'educazione.

**6.3.2** Se richiesto e richiesto dall'ente o dall'ente, viene concordato con l'ente o l'ente di assegnare al corso un numero sufficiente di docenti. per garantire.

**6.3.3** Collaborare con l'istituzione o l'organizzazione al fine di determinare e fornire i materiali di consumo da utilizzare nel corso secondo il programma di formazione.

**6.3.4** dei tirocinanti; Conservazione dei propri registri, presenze-assenze e cooperazione con l'istituzione o l'organizzazione in merito a tali questioni fare

**6.3.5** Assistenza necessaria agli istruttori che devono essere nominati dall'istituzione o dall'organizzazione fare

**6.3.6** Procedure di follow-up e controllo necessarie per garantire che il curriculum sia preparato e attuato in conformità con la legislazione. fare

**6.3.7** Assegnazione di un certificato di successo attraverso il sistema e-widespread a coloro che completano con successo i corsi, in collaborazione con l'azienda, eseguire.

**6.3.8** In caso di necessità, in accordo con l'azienda, agli insegnanti tecnici che lavorano presso il centro/scuola saranno fornite le opportunità necessarie per la formazione della conformità al livello richiesto al fine di consentire loro di applicare programmi di formazione applicati. per garantire.

# BOZZA PROTOCOLLO

## **6.2. Azienda, Istituzione o Organizzazione Obblighi:**

**6.2.1** Collaborazione con i responsabili del centro nell'individuazione dei tirocinanti che parteciperanno al corso insieme alla direzione del centro, seguendo i loro registri e assicurando che i tirocinanti continuino la loro formazione e rispettino le regole della disciplina del centro. fare

**6.2.2** Fornire macchinari, attrezzature, materiali, strumenti e strumenti applicativi che non sono disponibili nel centro ma sono necessari per la formazione pratica nel corso.

**6.2.3** Duplicare gli appunti e i documenti formativi necessari per il corso in misura pari al numero dei tirocinanti e consegnarli alla direzione centrale dove è aperto il corso, predisporre gli appunti del corso e corrispondere la royalty fee se ritenuto necessario.

**6.2.4** Fornire gli abiti da lavoro che i tirocinanti utilizzeranno durante il corso, fornire gratuitamente il pranzo e/o la cena durante il corso.

**6.2.5** Tutti i tipi di libri tecnici, cataloghi, pubblicazioni continue ecc. relativi all'ambito dei corsi. al centro fornendo il documento dare.

**6.2.6** In caso di danneggiamento degli impianti del centro, delle attrezzature per l'allenamento e degli altri beni utilizzati nei corsi, farli riparare o fornirne di nuovi con le stesse caratteristiche e consegnarli alla direzione centrale.

**6.2.7** In caso di necessità, formazione di adattamento al laboratorio e al corso professionale degli insegnanti che lavorano nel centro secondo il calendario e il programma da definire dal Ministero. dare.

**6.2.8** Se necessario, le spese di trasporto e alloggio del personale della Direzione Generale che nelle riunioni, esami e osservazioni che si terranno presso la sede del corso da parte dei funzionari della Direzione Generale, nell'ambito di quanto previsto dalla Legge sui dipendenti pubblici n. 657 e la legge sugli assegni n. 6245. incontrare.

**6.2.9.** Pagamenti dei partecipanti al corso relativi ad affari assicurativi e transazioni durante il corso. incontrare.

**6.2.10.** Almeno una volta all'anno predisponendo il Rapporto di Attuazione a LLL ha inviato.



# BOZZA PROTOCOLLO

## **ESECUZIONE E DISPOSIZIONI VARIE**

### **Articolo 7.**

L'istituzione o l'organizzazione che è parte del protocollo non può trasferire i suoi obblighi e poteri nel protocollo a un'altra persona fisica o giuridica a qualsiasi nome.

### **Articolo 8.**

Nei corsi verranno utilizzati programmi approvati dalla Direzione Generale e disponibili nel sistema di automazione diffuso.

### **Articolo 9.**

Organizzazione O Di istituzione, agli allenamenti Frequenteranno carica sotto nessun nome da quelli non prenderà.

### **Articolo 10.**

Se ritenuto necessario dai centri, possono essere realizzati protocolli aggiuntivi.

### **Articolo 11.**

Questo protocollo ha una validità di 2 (due) anni e LLL si avvale del diritto di recedere unilateralmente dal protocollo qualora lo ritenga necessario. al termine del periodo, il protocollo si estingue automaticamente; Tuttavia, alla fine del protocollo, i corsi continuativi sono completati.

### **Articolo 12.**

Le questioni che non sono stipulate nel protocollo sono risolte nell'ambito delle regole di buona volontà, comprensione reciproca e riconciliazione tra le parti.

### **Articolo 13.**

Questo protocollo si compone di 13 (tredici) articoli e cinque pagine. lavoro, ..... / . .....È stato firmato in tre copie il /2013 ed è entrato in vigore. è entrato.



**Bağımsız Yaşam İçin İstihdam**