



I01 REVIEW PAPER ON CONTEXT

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



**REPORT EUROPEO BASATO SU RACCOLTE
DATI E ANALISI EFFETTUATE NEI 7 PAESI
PARTNER (O1)**

**BRIDGES – Broadening positive Reflections on the Issue
of Disability, Generating Empowerment for Stakeholders
Agreement n. 2019-1-PT01-KA204-061388**



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



IO1 REVIEW PAPER ON CONTEXT
REPORT EUROPEO BASATO SU RACCOLTE DATI E ANALISI EFFETTUATE
NEI 7 PAESI PARTNER

1. CARATTERISTICHE PRINCIPALI DEL REPORT EUROPEO	2
2. RICERCA DOCUMENTALE (DESK RESEARCH) – DESCRIZIONE E RISULTATI	4
2.1 QUADRO LEGISLATIVO	4
2.2 RACCOLTA DELLE MIGLIORI PRATICHE RELATIVE ALL'OCCUPAZIONE E ALL'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITA'	10
2.3 PANORAMICA DELLE OPPORTUNITÀ DI FORMAZIONE PER GLI OPERATORI CHE LAVORANO NEL SETTORE DELLA DISABILITA'	16
3. FOCUS GROUP CON GLI OPERATORI E GLI STAKEHOLDER SULL'OFFERTA E LE ESIGENZE DI FORMAZIONE	21
4. QUESTIONARIO ONLINE SULLE ESIGENZE FORMATIVE DEGLI OPERATORI E SULL'EFFICACIA DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO PER I DISABILI	27
5. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI	34
6. ALLEGATI	38



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



1. CARATTERISTICHE PRINCIPALI DEL REPORT EUROPEO

Il presente report europeo sulla raccolta dati e le analisi effettuate nei 7 paesi partner è stato redatto con il coordinamento di InEuropa (IT), nell'ambito del "Review Paper on Context" IO1 che rappresenta le fondamenta del progetto, nonché la sua fase iniziale. Lo scopo della review è raccogliere, aggiornare e condividere informazioni accurate nell'ambito del progetto per porre le sue fondamenta, fornendo input, indicazioni e contestualizzando gli output intellettuali IO2, IO3, IO4.

I risultati e le informazioni ottenute con il report europeo saranno così utilizzati per la progettazione del Curriculum Formativo, gli strumenti digitali, il quadro metodologico per le strategie e l'adattamento rivolti agli educatori.

Il presente report europeo è stato realizzato sulla base dei 7 report nazionali (Portogallo, Grecia, Cipro, Italia, Spagna, Irlanda, Germania) riguardo all'analisi condotta attraverso le seguenti 3 attività principali:

- Ricerca documentale/desk research finalizzata all'acquisizione di informazioni rilevanti sulla legislazione nazionale vigente con specifiche regionali e all'individuazione delle migliori pratiche relative all'occupazione e all'inserimento lavorativo dei disabili
- Gestione di un questionario online condiviso con i partner per analizzare le esigenze di formative degli operatori e raccogliere informazioni sulla loro percezione ed esperienza in relazione all'efficacia dell'inserimento lavorativo dei disabili;
- Organizzazione di Focus Group con operatori e stakeholder, con una metodologia condivisa, volti a discutere ulteriormente le problematiche e i deficit del processo di inserimento lavorativo e dei servizi per disabili, l'offerta formativa attuale e le relative esigenze e pratiche da condividere e da valorizzare; .

I partecipanti al processo di ricerca e review appartengono a queste categorie principali:

- a) Personale dei servizi per l'inserimento lavorativo, la formazione e l'orientamento ai disabili
- b) membri di ONG e CSO, leader o rappresentanti delle comunità locali, personale di enti pubblici per i servizi sociali e l'occupazione
- c) attori chiave del settore del lavoro, come consulenti del lavoro/consulenti per l'impiego, terapisti occupazionali, job coach/facilitatori del lavoro



d) persone con disabilità e/o i loro parenti/accompagnatori

Il report finale sarà finalizzato in un documento con numero ISBN e sarà ampiamente distribuito a eLibraries, alle figure che si occupano di educazione degli adulti, ai legislatori, alle autorità pubbliche, alle ONG e ai rappresentanti delle OSC, agli stakeholder e agli operatori del settore.

O1 si articola nelle seguenti fasi/attività:

- Task 1. Valutazione transnazionale e linee guida per la ricerca, modelli e strumenti di preparazione: Sviluppare strumenti (ad es. questionari online, quadro di valutazione dei bisogni, analisi dei dati e processo di reporting);
- Task 2. Raccolta e analisi dei dati nazionali: In tutti i paesi partner sono stati raccolti dati da varie fonti; 1 focus group con 10 membri del gruppo target e 1 con 10 stakeholder per paese partner, diffusione e raccolta di almeno 30 questionari online tra i membri del gruppo target e analisi dei dati. L'analisi ha fornito al partenariato tutti gli elementi fondamentali, i dati, le informazioni, i dettagli per tutti i parametri dei modelli di disabilità supportati, prospettive formative e i relativi contesti e ogni altra prospettiva. È stata inoltre affiancata una ricerca sulle esigenze formative e di apprendimento dei partecipanti, sugli atteggiamenti e il contesto di percezione, il background, le aspettative, il loro "deficit" – in riferimento alle tre principali categorie di partecipanti alla ricerca
- Task 3. 7 Report dei Paesi UE (rispettivamente Portogallo, Grecia, Cipro, Italia, Spagna, Irlanda, Germania), 1 Report Europeo: i partner hanno realizzato i loro report basati sull'analisi della raccolta dati;
- Task 4. Compilazione della review e della ricerca: Il Review Paper on Context che segue lo stato dell'arte del quadro nazionale e europeo e l'analisi dei deficit fornisce suggerimenti specifici, commenti e feedback sullo sviluppo del curriculum e dell'ambiente online, in termini di contenuti, design e infrastruttura tecnologica.

METODOLOGIA:

La ricerca del progetto BRIDGES condotta in tutti i paesi della partnership è stata coordinata da InEuropa (IT) che ha fornito a tutti i partner i modelli e le griglie necessari oltre ad aver proposto la metodologia d'analisi basandosi sugli obiettivi del primo output intellettuale, nello specifico:



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



- Fornire alla partnership tutti gli elementi fondamentali, i dati, le informazioni, i dettagli sui modelli di disabilità supportati, le prospettive di formazione, l'esistenza dei relativi ambienti di formazione;
- Raccogliere le migliori pratiche sui progetti orientati alle strategie di integrazione sociale dei disabili;
- Ricerca sulle esigenze formative dei partecipanti, gli atteggiamenti e il contesto di percezione, il loro background e le loro aspettative.

2. RICERCA DOCUMENTALE (DESK RESEARCH) – DESCRIZIONE E RISULTATI

2.1 QUADRO LEGISLATIVO

Negli anni il percorso di sensibilizzazione alla disabilità è stato graduale e alcuni passi sono stati cruciali a livello istituzionale mondiale:

- Nel 1980, la Classificazione Internazionale delle Menomazioni, Incapacità e Handicap (ICIDH) dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha introdotto la distinzione tra menomazione, disabilità ed handicap, il secondo inteso come svantaggio a livello personale e il terzo come svantaggio sociale;
- Nel maggio 2001 l'OMS ha adottato l'ICF, la nuova "Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute", attualmente in vigore in 192 Paesi. Essa rappresenta una vera e propria rivoluzione nella definizione e nella percezione del fenomeno in quanto, per la prima volta, si fa riferimento ad un approccio integrato, che coniuga difficoltà personali e sociali. Questo permette la correlazione tra condizione di salute e ambiente, portando alla definizione di "disabilità come condizione di salute in un ambiente sfavorevole";
- I paesi partner sono inclusi nei 192 paesi del mondo che hanno adottato la Convenzione delle Nazioni Unite per i diritti alle persone con disabilità (CRPD).



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



PAESI PARTNER

> PORTOGALLO

In Portogallo, le politiche sociali per i disabili hanno subito ulteriori sviluppi in seguito alla rivoluzione democratica del 1974. L'articolo 71 della Costituzione della Repubblica, incorpora il principio di uguaglianza e il diritto all'integrazione.

Con il Decreto Legge n. 29/2001 del 3 febbraio è stata istituita una strategia di quote di assunzione per i disabili, con un grado di disabilità pari o superiore al 60% nella pubblica amministrazione. La Legge n. 38/2004 del 18 agosto, che ha approvato la Strategia Nazionale per la Disabilità e il Decreto Legge n. 34/2007 del 15 febbraio, proibisce e punisce la discriminazione nei confronti dei disabili.

La Legge n. 7/2008 del 12 febbraio stabilisce che il lavoratore disabile ha gli stessi diritti e gli stessi doveri degli altri lavoratori nell'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione o alla carriera professionale e alle condizioni di lavoro, fatte salve le specificità inerenti alla propria situazione.

Secondo tale legge, lo Stato deve incoraggiare e sostenere l'azione del datore di lavoro nell'assunzione di lavoratori disabili. Inoltre, il datore di lavoro deve adottare misure adeguate affinché la persona disabile possa avere accesso a un lavoro, esercitarlo e progredire nella carriera. La Convenzione per i diritti alle persone con disabilità è stata approvata con la Risoluzione dell'Assemblea della Repubblica n. 56/2009 del 30 luglio, e il Protocollo opzionale alla Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (Risoluzione dell'Assemblea della Repubblica) è stato approvato anch'esso nell'Assemblea 57/2009 del 30 luglio.

Il Segretario di Stato per l'inclusione delle persone con disabilità, guidato da un disabile (non vedente), dipende dal Ministro del Lavoro, della Solidarietà e della Sicurezza Sociale e garantisce il rispetto del Programma di Governo, che comprende diversi punti specificamente legati all'integrazione professionale delle persone con disabilità, facendo riferimento alla questione dell'accessibilità dei trasporti pubblici da parte dei cittadini con disabilità o a mobilità ridotta. Nell'ambito degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio, il Governo ha adottato l'obiettivo 8.5 relativo al raggiungimento, entro il 2030, della piena e produttiva occupazione e di un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore.

L'Istituto Nazionale Portoghese di Riabilitazione è un istituto pubblico, dipendente anche dal Ministro del Lavoro, della Solidarietà e della Sicurezza Sociale, che ha la



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



responsabilità di realizzare e monitorare programmi su aree specifiche per le persone con disabilità;

> GRECIA

Si stima che in Grecia ci siano circa 1.000.000 di persone con disabilità (circa 1 cittadino su 10, è disabile); nonostante questo numero, la Grecia non riesce a garantire loro l'accesso all'istruzione, al lavoro e alla società e, inoltre, le persone con disabilità devono affrontare nuovi tagli alle loro indennità e alle cure mediche (in particolar modo a partire dalla crisi economica del 2008). Molto spesso i più vulnerabili sono i bambini che vengono abbandonati dai genitori. Questi rimangono "bloccati" presso gli istituti, nei "Centri di cura", che non riescono a garantire loro una vita sana e dignitosa. Un'assistenza statale insufficiente, tuttavia, non è l'unica causa di questa situazione. Un altro aspetto riguarda gli stereotipi e i pregiudizi della società nei confronti delle persone con disabilità. Un cambiamento ufficiale ed esemplare nell'atteggiamento nei confronti delle persone con disabilità e nell'approccio alle loro rivendicazioni è stato evidenziato dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD). La Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, così come il suo Protocollo opzionale, sono stati votati in seduta plenaria dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 13 dicembre 2006 e sono entrati in vigore il 3 maggio 2008. Eppure, a dieci anni di distanza, sembra che in Grecia vengano applicati solo parzialmente, come stabilito in linea teorica, ma non in maniera sufficiente.

La legge 4440/2016, in particolare l'articolo 25, facilita l'assunzione di persone con disabilità sia nel settore pubblico, che nel settore privato allargato. Il programma è rivolto alle imprese private, alle cooperative, agli enti sociali e all'economia solidale, e in generale ai datori di lavoro del settore privato che svolgono regolarmente attività economiche, nonché alle imprese locali e di secondo livello dell'amministrazione locale.

> CIPRO

Nel 2017, il Comitato ONU per i diritti delle persone con disabilità (OHCHR) ha pubblicato un documento di raccomandazioni alla Repubblica di Cipro sui diritti dei disabili. Il documento toccava diversi aspetti generali dell'integrazione al lavoro delle persone disabili e allo sviluppo professionale. Il governo ha adottato una serie di misure descritte in dettaglio qui di seguito. In effetti, dal 2017, gli interventi governativi sono molto frequenti e continui.



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



Come tentativo di intervenire in modo orizzontale e olistico, la Repubblica di Cipro ha adottato la prima Strategia Nazionale per la Disabilità 2018-2028, dopo le raccomandazioni presentate alla Repubblica dal Comitato ONU per i diritti della disabilità (OHCHR). La prima Strategia riflette anche i principi stabiliti dalla Strategia Europea per la Disabilità 2010-2020 e dalla Strategia per la Disabilità del Consiglio d'Europa 2017-2023. Lo scopo della prima Strategia Nazionale è definire la visione, i valori, gli scopi e gli obiettivi strategici della Repubblica di Cipro per quanto riguarda l'applicazione dei diritti delle persone disabili. La Strategia ri-orienta tutte le entità competenti e rilevanti della Repubblica verso azioni in grado di migliorare gli standard di vita delle persone disabili.

Parallelamente, la Repubblica di Cipro ha recentemente adottato il secondo Piano d'Azione Nazionale per la Disabilità 2018-2020. Il piano unifica gli sforzi di diversi Ministeri per lo stesso obiettivo e copre vari campi di interesse: Indipendenza, Occupazione, Istruzione, Trasporti e accessibilità, Salute e servizi di riabilitazione, Sensibilizzazione.

In conclusione, se il quadro giuridico e politico di Cipro risulta sufficiente o perlomeno non insufficiente, l'assenza di sensibilizzazione non permette comunque a queste misure di prosperare e raggiungere gli obiettivi, per cui la prospettiva di cambiamento è ancora lontana.

> ITALIA

L'Italia rappresenta un esempio virtuoso a livello europeo in termini di inclusione sociale delle persone con disabilità, a partire dalle scuole primarie dove i bambini che presentano difficoltà sono inseriti nel percorso didattico con l'aiuto di un insegnante di sostegno che li accompagna nel programma educativo e promuove l'inclusione e il rapporto con i loro coetanei.

Per quanto riguarda l'inserimento lavorativo, la svolta in Italia è arrivata con la legge 68/1999 e i suoi relativi aggiornamenti e modifiche, che hanno dettato le regole per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, semplificando negli anni le procedure per facilitare il processo di integrazione. La legge 68/99 attribuisce alle Regioni il compito di organizzare il sistema occupazionale regionale garantendo politiche attive del lavoro e della formazione attraverso l'emanazione di leggi regionali. La desk research si concentra principalmente sul territorio della Regione Emilia-Romagna, dove ha sede InEuropa, citando le normative locali che rafforzano l'attuazione della legge 68, con l'istituzione di un fondo regionale



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



dell'Emilia-Romagna destinato all'occupazione delle persone con disabilità (legge 17/2005) e la successiva legge 14/2015 che regola l'agevolazione dell'occupazione di persone in condizioni di vulnerabilità, che non hanno alcun tipo di certificazione e fino ad allora escluse dai servizi di collocamento mirato.

La desk research evidenzia anche le pratiche e le competenze coinvolte nei vari servizi legati all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità in Emilia-Romagna: dai servizi per l'impiego ai servizi sociali territoriali e alle cooperative sociali.

> SPAGNA

La legislazione spagnola ha integrato la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e le leggi dell'UE in materia. La Spagna inoltre presenta diverse leggi nazionali e regionali riguardanti i diritti dei disabili, a causa della politica decentralizzata e delle autonomie regionali del paese.

In Spagna, l'inclusione sociale è spesso intesa come sinonimo di inclusione nel mercato del lavoro, pertanto, la maggior parte delle misure volte ad assistere le persone con disabilità riguardano il loro accesso al mercato del lavoro. Per facilitare queste misure, lo stato adotta per il settore pubblico delle linee guida rigorose, mentre per il settore privato, l'occupazione viene promossa tramite sovvenzioni e altri incentivi finanziari.

Un'istituzione importante per aiutare l'inserimento lavorativo dei disabili sono i Centros Especiales de Empleo (Centri Speciali per l'Impiego), che attuano i provvedimenti della direttiva per migliorare l'accesso al lavoro nel settore privato. Nonostante ciò, il tasso di attività economica tra le persone con disabilità è, come già detto, significativamente al di sotto della media nazionale.

> IRLANDA

In Irlanda esistono alcune leggi fondamentali, nonché la normativa di riferimento per i diritti delle persone con disabilità cioè L'Employment Equality Act (1998-2015), che ha messo al bando discriminazioni basate sulla disabilità nel lavoro, nella formazione e nei criteri di assunzione. Tuttavia, gli Employment Equality Acts stabiliscono che un datore di lavoro non è obbligato ad assumere o mantenere una persona che non è pienamente competente o in grado di svolgere un lavoro.



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



L'Equality Act 2004 stabilisce che gli individui non devono essere discriminati (direttamente o indirettamente) per nove motivi, nei quali si include il genere, lo stato civile, lo stato di famiglia, l'età, la razza, la religione, la disabilità, l'orientamento sessuale e l'appartenenza alla comunità traveller. La discriminazione diretta consiste nel fare un confronto diretto, ad esempio, tra qualcuno che ha una disabilità e un'altra persona non disabile. La discriminazione indiretta riguarda pratiche politiche apparentemente non discriminatorie, che hanno un impatto discriminatorio sull'individuo o sul gruppo. L'Equality Act mira a promuovere l'uguaglianza proibendo la discriminazione nel lavoro e nella formazione professionale.

Il Disability Discrimination Act 2005 stabilisce che gli enti pubblici hanno l'obbligo di essere proattivi nell'assumere persone con disabilità e fissa al 3% la percentuale minima di assunzione di disabili presso il settore pubblico.

La legge stabilisce una limitazione nell'uso di informazioni provenienti da test genetici per l'impiego. La limitazione dell'uso delle informazioni ottenute dai test genetici garantisce che le persone che possono essere affette da malattie genetiche non siano soggette a un sistema di assunzione irragionevole da parte del datore di lavoro.

Secondo il Safety, Health and Welfare at Work Act 2005, i datori di lavoro devono garantire la sicurezza, la salute e il benessere di tutti i dipendenti sul posto di lavoro. Una menzione speciale viene fatta per i dipendenti con disabilità in quanto i datori di lavoro devono tenere conto delle loro esigenze, in particolare per quanto riguarda porte, passaggi, scale, docce, lavandini, lavabi, gabinetti e postazioni di lavoro.

> GERMANIA

Attualmente in Germania sono state messe in atto le prime strategie per l'inclusione secondo la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Si tratta di una situazione complessa che porta notevoli difficoltà nelle scuole (abolizione delle scuole per bambini disabili e l'inclusione di questi nella normale vita scolastica). Sono inoltre in corso di attuazione delle leggi per migliorare i diritti dei disabili e la promozione dell'assenza di barriere architettoniche.

L'idea di base di aiutare le persone con disabilità ha portato alla creazione di un sistema di assistenza e sostegno altamente differenziato negli ultimi decenni. Queste istituzioni professionali hanno personale altamente qualificato e spesso dispongono di proprie strutture di formazione.



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



Molte strutture e ausili sono unici al mondo, ad esempio il sistema di "assistenza gratuita" o di "riabilitazione professionale", dove le persone che non sono più in grado di svolgere la loro vecchia professione a causa di malattie o disabilità possono imparare una nuova professione. I costi sono coperti dall'assicurazione pensionistica o, in caso di disoccupazione, dall'agenzia di collocamento. Ad esempio, un operaio edile che ha avuto un incidente ed è paralizzato ha la possibilità di imparare una professione completa. Il più delle volte queste persone riescono in seguito a trovare un buon lavoro.

2.2 RACCOLTA DELLE MIGLIORI PRATICHE RELATIVE ALL'OCCUPAZIONE E ALL'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ'

Ogni partner di BRIDGES ha individuato nel proprio paese le migliori pratiche relative all'occupazione e all'inclusione lavorativa dei disabili, in modo tale che queste pratiche servano da ispirazione per il percorso di formazione rivolto ai professionisti che verrà creato nell'ambito del progetto BRIDGES.

Le buone pratiche raccolte sono una base valida per riflettere su ciò che è necessario migliorare per l'inclusione delle persone con disabilità nel collocamento al lavoro. È di fondamentale importanza lavorare sullo sviluppo di particolari competenze trasversali degli operatori per facilitare il processo di inclusione e poter dialogare con il mercato del lavoro, ma anche per mettere in risalto le capacità della persona con disabilità e far incontrare la domanda con l'offerta. La maggior parte delle migliori pratiche è focalizzata sullo sviluppo di specifiche competenze settoriali o sulla messa a fuoco di una particolare disabilità. BRIDGES affronta la questione in modo più ampio, includendo tutte le capacità delle persone con qualsiasi disabilità e concentrandosi sulle competenze del mediatore, elementi necessari per il raggiungimento di tale scopo. Il contributo che vogliamo dare è quello di formare operatori in grado di influenzare l'approccio culturale delle aziende, in modo che sempre più persone con disabilità possano essere viste come portatori di valore e non come un onere da sostenere.

Tutte le migliori pratiche identificate e analizzate possono essere ulteriormente approfondite nei singoli report nazionali forniti da ciascun partner, inclusi in forma completa come ALLEGATI al presente report. Con il presente documento forniamo una selezione delle pratiche più stimolanti nei paesi partner, nonché un campione di pratiche europee e internazionali.



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



> PORTOGALLO

Progetto EMPLAY, promosso dal Comune di Cascais. Tra il 2016 e il 2018, 6 organizzazioni partner hanno sviluppato il progetto Employability Tools Project, sostenuto dal programma Erasmus+ Youth in Action della Commissione Europea, nell'ambito dei Partenariati Strategici del settore (Azione Chiave 2 – Cooperation for innovation and the exchange of good practices) – progetto n. 2016-2-PT02-KA205-003613, con i seguenti obiettivi:

- Aumentare la disponibilità dei giovani alle opportunità imprenditoriali per sviluppare l'occupabilità e il riconoscimento delle competenze personali e professionali;
- Creare e sviluppare 4 strumenti per l'occupabilità, rivolti a persone interessate e a tecnici che si occupano di problemi legati ad essa;
- Contribuire allo sviluppo qualitativo in supporto dei sistemi per l'occupabilità;
- Promuovere la cooperazione tra diversi enti di diversi paesi e settori di attività (organizzazioni della società civile, imprese, organizzazioni pubbliche);
- Sostenere i giovani nello sviluppo delle competenze essenziali per l'occupabilità.

Il progetto è stato creato da un gruppo di formatori, animatori della comunità, orientatori e project manager provenienti da 6 diverse organizzazioni del Portogallo, del Belgio e dell'Italia, i quali hanno raccolto idee per la costituzione dei 4 strumenti per l'occupabilità EMPLAY:

- 1) Agenda: Un'agenda senza date fisse per organizzare le settimane con attività suggerite, domande, sfide e fonti di ispirazione, oltre a domande come "chi sono?" e "cosa voglio ottenere a livello professionale?";
- 2) Gioco: Un gioco da tavolo per confrontarsi, pensare e conoscere i diversi aspetti dell'occupabilità in modo divertente (fino a 15 giocatori);
- 3) App: Un'app per smartphone (Android e iPhone) in cui gli utenti avanzano ogni volta che risolvono le sfide con le loro capacità;
- 4) Manuale sulle competenze in materia di occupabilità: Un manuale pratico per capire come utilizzare gli strumenti EMPLAY nell'intervento educativo o sociale, che comprende anche una raccolta di attività per lavorare sugli aspetti dell'occupabilità in gruppo.

Gli strumenti possono essere utilizzati da studenti, lavoratori o persone in cerca di lavoro, così come da operatori, animatori, educatori sociali ed insegnanti.

Le organizzazioni nazionali che lavorano con persone disabili si stanno già mobilitando al fine di adattare gli strumenti del progetto al target .

Sito web: <https://emplay.eu/pt>



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



> GRECIA

CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE "MARGARITA" è un'Agenzia di Assistenza Sociale che opera come Centro di Recupero – Riabilitazione, Assistenza e Centro di Assistenza diurna ad Atene. L'associazione offre i seguenti servizi a persone con disabilità mentali lievi e moderate di età compresa tra i 14 e i 25 anni:

- istruzione
- formazione professionale speciale
- impiego e supporto professionale
- formazione per assistenza alla vita
- programmi di accompagnamento

Il programma è volto a migliorare le abilità della vita quotidiana (ad es. cucinare, indipendenza, educazione stradale, ecc.), le competenze professionali generali (ad es. responsabilità, coerenza, cooperazione, ecc.) e le competenze professionali specifiche (ad es. uso di macchinari e strumenti e tecniche professionali, ecc.) Lo scopo principale dell'associazione è, quindi, la crescita delle persone con disabilità mentale per favorire lo sviluppo personale, l'autonomia, l'integrazione sociale e professionale degli individui. L'associazione offre inoltre alle persone con disabilità mentale la possibilità di partecipare ad attività sportive, culturali e ricreative.

Sito web: <https://www.eeamargarita.gr/>

> CIPRO

Il progetto "SIDE – Supporting Innovative Models For Deaf Youth Empowerment", finanziato da Erasmus Plus (in collaborazione con organizzazioni di Austria, Cipro, Italia e Slovacchia), ha sviluppato un modello di apprendimento misto basato su linguaggi/arti visive, che mira all'acquisizione di competenze fondamentali e professionali da parte dei giovani non udenti, in modo da sostenere la transizione istruzione-lavoro. Il modello di apprendimento comprende attività di formazione non formale in presenza (formazione outdoor, coaching, improvvisazione teatrale) e attività di apprendimento a distanza basate su moduli didattici professionali sviluppati attraverso video e linguaggio dei segni in un ambiente virtuale.

Sito web: <http://www.side-project.eu/>

> ITALIA



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



L'Associazione Italiana Persone Down (AIPD) si batte da 40 anni per i diritti delle persone con Sindrome di Down, compreso il diritto ad un adeguato inserimento lavorativo. L'associazione realizza progetti di inserimento lavorativo per persone con disabilità intellettiva, partendo dalla riflessione e dalla condivisione degli obiettivi con le famiglie, fino a fornire suggerimenti pratici per coinvolgere le aziende, valutando e selezionando i candidati e infine facendo da tutor ai percorsi di integrazione. Lo strumento principale utilizzato per sostenere le persone con disabilità nella loro formazione verso il lavoro è l'Osservatorio del mercato del lavoro. Questo ente svolge un servizio di consulenza alle aziende, ai disabili adulti e alle loro famiglie, al fine di facilitare l'incontro tra domanda e offerta, monitorando la legislazione vigente e coordinando gli operatori delle Sezioni territoriali dell'AIPD che seguono le prime fasi di inserimento con un tutoraggio sul posto di lavoro.

Sito web: <https://www.aipd.it/site/>

> SPAGNA

Bienal de Arte Contemporáneo: organizzata dalla Fundación ONCE, la Biennale d'Arte Contemporanea è un evento culturale che espone opere di artisti con disabilità. Il progetto, replicato più volte, è stato organizzato per la prima volta a Madrid nel 2006. La Biennale ha come obiettivo aiutare gli artisti con disabilità ad affermarsi sul mercato, quindi una misura di inserimento lavorativo, sia di normalizzare i rapporti tra le persone con disabilità e la società in generale. Il progetto tiene anche conto della realtà dell'ambiente artistico e di come le regolari misure di inserimento lavorativo spesso non funzionano in questo settore, cercando di coprire un'area a cui altrimenti sarebbe più difficile accedere.

Sito web: <https://bienal.fundaciononce.es/>

> IRLANDA

Il programma Willing Able Mentoring (WAM) è un'iniziativa di AHEAD (Associazione per l'Accesso all'Istruzione Superiore e la Disabilità). WAM è un programma di inserimento lavorativo che mira a promuovere l'accesso al mercato del lavoro per i laureati con disabilità e a costruire la capacità da parte dei datori di lavoro di integrare la disabilità nel luogo di lavoro tradizionale. I datori di lavoro che partecipano sono chiamati WAM Leaders e collaborano con WAM per offrire tirocini di lavoro affiancati da mentori e retribuiti alle persone disabili in possesso di laurea. Questa partnership riunisce laureati con disabilità e datori di lavoro in



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



modo che entrambi possano beneficiare l'uno dell'altro e garantire autentiche opportunità di apprendimento per tutti. WAM è unica nel suo genere in quanto cerca di coinvolgere e sostenere i datori di lavoro nello sviluppo del loro potenziale e di quello dei laureati con disabilità. Dal 2005, il programma WAM ha fornito loro oltre 400 posti di lavoro.

Sito web: <https://www.ahead.ie/wam>

> GERMANIA

Progetto ZIPP per persone con malattie mentali: realizzato dall'Accademia di Klausenhof per conto dell'Agenzia del Lavoro. Si rivolge a persone con invalidità permanente a causa di una malattia mentale e che quindi non sono più in grado di svolgere il loro lavoro, e per questo disoccupate. Questo progetto offre loro l'opportunità di apprendere una professione commerciale, che potranno poi esercitare in un ambiente meno stressante. Lo scopo principale è quello di progettare il processo di apprendimento e adattarlo alle condizioni e alle esigenze specifiche del target. I formatori sono insegnanti di commercio (contabilità, acquisti, ecc.). monitorati con costanza da uno psicologo.

Sito [web:https://www.akademie-klausenhof.de/berufliche-rehabilitation/erwachsene/bildungsangebot/zielorientierte-integration-fuer-personen-mit-psychischer-beeintraechtigung/](https://www.akademie-klausenhof.de/berufliche-rehabilitation/erwachsene/bildungsangebot/zielorientierte-integration-fuer-personen-mit-psychischer-beeintraechtigung/)

ESEMPI DI BUONE PRATICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI

Progetto PROFARM – Empowerment professionale e personale nell'agricoltura sociale, finanziato con il sostegno della Commissione Europea.

L'obiettivo principale è quello di sperimentare un modello che possa contribuire al benessere, alla crescita professionale/personale e all'integrazione sociale degli studenti IFP con disabilità nel campo della produzione agricola. L'obiettivo è rimodellare l'integrazione orizzontale attraverso le persone con disabilità, le loro famiglie, le scuole, i servizi socio-sanitari e i partenariati privati, per facilitare l'occupazione e l'inclusione sociale dei giovani disabili attraverso l'Agricoltura Sociale. Nello specifico il progetto si è focalizzato sull'individuazione di sinergie trasversali e partnership multiprofessionali per garantire servizi integrati a favore dell'utente/studente come persona. Le attività di PROFARM si sono svolte in tre paesi europei (Italia, Germania e Olanda), con un patrimonio socio-economico e geografico eterogeneo. L'approccio strategico di PROFARM si è basato su quattro



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



pilastri valutati durante l'implementazione delle sperimentazioni nazionali: strategia/metodo di gestione dei casi; procedure e linee guida di co-progettazione; orientamento professionale e sviluppo delle competenze; valutazione delle esigenze dell'agricoltura sociale.

Sito web: <http://profarmproject.eu/>

Disability Inclusion Lab A livello internazionale, il Disability Inclusion Lab con sede nei Paesi Bassi, creato da Light for the World, ha un ruolo importante. È uno spazio dove ONG, organizzazioni a tutela di disabili, governi e aziende di diversi paesi si riuniscono per rendere i loro programmi inclusivi, realizzando progetti di inclusione innovativi e fornendo consulenze di esperti. Gli stakeholder confrontano e sviluppano soluzioni pratiche per superare le barriere che impediscono alle persone con disabilità di partecipare in egual misura allo sviluppo e alla società. Attraverso la formazione e la consulenza, le conoscenze vengono condivise tra le diverse organizzazioni, i metodi già testati vengono strutturati e poi messi a disposizione di un vasto pubblico.

Sito web: <https://lab.light-for-the-world.org/>

Il progetto ValueAble, cofinanziato dal programma Erasmus+ (Azione Chiave 2, Partenariati Strategici), nasce dal progetto precedente "A ValueAble Network". I partner coinvolti hanno sede in Italia, Spagna, Portogallo, Turchia e Ungheria. L'obiettivo principale è l'accesso delle persone con disabilità intellettiva al mondo del lavoro nel settore dell'ospitalità (alberghi, ristoranti, fast food, ecc.) attraverso il consolidamento e l'espansione della rete europea ValueAble Network, costituita da aziende favorevoli all'inserimento lavorativo.

La terza edizione del progetto sarà in continuità con le due precedenti e utilizzerà gli stessi strumenti: il marchio, un'app per rendere i tirocinanti e i lavoratori con disabilità più autonomi sul lavoro, dei video tutorial per la formazione del personale aziendale e un corso di formazione a distanza per i manager.

Inoltre, saranno sviluppati quattro nuovi strumenti:

- un protocollo rivolto alle catene di alberghi e ristoranti
- un protocollo di accreditamento per le agenzie di formazione che intendono operare all'interno di ValueAble
- un corso HACCP in linguaggio ad alta comprensibilità
- un corso di formazione a distanza per i tutor delle agenzie formative che intendono accreditarsi per operare all'interno di Valueable e banca dati delle risorse multimediali.

Per testare i quattro nuovi strumenti, il progetto prevede stage in loco e all'estero, con i membri del network.



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



Sito web: <https://www.aipd.it/site/value-able/>

Il progetto **Work-based Entrepreneurship Training for People with Disabilities** riguardante la formazione all'imprenditorialità lavorativa per persone con disabilità è co-finanziato da Erasmus+ e coinvolge partner provenienti da Polonia, Italia, Francia e Spagna. L'obiettivo principale del progetto è stato quello di promuovere l'imprenditorialità inclusiva per le persone con disabilità fisiche sviluppando una metodologia basata sul mentoring e sul coaching sul lavoro. Il progetto intendeva:

- Sviluppare una guida nel campo dell'imprenditorialità inclusiva per i mentori di persone con disabilità fisiche
- Preparare un corso di formazione online per i mentori di persone con disabilità fisiche
- Sviluppare la guida all'avvio di attività per le persone con disabilità fisiche
- Preparare un corso di formazione online per la creazione di un'impresa volto a persone con disabilità fisiche.

Il corso di formazione si suddivide in due tipi di corsi online: il primo è rivolto a imprenditori e formatori di IFP, che sono disposti a fare da mentori e coach per persone con disabilità, e mira a migliorare le competenze dei mentori o dei coach per poter aiutare le persone con disabilità a valutare e migliorare il loro senso di iniziativa, nonché a stabilire nuovi obiettivi individuali; il secondo tipo è dedicato alle persone con disabilità, per migliorare le loro competenze nella ricerca di attività e settori economici adatti allo sviluppo di un'impresa o di un lavoro autonomo e nella pianificazione di una start-up.

Sito web: <https://lms.wot-project.eu/>

2.3 PANORAMICA DELLE OPPORTUNITÀ DI FORMAZIONE PER GLI OPERATORI CHE LAVORANO NEL SETTORE DELLA DISABILITÀ'

Nei diversi paesi coinvolti nel progetto ci sono proposte formative non specificatamente dedicate alla formazione di un operatore responsabile dell'impiego di persone disabili. Queste proposte formative trattano diversi argomenti che possono rafforzare/implementare quelle competenze e conoscenze utili per lavorare con persone con disabilità o con politiche attive per il lavoro.

> PORTOGALLO



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



Istituto per l'impiego e la formazione professionale (Instituto de Emprego e Formação Profissional – IEFP). L'IEFP è un istituto pubblico dipendente dal Ministro del Lavoro, della Solidarietà e della Sicurezza Sociale ed è l'ente responsabile dell'occupazione a livello nazionale. La sua missione è promuovere la creazione e la qualità dell'occupazione e di contrastare la disoccupazione, attraverso l'attuazione di politiche attive per l'occupazione, in particolare la formazione professionale. L'IEFP è anche responsabile della formazione e della qualificazione professionale delle persone con disabilità, in collaborazione con l'Istituto Nazionale di Riabilitazione. La normativa di riferimento per la formazione e la qualificazione professionale delle persone con disabilità è il Decreto Legge n. 290/2009, del 12 ottobre 2009, poi modificato e ripubblicato con il Decreto Legge n. 108/2015, del 17 giugno.

Inoltre, ci sono 308 associazioni a tutela delle persone disabili in Portogallo. Molte di esse hanno programmi di formazione ed inserimento professionale e sono sostenute dalle delegazioni locali dell'IEFP e dagli stessi comuni.

I dati raccolti permettono di affermare che non mancano le offerte formative per le persone con disabilità, ma i loro tutor ritengono che esse non siano sufficienti, in particolar modo la formazione avanzata, sia a livello specialistico che post-laurea. Nonostante l'esistenza di un'offerta formativa per le persone con disabilità, sia a livello professionale che accademico, le difficoltà si registrano successivamente al loro inserimento professionale a causa di diversi fattori, come la stigmatizzazione e i pregiudizi dei datori di lavoro legati all'efficienza.

> GRECIA

Le opportunità di formazione per ciò che concerne l'istruzione e l'adeguata formazione dei professionisti che lavorano con persone con disabilità/difficoltà, il più delle volte, derivano dal settore privato e richiedono una quota di iscrizione per i partecipanti. Ci sono molti seminari annuali, conferenze, programmi educativi e workshop che si svolgono in modo casuale e sono frequentati principalmente da singoli individui.

La maggior parte dei posti di lavoro non fornisce un'ulteriore formazione in loco. Di conseguenza, la corretta informazione di un operatore in merito a disabilità/difficoltà dipende esclusivamente dalla sua iniziativa individuale.

Le opportunità di formazione nel pubblico impiego sono minori e derivano da istituzioni educative (scuole, università, ecc.). Indicativamente, le conferenze sono tenute da consulenti didattici speciali per gli insegnanti che lavorano sia nelle scuole speciali che non, come insegnanti di supporto parallelo.

Il governo non ha previsto un budget speciale per la formazione dei professionisti che si occupano di persone con disabilità. Le opportunità di formazione per i



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



professionisti di solito nascono dal settore privato e i partecipanti devono pagare. Il costo di quest'ultimo solitamente è coperto individualmente (non dai datori di lavoro nel contesto della formazione professionale continua).

> CIPRO

A Cipro non esiste un quadro di formazione organizzato che offra opportunità di formazione ai professionisti in modo permanente o continuo. La maggior parte delle opportunità di formazione riguarda eventi ad hoc organizzati dalla società civile o da enti specializzati. Solo alcuni servizi pubblici a tutela dei disabili impiegano il loro personale per la formazione negli eventi dedicati. La maggior parte dei professionisti che rispondono ai questionari e partecipano ai focus group, non hanno mai frequentato un corso di formazione o vi partecipano molto raramente. Questo non significa che le opportunità di formazione siano totalmente assenti dal contesto cipriota, come spiegato sopra. Tuttavia, se cala il numero di professionisti che frequentano un corso di formazione, cala gradualmente anche il numero di corsi.

Di conseguenza, gli eventi di formazione organizzati privatamente o i progetti dell'UE possono svolgere o hanno già svolto un ruolo importante nel colmare questa lacuna. Ad esempio, il progetto "SIDE" (ERASMUS+, n. 2016-3-AT02-KA205-001739, <http://www.side-project.eu/>) che ha coinvolto l'Università Europea di Cipro come partner, ha consentito agli operatori giovanili che sostengono i non udenti di raccogliere e condividere esperienze (si veda "Migliori pratiche" per maggiori dettagli).

Vale la pena far notare che il Dipartimento dell'Integrazione Sociale e il Dipartimento del Lavoro del Ministero del Lavoro, del Welfare e delle Assicurazioni Sociali, nonostante le misure adottate per sostenere l'inclusione dei disabili nel mondo del lavoro, non hanno sistematizzato alcun tipo di formazione per i professionisti che li sostengono. Spetta quindi alla società civile richiedere una borsa di studio per l'assunzione di formatori per i professionisti.

> ITALIA

In Italia, per quanto riguarda la formazione di operatori, stakeholder e aziende, non esistono corsi strutturati, ma la formazione è una libera scelta di ogni associazione/entità che si occupa di persone con disabilità e della loro integrazione. Non è stato quindi possibile reperire dati relativi alle risorse finanziarie messe a disposizione per la formazione degli operatori che si occupano di inserimento lavorativo.



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



Sono state mappate buone pratiche sull'integrazione lavorativa dei disabili in Emilia-Romagna e in altre regioni, sia per quanto riguarda i profili di mediazione all'esterno dell'azienda (ad esempio la figura del tutor) che potrebbero facilitare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, sia all'interno dell'azienda (ad esempio la figura del Disability Manager). Si tratta principalmente di pratiche attivate all'interno di progetti finanziati a livello regionale o nazionale, che hanno avuto un impatto positivo sul processo di integrazione lavorativa delle persone con disabilità.

La desk research si conclude con l'analisi delle figure professionali presenti e attive nel processo di inserimento lavorativo e sociale delle persone con disabilità in Italia e con l'elenco delle principali conoscenze e competenze che queste figure devono avere per poter svolgere il loro ruolo di mediatori del processo.

> SPAGNA

In Spagna non esiste un quadro ben organizzato per coloro che lavorano con persone disabili, se non nel contesto dell'inserimento lavorativo assistito e dell'orientamento al lavoro, dove i corsi speciali sono decretati dal Real Decreto 721/2011 del 20 maggio 2011. Molte delle opportunità in Spagna invece che essere utili alle persone disabili già presenti nel mondo del lavoro sembrano piuttosto essere più adatti al loro inserimento nel mercato del lavoro e nella formazione di professionisti che li aiutino nell'orientamento e nell'inserimento lavorativo assistito, migliorando la formazione e le competenze delle persone con disabilità. Per il resto, la formazione proviene per lo più da fonti non formali ed è quindi spesso molto localizzata e non standardizzata nelle varie regioni.

> IRLANDA

L'Autorità Nazionale per la Disabilità ha prodotto il Disability Equality Training, un breve modulo di formazione online per aiutare il personale a trattare con i clienti con disabilità. Il modulo è rivolto al personale del settore pubblico in Irlanda. Il modulo di formazione è aperto a tutti e dura circa un'ora (Autorità nazionale per la disabilità, 2014). La National Disability Authority afferma che il personale che ha frequentato la formazione sull'uguaglianza delle persone con disabilità sarà in grado di interagire in modo più sicuro ed efficace con le persone disabili e dovrà aggiornarsi tramite un programma continuo di formazione sull'uguaglianza della disabilità. I corsi di formazione sull'uguaglianza delle persone con disabilità dovrebbero essere sostenuti dallo sviluppo di politiche scritte che definiscano l'impegno dell'organizzazione a fornire servizi accessibili. L'Autorità Nazionale per la Disabilità suggerisce che il programma di formazione dovrebbe includere una definizione di disabilità, disabilità e società, uguaglianza e disabilità,



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



comunicazione e disabilità e un approccio proattivo organizzativo (Autorità nazionale per la disabilità, 2014). La formazione può essere erogata attraverso l'eLearning, da un formatore esperto o tramite formula blended. L'Autorità Nazionale per la Disabilità consiglia di cercare un formatore che abbia sviluppato il proprio corso di formazione dopo aver consultato le persone con disabilità.

> GERMANIA

Le associazioni e le istituzioni attive nel settore offrono di solito la propria formazione avanzata agli operatori che lavorano nell'organizzazione. Lebenshilfe ha una propria istituzione per questo, chiamata "inForm" e offre ogni anno circa 140 seminari, giornate specialistiche e workshop sul tema della disabilità. Gli argomenti sono: partecipazione / auto-rappresentazione, genitori / famiglia / parenti, lavoro associativo / volontariato, sviluppo del personale e dell'organizzazione, gestione / leadership, amministrazione / ufficio, organizzazione, consulenza / comunicazione, nozioni di base e concetti di lavoro pedagogico, infanzia e gioventù, formazione professionale / lavoro, vivere in età avanzata, salute / psiche / quadri clinici / disturbi, politica sociale / diritto / linguaggio facile, autogestione / competenze personali, offerte ambulatoriali / autodeterminazione, partecipazione, comportamenti impegnativi / aggressività / prevenzione della violenza, sessualità / genitorialità accompagnata, seminari online



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



3. FOCUS GROUP CON GLI OPERATORI E GLI STAKEHOLDER SULL'OFFERTA E LE ESIGENZE DI FORMAZIONE

I focus group del progetto BRIDGES sono stati concepiti come un'opportunità per incontrare operatori e stakeholder che si occupano direttamente e indirettamente dell'occupazione di persone con disabilità, con l'obiettivo di discutere lo stato dell'arte in questo settore. L'obiettivo era incoraggiare una discussione aperta per condividere buone pratiche, problemi e deficit relativi ai servizi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, identificare quali competenze sono necessarie e dovrebbero essere sviluppate/rafforzate per garantire un inserimento mirato e sostenibile, nonché indagare quali strumenti digitali e metodologie di apprendimento a distanza sono considerati più efficaci e adatti alla formazione online.

I focus group rientrano nell'Output Intellettuale 1 del progetto e i risultati di questa ricerca iniziale hanno lo scopo di guidare la costruzione del programma di formazione online all'interno dell'Output Intellettuale 2.

I focus group, inizialmente previsti in presenza, sono stati convertiti in incontri virtuali su Google Meet, Skype, Zoom o altri mezzi, a causa delle misure di contenimento Covid-19 imposte poco prima del lancio dei focus group. Questa circostanza inaspettata avrebbe potuto rappresentare una complicazione dovuta alla difficoltà delle organizzazioni a svolgere il normale lavoro o alla sospensione di alcune attività. In realtà, la conversione degli incontri in modalità virtuale da un lato ha permesso a qualsiasi operatore di partecipare indipendentemente dalla sua sede fisica, estendendo la copertura territoriale dei focus group e la diversificazione delle figure professionali coinvolte; dall'altro ha creato alcune difficoltà in quanto le persone che lavorano da casa per organizzarsi hanno dovuto tenere in considerazione molti altri aspetti come la famiglia, il lavoro, ecc.

In particolare, nel complesso, i gruppi target che hanno partecipato ai focus group sono stati i seguenti:



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



Operatori



Stakeholder





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



> PORTOGALLO

A causa delle restrizioni dovute al COVID-19, entrambi i Focus Group sono stati riprogrammati ed eseguiti online.

Per il 1° Focus Group, il 2 giugno 2020 (dalle 16.00 alle 17.30) erano presenti online 10 professionisti con formazione tecnica, di orientamento e/o formazione professionale nell'ambito dell'integrazione socio-professionale delle persone con disabilità. Tutti i partecipanti hanno fornito una breve descrizione delle loro funzioni e del lavoro svolto dai loro enti.

Per il 2° Focus Group, 8 rappresentanti partecipanti con funzioni di direzione tecnica, coordinamento e gestione nell'ambito dell'integrazione socio-professionale delle persone con disabilità erano presenti online il 3 giugno 2020 (dalle 17.00 alle 20.30). Tutti i partecipanti hanno fornito una breve descrizione delle loro funzioni e del lavoro svolto dai rispettivi enti.

> GRECIA

I focus group sono stati condotti virtualmente, garantendo la sicurezza dei partecipanti a causa delle restrizioni dovute al Covid-19. Sono state riscontrate difficoltà nell'organizzazione dei focus group, poiché la maggior parte dei partecipanti ha continuato a lavorare da casa durante il lockdown e quindi, la loro routine quotidiana si è intensificata rispetto a prima. Tuttavia, il team di Xenios Polis ha utilizzato la piattaforma Zoom-Meetings per la realizzazione di 2 focus group composti da 19 partecipanti in totale:

- Al 1° Focus Group per gli operatori, svoltosi il 13 maggio 2020, hanno partecipato 10 operatori, 2 dei quali hanno risposto per iscritto, a causa di problemi tecnici quali la cattiva connessione internet. L'occupazione professionale dei partecipanti è stata: 5 Insegnanti di Sostegno Esperti di una Scuola Primaria Speciale, 2 Educatori Speciali, 2 Assistenti Sociali, e 1 Psicologo.
- Al 2° Focus Group, svoltosi il 20 maggio 2020, hanno partecipato 9 stakeholder, di cui 3 hanno risposto per iscritto, sempre a causa di problemi tecnici. I partecipanti hanno coperto un'ampia gamma di attività professionali, ma tutti avevano una particolare connessione con il tema della disabilità: 3 Educatori Speciali, 2 Madri di bambini disabili, 1 Insegnante di Musica (esperto in educazione speciale), 1 Studente di Comunicazione, Media & Cultura, 1 Assistente Sociale e 1 Funzionario del Settore Sanitario.



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



> CIPRO

Sin da subito era chiaro che i Focus Group sarebbero stati condotti online a causa delle restrizioni dovute al COVID-19, che a Cipro sono durate quasi 2 mesi:

- Al 1° Focus Group per i professionisti (07.04.2020) hanno partecipato online 11 professionisti e 3 hanno risposto per iscritto, principalmente a causa di problemi di connessione a internet o di problemi/contrattempi inaspettati. Le professioni dei partecipanti sono state le seguenti: 1 dentista, 7 assistenti sociali, 3 musicoterapeuti, 1 danza terapeuta, 2 psicologi e 1 logopedista.
-
- Nel 2° Focus Group con gli stakeholder (08.04.2020) hanno partecipato online 11 rappresentanti degli stakeholder e 2 hanno risposto per iscritto. I professionisti hanno coperto un'ampia gamma di settori: un proprietario di uno spazio di arte-terapia, il Presidente della Cyprus Paraplegics' Organization, un professore presso la Frederick University, un life coach, un avvocato specializzato in diritto delle disabilità, l'amministratore delegato di una società di risorse umane, il proprietario di un centro di danza terapia, 2 rappresentanti dell'Associazione Pancyprian per le persone con autismo, un assistente sociale, il fondatore della Scuola Montessori di Nicosia e un insegnante universitario presso la European University of Cyprus ed esperto in educazione speciale, proprietario di un'azienda di strumenti per l'assistenza e presidente dell'Organizzazione Pancyprian per la riabilitazione delle persone con disabilità.

> ITALIA

A causa dell'emergenza COVID 19 i Focus Group sono stati trasformati in incontri virtuali. Il passaggio dalla modalità "in presenza" a quella virtuale ha rappresentato un'opportunità per il progetto, in quanto ha permesso il coinvolgimento di operatori e stakeholder di varie regioni italiane. Questo ha permesso, sia di avere un quadro più completo della situazione italiana, e anche di attivare una rete di scambio che oggi rappresenta un valore per tutti i partecipanti.

Sono state raccolte 36 dimostrazioni di interesse per partecipare ai Focus Group virtuali.

Sono stati programmati tre incontri virtuali, della durata di circa 1 ora e mezza, in cui i partecipanti si sono presentati e hanno discusso vari argomenti, guidati dalla psicologa Daniela Ottolini, esperta di InEuropa sul tema dell'occupazione delle persone con disabilità. Un 4° incontro virtuale è stato aggiunto quando siamo entrati in contatto con una persona con disabilità visiva e uditiva che ha voluto esprimere il suo punto di vista sui servizi e gli approcci all'inserimento lavorativo



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



delle persone con disabilità. In totale, i Focus Group hanno coinvolto 20 partecipanti, di cui 10 operatori e 10 stakeholder (si veda il dettaglio dei profili nel relativo report).

Ciò che è emerso è un ecosistema eterogeneo di integrazione lavorativa delle persone con disabilità in Italia, con sistemi più forti ed efficaci soprattutto nel Nord o in territori dove la cooperazione a scopo di lucro è stata storicamente più radicata e dove, di conseguenza, si è potuto sviluppare una più significativa cooperazione sociale. Anche all'interno delle regioni più "virtuose", tuttavia, si registrano diverse spinte nelle aree dello stesso territorio, con scarse opportunità di lavoro concrete per le persone disabili e un debole incontro tra domanda e offerta.

Tutti i Focus Group sono stati registrati, le foto e l'elenco dei partecipanti sono disponibili. Il 4° incontro individuale non è stato registrato per motivi etici, ma sono stati archiviati screenshot, report e corrispondenze per e-mail.

> SPAGNA

Un focus group è stato realizzato con successo tramite Skype con l'assistenza di 5 persone da diversi background professionali, ma tutte con un lavoro a contatto con persone disabili. Gli altri partecipanti sono stati coinvolti tramite colloqui personali. Oltre ai 5 partecipanti del focus group, altri 2 professionisti sono stati intervistati. I focus group comprendevano due project manager di una ONG, uno psicologo specializzato nel trattamento dei disturbi dello sviluppo, un consulente del lavoro di un'associazione per persone con paralisi cerebrale e un formatore professionale di giovani disabili. Gli altri due professionisti hanno intervistato un assistente sociale con esperienza nel lavoro giovanile con persone disabili e uno psicologo di un'associazione giovanile. Tutti i partecipanti hanno intervistato operatori del settore educativo o sociale con esperienza di lavoro con persone con disabilità.

Per il secondo gruppo sono stati intervistati 4 stakeholder, ovvero direttori o coordinatori di associazioni o aziende legate al mercato del lavoro. Uno dei partecipanti era il coordinatore di un'importante ONG spagnola specializzata nell'inserimento sociale e lavorativo di persone con sindrome di Down.

La situazione e le misure legate al COVID-19 hanno avuto un impatto significativo sull'indagine: molti professionisti e associazioni avevano cessato la loro attività professionale in modo temporaneo o permanente, altri avevano ridotto l'orario di lavoro e altri ancora lavoravano da casa. Per questi motivi è stato particolarmente impegnativo trovare professionisti e stakeholder disponibili a partecipare ai Focus Group o per essere intervistati.



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



> IRLANDA

Meath Partnership è riuscita a svolgere un focus group con gli operatori in presenza prima delle restrizioni dovute al COVID-19 in Irlanda. 12 persone hanno partecipato a questo focus group e tutti i partecipanti hanno lavorato attivamente con i clienti con disabilità, con una formula blended di servizi specializzati e servizi più tradizionali. Molti degli operatori erano noti alla Meath Partnership e lavorano con essa per fornire programmi di supporto per l'attivazione del mercato del lavoro in Co. Meath. Per il secondo focus group con gli stakeholder, la Meath Partnership ha dovuto facilitare una sessione online utilizzando Zoom. Alcuni tentativi di organizzare questa sessione sono falliti, in quanto molte delle persone coinvolte hanno dovuto fornire supporto in prima linea e non erano disponibili a partecipare durante le prime fasi dell'emergenza. Meath Partnership ha organizzato il secondo focus group con 8 partecipanti alla fine di maggio e ha incoraggiato coloro che non vi hanno potuto partecipare a inviare il loro contributo via e-mail, dato tuttavia solo da coloro che erano presenti.

> GERMANIA

In Germania il Focus Group rivolto agli operatori ha coinvolto 10 persone, tra cui dei job coach, un capo reparto per la riabilitazione professionale, psicologi, un giardiniere, un assistente sociale, pedagoghi e un insegnante per le materie commerciali. Si è trattato di una buona fetta di specialisti professionali a cui può interessare il progetto BRIDGES. Si è scoperto che sono molto impegnati sull'argomento e sul loro gruppo target. Lavorano in modo molto professionale e quindi hanno bisogno di una formazione che possano effettivamente sfruttare. Con BRIDGES, i seminari sono il miglior metodo per comprendere che le persone con disabilità sono in grado di affermarsi sul lavoro, nella loro disoccupazione, nella vita di tutti i giorni, che sviluppano fiducia in se stessi e che sono in grado di gestire la loro disabilità. Gli stakeholder del focus group sono membri di un comitato nel distretto di Wesel (comune di Akademie Klausenhof) e sono coinvolti in un progetto legato all'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro. Inoltre, ci sono persone provenienti da istituzioni educative, organizzazioni assistenziali e rappresentanti dell'economia, del commercio e dell'artigianato. La discussione ha mostrato che è molto urgente oltre che importante entrare a contatto con le persone con disabilità, ma questo non può essere fatto attraverso l'educazione teorica. Abbiamo bisogno di incontri pratici.

IN TOTALE:

FOCUS GROUPS	PORTUGAL	GREECE	CYPRUS	ITALY	SPAIN	IRELAND	GERMANY	TOTAL
STAKEHOLDERS	8	9	11	10	4	8	5	55
TARGET PROFESSIONALS	10	10	11	10	7	12	5	65



4. QUESTIONARIO ONLINE SULLE ESIGENZE FORMATIVE DEGLI OPERATORI E SULL'EFFICACIA DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO PER I DISABILI

Parallelamente alla ricerca documentale (desk research), InEuropa con la collaborazione di tutti i partner ha preparato un questionario che poi è stato tradotto in tutte le lingue e distribuito online.

Lo scopo del questionario è raccogliere i dati degli operatori e dei soggetti coinvolti nell'impiego di persone con disabilità, sulla disponibilità di opportunità di formazione, sulle competenze necessarie, sul desiderio di eventuali corsi di formazione mirati.

In **Portogallo**, il questionario è stato diffuso via e-mail in diversi distretti del paese. Sono stati inviati messaggi personalizzati e indirizzati ai servizi specifici delle entità contattate, anche per stabilire un primo contatto che permettesse la loro partecipazione ai focus group. Sono state ottenute 131 risposte complete e 53 risposte parziali. Il sondaggio è stato attivo dal 25 marzo al 5 maggio 2020. Indicativamente, la maggior parte dei professionisti che lavorano a contatto con persone disabili sono in possesso di titoli di studio universitari e di formazione professionale in diversi settori.

In **Grecia**, il questionario online è stato somministrato principalmente ai professionisti di persona, sfruttando soprattutto la rete esistente di Xenios Polis. La distribuzione del questionario è stata effettuata principalmente tramite e-mail personali e social media (soprattutto LinkedIn e Facebook).

Xenios Polis ha raccolto 68 risposte da professionisti che hanno una significativa esperienza nella vita formativa/educativa e professionale di persone con disabilità/difficoltà, ma anche da stakeholder e da persone che si occupano di persone disabili nella loro vita personale. Indicativamente:

54% Insegnanti di sostegno

16% Psicologi

11% Assistenti sociali

A **Cipro**, il questionario è stato distribuito principalmente su base individuale, evitando di inviare messaggi impersonali agli indirizzi di posta dei servizi centrali e mobilitando la sua rete personale e professionale soprattutto attraverso i social media (Facebook e LinkedIn) e le e-mail targetizzate dopo le presentazioni degli intermediari. Sono state raccolte 51 risposte da un ampio spettro di professionisti e individui che lavorano a contatto o per la tutela dei disabili. Indicativamente:



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



musicoterapisti, danza terapisti, psicologi, assistenti sociali, avvocati, professionisti dell'istruzione speciale, operatori sanitari e altri.

In **Italia**, l'utilizzo del web ha permesso di raggiungere l'intero territorio nazionale e di raccogliere più risposte del previsto: 43 intervistati invece dei 30 consigliati. Gli intervistati sono operatori appartenenti a un'ampia fascia di età (28-66 anni), quindi le informazioni corrispondono a una vasta gamma di lavoratori, dai più giovani ai più anziani, che ricoprono diversi ruoli professionali; la maggioranza lavora nel settore da più di 10 anni. Dal questionario emerge che gli operatori non si specializzano su un tipo di disabilità, ma lavorano con persone con problemi diversi, e quindi devono avere flessibilità e devono essere in grado di capire bene le esigenze speciali di ogni individuo.

In **Spagna**, il questionario è stato consegnato in formato Google Forms a 31 professionisti di aree e background diversi, la maggior parte dei quali appartenenti al settore sociale o dell'istruzione (64,5%) nel sud della Spagna. Molti dei professionisti hanno lavorato per servizi pubblici o ONG locali, come Asociación Marroquí o ACTEA. In molti di questi casi, il questionario è stato inviato a un rappresentante dell'organizzazione tramite e-mail o altre reti e quest'ultimo lo diffondeva ai suoi collaboratori. Alcuni dei partecipanti erano lavoratori autonomi che hanno collaborato o partecipato alle attività di Asociación Caminos in passato e sono stati contattati personalmente e invitati a partecipare.

In **Irlanda**, molti degli operatori e degli stakeholder identificati attraverso il processo di desk research sono stati contattati attraverso un database a cui Meath Partnership si è poi affidata per far circolare i questionari online e gli inviti alle sessioni del focus group. È stato creato un database di contatti sia per gli stakeholder che per gli operatori e il questionario online è stato diffuso tramite Google forms, modificando leggermente le domande per renderle più pertinenti al contesto irlandese. Meath Partnership ha anche realizzato una e-mail introduttiva per invitare i partecipanti a prendere parte al sondaggio online e ha inviato una serie di promemoria ai contatti chiave del database. La Meath Partnership ha anche messo a disposizione contatti telefonici di stakeholder, soprattutto se c'era una conoscenza precedente e li ha incoraggiati a rispondere al sondaggio. In totale hanno raggiunto i 30 partecipanti.

In **Germania** il questionario non è stato somministrato, poiché il Focus Group ha dichiarato che non dovrebbe essere utilizzato per il gruppo target (specialisti che lavorano con persone disabili). Essi lo sconsigliano e non approvano che venga



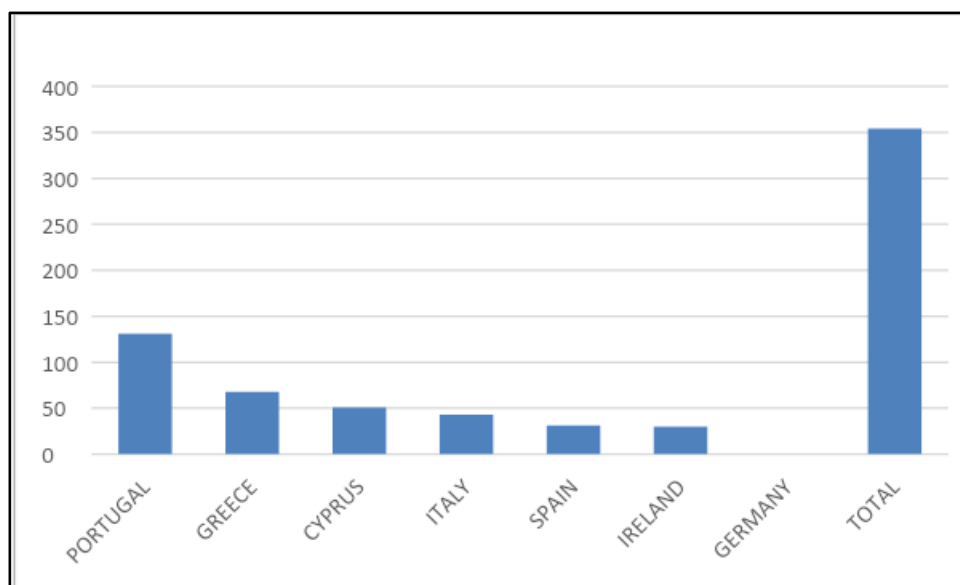
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



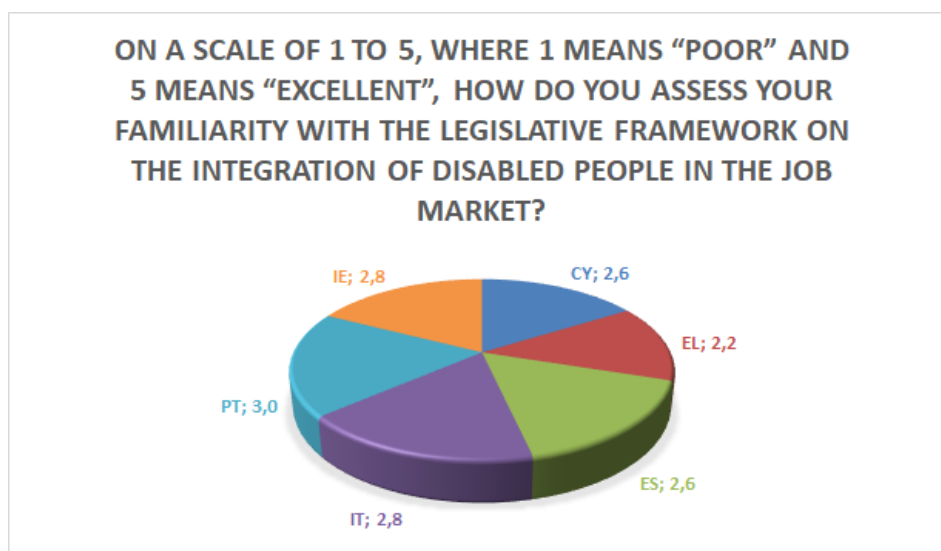
inviato per conto dell’Akademie Klausenhof, poiché è considerato inadatto al contesto tedesco.

IN TOTALE:

	PORTUGAL	GREECE	CYPRUS	ITALY	SPAIN	IRELAND	GERMANY	TOTAL
BRIDGES QUESTIONNAIRE	131	68	51	43	31	30	0	354



Qui di seguito i risultati del questionario in tutti i paesi:

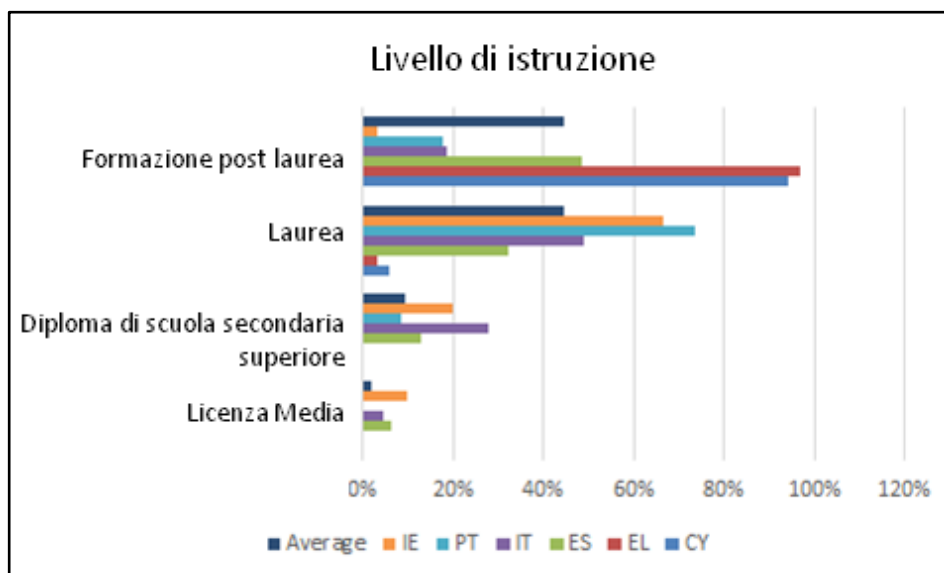


Nei paesi in cui il questionario è stato distribuito e raccolto, gli intervistati hanno una conoscenza media del quadro legislativo sull'integrazione dei disabili nel mercato del lavoro

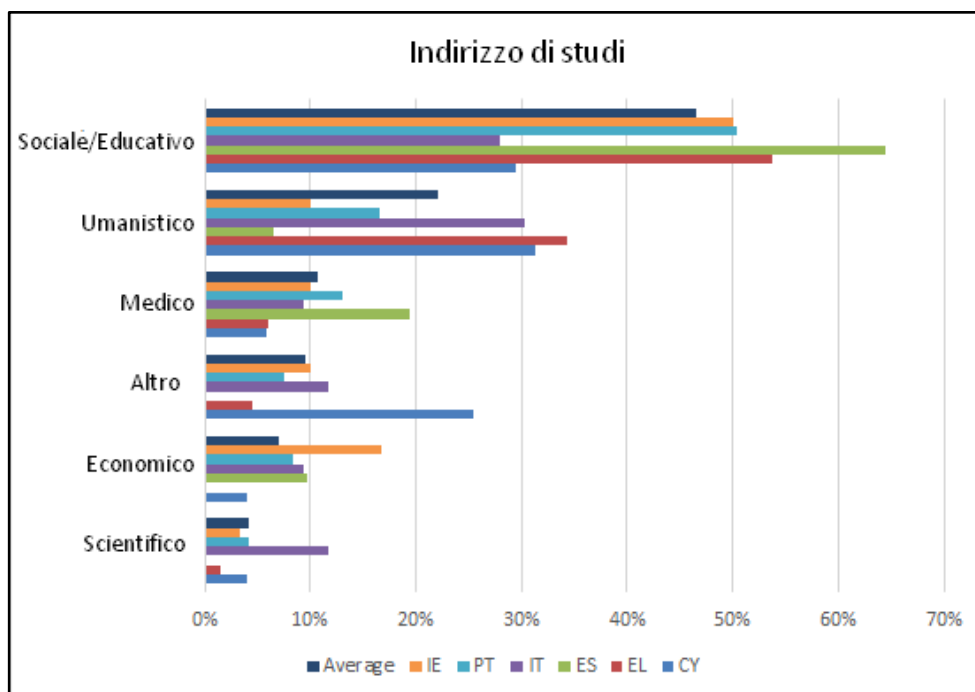


Il livello

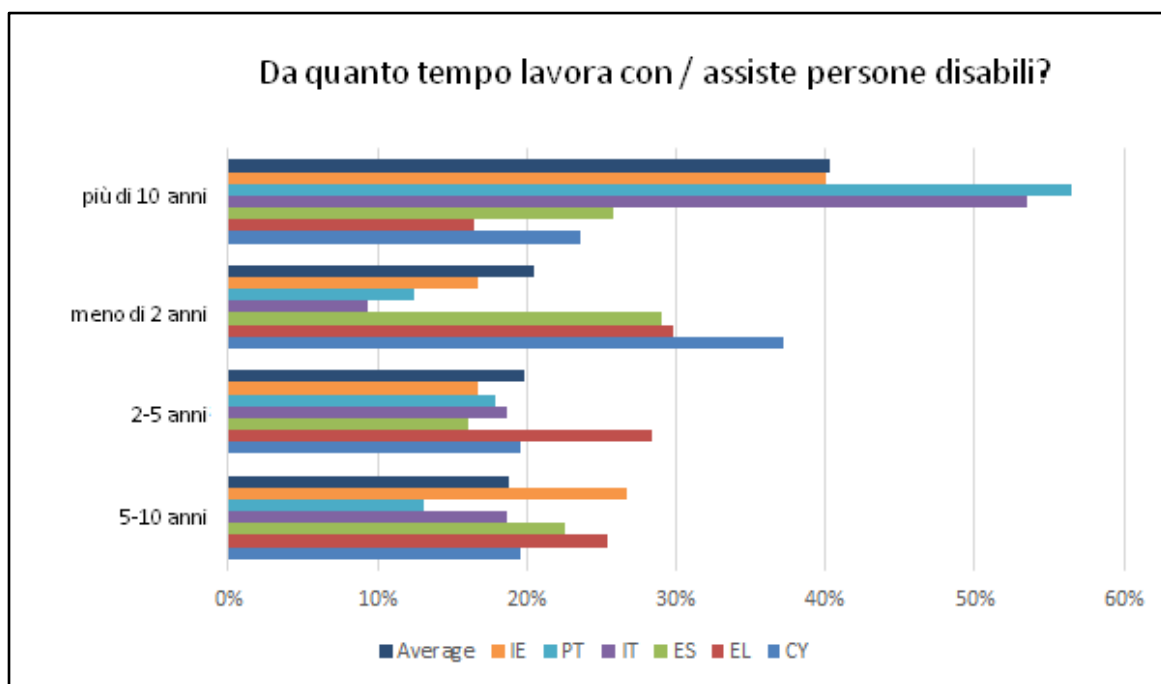
di



istruzione è piuttosto alto nella maggior parte degli intervistati di tutti i paesi coinvolti



Gli intervistati appartenevano a molti settori diversi essendo sia operatori/professionisti che stakeholder, ma il più rilevante è il campo dell'educazione sociale e il background umanistico



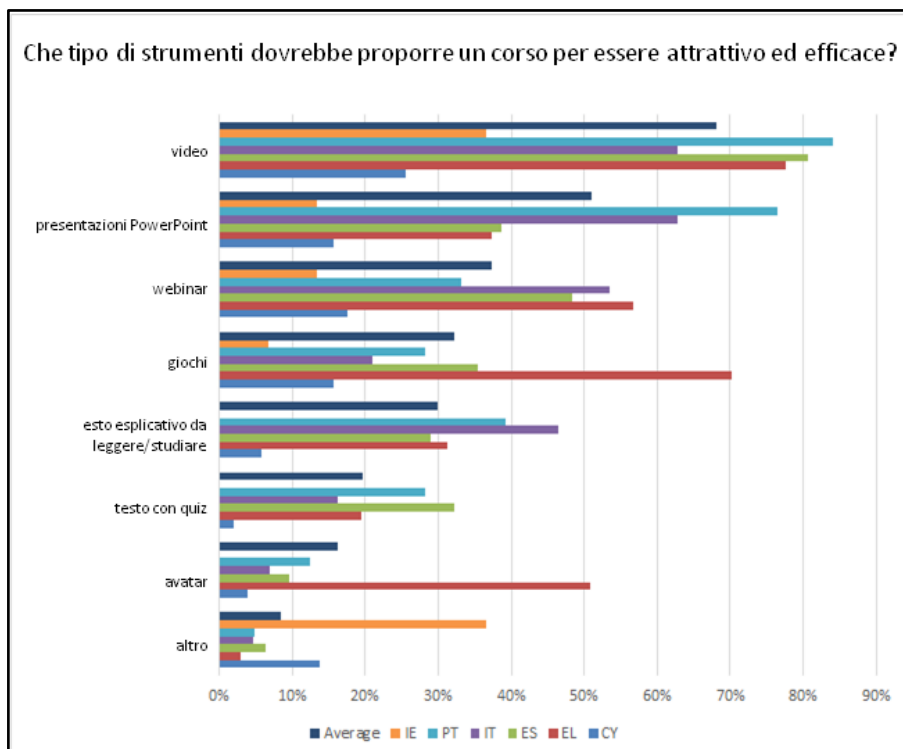
In media il 40% degli intervistati ha più di 10 anni di esperienza e questo può essere rilevante per le risposte raccolte in quanto sono molto consapevoli ed esperti nel campo dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità



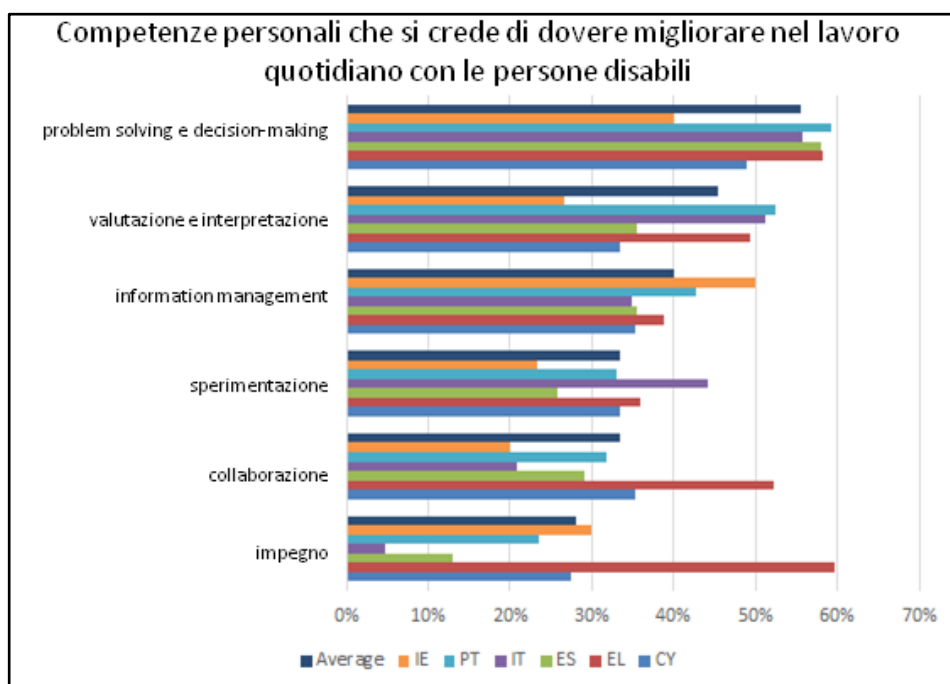
La formazione è considerata molto importante in tutti i paesi, pertanto il progetto sta affrontando un'importante questione relativa all'offerta formativa



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

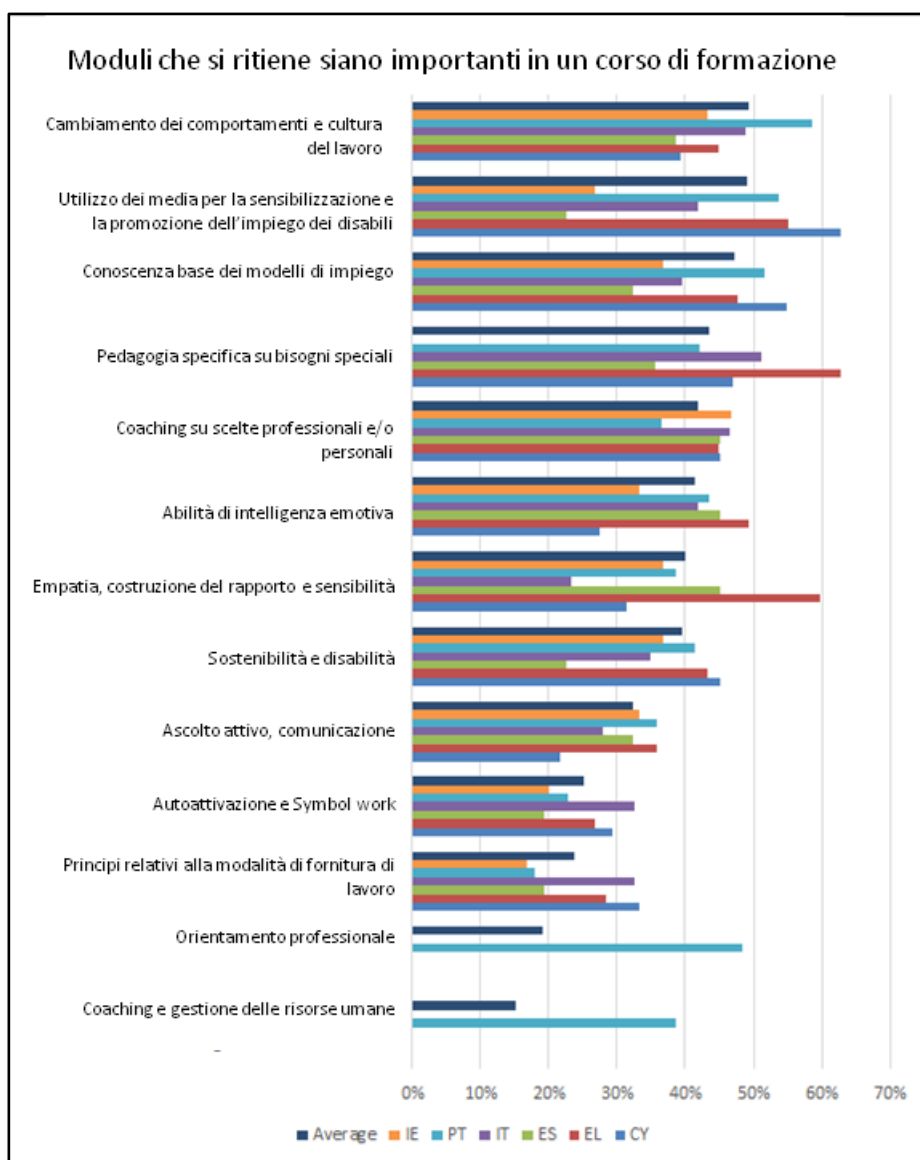


Il grafico classifica per importanza gli strumenti suggeriti dagli intervistati per avere una formazione accattivante ed utile. Sicuramente i video, le presentazioni Power Point e i webinar sono i più selezionati/raccomandati





Dal questionario emerge che le competenze personali maggiormente importanti (oltre il 40% degli intervistati) sono la capacità di problem solving e di prendere decisioni, la valutazione, l'interpretazione e la gestione delle informazioni. Tuttavia, alcuni paesi sottolineano l'importanza di altre competenze personali meno rilevanti per altri: impegno e collaborazione per la Grecia, sperimentazione per l'Italia.



Gli intervistati hanno mostrato un interesse simile per i moduli proposti e il grafico mostra chiaramente i campi più interessanti da sviluppare in un corso di formazione.



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



5. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

La ricerca condotta nell'ambito del progetto BRIDGES sulla legislazione e il contesto formativo in ogni paese partner, mostra che i beneficiari finali (disabili, famiglie, professionisti di supporto) sono raramente soddisfatti dalle politiche e strategie governative.

Negli ultimi 15 anni in tutti i paesi del progetto i governi hanno elaborato e adottato molte proposte legislative riguardanti in primo luogo il rispetto dei diritti delle persone con disabilità ispirate alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, con particolare riferimento anche al loro inserimento e alla loro partecipazione attiva al mercato del lavoro, cruciale per una vita autonoma e soddisfacente.

Tuttavia, possiamo affermare che, nonostante ciò, è presente una mancanza di comunicazione e di consapevolezza, poiché le informazioni riguardanti le politiche e i diritti dei disabili in materia di occupazione non raggiungono facilmente i beneficiari e le famiglie. Per una vera inclusione è importante imparare a non identificare la persona disabile con il suo limite, ma considerarla per le risorse/talenti di cui dispone.

Dalla ricerca si può osservare che c'è ancora molto da fare per ottenere una formazione efficiente ed efficace degli operatori e dei professionisti che lavorano nell'ambito dell'inserimento delle persone con disabilità nel mercato.

In nessuno dei paesi partecipanti esistono corsi strutturati, la formazione infatti è una libera scelta di ogni associazione/entità che si occupa di persone con disabilità e della loro integrazione, nessun quadro formativo organizzato offre opportunità di formazione ai professionisti in modo permanente o continuo. Le opportunità riguardanti l'istruzione e la formazione dei professionisti che lavorano con le persone con disabilità derivano il più delle volte dal settore privato e richiedono una quota di iscrizione per i partecipanti.

La maggior parte dei posti di lavoro non fornisce un'ulteriore formazione all'interno dell'istituzione. Di conseguenza, la corretta informazione di un operatore in merito a disabilità/difficoltà dipende dalla sua possibilità di permettersi un'istruzione individuale. In Italia, la formazione degli operatori è di competenza delle organizzazioni per cui lavorano, per cui ognuna di esse può intervenire sulla base di un'analisi delle esigenze formative interne, beneficiando anche di finanziamenti



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



pubblici, in particolare di fondi interprofessionali, ma non sono state individuate proposte formative ad hoc.

I risultati dei Focus Group e le risposte ai questionari confermano che la formazione degli operatori non sia istituzionalizzata, strutturata né obbligatoria ed è quindi una libera scelta dell'individuo.

I focus group e il questionario online sono stati molto importanti anche per raccogliere feedback e informazioni dagli operatori che lavorano con le persone con disabilità e dagli stakeholder, in particolare sui contesti e i bisogni formativi, sul livello di inclusione e di accesso delle persone con disabilità nel mercato del lavoro e suggerimenti sulle metodologie e gli strumenti da utilizzare in un corso di formazione online:

a. Quali sono le esigenze formative degli operatori emerse dalla ricerca?

Per quanto riguarda le competenze professionali che i partecipanti sentono di dover migliorare nel loro lavoro quotidiano, la ricerca ha dimostrato che i i bisogni formativi maggiormente sentiti in tutti i paesi partner sono i seguenti:

- interazione
- risoluzione dei problemi e processo decisionale
- cooperazione
- gestione delle informazioni
- valutazione e interpretazione

Il profilo dell'operatore che è in grado di accompagnare la persona disabile nel percorso formativo-orientamento-placement ha assunto la forma di un "mediatore" tra la persona disabile, i familiari e l'azienda. Il mediatore è in grado di comprendere le esigenze della persona, con cui fissare obiettivi stimolanti che incoraggino a migliorare e ad essere autonomo, individuare opportunità di lavoro che offrano prospettive sostenibili e di crescita. Il mediatore sarà anche colui che costruisce un rapporto di fiducia con l'azienda, promuovendo una cultura dell'inclusione, accompagnandola nella comprensione delle esigenze del nuovo lavoratore e delle sue potenzialità, offrendo un punto di riferimento continuo per eventuali criticità.

Per questo profilo, le conoscenze e le competenze necessarie sono molteplici:

- conoscenza normativa e procedurale
- conoscenza approfondita del mondo del lavoro
- esperienza diretta con le disabilità



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



- competenze trasversali e "soft" skills come capacità di ascolto, attenzione, empatia e comunicazione
- capacità di analizzare le competenze e il comportamento sul lavoro

In generale, possiamo sottolineare l'importanza delle seguenti questioni:

- La "formazione" è un aspetto molto rilevante da rafforzare, poiché quasi tutte le risposte si concentrano sull'assenza o sui lunghi periodi senza formazione per i professionisti che assistono le persone con disabilità;
- necessità di azioni di divulgazione, di informazione sulla legislazione, sulle misure e sul supporto, a livello mondiale, per gli stakeholder nell'intero processo di orientamento professionale e di integrazione degli utenti, dei tecnici e delle aziende stesse;
- l'importanza di aggiungere stage professionali e/o curriculari presso le aziende per comprendere meglio le prestazioni professionali dei candidati/professionisti disabili nel medio/lungo termine, con la possibilità di aumentare il successo nei termini dell'integrazione professionale;
- importanza del job matching, garantendo una buona compatibilità tra le esigenze delle aziende, su una specifica funzione e/o posizione lavorativa, e l'individuazione delle competenze dei candidati;
- metodologie relative all'occupazione assistita/protetta, che combinano le esigenze della comunità imprenditoriale e le esigenze di questa popolazione target.

b. Quali sono gli argomenti consigliati per la formazione online degli operatori?

Gli argomenti che risultano essere più richiesti dagli operatori che hanno risposto al questionario in tutti i paesi sono i seguenti:

- 1) Empatia, costruzione del rapporto e capacità di comprensione
- 2) Utilizzo dei media per la sensibilizzazione e la promozione dell'occupazione
- 3) Educazione speciale
- 4) Abilità dell'Intelligenza Emotiva
- 5) Conoscenze di base sui modelli di occupazione supportati



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



c. Quali strumenti e metodologie sono consigliati per la formazione online?

La formazione online per il profilo di un operatore che lavora nell'ambito dell'inserimento delle persone con disabilità nel mercato del lavoro dovrebbe basarsi il più possibile su un approccio esperienziale, utilizzando le più recenti metodologie come la flipped classroom" (Classe capovolta) ed evitando l'approccio statico e frontale / narrativo del video tutorial.

Inoltre, gli strumenti più richiesti sono quelli interattivi e dinamici, come: video, giochi, webinar, presentazioni Power Point.



6. ALLEGATI

a) DESK RESEARCH NAZIONALE

- Portogallo
- Grecia
- Cipro
- Italia
- Spagna
- Irlanda
- Germania
- Modello utilizzato per la desk research nazionale

b) Report dei FOCUS GROUP

- Portogallo
- Grecia
- Cipro
- Italia
- Spagna
- Irlanda
- Germania
- Modello di report del Focus Group
- Modello di griglia utilizzato per la gestione del Focus Group

c) Report sui risultati dei questionari

- Portogallo
- Grecia
- Cipro
- Italia
- Spagna
- Irlanda
- Modello di questionario utilizzato per l'indagine