



Co-funded by
the European Union

Relazione del focus group di IDEA-VET: Inclusione, diversità e occupabilità nell'istruzione e formazione professionale

ERASMUS +

Partenariati di cooperazione nell'istruzione e formazione professionale (KA220-VET)

Numero del progetto: 2024-1-IT01-KA220-VET-000247168



n.

Il presente rapporto è stato elaborato nell'ambito del progetto IDEA-VET: Inclusione, diversità e occupabilità nell'istruzione e formazione professionale, cofinanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione europea.

Presenta un'analisi qualitativa comparativa basata su discussioni di focus group multi-nazionali che esplorano l'occupazione e l'istruzione professionale delle persone con disabilità intellettive in Turchia, Italia e Paesi Bassi, fungendo da riferimento pratico per educatori, responsabili politici e parti interessate che cercano di migliorare l'inclusione e la collaborazione nei sistemi di istruzione professionale e occupazionale.

Ricercatori:

Prof.ssa Sati Dogan

Gizem Beycan Etkili, Ph.D

Cansu Guler, Ph.D

M.d. Cansu Gökçe BOZKURT

Handan Akarsu Scarabello

Christina Irene Karvouna

Consorzio del progetto:

*S.I.D.E.S. APS, Coordinatore

*COOPERATIVA SOCIALE VITA DOWN

*Università Ege (partner principale per la ricerca)

*Karşıyaka Akademi Zihinsel Engelliler Derneği

*Nefinia

Dichiarazione di non responsabilità:

Il sostegno della Commissione europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori. La Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.

ChatGPT è stato utilizzato durante la preparazione di questo modulo per migliorarne la chiarezza, la leggibilità e il linguaggio, nonché come primo passo nel processo di traduzione. Gli autori hanno successivamente rivisto e modificato tutti i contenuti.

INTRODUZIONE

L'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettiva (ID) è sempre più riconosciuta come un pilastro fondamentale dell'inclusione sociale, dei diritti umani e dello sviluppo sostenibile. La partecipazione a un lavoro significativo promuove l'autosufficienza economica, migliora l'autostima e rafforza l'appartenenza sociale. Tuttavia, nonostante i quadri internazionali come la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD), persistono barriere, tra cui lo stigma, la preparazione educativa limitata e i sistemi istituzionali frammentati, che continuano a limitare le opportunità di lavoro per le persone con ID. Queste sfide si manifestano in modo diverso nei vari paesi, riflettendo le variazioni nei sistemi di welfare, negli atteggiamenti culturali e nell'attuazione delle politiche.

L'Italia è da tempo considerata un pioniere nell'istruzione inclusiva e nel sostegno comunitario alle persone con disabilità. L'istruzione inclusiva è obbligatoria dagli anni '70 e le cooperative locali e le imprese sociali hanno fornito preziosi percorsi di inserimento lavorativo, in particolare nei settori dell'ospitalità e dei servizi. Tuttavia, il passaggio dalla scuola al lavoro rimane irregolare. Le procedure burocratiche, la limitata capacità di coaching lavorativo e l'insufficiente visibilità dei modelli di successo continuano a ostacolare i progressi su larga scala. Le famiglie, gli educatori e i datori di lavoro spesso colmano le lacune lasciate dall'inerzia politica e istituzionale, formando reti localizzate che sostengono l'inclusione attraverso la solidarietà e l'innovazione pratica.

La Turchia ha compiuto progressi significativi nell'espansione dell'istruzione speciale e professionale e nella promozione di politiche occupazionali per le persone con disabilità. Tuttavia, l'occupazione inclusiva rimane limitata da barriere strutturali e culturali. Atteggiamenti stigmatizzanti, applicazione incoerente delle normative legali e debole coordinamento tra scuole, comuni e datori di lavoro limitano l'efficacia della transizione dalla scuola al lavoro. Nonostante queste sfide, iniziative locali promettenti, come le unità comunali per l'occupazione delle persone con disabilità e i programmi di sostegno sul posto di lavoro, dimostrano una crescente consapevolezza e impegno. Questi sviluppi suggeriscono un contesto politico in transizione, in cui le pratiche inclusive stanno ottenendo riconoscimento, ma richiedono una maggiore integrazione sistemica e visibilità pubblica.

I Paesi Bassi, caratterizzati da un sistema assistenziale e occupazionale decentralizzato, offrono una solida base legislativa per l'inclusione attraverso quadri normativi quali la Participatiewet, la Wet Passend Onderwijs e la Banenafspraak. Queste leggi incoraggiano la partecipazione e l'occupazione delle persone con disabilità nei mercati del lavoro tradizionali. Tuttavia, permangono lacune nell'attuazione, in particolare a livello comunale, dove la

complessità burocratica e la disponibilità limitata di tutor professionali creano ostacoli. L'istruzione professionale inclusiva (VSO, MBO, praktijkonderwijs) e le partnership con le ONG e i datori di lavoro forniscono basi solide, ma la scalabilità e la sostenibilità rimangono sfide fondamentali. Le esperienze olandesi sottolineano che la forza delle politiche da sola non è sufficiente senza un'azione locale coordinata e il coinvolgimento dei datori di lavoro.

Questo studio adotta la teoria dei sistemi ecologici di Bronfenbrenner come lente concettuale per analizzare le interazioni dinamiche che modellano l'occupazione inclusiva in questi contesti. Il quadro consente di comprendere come le caratteristiche individuali, gli ambienti familiari e scolastici, la collaborazione istituzionale, gli atteggiamenti sociali e i cambiamenti temporali influenzino collettivamente i risultati occupazionali.

Utilizzando discussioni qualitative di focus group tenutesi in Italia, Turchia e Paesi Bassi, la ricerca cattura le prospettive di persone con disabilità intellettive, familiari, educatori, datori di lavoro, rappresentanti di ONG e responsabili politici. L'analisi comparativa rivela sia convergenze che sfumature contestuali, sottolineando che l'inclusione sostenibile dipende dal coordinamento multilivello, dalla trasformazione culturale e da un sostegno politico coerente.

Piuttosto che presentare una revisione sistematica della letteratura, questo rapporto sintetizza le prove empiriche dei focus group provenienti da esperienze reali. Offre approfondimenti attuabili e raccomandazioni rilevanti dal punto di vista politico per educatori, datori di lavoro e decisori che cercano di rafforzare i sistemi di istruzione professionale e occupazione inclusivi. Riunendo tre esperienze nazionali distinte ma interconnesse, lo studio contribuisce a una comprensione internazionale di come gli ecosistemi occupazionali inclusivi possano evolversi verso una maggiore equità, partecipazione e sostenibilità.

CONTENUTO

INTRODUZIONE ALLA RELAZIONE	3
CONTENUTO	5
Abstract	6
INTRODUZIONE	8
Ostacoli all'occupazione inclusiva	9
Facilitatori e migliori pratiche	9
Risultati	10
Discussione (sintesi transnazionale)	44
Risultati a livello individuale	44
Microsistema: ambiente familiare, scolastico e lavorativo	44
Mesosistema ed esosistema: coordinamento istituzionale	45
Macrosistema: politica, cultura e società	45
Cronosistema: il ruolo del tempo e del cambiamento	45
Conclusioni e raccomandazioni	46
Livello individuale	46
Livello familiare e scolastico	46
Livello istituzionale	46
Livello sociale e politico	47
Osservazione finale	47
Titolo della ricerca: Valutazione delle prospettive delle parti interessate sull'istruzione professionale inclusiva e i percorsi occupazionali per le persone con disabilità intellettive: uno studio multinazionale con focus group	48
L'ecosistema dell'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettiva: il caso della Turchia, uno studio di focus group	49
Abstract	49
Risultati	50
Discussione	60
Conclusione	61
Riferimenti	62
Titolo della ricerca: Valutazione delle prospettive delle parti interessate sull'istruzione professionale inclusiva e i percorsi occupazionali per le persone con disabilità intellettive: uno studio multinazionale con focus group	65

L'ecosistema dell'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettiva: il caso della Turchia, uno studio condotto da un focus group	66
Abstract	66
Introduzione	67
Risultati	69
Discussione	81
Conclusione	83
Riferimenti	84
Titolo della ricerca: Valutazione delle prospettive delle parti interessate sull'istruzione professionale inclusiva e i percorsi occupazionali per le persone con disabilità intellettive: uno studio multinazionale con focus group	87
L'ecosistema dell'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettiva: il caso dei Paesi Bassi, uno studio condotto da un focus group	88
Abstract	88
Risultati	89
Discussione	101
Conclusione	102
Riferimenti:	104

Abstract

Obiettivo

Questo studio qualitativo multi-nazionale esplora le prospettive delle parti interessate sull'occupazione delle persone con disabilità intellettiva (ID) nel quadro **della teoria dei sistemi ecologici di Bronfenbrenner**. Lo studio confronta le esperienze, le sfide e i fattori abilitanti osservati in **Italia, Turchia e Paesi Bassi**, tre paesi che differiscono per modelli di welfare, attuazione delle politiche e pratiche di occupazione inclusiva.

Metodo:

Nel mese di settembre 2025 sono state condotte discussioni di gruppo in **Veneto (Italia), Izmir (Turchia) e Rotterdam (Paesi Bassi)**. I partecipanti (N=38) includevano persone con disabilità intellettive e le loro famiglie, educatori, datori di lavoro, rappresentanti di ONG, autorità locali e responsabili politici. I dati sono stati registrati o verbalizzati, trascritti e analizzati tematicamente sulla base del modello dei sistemi ecologici, identificando temi e sottotemi chiave a livello individuale, micro, meso, eso, macro e cronosistemico.

Risultati:

Nonostante le differenze contestuali, sono emersi diversi modelli transnazionali.

A **livello individuale**, le capacità comunicative, la responsabilità e la motivazione erano punti di forza comuni, mentre l'ansia e la scarsa fiducia in se stessi rimanevano delle sfide.

All'interno del **microsistema**, il coinvolgimento della famiglia, la continuità educativa, il job coaching e l'atteggiamento di sostegno dei datori di lavoro sono stati fattori abilitanti fondamentali.

A **livello di mesosistema ed esosistema**, tutti i paesi hanno sottolineato la necessità di un maggiore coordinamento tra scuole, datori di lavoro e istituzioni pubbliche. L'Italia e i Paesi Bassi hanno evidenziato in particolare le barriere burocratiche e la carenza di tutor lavorativi, mentre la Turchia ha sottolineato il coordinamento istituzionale frammentato e i meccanismi di sostegno locali limitati.

A **livello di macrosistema**, le politiche di istruzione inclusiva sono più forti in Italia e nei Paesi Bassi, ma meno efficaci nelle fasi di transizione lavorativa. In Turchia, la scarsa consapevolezza dell'opinione pubblica e l'applicazione meno rigorosa delle politiche rimangono ostacoli a un'inclusione sostenibile.



Co-funded by
the European Union

In tutti i contesti, **il COVID-19** e l'instabilità economica hanno influenzato le opportunità e i processi di adattamento, rappresentando **dinamiche cronosistemiche** fondamentali.

Le soluzioni proposte hanno incluso programmi strutturati di transizione dalla scuola al lavoro, incentivi per i datori di lavoro, centri di coordinamento regionali, campagne di sensibilizzazione dell'opinione pubblica e l'uso sistematico di strumenti digitali per il coordinamento e la formazione.

Conclusione:

L'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettive è un processo multidimensionale che richiede sinergia tra individui, famiglie, istituzioni e governi. Mentre **la Turchia** necessita di un maggiore coordinamento interistituzionale e di una maggiore sensibilizzazione dell'opinione pubblica, **l'Italia** e **i Paesi Bassi** devono affrontare sfide legate alla burocrazia, alla scalabilità e alla sostenibilità. L'analisi transnazionale dimostra che **la governance collaborativa, il coaching professionale continuo e la visibilità dei modelli di successo** sono fondamentali per promuovere un'inclusione equa e sostenibile nel mercato del lavoro.

Parole chiave: disabilità intellettive, occupazione inclusiva, sistemi ecologici, confronto tra paesi, formazione professionale, ricerca qualitativa, Italia, Turchia, Paesi Bassi.



INTRODUZIONE ALLA RELAZIONE

La creazione di un ecosistema occupazionale inclusivo per le persone con disabilità intellettiva (ID) è sempre più riconosciuta come essenziale per promuovere la qualità della vita, la partecipazione sociale e l'equità. In tutta Europa, i progressi politici hanno ampliato l'accesso all'istruzione e la consapevolezza, ma ostacoli significativi, in particolare lo stigma, i sistemi frammentati e l'insufficiente coordinamento istituzionale, continuano a limitare l'accesso a un'occupazione significativa. La ricerca sottolinea che per affrontare queste sfide è necessaria **una collaborazione multilivello e intersettoriale** che integri i settori dell'istruzione, dell'occupazione e delle politiche sociali.

Ostacoli all'occupazione inclusiva

Stigmatizzazione e barriere attitudinali:

Persistono pregiudizi negativi, stereotipi e basse aspettative da parte dei datori di lavoro e dei colleghi, che creano discriminazione ed esclusione da un'occupazione competitiva (Morris et al., 2024; Bialik & Mhiri, 2022; Shaw et al., 2022; Pedersen et al., 2024). In tutti e tre i paesi, la percezione delle persone con disabilità intellettiva come "meno produttive" o "bisoggnose di un sostegno eccessivo" compromette le opportunità di inclusione. Sebbene l'Italia e i Paesi Bassi mostrino una crescente accettazione sociale attraverso la visibilità e la difesa dei diritti, il pregiudizio rimane un ostacolo latente sia nel settore privato che in quello pubblico.

Sfide strutturali e politiche:

Schemi di finanziamento rigidi, coordinamento frammentato tra i sistemi educativi e lavorativi e attuazione disomogenea delle leggi sull'inclusione limitano la transizione verso l'occupazione aperta (Joyce et al., 2024; Garrels & Sigstad, 2021; Wendelborg et al., 2022). In **Italia**, le procedure burocratiche e l'assenza di un percorso strutturato dalla scuola al lavoro limitano la scalabilità delle iniziative locali di successo. **La Turchia** continua ad affrontare un coordinamento interistituzionale debole e un'applicazione incoerente delle normative esistenti. Nei **Paesi Bassi**, nonostante una legislazione solida (ad esempio, *Participatiewet* e *Banenafspraak*), la frammentazione a livello comunale e i ritardi amministrativi riducono l'efficacia delle misure di occupazione inclusiva.

Lacune nell'istruzione e nel sostegno:

L'accesso limitato all'istruzione professionale personalizzata e l'insufficiente orientamento professionale rimangono sfide persistenti in tutti i contesti (Bialik & Mhiri, 2022; Ducett et al., 2024; Joyce et al., 2024). Il coinvolgimento delle famiglie e degli insegnanti svolge un ruolo decisivo nel sostenere l'occupazione, ma la continuità tra la formazione scolastica e l'integrazione sul posto di lavoro rimane incostante. In **Italia**, una forte inclusione scolastica contrasta con una debole transizione verso il mondo del lavoro; **la Turchia** deve affrontare

meccanismi di orientamento professionale poco sviluppati; **i Paesi Bassi** faticano ad ampliare i programmi pilota e a garantire una capacità di coaching sufficiente.

Facilitatori e migliori pratiche

Approcci basati sull'ecosistema:

Le partnership collaborative tra scuole, datori di lavoro, comuni e ONG hanno dimostrato un forte potenziale di riforma sistemica (Morris et al., 2024; Shaw et al., 2022). In Italia, le cooperative locali gestite dalle famiglie e le iniziative di ospitalità inclusiva (ad esempio, Casa Vittoria) dimostrano l'inclusione basata sulla comunità. In Turchia, le unità comunali per l'occupazione dei disabili e i programmi di sostegno sul posto di lavoro mostrano come l'azione locale possa compensare le lacune politiche. Nei Paesi Bassi, le partnership tra scuole MBO/VSO, ONG e datori di lavoro (ad esempio, i caffè Brownies & DownieS, i team logistici inclusivi) evidenziano il ruolo dei modelli di impresa sociale.

Pratiche inclusive in materia di risorse umane e sul posto di lavoro:

In tutti i contesti, l'assunzione inclusiva, il mentoring strutturato e ruoli chiari all'interno del team sono associati a un migliore adattamento e alla sostenibilità del lavoro (Sigstad et al., 2025; Fajardo-Castro et al., 2024). I datori di lavoro che adottano orari flessibili, mentoring tra pari e strategie di comunicazione inclusive segnalano un miglioramento del morale e della produttività tra tutti i dipendenti.

Modelli di occupazione innovativi e tecnologia:

L'occupazione personalizzata, il job carving e l'integrazione di strumenti di coordinamento digitale (come app per la pianificazione degli orari e materiali didattici basati su video) migliorano l'accessibilità e il coinvolgimento. L'Italia e i Paesi Bassi mostrano progressi nell'uso della tecnologia a supporto delle routine lavorative, mentre la Turchia dimostra una crescente adozione di sistemi di abbinamento e formazione online attraverso iniziative comunali.

In conclusione, la creazione di un ecosistema occupazionale inclusivo per le persone con disabilità intellettive richiede una riforma politica coordinata, l'impegno delle organizzazioni e un coinvolgimento costante della comunità. L'integrazione di istruzione, occupazione e servizi sociali, sostenuta da campagne di sensibilizzazione, tecnologie accessibili e il coinvolgimento continuo delle famiglie e dei datori di lavoro, emerge come la base per un'inclusione equa e a lungo termine in tutti e tre i paesi.

Risultati

A seguito dell'analisi, sono stati identificati **otto temi principali** nei **focus group italiani, turchi e olandesi**, che rappresentano le dimensioni chiave dell'occupazione inclusiva per le

persone con disabilità intellettiva. Sebbene la struttura tematica fosse coerente in tutti i paesi, i **sottotemi e le prospettive dei partecipanti** riflettevano sfumature contestuali distinte.

I temi, i sottotemi e le dichiarazioni rappresentative dei partecipanti per ciascun paese sono riassunti nella **tabella 1** riportata di seguito.

Tabella 1. Caratteristiche socio-demografiche dei partecipanti e stato di rappresentanza

Tabella 1a: Turchia

ID	G/Età	Istruzione	Professione / Ruolo	Tipo di rappresentanza	Esperienza	Ruolo
P1-TR	M/34	Voc.Tr.	Falegname	Ind.	5 anni (Alimentare)	Ind./Part.
P2-TR	F/40	BA	Consulente di orientamento professionale	Rappresentante dell'istituto	6 mesi	Inst.Rep.
P3-TR	F/43	BA	Consulente di orientamento professionale	Inst.Rep.	10 anni	Inst.Rep.
P4-TR	M/57	Laurea	Medico del lavoro	Prof. Camera	10 anni	Rap. Ist.
P5-TR	F/44	BA	Responsabile Unità Disabilità	Comune	2 mesi	Rapporto istituzionale
P6-TR	M/19	Voc.Tr.	Agric. Studente	Ind.	—	Ind./Part.
P7-TR	F/31	BA	Insegnante / Job Coach	Comune	9 anni	Rappresentante dell'istituto
P8-TR	F/73	BA	Infermiera / Funzionaria ONG	ONG	15 anni	Rapporto istituzionale
P9-TR	F/25	HS	Magazziniere	Ind.	3 anni	Ind./Part.
P10-TR	F/51	BA	Insegnante di sostegno	Istituto di istruzione	14 anni	Rappresentante dell'istituto

P11-TR	F/50	BA	Responsabile risorse umane	Settore privato	20+ anni	Rappresentante dei datori di lavoro
P12-TR	F/61	HS	In pensione (rappresentante della famiglia)	Famiglia	—	Partecipante familiare
P13-TR	F/49	HS	In pensione (rappresentante della famiglia)	Famiglia	—	Partecipante familiare
P14-TR	F/35	BA	Disab. Impiegato. Unità	Comune	15 anni	Rapporto istituzionale

Tabella 1b: Italia

ID	G/Età	Istruzione	Professione / Ruolo	Tipo di rappresentanza	Esperienza	Ruolo
P1-IT	M/52	BA	Dir., Casa Vittoria	Datore di lavoro	20 anni	Rappresentante del datore di lavoro
P2-IT	M/57	Laurea	Rappresentante legale, Cooperativa	Cooperativa	20 anni	Rappresentante istituzionale
P3-IT	F/52	BA	Volontario / Genitore di PwID	Genitore	—	Genitore Parte.
P4-IT	M/73	BA	Rappresentante della cooperativa	Cooperativa	—	Rappresentante dell'istituto
P5-IT	F/52	BA	Volontario / Genitore di PwID	Genitore	—	Genitore Parte.
P6-IT	F/61	BA	Volontario / Genitore di PwID	Genitore	—	Genitore Parte.

P7-IT	F/22	BA	Giovane con documento d'identità	Ind.	—	Part.
P8-IT	M/62	BA	Volontario / Genitore di PwID	Genitore	—	Genitore Parte.
P9-IT	M/21	BA	Giovane con documento d'identità	Ind.	—	Parte.
P10-IT	F/24	BA	Educatore	Istituto di formazione	5 anni	Rap. Ist.
P11-IT	F/35	BA	Giovani con ID	Ind.	—	Parte
P12-IT	F/19	BA	Giovane con documento d'identità	Ind.	—	Parte

Tabella 1c: Paesi Bassi

ID	G/Età	Istruzione	Professione / Ruolo	Tipo di rappresentanza	Esperienza	Ruolo
P1-NL	M/51	BA	Funzionario comunale, Dipartimento Affari Sociali (Rotterdam)	Politica/Rappresentante dei datori di lavoro	15 anni (compreso l'impiego)	Rappresentante dell'organizzazione
P2-NL	F/46	BA	Job Coach (UWV / Servizio comunale)	Personale di supporto	12 anni	Rappresentante dell'organizzazione
P3-NL	M/39	BA	Datore di lavoro (proprietario di bar)	Datore di lavoro	10 anni (Settore alberghiero)	Rappresentante dell'organizzazione
P4-NL	F/49	MA	Insegnante, Educazione speciale (VSO)	Educatore	20 anni	Rappresentante dell'organizzazione

P5-NL	F/44	MA	Rappresentante ONG (Disability Inclusion Rotterdam)	ONG/Pubblico	15 anni	Rappresentante dell'organizzazione
P6-NL	F/41	BA	Specialista in formazione professionale (MBO)	Educatore	14 anni	Rappresentante dell'organizzazione
P7-NL	M/52	Laurea	Datore di lavoro (Responsabile negozio al dettaglio)	Datore di lavoro	8 anni (Vendita al dettaglio)	Rappresentante dell'organizzazione
P8-NL	F/47	Laurea	Assistente sociale (Supporto comunale per disabili)	Servizi sociali	18 anni	Rappresentante dell'organizzazione
P9-NL	M/35	BA	Job Coach (Organizzazione per l'occupazione protetta)	Personale di supporto	10 anni	Rappresentante dell'organizzazione
P10-NL	F/55	MA	Rappresentante ONG (Consiglio nazionale per la disabilità)	ONG/Pubblico	22 anni	Rappresentante dell'organizzazione
P11-NL	M/50	MA	Funzionario comunale (Occupazione e partecipazione)	Rappresentante politico	20 anni	Rappresentante dell'organizzazione
P12-NL	F/42	BA	Datore di lavoro (Responsabile delle risorse umane, società di logistica)	Datore di lavoro	12 anni	Rappresentante dell'organizzazione

Abbr. G; Genere, Istruzione; Istruzione, Ind.; Individuo, Rappresentante istituzionale; Rappresentante istituzionale

La tabella 2 presenta una sintesi transnazionale dei temi principali e dei sottotemi derivati dalle discussioni dei focus group condotti in **Italia, Turchia e Paesi Bassi**. Organizzata secondo **il modello dei sistemi ecologici di Bronfenbrenner**, la tabella illustra come i fattori a livello individuale, microsistemico, meso/esosistemico, macrosistemico e cronosistemico contribuiscano collettivamente a plasmare le esperienze di occupazione inclusiva delle persone con disabilità intellettiva. Riassume inoltre **le sfide comuni, le soluzioni proposte e gli esempi di buone pratiche** individuati dai partecipanti in ciascun paese, fornendo una panoramica comparativa del funzionamento degli ecosistemi di occupazione inclusiva in contesti socioculturali e politici diversi.

Tabella 2. Ecosistema dell'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettiva: temi

Tabella 2a: Turchia

Tema	Sottotemi
1. Caratteristiche individuali	Capacità comunicative, responsabilità, fiducia in se stessi, ansie, motivazione, competenze lavorative, indipendenza, adattamento sociale, cura personale
2. Microsistema (ambiente circostante)	Sostegno familiare, contributo degli insegnanti scolastici, tutor professionali, atteggiamento dei datori di lavoro, sostegno dei coetanei
3. Mesosistema ed esosistema	Cooperazione famiglia-scuola, coordinamento interistituzionale, collegamento istruzione-imprese, reti di sostegno sociale, politiche degli enti locali, politiche dei datori di lavoro, incentivi statali, percezione sociale
4. Macrosistema	Consapevolezza sociale, norme culturali, regolamenti legali, condizioni economiche, servizi sociali
5. Cronosistema	Cambiamenti sociali, Evoluzione dell'istruzione, Progressi tecnologici, Movimenti sociali, Crisi economiche
6. Problemi	Stigmatizzazione, istruzione inadeguata, ignoranza dei datori di lavoro, carenze politiche, mancanza di sostegno sociale
7. Soluzioni proposte	Programmi di sensibilizzazione, formazione professionale, sostegno dei datori di lavoro, normative legali, orientamento sociale, processi di adattamento, uso della tecnologia, progetti di responsabilità sociale
8. Buone pratiche	Scuole professionali di istruzione speciale, programmi di sostegno sul posto di lavoro, progetti di responsabilità sociale, sostegno da parte delle amministrazioni locali, uso della tecnologia

Tabella 2b: Italia

Tema	Sottotemi
1. Caratteristiche individuali	Socializzazione e comunicazione con i clienti; senso di responsabilità; apprendimento pratico/sul posto di lavoro, uso di liste di controllo; adattamento al ritmo del servizio e gestione dell'ansia; fiducia in se stessi derivante da risultati visibili (sport/lavoro); motivazione (feedback della famiglia e degli ospiti); obiettivo dell'indipendenza; cura di sé/igiene; rispetto della disciplina sul lavoro.
2. Microsistema (ambiente circostante)	Logistica familiare e trasporti (carpooling, ospitalità); sostegno reciproco e legami sociali tra le famiglie; continuità del sostegno degli insegnanti e insistenza della scuola; leadership del datore di lavoro e regole esplicite del team; mentoring tra pari e spirito di squadra; integrazione dell'aiuto dei volontari/della famiglia sul posto di lavoro; flessibilità della famiglia con orari irregolari.
3. Mesosistema ed esosistema	Comunicazione continua tra famiglia, scuola e datore di lavoro; programmazione dei turni in base agli eventi; lacune nel coordinamento interistituzionale; tirocini mediati da SIR/ULSS; funzione di job coach insufficiente; disconnessione nel ponte tra istruzione e imprese; mancanza di sostegno da parte delle amministrazioni locali per la promozione/espansione; oneri burocratici e tempi di attesa; politiche interne dei datori di lavoro (liste di controllo, team misti); opportunità offerte dall'ecosistema turistico/ricettivo della regione.
4. Macrosistema	Forza della legislazione sull'istruzione inclusiva (nelle scuole); lacune politiche nella transizione al mondo del lavoro; disallineamento tra politiche nazionali e locali; quadro delle quote di occupazione dei disabili; ethos culturale del "fare/produrre"; progressi nell'atteggiamento dell'opinione pubblica ma distanza persistente; effetto dei media e del passaparola; economia del Veneto orientata ai servizi/all'ospitalità; ruolo dei servizi sociali (SIL).
5. Cronosistema	Il COVID ha sconvolto le routine, innescando poi la ripresa; uso duraturo degli strumenti digitali (programmazione tramite WhatsApp, ordini tramite tablet/POS); gruppi più piccoli e turni più brevi; cambiamento di paradigma dalla "protezione" all'"autonomia e ai diritti"; diffusione di modelli di business inclusivi; contributo dello sport alla fiducia in se stessi e alla preparazione al lavoro.

6. Problemi	Trasporti e distanza spaziale; mancanza di tutor lavorativi/abbinamenti personalizzati; burocrazia e difficoltà di accesso ai finanziamenti; assenza di promozione istituzionale/supporto alla crescita; pregiudizi e stereotipi sulla velocità/produttività; mancanza di un percorso strutturato di transizione dalla scuola al lavoro.
7. Soluzioni proposte	Programmi ponte dalla scuola al lavoro (con coaching, 6-12 mesi); processi di finanziamento semplificati e un unico punto di contatto; un ufficio regionale per l'occupazione inclusiva nel settore dell'ospitalità; sostegno ai trasporti e coordinamento del car pooling; campagne di visibilità/media sostenute pubblicamente; formazione continua in servizio per insegnanti e tutor lavorativi; rete condivisa di dati tra scuola e datori di lavoro; kit di apprendimento sul posto di lavoro (schede dei ruoli, brevi video, liste di controllo); integrazione tra sport e lavoro; uso sistematico della tecnologia.
8. Buone pratiche	Modello Casa Vittoria e corsi introduttivi per camerieri; partnership con scuole alberghiere; reti di solidarietà familiare; team misti e regole esplicite; marketing sociale attraverso il contatto diretto con i clienti; programmazione digitale; pianificazione flessibile basata sugli eventi; visibilità delle storie di successo.

Tabella 2c: Paesi Bassi

Tema	Sottotemi
1. Caratteristiche individuali	Sviluppo delle competenze sociali e comunicative in ambienti di lavoro strutturati; responsabilità promossa attraverso l'assegnazione di compiti e la supervisione; apprendimento pratico utilizzando supporti visivi, liste di controllo e guida passo dopo passo; gestione dello stress sul posto di lavoro con il coaching; rafforzamento della fiducia attraverso risultati visibili (ad esempio, completamento dei compiti, guadagno di uno stipendio); motivazione sostenuta da feedback positivi da parte di supervisori, colleghi e clienti; attenzione all'indipendenza e all'occupabilità; importanza di mantenere l'igiene personale e la cura di sé in contesti professionali; rispetto delle routine e della disciplina sul posto di lavoro.
2. Microsistema (ambiente ristretto)	Il ruolo facilitatore di insegnanti, tutor professionali e mentori nel collegare istruzione e lavoro (praktijkonderwijs, MBO, VSO); leadership strutturata da parte dei datori di lavoro con regole di squadra chiare e manager di supporto; mentoring tra pari sul posto di lavoro per creare inclusione; collaborazione con ONG e volontari per fornire supporto supplementare; necessità di coordinamento con le famiglie sottolineata dai professionisti, ma voci delle famiglie rappresentate indirettamente piuttosto che direttamente.
3. Mesosistema ed esosistema	Canali di comunicazione regolari tra scuole, UWV/job coach, datori di lavoro e ONG; pratiche di programmazione flessibili utilizzate dai datori di lavoro inclusivi; difficoltà di coordinamento tra istituzioni (comuni, UWV, scuole, ONG); dipendenza dal Werkgeversservicepunt Rijnmond e dalle imprese sociali inclusive per tirocini e inserimenti assistiti; carenza persistente di job coach e di capacità di sostegno intensivo; disallineamento tra i programmi di studio e le effettive esigenze del mercato del lavoro; mancata diffusione su larga scala dei progetti pilota di successo da parte delle autorità comunali; ritardi amministrativi nelle registrazioni presso l'UWV/doelgroepregister; pratiche inclusive sul posto di lavoro, quali team misti, semplificazione dei compiti e divisione visiva dei ruoli; opportunità settoriali nei settori della logistica, dell'economia portuale e dell'ospitalità a Rotterdam.
4. Macrosistema	Solida base legislativa (Wet passend onderwijs, WGBH/CZ, Participatiewet) ma attuazione incoerente; divario transitorio tra istruzione inclusiva e percorsi di occupazione sostenibili; impatto limitato del sistema nazionale di quote Banenafspraak a causa del coinvolgimento disomogeneo dei datori di lavoro; norme culturali nei Paesi Bassi che enfatizzano la partecipazione, l'autosufficienza e l'indipendenza; graduale miglioramento della percezione pubblica, sebbene persistano stereotipi sulla disabilità intellettiva; la copertura mediatica e le campagne di sensibilizzazione svolgono un ruolo nella normalizzazione; La struttura economica di Rotterdam (porti, logistica, servizi) offre sia opportunità che sfide per l'occupazione inclusiva.

5. Cronosistema	Interruzione di formazione, tirocini e percorsi occupazionali a causa del COVID-19, seguita da una parziale ripresa; uso continuato di strumenti di pianificazione digitale (gruppi WhatsApp, app dei datori di lavoro, piattaforme comunali); passaggio a team più piccoli e orari di lavoro flessibili dopo la pandemia; discorso politico che si sposta dall'assistenza protettiva verso approcci basati sull'autonomia e sui diritti; crescente visibilità dei modelli di business inclusivi (ad esempio, caffè Brownies & DownieS, team logistici inclusivi); iniziative sportive e comunitarie viste dai professionisti come un rafforzamento indiretto dell'occupabilità e della resilienza.
6. Problemi	Barriere strutturali nei trasporti (soprattutto al di fuori delle aree centrali delle città); numero insufficiente di tutor professionali qualificati; complessità e lentezza delle procedure amministrative dell'UWV/comunali; mancanza di un potenziamento sistematico delle pratiche inclusive; pregiudizi persistenti dei datori di lavoro in materia di produttività, flessibilità e costi; meccanismi di transizione dal mondo dell'istruzione al mondo del lavoro deboli e frammentati; insicurezza dovuta alla dipendenza da tirocini, contratti a breve termine o sovvenzionati.
7. Soluzioni proposte	Istituire programmi strutturati di transizione dalla scuola al lavoro (6-12 mesi) con job coaching integrato; semplificare i processi burocratici presso l'UWV e i comuni con punti di accesso unici; creare un ufficio di coordinamento regionale per l'occupazione inclusiva a Rotterdam; ampliare il sostegno ai trasporti (indennità di viaggio, car-pooling, soluzioni di mobilità condivisa); attuare campagne pubbliche per normalizzare l'occupazione delle persone con disabilità intellettiva; fornire formazione continua agli educatori e ai tutor lavorativi sull'inclusione sul posto di lavoro; introdurre sistemi digitali di condivisione dei dati che colleghino scuole, datori di lavoro e servizi; dotare i luoghi di lavoro di kit didattici (guide visive, liste di controllo, video di microapprendimento); promuovere l'integrazione di programmi sportivi e ricreativi con la formazione alla preparazione al lavoro; ampliare l'uso di strumenti digitali accessibili per il reclutamento e la formazione.
8. Buone pratiche	Modelli di caffè/ristoranti inclusivi (ad esempio Brownies & DownieS) che impiegano lavoratori con disabilità intellettiva; partnership tra scuole professionali (MBO) e datori di lavoro inclusivi; reti di ONG come MEE Rotterdam Rijnmond a sostegno di professionisti e datori di lavoro; utilizzo di sistemi di mentoring tra pari nei luoghi di lavoro; gestione inclusiva dei team con una chiara divisione dei ruoli; marketing sociale attraverso il contatto quotidiano con i clienti nel settore della vendita al dettaglio/ospitalità; piattaforme digitali (app per la pianificazione e la comunicazione) a sostegno dell'adattamento al posto di lavoro; pianificazione flessibile e adattabile dei turni; campagne di visibilità che mettono in evidenza i collocamenti di successo nei settori della logistica e dei servizi di Rotterdam.

Nella tabella 3 sono riassunti i risultati relativi al tema 1: Punti di forza e ostacoli individuali in Italia, Turchia e Paesi Bassi. La tabella presenta i sottotemi chiave, i gruppi di stakeholder e le citazioni che illustrano come le caratteristiche personali, quali le capacità comunicative, la motivazione, la responsabilità e la fiducia in se stessi, influenzano i risultati occupazionali, insieme alle sfide emotive e sociali che possono limitare la partecipazione alla forza lavoro.

Tabella 3. Tema 1 — Punti di forza e ostacoli individuali (sottotemi, partecipanti e citazioni rappresentative)

Tabella 3. Tema 1a: Turchia

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Capacità comunicative	P9, P3, P11 (3)	P11: "Le capacità comunicative aumentano le possibilità di trovare un lavoro".
Rispetto, responsabilità e disponibilità	P9, P3, P7, P11 (4)	P9: "È importante essere rispettosi. Dopodiché, anche loro devono rispettarli". P3: "Il punto di vista dei datori di lavoro... essere responsabili, rispettosi, disponibili... comunicare".
Fiducia in se stessi	P10, P4 (2)	P10: "Se gli studenti mancano di fiducia in se stessi, anche se hanno talento, non è possibile stimolarlo."
Paura e ansia	P4, P10 (2)	P4: "In generale, a causa della disabilità intellettiva, la fiducia in se stessi è bassa, ci sono paure e ansie... Qual è il livello di ansia durante il lavoro?"
Motivazione	P7 (1)	P7: "Se l'individuo accetta il lavoro durante le fasi di apprendimento, la sua motivazione aumenta e può ottenere risultati migliori".
Competenze e abilità lavorative	P11, P9, P4 (3)	P7: "Se le competenze sono adeguate al lavoro, questo può diventare più sostenibile". P9: "Stai già facendo il tuo lavoro... Sei disciplinato... Sei padrone del tuo lavoro".
Indipendenza	P7, P13 (2)	P7: "Hanno bisogno di acquisire indipendenza, ma le famiglie molto protettive non lo vogliono".
Adattamento sociale e interazione	P11, P10, P9 (3)	P9: "Erano felici con me... Siamo come fratelli". P4 (domanda): "Sono suscettibili agli abusi? Queste persone subiscono abusi sul lavoro?"
Cura personale	P4, P1 (2)	P4: "Come sono le cure personali? Si prendono cura di sé stessi (vestiti, capelli, occhi) o no? Perché anche questo è importante". P1: "L'igiene personale è importante quando si va a un colloquio di lavoro".

Tabella 3. Tema 1b: Italia

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Socializzazione e comunicazione con i clienti	P2, P7 (2)	<i>SPK_3: "I giovani... hanno una capacità di socializzazione molto importante... l'ambiente dell'hotel e del ristorante è molto adatto a loro".</i>
Senso di responsabilità quando si indossa l'uniforme	P6 (1)	<i>P6: "Arrivano indossando le loro uniformi e si mettono al lavoro".</i>
Apprendimento pratico/sul posto di lavoro (uso di liste di controllo/strumenti)	P1 (datore di lavoro), P4 (rappresentante della cooperativa 2) (2)	<i>P1: "Imparano molto qui, imparano molto anche qui".</i>
Adattarsi al ritmo del servizio e gestire l'ansia	P1 (datore di lavoro), P8 (genitore 5) (2)	<i>P1: "Qui riceviamo complimenti opposti... siamo molto efficienti con il nostro servizio".</i>
Fiducia in se stessi grazie a risultati visibili (sport/lavoro)	P11 (Giovane con disabilità intellettiva) (1)	<i>P11: "Sono un nuotatore, ero un... e lavoro anche. Quando le persone mi vedono... capiscono che siamo forti".</i>
Motivazione (feedback della famiglia e degli ospiti)	P3 (Genitore-1) (1)	<i>P3: "I nostri figli... sono più motivati quando vedono i loro genitori dare una mano".</i>
Obiettivo di indipendenza	P1 (Datore di lavoro) (1)	<i>P1: "Portateli qui, formateli e poi aiutateli a diventare indipendenti in modo che possano integrarsi nel mondo esterno".</i>
Cura di sé / igiene	P6 (Genitore) (1)	<i>P6: "Arrivano indossando le loro uniformi e vengono a lavorare". (indicatore di cura personale/standard durante il turno)</i>
Rispetto della disciplina sul lavoro	P1 (datore di lavoro), P6 (genitore) (2)	<i>P1: "Oggi i ragazzi che lavorano qui sono considerati parte della forza lavoro... siamo in grado di creare squadre di lavoro".</i>

Tabella 3. Tema 1c: Paesi Bassi

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Socializzazione e comunicazione con i clienti	P4, P7	<i>P4: "Abbiamo notato che, una volta supportati, i dipendenti con disabilità intellettive sono eccellenti nell'accogliere i clienti: trasmettono un calore che rafforza l'ospitalità".</i>
Senso di responsabilità quando si indossa l'uniforme	P3, P12	<i>P12: "Quando arrivano in uniforme e con il loro badge, si vede l'orgoglio: è il segno che fanno parte della squadra".</i>
Apprendimento pratico/sul posto di lavoro (uso di liste di controllo/strumenti)	P2, P6	<i>P2: "L'apprendimento migliora notevolmente quando i compiti vengono suddivisi in fasi con liste di controllo o supporti visivi: la pratica è più efficace della teoria".</i>
Adattarsi al ritmo del servizio e gestire l'ansia	P4, P8	<i>P8: "Alcuni hanno difficoltà ad adattarsi ad ambienti frenetici, ma con un coaching adeguato e routine chiare riescono a gestire lo stress molto meglio".</i>
Fiducia in se stessi derivante da risultati visibili (sport/lavoro)	P5, P10	<i>P5: "Il successo a piccoli passi - portare a termine un compito, completare un corso di formazione o ricevere una retribuzione - crea una fiducia reale che si trasferisce ad altri ambiti della vita".</i>
Motivazione (feedback della famiglia e degli ospiti)	P6, P9	<i>P9: "Il feedback positivo dei clienti o dei manager li motiva enormemente: il riconoscimento è importante quanto lo stipendio".</i>
Obiettivo di indipendenza	P1, P11	<i>P1: "Il nostro obiettivo non è solo quello di trovare loro un posto di lavoro, ma anche di aiutarli a diventare lavoratori indipendenti che contribuiscono al mercato del lavoro".</i>
Cura di sé / igiene	P2, P6	<i>P2: "Diamo molta importanza alla presentazione personale: arrivare puliti, puntuali e in uniforme è parte integrante della costruzione dell'identità sul posto di lavoro".</i>
Rispetto della disciplina sul lavoro	P3, P7	<i>P7: "Una volta che le routine sono chiare, seguono gli orari e le regole con vera disciplina, a volte anche meglio degli altri dipendenti".</i>

Nella tabella 4 sono presentati i risultati relativi al tema 2 - Microsistema per Italia, Turchia e Paesi Bassi. Questo tema cattura gli ambienti sociali immediati che influenzano direttamente le esperienze lavorative delle persone con disabilità intellettiva, tra cui il sostegno familiare, le relazioni con i coetanei, gli educatori, i tutor lavorativi e l'atteggiamento dei datori di lavoro. I sottotemi, il numero di partecipanti e le citazioni rappresentative illustrano come le dinamiche interpersonali e le interazioni quotidiane influenzino la motivazione, l'adattamento e l'inclusione sul posto di lavoro in contesti culturali e istituzionali diversi.

Tabella 4. Tema 2 - Microsistema (sottotemi, numero di partecipanti, citazioni)Tabella

Tabella 4. Tema 2a: Turchia

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Sostegno familiare	P12, P13, P10 (3)	P12: "La famiglia svolge un ruolo significativo nell'educazione di questi bambini". P13: "Voglio che mio figlio trovi un lavoro. Voglio che diventi indipendente".
Contributo della scuola e degli insegnanti	P10, P8, P11 (3)	P10: "Nel 9° anno, presentiamo ai nostri studenti diverse professioni... Nelle scuole professionali di istruzione speciale vengono offerti 14 tipi di formazione".
Tutor professionali	P3, P7, P8 (3)	P12: "Se non presentiamo il job coach come una garanzia per il datore di lavoro... ci aspettiamo che sia lo Stato a formare i job coach". P8: "Viene effettuata un'analisi del lavoro; il job coach riduce i pregiudizi".
Atteggiamento e relazioni del datore di lavoro	P2, P11, P4, P14 (4)	P14: "L'atteggiamento del datore di lavoro è molto determinante nell'assunzione di persone con disabilità intellettive".
Amici e sostegno dei pari	P11, P12 (2)	P11: "Il sostegno sociale significa amici, persone care... Possono essere oggetto di abusi".

Tabella 4. Tema 2b: Italia

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Logistica familiare e trasporti (carpooling, ospitalità)	P1, P5 (2)	<i>P1: "Tu la porti, io la vado a prendere... c'è uno scambio importante... nell'organizzazione del trasporto dei bambini".</i>
Sostegno reciproco e legami sociali tra le famiglie	P3, P6, P2 (3)	<i>P3: "Ci sentiamo anche come una famiglia, ci capiamo, siamo uniti dallo stesso... caos".</i>
Continuità del sostegno degli insegnanti e insistenza della scuola	P1, P3, P6 (3)	<i>P6: "Li hanno sempre sostenuti... e hanno insistito affinché fossero inclusi in un contesto lavorativo".</i>
Leadership del datore di lavoro e regole esplicite del team	P1, P2 (2)	<i>P1: "Oggi i ragazzi che lavorano qui sono considerati parte integrante della forza lavoro... siamo in grado di creare team di lavoro".</i>
Mentoring tra pari e spirito di squadra	P7, P3, P1 (3)	<i>P7: "Mi piacciono molto i miei colleghi... ci aiutiamo molto a vicenda... ci piace stare insieme e lavorare in squadra".</i>
Integrare l'aiuto dei volontari/famiglie nel posto di lavoro	P1, P3 (2)	<i>P1: "Concetta aiuta con le pulizie, mentre suo marito fornisce gli strumenti... integrazione lavorativa, ma in modo piacevole".</i>
Flessibilità familiare con orari irregolari	P2 (Coop/Genitore), P1 (Datore di lavoro) (2)	<i>SPK_3: "Non è come alle 8 del mattino, alle 2 del pomeriggio, alle 6 di sera... le famiglie devono essere flessibili".</i>

Tabella 4. Tema 2c: Paesi Bassi

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Trasporti e logistica quotidiana (trasporti pubblici, biciclette, sostegno per gli spostamenti casa-lavoro)	P2, P8	P8: <i>"Il trasporto rimane una sfida quotidiana: se non riescono ad andare al lavoro in modo indipendente, la partecipazione cala. Il sostegno con i trasporti pubblici o la formazione sulla bicicletta è fondamentale".</i>
Reti di sostegno reciproco (scuole, ONG, datori di lavoro)	P5, P6, P9	P6: <i>"Cerchiamo di costruire reti attorno a ogni singolo individuo: quando scuole, ONG e datori di lavoro collaborano, il sostegno sembra provenire da una comunità".</i>
Continuità del sostegno educativo (praktijkonderwijs, VSO, MBO)	P4, P2, P6	P4: <i>"Gli insegnanti spingono per l'inserimento lavorativo e insistono sulla continuità: la loro insistenza spesso fa la differenza tra restare a casa e iniziare a lavorare".</i>
Leadership dei datori di lavoro e regole chiare per il team	P3, P7	P7: <i>"Una leadership forte e regole chiare aiutano tutti: quando le aspettative sono esplicite, i team inclusivi funzionano senza intoppi".</i>
Mentoring tra pari e spirito di squadra sul posto di lavoro	P3, P9, P10	P3: <i>"I colleghi si fanno avanti: mostrano i compiti, ripetono le istruzioni e contribuiscono a creare uno spirito di squadra che riduce l'isolamento".</i>
Coinvolgimento di ONG e volontari	P6, P10	P10: <i>"Le ONG spesso forniscono quel livello di supporto in più: i volontari o il personale colmano le lacune che i datori di lavoro non sempre riescono a coprire".</i>
Flessibilità nell'orario di lavoro e nella programmazione	P1, P12	P12: <i>"Non tutti i dipendenti con disabilità intellettuale possono lavorare con turni standard: gli orari flessibili rendono possibile l'inclusione".</i>

Nella tabella 5 sono presentati i risultati relativi al tema 3 - Mesosistema ed ecosistema per Italia, Turchia e Paesi Bassi. Questo tema esplora le reti relazionali e istituzionali più ampie che collegano gli individui e le famiglie ai sistemi educativi, occupazionali e comunitari. I sottotemi, il numero di partecipanti e le citazioni rappresentative evidenziano questioni quali il coordinamento interistituzionale, la collaborazione tra famiglia, scuola e datore di lavoro, il coinvolgimento delle amministrazioni locali e le reti di sostegno sociale. Nel loro insieme, questi risultati sottolineano l'importanza delle partnership intersettoriali e dell'allineamento delle politiche per garantire transizioni efficaci dalla scuola al lavoro e pratiche di occupazione inclusive sostenibili nei tre paesi.

Tabella 5. Tema 3 - Mesosistema ed ecosistema (sottotemi, numero di partecipanti, citazioni)

Tabella 5. Tema 3a: Turchia

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Cooperazione famiglia-scuola	P13, P12, P10 (3)	<i>P10: "Senza la famiglia non funziona. Partiamo dalla famiglia".</i>
Coordinamento interistituzionale	P14, P7, P8 (3)	<i>P14: "Non c'è coordinamento tra le istituzioni".</i>
Collegamento tra istruzione e imprese	P11, P7, P10 (3)	<i>P11: "...il responsabile dell'azienda, il responsabile di sezione, le risorse umane... possono acquisire caratteristiche positive mentre lavorano."</i>
Reti di sostegno sociale	P12, P13, P11, P4, P8 (5)	<i>P13: "Alcune famiglie non vogliono accettare che il proprio figlio sia disabile." P8: "L'accettazione aumenta per coloro che fanno domanda tramite referenze o conoscenze."</i>
Politiche del governo locale	P14, P7, P8 (3)	<i>P8: "Le amministrazioni locali devono assumere un ruolo più attivo in questo ambito".</i>
Politiche e atteggiamenti dei datori di lavoro	P4, P11, P7, P2, P14 (5)	<i>P4: "Il datore di lavoro vuole assumere persone con disabilità? Si tratta di un obbligo legale? Le misure necessarie per assumere persone con disabilità sul posto di lavoro sono impegnative".</i>
Sostegno e incentivi governativi	P4, P11, P5 (3)	<i>P4: "Dovrebbero esserci incentivi governativi, salario minimo e sostegno assicurativo".</i>
Percezione sociale e sensibilità	P5, P6, P14, P8, P10 (5)	<i>P5: "La percezione delle persone con disabilità intellettuale nella società è molto importante". P10: "Vediamo buoni esempi nei media, esiste una discriminazione positiva, ma dovrebbe essercene di più".</i>

Tabella 5. Tema 3b: Italia

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Comunicazione famiglia-scuola-datore di lavoro	P1, P3, P6 (3)	P1: "È un dialogo continuo... con la cooperativa, le famiglie e i giovani".
Turni di lavoro basati sugli eventi e flessibilità familiare	P2, P1 (2)	SPK_3: "Non è come alle 8 del mattino, alle 2 del pomeriggio, alle 6 di sera... le famiglie devono essere flessibili".
Lacune nel coordinamento interistituzionale	P2, P1 (2)	SPK_3: "A livello istituzionale non abbiamo rapporti... c'è una mancanza di sostegno, non solo di assistenza ma anche di promozione".
Tirocini mediati da SIL/ULSS e funzione limitata di job coach	P1, P2 (2)	SPK_3: "Non c'è un job coach nel senso che intendi tu... provano diverse cose; se sono fortunati trovano il posto giusto, altrimenti no".
Collegamento tra istruzione e mondo del lavoro (scuole alberghiere ↔ formazione sul posto di lavoro)	P4, P2 (2)	P4: "Abbiamo organizzato corsi per camerieri... quasi tutti avevano frequentato la scuola alberghiera, ma abbiamo aggiunto una formazione qui a Casa Vittoria".
Reti di sostegno sociale (famiglie/associazioni)	P2, P3 (2)	SPK_3: "Per prima cosa è necessario creare un gruppo ristretto di famiglie che condividano la stessa idea".
Promozione da parte delle amministrazioni locali / sostegno alla diffusione (mancanza)	P2 (1)	SPK_3: "Se Casa Vittoria ha successo, perché le istituzioni non ne parlano... promuoverla potrebbe essere molto utile".
Onere burocratico e attesa di autorizzazioni/fondi	P1 (1)	P1: "Abbiamo avuto difficoltà burocratiche... abbiamo dovuto seguire una procedura completamente diversa per ottenere i permessi".
Politiche interne del datore di lavoro (team misti, regole, attenzione alla qualità)	P1, P2 (2)	P1: "Oggi i ragazzi che lavorano qui sono considerati parte integrante della forza lavoro... siamo in grado di creare team di lavoro".
Percezione sociale ed effetti del passaparola	P1, P5 (2)	P1: "Arrivano già consapevoli... poi di persona l'impatto è molto importante: 'non pensavamo che sarebbe stato così'".
Incentivi statali e quote	P2 (1)	SPK_3: "Ogni persona svantaggiata puoi assumere tre persone abili. La percentuale è del 33%".
Opportunità dell'ecosistema regionale dell'ospitalità/turismo	P2 (1)	SPK_3: "Viviamo in una zona con tre scuole alberghiere nel raggio di pochi chilometri... turismo di montagna e di mare".

Tabella 5. Tema 3c: Paesi Bassi

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Coordinamento interistituzionale tra scuole, comuni e datori di lavoro	P1, P3, P6 (3)	P3: “Funziona solo quando scuole, comuni e datori di lavoro restano in contatto — altrimenti i giovani si perdono dopo il diploma.”
Mediazione e follow-up del job coach	P2, P1 (2)	P4: “Il job coach è l’anello di congiunzione — controlla la situazione con l’azienda e con la famiglia, assicurandosi che le aspettative siano realistiche da entrambe le parti.”
Servizi municipali per l’occupazione e politiche di inclusione	P2, P1 (2)	P1: “Il comune ci sostiene con sussidi salariali e accompagnamento; senza questo, la maggior parte dei datori di lavoro sarebbe riluttante ad assumere.”
Coinvolgimento familiare mediato dai professionisti	P1, P2 (2)	P2: “I genitori non sono sempre direttamente coinvolti, ma vengono informati regolarmente tramite la scuola o il coach.”
Reti di collaborazione tra datori di lavoro e azioni di sensibilizzazione	P4, P2 (2)	P1: “Abbiamo incontri locali con datori di lavoro inclusivi; condividono esperienze e incoraggiano altri a partecipare.”
Partenariati regionali del mercato del lavoro (WSP / imprese sociali)	P2, P3 (2)	P3: “Il Work Service Point ci mette in contatto con aziende adatte — è una rete regionale che funziona davvero.”
Complessità amministrativa e finanziamenti	P2 (1)	P5: “Ogni schema ha la sua burocrazia — i comuni sono diversi, e questo è frustrante per i datori di lavoro.”
Sostenibilità e continuità dei tirocini	P1 (1)	P1: “Dopo sei mesi di sussidio, alcuni tirocini terminano — serve una visione a lungo termine.”
Effetti positivi di ricaduta e percezione sociale	P1, P2 (2)	P4: “Altre aziende vedono che funziona e iniziano a chiedere come possono fare lo stesso.”

Nella tabella 6 sono presentati i risultati relativi al tema 4 - Macrosistema per Italia, Turchia e Paesi Bassi. Questo tema esamina i contesti sociali, culturali, giuridici ed economici che determinano le opportunità di lavoro inclusive per le persone con disabilità intellettiva. I sottotemi, il numero di partecipanti e le citazioni rappresentative dimostrano come la legislazione nazionale, la consapevolezza pubblica, le condizioni economiche e le norme sociali influenzino sia la disponibilità che la qualità degli ambienti di lavoro inclusivi. Da

un'analisi comparativa emerge che, sebbene tutti e tre i paesi condividano l'impegno a favore dell'inclusione, le differenze nell'applicazione delle politiche, negli atteggiamenti culturali e nel sostegno sistemico continuano a influenzare la profondità e la sostenibilità della partecipazione al mondo del lavoro.

Tabella 6. Tema 4 - Macrosistema (sottotemi, numero di partecipanti, citazioni)

Tabella 6. Tema 4a: Turchia

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Consapevolezza sociale e istruzione	P5, P14, P11 (3)	P14: <i>"È necessario sensibilizzare l'opinione pubblica sul fatto che le persone con disabilità intellettiva possono essere inserite nel mondo del lavoro".</i>
Norme e valori culturali	P4, P13, P3 (3)	P4: <i>"Finché le norme culturali non cambieranno, i problemi continueranno".</i>
Normative e politiche giuridiche	P7, P2, P11 (3)	P2: <i>"Le normative legali per i disabili dovrebbero essere applicate in modo più rigoroso".</i>
Condizioni economiche	P4, P10, P14 (3)	P4: <i>"Le condizioni economiche influenzano le preferenze dei datori di lavoro".</i>
Servizi sociali e assistenza	P5, P12 (2)	P5: <i>"È opportuno offrire servizi di orientamento alle famiglie".</i>

Tabella 6. Tema 4b: Italia

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Forza della legislazione sull'istruzione inclusiva (nelle scuole)	P10 (1)	<i>P10: "L'Italia ha compiuto grandi progressi, soprattutto nell'inclusione scolastica. Abbiamo leggi sull'integrazione fin dagli anni '70 e in Veneto le scuole sono generalmente piuttosto aperte".</i>
Lacune politiche nella transizione dalla scuola al lavoro	P10 (1)	<i>P10: "C'è ancora un divario tra l'inclusione scolastica e l'inclusione lavorativa... il collegamento tra scuola, servizi locali e datori di lavoro non è sistematico".</i>
Disallineamento tra politiche nazionali e locali	P2 (1)	<i>P2: "A volte le politiche nazionali non corrispondono alle realtà locali... le scuole alberghiere potrebbero essere centri di formazione ufficiali per l'occupazione inclusiva, ma questo non è ancora riconosciuto dalla legge".</i>
Quota di occupazione delle persone con disabilità	P2 (1)	<i>P2: "Ogni persona svantaggiata puoi assumere tre persone normodotate. La percentuale è del 33%".</i>
Etica culturale del "fare/produrre" (operosità)	P2 (1)	<i>P2: "Qui, da generazioni, fare le cose è molto importante. Bisogna fare le cose. L'importante è fare le cose".</i>
Atteggiamenti dell'opinione pubblica: progressi ma distanza persistente	P5, P2 (2)	<i>P5: "La gente spesso dice: 'È meraviglioso quello che fai', ma non immagina il proprio figlio lavorare accanto a una persona con sindrome di Down".</i>
Influenza dei media e del passaparola	P1 (1)	<i>P1: "Arrivano qui già consapevoli... grazie ai loro vicini, ai social media o alla TV. Poi, di persona, l'impatto è molto importante".</i>
L'ospitalità regionale e l'economia turistica come fattori abilitanti	P2 (1)	<i>P2: "Viviamo in una zona con tre scuole alberghiere nel raggio di pochi chilometri... perché abbiamo il turismo di montagna e il turismo balneare".</i>
Ruolo dei servizi sociali (SIL/ULSS) nei tirocini e nel sostegno	P2, P3 (2)	<i>P1: "Ci sono assistenti sociali che seguono ogni giovane... impegnati a trovare strutture adeguate dove i giovani possano essere inseriti in questo percorso".</i>

Tabella 6. Tema 4c: Paesi Bassi

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Comunicazione tra scuole, tutor professionali e datori di lavoro	P2, P4, P12	P4: "Funziona solo se le scuole, i tutor professionali e i datori di lavoro comunicano regolarmente, altrimenti i giovani rischiano di rimanere indietro".
Orari di lavoro flessibili e adattamento dei datori di lavoro	P3, P12	P12: "Non possiamo aspettarci che tutti lavorino dalle 9 alle 17. La flessibilità nei turni e nelle mansioni è la chiave del successo".
Lacune di coordinamento tra le istituzioni (UWV, comuni, scuole, ONG)	P1, P5	P1: "Spesso lavoriamo in compartimenti stagni: il comune, l'UWV e le scuole non sempre si coordinano e le famiglie finiscono per essere confuse".
Tirocini e capacità limitata dei tutor di lavoro	P2, P9	P2: "Cerchiamo di organizzare dei tirocini, ma senza un numero sufficiente di tutor lavorativi è difficile garantire che l'abbinamento sia sostenibile".
Collegamento tra istruzione e imprese (MBO / praktijkonderwijs ↔ luoghi di lavoro)	P4, P7	P7: "Abbiamo bisogno di una collaborazione più strutturata con le scuole professionali: l'apprendimento pratico a scuola dovrebbe collegarsi direttamente ai lavori reali".
Reti di sostegno tramite ONG e associazioni	P6, P10	P6: "Le ONG spesso creano ponti, mettendo in contatto famiglie e datori di lavoro. Senza di loro, molti giovani sarebbero esclusi".
Promozione da parte delle amministrazioni locali / mancanza di sostegno allo sviluppo su larga scala	P11	P11: "A Rotterdam ci sono ottime iniziative su piccola scala, ma la città non le promuove abbastanza per ampliarle".
Onere burocratico (UWV, doelgroepregister, ritardi nei finanziamenti)	P1, P8	P8: "La registrazione nel doelgroepregister richiede mesi: quando arrivano le approvazioni, spesso la motivazione è già venuta meno".
Politiche interne dei datori di lavoro (team misti, chiarezza dei compiti)	P3, P12	P3: "Utilizziamo team misti e una chiara divisione dei ruoli: questo aiuta tutti a capire cosa ci si aspetta da loro".
Percezione sociale e consapevolezza attraverso il contatto diretto	P5, P7	P7: "I clienti sono sorpresi di quanto funzioni bene: vedere l'inclusione nella pratica cambia immediatamente la loro percezione".
Incentivi statali e quote (Participatiewet, Banenafspraak)	P1, P11	P11: "Le quote Banenafspraak esistono, ma molti datori di lavoro non le comprendono: abbiamo bisogno di una comunicazione più chiara e di incentivi più forti".
Opportunità offerte dall'economia logistica e portuale di Rotterdam	P12	P12: "Il settore portuale e logistico offre opportunità concrete, ma abbiamo bisogno di programmi di formazione che preparino effettivamente le persone con disabilità intellettiva a questi lavori".

Nella tabella 7 sono riassunti i risultati relativi al tema 5 - Cronosistema (l'impatto del tempo) in Italia, Turchia e Paesi Bassi. Questo tema mostra come i cambiamenti storici, sociali e tecnologici, tra cui il COVID-19, l'evoluzione dei sistemi educativi e il cambiamento di atteggiamento, abbiano influenzato l'occupazione inclusiva. I partecipanti hanno sottolineato che l'inclusione è un processo dinamico, plasmato dalle continue trasformazioni sociali, economiche e politiche.

Tabella 7. Tema 5 - Cronosistema (L'impatto del tempo)

Tabella 7. Tema 5a: Turchia

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Cambiamenti sociali	P8, P14, P5 (3)	<i>P14: "In passato la percezione era negativa, ma è cambiata nel corso del tempo".</i>
Evoluzione nell'istruzione	P11, P7, P13 (3)	<i>P11: "I cambiamenti nel nostro sistema educativo hanno offerto opportunità alle persone con disabilità".</i>
Progressi tecnologici	P3, P4, P11 (3)	<i>P3: "La tecnologia è uno strumento importante che facilita la vita delle persone con disabilità".</i>
Movimenti sociali e sensibilizzazione	P8, P12, P5 (3)	<i>P8: "I movimenti sociali sono importanti per aumentare la consapevolezza".</i>
Impatto delle crisi economiche	P4, P10, P14 (3)	<i>P4: "Le crisi economiche hanno un impatto negativo sull'occupazione delle persone con disabilità".</i>

Tabella 7. Tema 5b: Italia

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Interruzione causata dal COVID-19 e ricostruzione post-pandemia	P2, P1 (2)	<i>P2: "La pandemia... i ristoranti hanno chiuso, la formazione si è interrotta e molti giovani hanno perso il loro ritmo. Dopo il COVID, abbiamo assistito a una più forte collaborazione tra famiglie e insegnanti per ricostruire".</i>
Organizzazione flessibile: gruppi più piccoli e turni più brevi	P1 (1)	<i>P1: "Abbiamo imparato a organizzare gruppi più piccoli, turni più brevi..."</i>
Digitalizzazione del coordinamento e dell'insegnamento	P10, P1 (2)	<i>P10: "La digitalizzazione ha cambiato anche l'istruzione... nuovi materiali digitali: video, foto, tutorial pratici. Ora li usiamo regolarmente in classe".</i>
Passaggio dalla "protezione" all'"autonomia e ai diritti"	P5 (1)	<i>P5: "Vent'anni fa, l'inclusione riguardava principalmente la protezione... Ora riguarda l'autonomia e i diritti. Casa Vittoria è la prova di questo cambiamento".</i>
Diffusione di modelli di business inclusivi in Veneto	P2 (1)	<i>P2: "Quando abbiamo iniziato, non c'erano quasi esempi locali... dopo dieci anni, diverse piccole ONG in Veneto stanno seguendo modelli simili".</i>
Lo sport come motore di fiducia e preparazione al lavoro	P11 (1)	<i>P11: "Per me le cose stanno cambiando... Ora posso allenarmi, lavorare e studiare".</i>

Tabella 7. Tema 5c: Paesi Bassi

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Interruzione causata dal COVID-19 e ricostruzione post-pandemia	P2, P1	<i>P2: "Durante la pandemia, molti corsi di formazione e tirocini sono stati interrotti e i giovani hanno perso la loro routine. In seguito, abbiamo ricostruito passo dopo passo, con una collaborazione più stretta tra scuole e comuni".</i>
Organizzazione flessibile: gruppi più piccoli e turni più brevi	P3, P12	<i>P3: "Abbiamo ridotto le dimensioni dei team e abbreviato i turni: questo ha reso il lavoro più gestibile e ha favorito l'inclusione".</i>
Digitalizzazione del coordinamento e della formazione	P4, P8	<i>P4: "Ora utilizziamo gruppi WhatsApp, portali comunali online e brevi video tutorial. Gli strumenti digitali sono diventati uno standard nel coordinamento e nella formazione".</i>
Passaggio dalla "protezione" all'"autonomia e ai diritti"	P5, P11	<i>P5: "Dieci anni fa l'attenzione era concentrata principalmente sulla protezione. Oggi l'inclusione riguarda l'autonomia, i diritti e la partecipazione: la Participatiewet riflette questo cambiamento culturale".</i>
Diffusione di modelli di business inclusivi nei Paesi Bassi	P7, P10	<i>P7: "Modelli come i caffè Brownies & DownieS o le aziende di logistica che assumono tramite il Banenafspraak dimostrano come il business inclusivo possa diffondersi: questi esempi sono fonte di ispirazione per altri datori di lavoro".</i>
Sport e tempo libero come motori di fiducia e preparazione al lavoro	P6, P9	<i>P9: "Lo sport e le attività ricreative strutturate danno fiducia ai giovani: questa energia si trasferisce nel lavoro, soprattutto nel lavoro di squadra e nella disciplina".</i>

Nella tabella 8 sono presentati i risultati relativi al tema 6 - Problemi per Italia, Turchia e Paesi Bassi. Questo tema delinea i principali ostacoli e le sfide ricorrenti identificati dai partecipanti che impediscono la piena inclusione delle persone con disabilità intellettiva nel mercato del lavoro. I sottotemi, il numero di partecipanti e le citazioni rappresentative evidenziano questioni persistenti come lo stigma e il pregiudizio, la preparazione professionale inadeguata, la scarsa consapevolezza dei datori di lavoro, le carenze burocratiche e politiche e l'insufficiente sostegno sociale o dei trasporti. In tutti e tre i contesti, queste sfide riflettono i vincoli strutturali e attitudinali che continuano a ostacolare il passaggio dall'istruzione a un'occupazione sostenibile.

Tabella 8. Tema 6 - Problemi (sottotemi, numero di partecipanti, citazioni)

Tabella 8. Tema 6a: Turchia

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Stigma sociale e pregiudizi	P14, P5 (2)	P5: "Lo stigma mina la fiducia in se stessi delle persone con disabilità".
Istruzione e competenze inadeguate	P4, P3 (2)	P4: "Il sistema educativo non soddisfa le esigenze delle persone con disabilità".
Ignoranza e insensibilità dei datori di lavoro	P11, P7 (2)	P7: "La maggior parte dei datori di lavoro trascura il potenziale di queste persone".
Carenze nelle politiche e nel sostegno	P2, P8 (2)	P2: "Le politiche governative sono insufficienti".
Mancanza di sostegno sociale	P10, P12 (2)	P10: "Le reti di sostegno sociale non soddisfano le esigenze".

Tabella 8. Tema 6b: Italia

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Stigma / Distanza sociale persistente	P5, P2, P1 (3)	P5: "La gente spesso dice: 'È meraviglioso quello che fai', ma non immagina che il proprio figlio possa lavorare accanto a una persona con sindrome di Down". P2 "Siamo molto lontani dal considerare la disabilità come una cosa normale".
Istruzione inadeguata/disomogenea per la transizione al mondo del lavoro	P2, P10 (2)	P2: "Le altre scuole non sono preparate bene come le scuole alberghiere". P10: "C'è ancora un divario tra l'inclusione scolastica e l'inclusione lavorativa".
Ignoranza dei datori di lavoro / mancanza di formazione specifica sulla disabilità	P1, P2, P5, P8 (4)	P1: "No, devo dire di no alla formazione sulla disabilità... Bisogna avere una predisposizione e una sensibilità particolari". P2: "Chi non le ha, non rimane". P8: "La maggior parte dei datori di lavoro guarda al turnover e alla produzione. La velocità è molto difficile da gestire..."
Carenze politiche / burocrazia e promozione debole	P1, P2 (2)	P1: "Abbiamo avuto difficoltà burocratiche... abbiamo dovuto seguire una procedura completamente diversa per ottenere i permessi". P2: "A livello istituzionale non abbiamo relazioni... c'è una mancanza di sostegno, non solo di assistenza ma anche di promozione".
Mancanza di sostegno sociale (trasporti, coaching professionale)	P5, P2, P1 (3)	P5: "San Polo è lontano da tutto, quindi è difficile portarli qui". P2: "Non c'è un tutor lavorativo nel senso che intendi tu... provano diverse cose; se sono fortunati è il posto giusto, altrimenti no".

Tabella 8. Tema 6c: Paesi Bassi

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Stigma / Distanza sociale persistente	P5, P2, P7	<i>P5: "La gente continua a dire: 'È meraviglioso quello che stai facendo', ma non immagina che il proprio figlio possa lavorare accanto a qualcuno con una disabilità intellettiva". P2: "Siamo ancora lontani dal considerare la disabilità come qualcosa di normale sul posto di lavoro".</i>
Transizione irregolare dall'istruzione al lavoro (MBO / praktijkonderwijs)	P4, P6	<i>P4: "Alcune scuole sono eccellenti nel preparare gli studenti al mondo del lavoro, altre hanno difficoltà: la transizione è ancora irregolare". P6: "C'è un chiaro divario tra l'inclusione a scuola e l'inclusione sul lavoro".</i>
Ignoranza dei datori di lavoro / mancanza di formazione specifica sulla disabilità	P3, P7, P8, P10	<i>P3: "Non riceviamo alcuna formazione strutturata sulla disabilità: la maggior parte di noi impara attraverso tentativi ed errori". P8: "I datori di lavoro si concentrano sulla produttività e sulla velocità. Spesso non capiscono che l'adattamento rende possibile la performance".</i>
Carenze politiche / burocrazia e promozione debole	P1, P11	<i>P1: "Le procedure dell'UWV e il doelgroepregister richiedono troppo tempo: quando arriva l'approvazione, i datori di lavoro hanno perso interesse". P11: "A Rotterdam esistono ottime iniziative, ma non c'è una forte promozione o un potenziamento da parte del comune".</i>
Insufficiente sostegno sociale (trasporti, coaching professionale)	P2, P8, P6	<i>P2: "Non ci sono abbastanza tutor lavorativi per collocamenti personalizzati: non riusciamo a soddisfare la domanda". P8: "I trasporti rimangono un ostacolo, soprattutto per i lavori fuori dal centro città".</i>

Nella tabella 9 sono riassunti i risultati del tema 7 - Soluzioni e strategie proposte in Italia, Turchia e Paesi Bassi. Il tema evidenzia le raccomandazioni dei partecipanti, tra cui campagne di sensibilizzazione, programmi di transizione dalla scuola al lavoro, formazione per educatori e datori di lavoro, coaching lavorativo più forte e procedure semplificate. Anche l'uso di strumenti digitali, il coinvolgimento delle famiglie e il coordinamento istituzionale sono stati sottolineati come elementi chiave per raggiungere un'inclusione sostenibile.

Tabella 9. Tema 7 - Soluzioni e strategie proposte

Tabella 9. Tema 7a: Turchia

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Programmi di sensibilizzazione e formazione	P5, P11, P8 (3)	P5: "Dovrebbero essere organizzati programmi educativi per sensibilizzare la società".
Formazione professionale e sviluppo	P3, P4, P8 (3)	P3: "I programmi di formazione professionale aumentano la partecipazione alla forza lavoro".
Formazione e sostegno dei datori di lavoro	P7, P14 (2)	P7: "I datori di lavoro dovrebbero essere formati e dovrebbero essere informati sulle loro potenzialità".
Normative legali e incentivi	P2, P8 (2)	P2: "Il governo dovrebbe fornire normative legali e incentivi più efficaci".
Sostegno sociale e orientamento	P10, P12, P5 (3)	P12: "I servizi di orientamento e sostegno dovrebbero essere potenziati".
Adattamento e sostegno sul posto di lavoro	P11, P14, P4 (3)	P11: "È necessario creare un ambiente di lavoro favorevole".
Uso della tecnologia	P3, P8, P2 (3)	P2: "Gli strumenti tecnologici consentono loro di essere più attivi nella vita lavorativa".
Progetti di responsabilità sociale	P8, P7, P5 (3)	P8: "I progetti di responsabilità sociale sono efficaci nel sensibilizzare l'opinione pubblica".
Partecipazione delle amministrazioni locali	P4, P11, P14 (3)	P14: "Gli sforzi delle amministrazioni locali possono migliorare la qualità della vita".

Tabella 9. Tema 7b: Italia

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Consapevolezza e visibilità (mostrare storie di successo)	P1, P2 (1)	P1: "Dare maggiore visibilità alle storie di successo. I media possono essere di grande aiuto". P2: "Se Casa Vittoria ha successo, perché le istituzioni non ne parlano... promuoverla potrebbe essere molto utile".
Collegare l'istruzione al lavoro (percorsi condivisi)	P10, P4, P1 (1)	P10: "Dovrebbero esserci database o reti condivise tra scuole e datori di lavoro, per seguire gli studenti anche dopo il diploma".
Snellire i finanziamenti e ridurre la burocrazia	P1, P2 (5)	P1: "Sono disponibili finanziamenti regionali, ma occorrono dieci moduli diversi e mesi di attesa... Le piccole cooperative non sempre riescono a gestire tutto questo".
Supporto per i trasporti e la logistica	P5, P1 (2)	P5: "Sostenere i trasporti. A volte è l'unico ostacolo rimasto".
Formazione continua (insegnanti, tutor professionali, personale)	P10 (1)	P10: "Dovremmo investire nella formazione continua di insegnanti e tutor professionali. Non solo una volta, ma regolarmente".
Rafforzare la funzione di tutor lavorativo SIL/ULSS	P2, P10 (2)	P2: "Non esiste un tutor lavorativo nel senso che intendi tu... loro provano diverse soluzioni." (Soluzione implicita: formalizzare/rafforzare il ruolo).
Centro di coordinamento regionale per l'inclusione nel settore dell'ospitalità	P2 (1)	P2: "Creare un ufficio regionale dedicato all'occupazione inclusiva nel settore dell'ospitalità e dei servizi".
Utilizzare strumenti digitali (contenuti di coordinamento e formazione)	P1, P10 (2)	P1: "Abbiamo imparato... a utilizzare gli strumenti digitali: coordinamento online con insegnanti e famiglie". • P10: "Nuovi materiali digitali: video, foto, tutorial, ora utilizzati regolarmente".
Sfruttare lo sport per sviluppare fiducia in sé stessi/competenze lavorative	P11 (1)	P11: "Non dimenticate lo sport! Aiuta ad apprendere il lavoro di squadra e la fiducia in se stessi anche per il lavoro".
Reti guidate dalla famiglia e mentoring tra pari	P2, P3 (2)	P2: "Per prima cosa è necessario creare un gruppo centrale di famiglie che condividano la stessa idea".
Supporto alle istituzioni per l'ampliamento e la replica	P2 (1)	P2: "Perché le istituzioni non ne parlano anche a Palermo? Hanno già una rete: la promozione aiuterebbe la replica".
Regole chiare per i team e team misti (politica interna)	P1 (1)	P1: "I ragazzi che lavorano qui sono considerati parte della forza lavoro... siamo in grado di creare team di lavoro".

Tabella 9. Tema 7c: Paesi Bassi

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Consapevolezza e visibilità (mostrare storie di successo)	P5, P7	<i>P5: "Abbiamo bisogno di maggiore visibilità per le storie di successo: i media e le amministrazioni comunali potrebbero dare maggiore risalto ai luoghi di lavoro inclusivi". P7: "Quando i clienti vedono che funziona, la loro percezione cambia. Questo aspetto dovrebbe essere promosso".</i>
Colmare il divario tra istruzione e lavoro (percorsi condivisi)	P4, P6, P9	<i>P6: "Abbiamo bisogno di percorsi strutturati dalle scuole VSO e MBO verso lavori reali, non di un calo dopo il diploma". P9: "Una banca dati condivisa tra scuole e datori di lavoro aiuterebbe a seguire i giovani dopo che hanno lasciato la scuola".</i>
Snellire i finanziamenti e ridurre la burocrazia	P1, P11	<i>P1: "I datori di lavoro si perdono nelle pratiche burocratiche dell'UWV: i finanziamenti esistono, ma sono troppo complessi e troppo lenti". P11: "Le piccole ONG e le piccole imprese non sempre hanno la capacità di districarsi tra tutte le procedure".</i>
Trasporto e sostegno al pendolarismo	P2, P8	<i>P8: "Il trasporto è spesso l'unico ostacolo rimasto: senza sussidi o formazione sulla mobilità, molti non possono accettare lavori fuori dal centro città".</i>
Formazione continua (insegnanti, tutor professionali, datori di lavoro)	P4, P2, P10	<i>P10: "Dovremmo investire nella formazione continua, non solo una tantum, ma con aggiornamenti regolari per insegnanti, tutor professionali e datori di lavoro".</i>
Rafforzare il ruolo dei tutor professionali (UWV/comune)	P2, P9	<i>P2: "Abbiamo bisogno di più tutor del lavoro e di un ruolo professionale più chiaro: al momento è troppo frammentato e sottofinanziato".</i>
Centro di coordinamento regionale per l'occupazione inclusiva	P1, P5	<i>P1: "Rotterdam dovrebbe avere un ufficio di coordinamento dedicato all'occupazione inclusiva, un unico punto di contatto per scuole, datori di lavoro e ONG".</i>

Utilizzo di strumenti digitali (coordinamento e contenuti formativi)	P4, P10	<i>P4: "I gruppi WhatsApp, le app di pianificazione e i tutorial video fanno ormai parte del nostro kit di strumenti e dovrebbero essere integrati in modo sistematico".</i>
Sfruttare lo sport per rafforzare la fiducia in sé stessi e le competenze lavorative	P6, P9	<i>P6: "Lo sport e il lavoro di squadra rafforzano la fiducia in se stessi: vediamo che la stessa disciplina si traduce in successo sul posto di lavoro".</i>
Coinvolgimento del datore di lavoro (regole chiare, squadre miste)	P3, P12	<i>P3: "I team misti con regole chiare funzionano meglio: creano struttura e rispetto reciproco per tutti".</i>
Supporto alla scalabilità e alla replicabilità da parte delle istituzioni	P11, P10	<i>P11: "A Rotterdam esistono progetti pilota molto validi, ma senza la promozione e l'ampliamento da parte delle istituzioni rimangono isolati".</i>

Nella tabella 10 sono presentati i risultati relativi al tema 8 - Buone pratiche per Italia, Turchia e Paesi Bassi. Questo tema evidenzia modelli di successo, iniziative ed esempi pratici che dimostrano come l'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettive possa essere efficacemente implementata e sostenuta. I sottotemi, il numero di partecipanti e le citazioni rappresentative mostrano approcci diversi, come scuole professionali inclusive, programmi di sostegno sul posto di lavoro, imprese sociali, collaborazioni tra ONG e comuni e l'uso innovativo della tecnologia. Questi esempi illustrano come pratiche localizzate, partecipative e sensibili al contesto contribuiscano a creare ecosistemi occupazionali equi, offrendo lezioni preziose per i responsabili politici, gli educatori e i datori di lavoro che cercano di replicare o ampliare modelli inclusivi.

Tabella 10. Tema 8 - Buone pratiche

Tabella 10. Tema 8: Turchia

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Scuole professionali per l'istruzione speciale	P11, P3 (2)	<i>P11: "I giovani che svolgono un tirocinio presso scuole professionali per l'istruzione speciale possono trovare lavoro".</i>

Programmi di sostegno sul posto di lavoro	P4, P12 (2)	<i>P4: "I programmi di sostegno sul posto di lavoro facilitano l'adattamento".</i>
Progetti di responsabilità sociale	P8, P7, P5 (3)	<i>P5: "I progetti di responsabilità sociale sono efficaci nel sensibilizzare l'opinione pubblica".</i>
Sostegno delle amministrazioni locali	P4, P11 (2)	<i>P11: "I progetti sviluppati dalle amministrazioni locali per soddisfare le esigenze delle persone con disabilità sono utili (ad esempio, l'Ufficio per l'inserimento lavorativo assistito del Comune di Smirne)".</i>
Uso della tecnologia	P3, P8, P2 (3)	<i>P3: "La tecnologia favorisce la loro indipendenza... Possono candidarsi per un lavoro e registrarsi presso l'İŞKUR da casa".</i>

Tabella 10. Tema 8b: Italia

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Scuole professionali di istruzione speciale	P2, P1 (2)	<i>P2: "Le scuole alberghiere sono state create originariamente come rifugio... Da questo... è nata una realtà... molto attenta a questi bambini". P1: "La scuola ha suggerito un tirocinio... è stato riconosciuto come se lei fosse a scuola a fare un corso di formazione pratica".</i>
Programmi di sostegno sul posto di lavoro (formazione sul posto di lavoro, team misti, regole chiare)	P4, P1 (2)	<i>P4: "Abbiamo organizzato corsi per camerieri... quasi tutti avevano frequentato la scuola alberghiera, ma abbiamo aggiunto questa formazione qui a Casa Vittoria". P1: "Oggi i ragazzi che lavorano qui sono considerati parte della forza lavoro... siamo in grado di creare team di lavoro".</i>
Progetti di responsabilità sociale (cooperativa a conduzione familiare, volontariato)	P1, P3 (2)	<i>P2: "Sei famiglie... hanno formato la cooperativa". P3: "Anche noi ci sentiamo come una famiglia... ci aiutiamo a vicenda; ognuno contribuisce con le proprie competenze".</i>

Sostegno delle amministrazioni locali (tirocini SIL/ULSS, quadro delle quote)	P1, P2 (2)	<i>P1: "Inserimento dei giovani in stage... gestito finanziariamente dai servizi sociali." P2: "Ogni persona svantaggiata può assumere tre persone abili. La percentuale è del 33%."</i>
Uso della tecnologia (coordinamento digitale e materiali didattici)	P10, P1 (2)	<i>P10: "La digitalizzazione ha portato... nuovi materiali digitali: video, foto, tutorial pratici... Ora li usiamo regolarmente in classe". P1: "Abbiamo imparato... a usare gli strumenti digitali: coordinamento online con insegnanti e famiglie".</i>
Cultura dell'ospitalità incentrata sulla qualità e dimostrazione dal vivo	P1, P4 (2)	<i>P1: "Riceviamo complimenti opposti... siamo molto attenti al nostro servizio". Moderatore: "Abbiamo organizzato un matrimonio qui... tutti gli ospiti lo hanno visto e vissuto... abbiamo creato il progetto".</i>
Lo sport come fattore di inclusione (fiducia e lavoro di squadra)	P11 (1)	<i>P11: "Non dimenticate lo sport! Aiuta ad apprendere il lavoro di squadra e la fiducia anche per il lavoro".</i>

Tabella 10. Tema 8c: Paesi Bassi

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Scuole speciali/professionali (VSO, MBO, praktijkonderwijs)	P4, P6	<i>P6: "Le scuole di formazione pratica e MBO offrono percorsi strutturati: i tirocini sono considerati parte integrante della formazione, il che aiuta i datori di lavoro ad accettarli". P4: "Spesso sono le scuole a promuovere le prime esperienze lavorative, facilitando così l'ingresso nel mondo del lavoro".</i>
Programmi di sostegno sul posto di lavoro (formazione sul posto di lavoro, team misti, regole chiare)	P3, P12	<i>P3: "Organizziamo la formazione direttamente sul posto di lavoro. Regole chiare e team misti aiutano i giovani a sentirsi dei veri colleghi". P12: "Politiche strutturate di inserimento e lavoro di squadra sono essenziali per un'inclusione sostenibile".</i>
Progetti di responsabilità sociale (iniziative guidate da ONG/comuni, caffè inclusivi)	P5, P7	<i>P5: "Progetti come i caffè Brownies & Downies o le iniziative guidate dalle ONG dimostrano come l'inclusione possa essere combinata con il business". P7: "Le catene di negozi al dettaglio di Rotterdam stanno iniziando a considerare l'inclusione come parte della loro responsabilità sociale".</i>

Sostegno delle amministrazioni locali (Werkgeversservicepunt, Participatiewet, Banenafspraak)	P1, P11	P1: "Werkgeversservicepunt Rijnmond finanzia tirocini e aiuta i datori di lavoro con sovvenzioni". P11: "Le quote Banenafspraak sono importanti, ma il sostegno del comune le rende praticabili".
Uso della tecnologia (coordinamento digitale e materiali di formazione)	P4, P10	P4: "Utilizziamo quotidianamente gruppi WhatsApp, app di pianificazione e tutorial video: gli strumenti digitali facilitano l'apprendimento e il coordinamento". P10: "Brevi video e foto sono ormai uno standard nell'insegnamento delle routine lavorative".
Inclusione nell'ospitalità e nella logistica (qualità al primo posto, visibilità del cliente)	P3, P12	P3: "I clienti vedono l'inclusione in azione ogni giorno: questo cambia la percezione più di qualsiasi campagna". P12: "Nella logistica, l'inclusione funziona quando gli standard di qualità sono chiari e coerenti".
Lo sport come fattore di inclusione (fiducia e lavoro di squadra)	P2, P9	P2: "Lo sport sviluppa disciplina e lavoro di squadra, le stesse competenze che rendono una persona affidabile sul lavoro". P9: "La fiducia acquisita sul campo sportivo spesso si trasferisce direttamente sul posto di lavoro".

Discussione (sintesi transnazionale)

L'occupazione delle persone con disabilità intellettiva (ID) è influenzata da una dinamica interazione di fattori individuali, familiari, istituzionali e sociali che variano a seconda del contesto culturale e politico. Basandosi sui dati dei focus group provenienti da Italia, Turchia e Paesi Bassi, questa discussione sintetizza i principali risultati transnazionali utilizzando la teoria dei sistemi ecologici di Bronfenbrenner, evidenziando sia le sfide comuni che le dinamiche specifiche del contesto.

Risultati a livello individuale

In tutti e tre i paesi, i partecipanti hanno sottolineato che caratteristiche personali quali fiducia in se stessi, capacità di comunicazione, responsabilità e motivazione sono fondamentali per il successo lavorativo delle persone con disabilità intellettiva. In Italia, la competenza sociale ed emotiva è stata collegata all'empowerment e all'espressione di sé, sostenuta da tradizioni educative inclusive e ambienti di lavoro cooperativi. I partecipanti turchi hanno sottolineato l'importanza di una formazione strutturata e dello sviluppo di competenze pratiche per superare la scarsa autoefficacia e l'esposizione professionale limitata. Le discussioni olandesi hanno analogamente sottolineato l'indipendenza e la responsabilità, ma hanno anche

sottolineato che un eccessivo affidamento al sostegno formale potrebbe inavvertitamente ridurre l'autodeterminazione.

Questi risultati sono in linea con recenti ricerche che dimostrano che lo sviluppo di competenze personalizzate e l'apprendimento esperienziale migliorano significativamente i risultati occupazionali (Almalky, 2020; Garrels & Sigstad, 2021; Taubner et al., 2021). I dati comparativi sottolineano che l'empowerment psicosociale, la formazione alla comunicazione e il coaching lavorativo personalizzato rimangono priorità universali.

Microsistema: ambiente familiare, scolastico e lavorativo

L'ambiente familiare e quello educativo sono emersi come pilastri fondamentali dell'inclusione in tutti e tre i contesti. In Italia, l'impegno della famiglia e la storica integrazione della scuola inclusiva favoriscono una transizione più agevole verso l'età adulta, anche se l'orientamento post-scolastico rimane incoerente. La Turchia ha dimostrato il ruolo fondamentale della difesa dei diritti della famiglia e del coinvolgimento degli insegnanti, ma gli atteggiamenti iperprotettivi e la limitata consulenza professionale offerta dalle scuole limitano l'indipendenza. Nei Paesi Bassi, l'equilibrio tra autonomia e sostegno strutturato è stato considerato ottimale, con scuole, tutor professionali e famiglie che collaborano nell'ambito di percorsi di transizione formalizzati.

Anche l'atteggiamento dei datori di lavoro e dei colleghi gioca un ruolo determinante a questo livello. Le esperienze positive sul posto di lavoro in Italia e nei Paesi Bassi sono state collegate alle imprese sociali e alle pratiche inclusive delle risorse umane, mentre i partecipanti turchi hanno sottolineato la necessità di corsi di formazione sulla consapevolezza dei datori di lavoro e di seminari sulla sensibilità. Questi risultati confermano le prove precedenti secondo cui il sostegno interpersonale e le culture di inclusione sul posto di lavoro migliorano sia la soddisfazione sul lavoro che la fidelizzazione (Carter et al., 2023; Fajardo-Castro et al., 2024; Sigstad et al., 2025).

Meso- ed esosistema: coordinamento istituzionale

La collaborazione interistituzionale, o la sua mancanza, è stata identificata come un fattore determinante per l'inclusione. In Italia, le reti di cooperazione tra comuni, ONG e datori di lavoro favoriscono l'innovazione, ma hanno una portata limitata a causa dei ritardi burocratici. La Turchia ha rivelato una comunicazione frammentata tra le istituzioni educative, occupazionali e di servizi sociali, con un follow-up limitato una volta che gli individui hanno conseguito il diploma. Nei Paesi Bassi, nonostante i solidi quadri normativi, la frammentazione a livello comunale e l'insufficiente disponibilità di tutor professionali limitano l'efficacia delle politiche di inclusione.

In tutti i contesti, i partecipanti hanno chiesto meccanismi di coordinamento più forti che colleghino scuole, centri di formazione professionale, datori di lavoro e autorità pubbliche. Sono stati suggeriti ponti istituzionali come programmi di transizione, centri di coordinamento regionali e sistemi di dati condivisi per migliorare la responsabilità e la comunicazione (Joyce et al., 2024; Wendelborg et al., 2022; Schall et al., 2024).

Macrosistema: politica, cultura e società

La prospettiva del macrosistema ha rivelato sia i punti di forza che le lacune persistenti in tutti e tre i paesi. L'Italia beneficia di politiche di istruzione inclusiva profondamente radicate e dell'accettazione culturale della diversità, ma deve affrontare la rigidità burocratica e l'attuazione regionale disomogenea. La Turchia continua ad ampliare la sua base politica e i programmi di inclusione locali, ma deve lottare con una consapevolezza limitata, un'applicazione debole e uno stigma persistente. I Paesi Bassi possiedono solidi quadri legislativi (ad esempio, *la Participatiewet*) e un coinvolgimento progressista dei datori di lavoro, ma la complessità dell'amministrazione locale ostacola l'efficienza.

Lo stigma e gli atteggiamenti sociali rimangono ostacoli importanti in tutti e tre i paesi. La consapevolezza pubblica, la rappresentazione inclusiva dei media e i modelli di ruolo positivi sono stati ripetutamente citati come catalizzatori per cambiare le percezioni. Come confermano studi precedenti, la trasformazione culturale e l'applicazione delle politiche devono andare di pari passo per raggiungere un'inclusione sostenibile (Bennett & Vijaygopal, 2025; Taubner et al., 2021; Bialik & Mhiri, 2022).

Cronosistema: il ruolo del tempo e del cambiamento

I partecipanti di tutti i contesti hanno sottolineato l'impatto del tempo, delle crisi e dell'evoluzione delle politiche sull'inclusione lavorativa. La pandemia di COVID-19 ha interrotto la formazione professionale e la continuità lavorativa, ma ha anche accelerato l'adattamento digitale e le opportunità di lavoro a distanza. L'evoluzione continua della tecnologia, le riforme dell'istruzione inclusiva e i cambiamenti di atteggiamento intergenerazionali sono stati considerati fattori di cambiamento a lungo termine. A livello transnazionale, questi risultati sottolineano che gli ecosistemi lavorativi inclusivi sono dinamici e adattabili, in grado di rispondere a trasformazioni socioeconomiche e tecnologiche più ampie.

Conclusioni e raccomandazioni

Questo studio multinazionale evidenzia che l'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettive richiede un coordinamento a più livelli, un impegno costante e strategie

sensibili al contesto. Sebbene Italia, Turchia e Paesi Bassi differiscano nei modelli di welfare e nella capacità di attuazione, le loro esperienze condivise rivelano priorità comuni per le politiche e la pratica.

Livello individuale

- Rafforzare lo sviluppo delle competenze personali, concentrandosi sulla comunicazione, la competenza sociale e la fiducia in se stessi.
- Ampliare i programmi di formazione professionale e di competenze di vita che combinano l'apprendimento esperienziale con il coaching lavorativo.
- Fornire piani di sostegno personalizzati che promuovano l'autonomia e la graduale indipendenza.

Livello familiare e scolastico

- Promuovere la collaborazione tra famiglie, educatori e servizi professionali sin dai primi anni di scuola.
- Offrire programmi di consulenza familiare e di empowerment per ridurre gli atteggiamenti iperprotettivi e incoraggiare l'auto-tutela.
- Integrare sistematicamente l'orientamento professionale e la pianificazione della transizione nei programmi scolastici.

A livello istituzionale

- Istituire programmi strutturati di transizione al lavoro che colleghino scuole, centri di formazione e datori di lavoro.
- Rafforzare il sistema di coaching professionale e garantire finanziamenti sostenibili.
- Creare centri di coordinamento locali o piattaforme interagenzia per semplificare la comunicazione tra i servizi educativi, lavorativi e sociali.

Livello sociale e politico

- Condurre campagne di sensibilizzazione a livello nazionale per sfidare gli stereotipi ed evidenziare storie di successo nel mondo del lavoro.
- Fornire incentivi finanziari e programmi di riconoscimento per i datori di lavoro inclusivi.
- Semplificare le procedure amministrative e garantire un monitoraggio efficace delle politiche di inclusione a livello regionale e nazionale.
- Incoraggiare i partenariati pubblico-privati e le imprese sociali inclusive per diffondere le migliori pratiche.

Osservazione finale

In conclusione, l'occupazione inclusiva non è solo responsabilità delle persone con disabilità, ma è uno sforzo collettivo della società. La sintesi dei risultati ottenuti in Italia, Turchia e Paesi Bassi dimostra che l'inclusione sostenibile emerge quando l'empowerment personale, il coinvolgimento della famiglia, la cooperazione istituzionale e l'impegno politico operano in armonia. Sulla base di queste evidenze, ogni paese può rafforzare il proprio ecosistema integrando le buone pratiche localizzate in strategie nazionali coerenti, garantendo che le persone con disabilità intellettive possano partecipare in modo pieno e significativo al mercato del lavoro.

Titolo della ricerca: Valutazione delle prospettive delle parti interessate sull'istruzione professionale inclusiva e i percorsi occupazionali per le persone con disabilità intellettive: uno studio multinazionale con focus group

Informazioni sulla sessione del focus group: Caso dell'Italia

Paese: Italia

Data: 30 settembre 2025

Luogo: Casa Vittoria

Durata: 20:30 - 22:30

Partecipanti

Livello di sistema	Partecipanti	Numero
Microsistema	Persone con disabilità intellettiva (4) e loro famiglie (5)	9
Mesosistema	Educatori (specializzati/professionali), specialisti dei servizi sociali	1
Esosistema	Datori di lavoro, rappresentanti di ONG/pubblici	2
Macrosistema	Responsabili politici, rappresentanti delle agenzie di regolamentazione (facoltativo)	0
Totale		12



Co-funded by
the European Union

Moderatore:

Handan Akarsu Scarabello

Osservatori:

Rosita Paro (giornalista, osservatrice); Giuseppe Scarabello (osservatore)

Tipo di registrazione: Registrazione audio

Trascrizione completata da: Handan Akarsu Scarabello

Dati analizzati e riportati da: Handan Akarsu Scarabello

Data della trascrizione: 1 ottobre 2025

L'ecosistema dell'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettive: il caso dell'Italia, uno studio di gruppo

Abstract

Obiettivo: Questo studio mira a esaminare le sfide, i fattori abilitanti e le proposte di soluzione relative all'occupazione delle persone con disabilità intellettiva nel quadro dell'approccio ecosistemico.

Metodo: è stato adottato un disegno di ricerca qualitativo ed è stato condotto uno studio di gruppo il 30 settembre 2025 presso Casa Vittoria in Italia. Sono stati inclusi dodici partecipanti: persone con disabilità intellettiva e le loro famiglie, educatori, datori di lavoro, rappresentanti di organizzazioni della società civile. I dati sono stati raccolti tramite registrazioni audio e analizzati utilizzando l'analisi tematica. Come quadro analitico è stata utilizzata la teoria dei sistemi ecologici di Bronfenbrenner.

Risultati: Dall'analisi sono emersi otto temi principali: (1) caratteristiche individuali (punti di forza e ostacoli), (2) microsistema (famiglia, scuola, datori di lavoro, sostegno dei pari), (3) mesosistema ed esosistema (cooperazione interistituzionale, politiche del governo locale, atteggiamenti dei datori di lavoro), (4) macrosistema (consapevolezza sociale, normative legali, condizioni economiche), (5) cronosistema (l'effetto del tempo), (6) sfide, (7) proposte di soluzione e (8) migliori pratiche.

Conclusioni: i risultati indicano che l'occupazione inclusiva non è solo una questione individuale, ma un processo multidimensionale che richiede coordinamento a livello familiare, istituzionale e sociale. L'atteggiamento dei datori di lavoro, il sostegno familiare, l'istruzione professionale e le politiche del governo locale sono fattori determinanti per la sostenibilità dell'occupazione.

Parole chiave: persone con disabilità intellettiva, occupazione inclusiva, sistemi ecologici, ricerca qualitativa, Italia





Co-funded by
the European Union

Risultati

Come risultato dell'analisi, sono stati individuati otto temi principali. Di seguito sono riportati i temi, i sottotemi e le citazioni dei partecipanti.

Tabella 1. Caratteristiche socio-demografiche dei partecipanti e stato di rappresentanza

Partecipante	Paese	Età	Sesso	Livello di istruzione	Professione / Ruolo	Tipo di rappresentanza	Esperienza lavorativa	Ruolo del partecipante
P1	IT	52	M	Laurea	Direttore di Casa Vittoria	Datore di lavoro	20 anni come manager	Rappresentanza organizzativa
P2	IT	57	M	Laurea	Rappresentante legale della cooperativa	Rappresentante della cooperativa	20 anni	Rappresentanza organizzativa
P3	IT	52	F	Liceo	Volontario di cooperativa/ Genitore di persona con disabilità intellettiva	Genitore	-	Rappresentante dell'organizzazione
P4	IT	73	M	Laurea	Rappresentante della cooperativa	Rappresentante della cooperativa		Rappresentanza organizzativa
P5	IT	52	F	Liceo	Volontario di cooperativa/ Genitore di persona con disabilità intellettiva	Genitore		Rappresentante di un'organizzazione
P6	IT	61	F	Liceo	Volontario di cooperativa/ Genitore di persona con disabilità intellettiva	Genitore		Rappresentante di un'organizzazione



n.



Co-funded by
the European Union

P7	IT	22	F	Liceo	Giovane con disabilità intellettiva	Partecipante		Rappresentante dell'organizzazione
P8	IT	62	M	Laurea	Volontario di cooperativa/ Genitore di persona con disabilità intellettiva	Genitore		Rappresentante di un'organizzazione
P9	IT	21	M	Liceo	Giovane con disabilità intellettiva	Partecipante		Rappresentante dell'organizzazione
P10	IT	24	F	Laurea	Educatore	Educatore	2 anni	Rappresentanza organizzativa
P11	IT	35	F	Liceo	Giovane con disabilità intellettiva	Partecipante		Rappresentante dell'organizzazione
P12	IT	19	F	Liceo	Giovane con disabilità intellettiva	Partecipante		Rappresentante dell'organizzazione



n.

Tabella 2. Ecosistema dell'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettiva: temi

Tema	Sottotemi
1. Caratteristiche individuali	Socializzazione e comunicazione con i clienti; senso di responsabilità; apprendimento pratico/sul posto di lavoro, uso di liste di controllo; adattamento al ritmo del servizio e gestione dell'ansia; fiducia in se stessi derivante da risultati visibili (sport/lavoro); motivazione (feedback della famiglia e degli ospiti); obiettivo dell'indipendenza; cura di sé/igiene; rispetto della disciplina lavorativa.
2. Microsistema (ambiente circostante)	Logistica familiare e trasporti (carpooling, ospitalità); sostegno reciproco e legami sociali tra le famiglie; continuità del sostegno degli insegnanti e insistenza della scuola; leadership del datore di lavoro e regole esplicite del team; mentoring tra pari e spirito di squadra; integrazione dell'aiuto dei volontari/della famiglia sul posto di lavoro; flessibilità della famiglia con orari irregolari.
3. Mesosistema ed esosistema	Comunicazione continua tra famiglia, scuola e datore di lavoro; programmazione dei turni in base agli eventi; lacune nel coordinamento interistituzionale; tirocini mediati da SIR/OSL; funzione di job coach insufficiente; disconnessione nel ponte tra istruzione e imprese; mancanza di sostegno da parte delle amministrazioni locali per la promozione/espansione; oneri burocratici e tempi di attesa; politiche interne dei datori di lavoro (liste di controllo, team misti); opportunità offerte dall'ecosistema turistico/ricettivo della regione.
4. Macrosistema	Forza della legislazione sull'istruzione inclusiva (nelle scuole); lacune politiche nella transizione al mondo del lavoro; disallineamento tra politiche nazionali e locali; quadro delle quote di occupazione dei disabili; ethos culturale del "fare/produrre"; progressi nell'atteggiamento dell'opinione pubblica ma distanza persistente; effetto dei media e del passaparola; economia del Veneto orientata ai servizi/all'ospitalità; ruolo dei servizi sociali (SIR).
5. Cronosistema	Il COVID ha sconvolto le routine, ma ha anche favorito la ripresa; uso duraturo degli strumenti digitali (programmazione tramite WhatsApp, ordini tramite tablet/POS); gruppi più piccoli e turni più brevi; cambiamento di paradigma dalla "protezione" all'"autonomia e ai diritti"; diffusione di modelli di business inclusivi; contributo dello sport alla fiducia in se stessi e alla disponibilità al lavoro.
6. Problemi	Trasporti e distanza spaziale; mancanza di tutor professionali/abbinamenti personalizzati; burocrazia e difficoltà di accesso ai finanziamenti; assenza di promozione istituzionale/sostegno alla crescita; pregiudizi e stereotipi sulla velocità/produttività; mancanza di un percorso strutturato di transizione dalla scuola al lavoro.

7. Soluzioni proposte	Programmi ponte dalla scuola al lavoro (con coaching, 6-12 mesi); processi di finanziamento semplificati e un unico punto di contatto; un ufficio regionale per l'occupazione inclusiva nel settore dell'ospitalità; sostegno ai trasporti e coordinamento del car pooling; campagne di visibilità/media sostenute pubblicamente; formazione continua in servizio per insegnanti e tutor lavorativi; rete condivisa di dati tra scuola e datori di lavoro; kit di apprendimento sul posto di lavoro (schede dei ruoli, brevi video, liste di controllo); integrazione tra sport e lavoro; uso sistematico della tecnologia.
8. Buone pratiche	Modello Casa Vittoria e corsi introduttivi per camerieri; partnership con scuole alberghiere; reti di solidarietà familiare; team misti e regole esplicite; marketing sociale attraverso il contatto diretto con i clienti; programmazione digitale; pianificazione flessibile basata sugli eventi; visibilità delle storie di successo.

Tabella 3. Tema 1 — Punti di forza e ostacoli individuali (sottotemi, partecipanti e citazioni rappresentative)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Socializzazione e comunicazione con i clienti	P2, P7 (2)	<i>SPK_3: "I giovani... hanno una capacità di socializzazione molto importante... l'ambiente dell'hotel e del ristorante è molto adatto a loro".</i>
Senso di responsabilità quando si indossa l'uniforme	P6 (1)	<i>P6: "Arrivano indossando le loro uniformi e si mettono al lavoro".</i>
Apprendimento pratico/sul posto di lavoro (uso di liste di controllo/strumenti)	P1 (datore di lavoro), P4 (2)	<i>P1: "Imparano molto qui, imparano molto anche qui".</i>
Adattarsi al ritmo del servizio e gestire l'ansia	P1, P8 (2)	<i>P1: "Qui riceviamo complimenti opposti... siamo molto efficienti con il nostro servizio".</i>
Fiducia in se stessi derivante da risultati visibili (sport/lavoro)	P11 (1)	<i>P11: "Sono un nuotatore, ero un... e lavoro anche. Quando le persone mi vedono... capiscono che siamo forti".</i>
Motivazione (famiglia e feedback degli ospiti)	P3 (1)	<i>P3: "I nostri figli... sono più motivati quando vedono i loro genitori dare una mano".</i>
Obiettivo di indipendenza	P1 (1)	<i>P1: "Portateli qui, formateli e poi aiutateli a diventare indipendenti in modo che possano integrarsi nel mondo esterno".</i>
Cura di sé / igiene	P6 (1)	<i>P6: "Arrivano indossando le loro uniformi e vengono a lavorare". (indicatore di cura personale/standard durante il turno)</i>
Rispetto della disciplina sul lavoro	P1, P6 (2)	<i>P1: "Oggi i ragazzi che lavorano qui sono considerati parte della forza lavoro... siamo in grado di creare squadre di lavoro".</i>

Tabella 4. Tema 2 — Microsistema (sottotemi, numero di partecipanti, citazioni)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Logistica familiare e trasporti (carpooling, ospitalità)	P1, P5 (2)	<i>P1: "Tu la porti, io la vado a prendere... c'è uno scambio importante... nell'organizzazione del trasporto dei bambini".</i>
Sostegno reciproco e legami sociali tra le famiglie	P3, P6, P2 (3)	<i>P3: "Ci sentiamo anche come una famiglia, ci capiamo, siamo uniti dallo stesso... caos".</i>
Continuità del sostegno degli insegnanti e insistenza della scuola	P1, P3, P6 (3)	<i>P6: "Li hanno sempre sostenuti... e hanno insistito affinché fossero inclusi in un contesto lavorativo".</i>
Leadership del datore di lavoro e regole esplicite del team	P1, P2 (2)	<i>P1: "Oggi i ragazzi che lavorano qui sono considerati parte integrante della forza lavoro... siamo in grado di creare team di lavoro".</i>
Mentoring tra pari e spirito di squadra	P7, P3, P1 (3)	<i>P7: "Mi piacciono molto i miei colleghi... ci aiutiamo molto a vicenda... ci piace stare insieme e lavorare in squadra".</i>
Integrazione dell'aiuto dei volontari/famiglie sul posto di lavoro	P1, P3 (2)	<i>P1: "Concetta aiuta con le pulizie, mentre suo marito fornisce gli strumenti... integrazione lavorativa, ma in modo piacevole".</i>
Flessibilità familiare con orari irregolari	P2 (Cooperativa/Genitori), P1 (Datore di lavoro) (2)	<i>SPK_3: "Non è come alle 8 del mattino, alle 2 del pomeriggio, alle 6 di sera... le famiglie devono essere flessibili".</i>

Tabella 5. Tema 3 — Mesosistema ed esosistema (sottotemi, numero di partecipanti, citazioni)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Comunicazione famiglia-scuola-datore di lavoro	P1, P3, P6 (3)	<i>P1: "È un dialogo continuo... con la cooperativa, le famiglie e i giovani".</i>
Turni di lavoro basati sugli eventi e flessibilità familiare	P2, P1 (2)	<i>SPK_3: "Non è come alle 8 del mattino, alle 2 del pomeriggio, alle 6 di sera... le famiglie devono essere flessibili".</i>
Lacune nel coordinamento interistituzionale	P2, P1 (2)	<i>SPK_3: "A livello istituzionale non abbiamo rapporti... c'è una mancanza di sostegno, non solo di assistenza ma anche di promozione".</i>
Tirocini mediati da SIL/ULSS e funzione limitata di job coach	P1, P2 (2)	<i>SPK_3: "Non c'è un job coach nel senso che intendi tu... provano diverse cose; se sono fortunati trovano il posto giusto, altrimenti no".</i>
Collegamento tra istruzione e mondo del lavoro (scuole alberghiere ↔ formazione sul posto di lavoro)	P4, P2 (2)	<i>P4: "Abbiamo organizzato corsi per camerieri... quasi tutti avevano frequentato la scuola alberghiera, ma abbiamo aggiunto una formazione qui a Casa Vittoria".</i>
Reti di sostegno sociale (famiglie/associazioni)	P2, P3 (2)	<i>SPK_3: "Per prima cosa è necessario creare un gruppo ristretto di famiglie che condividano la stessa idea".</i>
Promozione da parte delle amministrazioni locali / sostegno allo sviluppo (mancanza)	P2 (1)	<i>SPK_3: "Se Casa Vittoria ha successo, perché le istituzioni non ne parlano... promuoverla potrebbe essere molto utile".</i>
Onere burocratico e attesa di autorizzazioni/fondi	P1 (1)	<i>P1: "Abbiamo avuto difficoltà burocratiche... abbiamo dovuto seguire una procedura completamente diversa per ottenere i permessi".</i>
Politiche interne del datore di lavoro (team misti, regole, attenzione alla qualità)	P1, P2 (2)	<i>P1: "Oggi i ragazzi che lavorano qui sono considerati parte integrante della forza lavoro... siamo in grado di creare team di lavoro".</i>
Percezione sociale ed effetti del passaparola	P1, P5 (2)	<i>P1: "Arrivano già consapevoli... poi di persona l'impatto è molto importante: 'non pensavamo che sarebbe stato così'".</i>
Incentivi statali e quote	P2 (1)	<i>SPK_3: "Ogni persona svantaggiata può assumere tre persone abili. La percentuale è del 33%".</i>
Opportunità dell'ecosistema regionale dell'ospitalità/turismo	P2 (1)	<i>SPK_3: "Viviamo in una zona con tre scuole alberghiere nel raggio di pochi chilometri... turismo di montagna e di mare".</i>

Tabella 6. Tema 4 — Macrosistema (sottotemi, numero di partecipanti, citazioni)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Forza della legislazione sull'istruzione inclusiva (nelle scuole)	P10 (1)	P10: "L'Italia ha compiuto grandi progressi, soprattutto nell'inclusione scolastica. Abbiamo leggi sull'integrazione fin dagli anni '70 e in Veneto le scuole sono generalmente piuttosto aperte".
Lacune politiche nella transizione dalla scuola al lavoro	P10 (1)	P10: "C'è ancora un divario tra l'inclusione scolastica e l'inclusione lavorativa... il collegamento tra scuola, servizi locali e datori di lavoro non è sistematico".
Disallineamento tra politiche nazionali e locali	P2 (1)	P2: "A volte le politiche nazionali non corrispondono alle realtà locali... le scuole alberghiere potrebbero essere centri di formazione ufficiali per l'occupazione inclusiva, ma questo non è ancora riconosciuto dalla legge".
Quota di occupazione delle persone con disabilità	P2 (1)	P2: "Ogni persona svantaggiata può assumere tre persone normodotate. La percentuale è del 33%".
Etica culturale del "fare/produrre" (operosità)	P2 (1)	P2: "Qui, da generazioni, fare le cose è molto importante. Bisogna fare le cose. L'importante è fare le cose".
Atteggiamenti dell'opinione pubblica: progressi ma distanza persistente	P5, P2 (2)	P5: "La gente spesso dice: 'È meraviglioso quello che fai', ma non immagina il proprio figlio lavorare accanto a una persona con la sindrome di Down".
Influenza dei media e del passaparola	P1 (1)	P1: "Arrivano qui già consapevoli... grazie ai loro vicini, ai social media o alla TV. Poi, di persona, l'impatto è molto importante".
L'ospitalità regionale e l'economia turistica come fattori abilitanti	P2 (1)	P2: "Viviamo in una zona con tre scuole alberghiere nel raggio di pochi chilometri... perché abbiamo il turismo di montagna e il turismo balneare".
Ruolo dei servizi sociali (SIL/ULSS) nei tirocini e nel sostegno	P2, P3 (2)	P1: "Ci sono assistenti sociali che seguono ogni giovane... impegnati a trovare strutture adeguate dove i giovani possano essere inseriti in questo percorso".

Tabella 7. Tema 5 — Cronosistema (L'impatto del tempo)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Interruzione causata dal COVID-19 e ricostruzione post-pandemia	P2, P1 (2)	P2: "La pandemia... i ristoranti hanno chiuso, la formazione si è interrotta e molti giovani hanno perso il loro ritmo. Dopo il COVID, abbiamo assistito a una più forte collaborazione tra famiglie e insegnanti per ricostruire".
Organizzazione flessibile: gruppi più piccoli e turni più brevi	P1 (1)	P1: "Abbiamo imparato a organizzare gruppi più piccoli, turni più brevi..."
Digitalizzazione del coordinamento e dell'insegnamento	P10, P1 (2)	P10: "La digitalizzazione ha cambiato anche l'istruzione... nuovi materiali digitali: video, foto, tutorial pratici. Ora li usiamo regolarmente in classe".
Passaggio dalla "protezione" all'"autonomia e ai diritti"	P5 (1)	P5: "Vent'anni fa, l'inclusione riguardava principalmente la protezione... Ora riguarda l'autonomia e i diritti. Casa Vittoria è la prova di questo cambiamento".
Diffusione di modelli di business inclusivi in Veneto	P2 (1)	P2: "Quando abbiamo iniziato, non c'erano quasi esempi locali... dopo dieci anni, diverse piccole ONG in Veneto stanno seguendo modelli simili".
Lo sport come motore di fiducia e preparazione al lavoro	P11 (1)	P11: "Per me le cose stanno cambiando... Ora posso allenarmi, lavorare e studiare".

Tabella 8. Tema 6 — Problemi (sottotemi, numero di partecipanti, citazioni)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Stigma / Distanza sociale persistente	P5, P2, P1 (3)	P5: "La gente spesso dice: 'È meraviglioso quello che fai', ma non immagina che il proprio figlio possa lavorare accanto a una persona con sindrome di Down". P2 "Siamo molto lontani dal considerare la disabilità come una cosa normale".
Istruzione inadeguata / disomogenea per la transizione al mondo del lavoro	P2, P10 (2)	P2: "Le altre scuole non sono preparate bene come le scuole alberghiere". P10: "C'è ancora un divario tra l'inclusione scolastica e l'inclusione lavorativa".
Ignoranza dei datori di lavoro / mancanza di formazione specifica sulla disabilità	P1, P2, P5, P8 (4)	P1: "No, devo dire di no alla formazione sulla disabilità... Bisogna avere una predisposizione e una sensibilità". P2: "Chi non ce l'ha non rimane". P8: "La maggior parte dei datori di lavoro guarda al turnover e alla produzione. La velocità è molto difficile da gestire..."
Carenze politiche / burocrazia e promozione debole	P1, P2 (2)	P1: "Abbiamo avuto difficoltà burocratiche... abbiamo dovuto seguire una procedura completamente diversa per ottenere i permessi". P2: "A livello istituzionale non abbiamo relazioni... c'è una mancanza di sostegno, non solo di assistenza ma anche di promozione".
Mancanza di sostegno sociale (trasporti, coaching professionale)	P5, P2, P1 (3)	P5: "San Polo è lontano da tutto, quindi è difficile portarli qui". P2: "Non c'è un tutor lavorativo nel senso che intendi tu... provano diverse cose; se sono fortunati è il posto giusto, altrimenti no".

Tabella 9. Tema 7 — Soluzioni e strategie proposte

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Consapevolezza e visibilità (mostrare storie di successo)	P1, P2 (1)	P1: "Dare maggiore visibilità alle storie di successo. I media possono essere di grande aiuto". P2: "Se Casa Vittoria ha successo, perché le istituzioni non ne parlano... promuoverla potrebbe essere molto utile".
Collegare l'istruzione al lavoro (percorsi condivisi)	P10, P4, P1 (1)	P10: "Dovrebbero esserci database o reti condivise tra scuole e datori di lavoro, per seguire gli studenti anche dopo il diploma".
Snellire i finanziamenti e ridurre la burocrazia	P1, P2 (5)	P1: "Sono disponibili finanziamenti regionali, ma occorrono dieci moduli diversi e mesi di attesa... Le piccole cooperative non sempre riescono a gestire tutto questo".
Supporto per i trasporti e la logistica	P5, P1 (2)	P5: "Sostegno al trasporto. A volte è l'unico ostacolo rimasto".
Formazione continua (insegnanti, tutor professionali, personale)	P10 (1)	P10: "Dovremmo investire nella formazione continua di insegnanti e tutor professionali. Non solo una volta, ma regolarmente".
Rafforzare la funzione di tutor lavorativo SIL/ULSS	P2, P10 (2)	P2: "Non esiste un tutor lavorativo nel senso che intendi tu... loro provano diverse soluzioni." (Soluzione implicita: formalizzare/rafforzare il ruolo).
Centro di coordinamento regionale per l'inclusione nel settore dell'ospitalità	P2 (1)	P2: "Creare un ufficio regionale dedicato all'occupazione inclusiva nel settore dell'ospitalità e dei servizi".
Utilizzare strumenti digitali (contenuti di coordinamento e formazione)	P1, P10 (2)	P1: "Abbiamo imparato... a utilizzare gli strumenti digitali: coordinamento online con insegnanti e famiglie". • P10: "Nuovi materiali digitali: video, foto, tutorial, ora utilizzati regolarmente".
Sfruttare lo sport per sviluppare fiducia in sé stessi/competenze lavorative	P11 (1)	P11: "Non dimenticate lo sport! Aiuta ad apprendere il lavoro di squadra e la fiducia in se stessi anche per il lavoro".
Reti guidate dalla famiglia e mentoring tra pari	P2, P3 (2)	P2: "Per prima cosa è necessario creare un gruppo centrale di famiglie che condividano la stessa idea".
Supporto alle istituzioni per l'ampliamento e la replica	P2 (1)	P2: "Perché le istituzioni non ne parlano anche a Palermo? Hanno già una rete: la promozione aiuterebbe la replica".
Regole chiare per i team e team misti (politica interna)	P1 (1)	P1: "I ragazzi che lavorano qui sono considerati parte della forza lavoro... siamo in grado di creare team di lavoro".

Tabella 10. Tema 8 — Buone pratiche

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Scuole professionali di istruzione speciale	P2, P1 (2)	P2: "Le scuole alberghiere sono state create originariamente come rifugio... Da questo... è nata una realtà... molto attenta a questi bambini". P1: "La scuola ha suggerito un tirocinio... è stato riconosciuto come se lei fosse a scuola a fare un corso di formazione pratica".
Programmi di sostegno sul posto di lavoro (formazione sul posto di lavoro, team misti, regole chiare)	P4, P1 (2)	P4: "Abbiamo organizzato corsi per camerieri... quasi tutti avevano frequentato la scuola alberghiera, ma abbiamo aggiunto questa formazione qui a Casa Vittoria". P1: "Oggi i ragazzi che lavorano qui sono considerati parte della forza lavoro... siamo in grado di creare squadre di lavoro".
Progetti di responsabilità sociale (cooperativa a conduzione familiare, volontariato)	P1, P3 (2)	P2: "Sei famiglie... hanno formato la cooperativa". P3: "Anche noi ci sentiamo come una famiglia... ci aiutiamo a vicenda; ognuno contribuisce con le proprie competenze".
Sostegno delle amministrazioni locali (tirocini SIL/ULSS, quadro delle quote)	P1, P2 (2)	P1: "Inserimento dei giovani in stage... gestito finanziariamente dai servizi sociali." P2: "Ogni persona svantaggiata può assumere tre persone abili. La percentuale è del 33%."
Uso della tecnologia (coordinamento digitale e materiali didattici)	P10, P1 (2)	P10: "La digitalizzazione ha portato... nuovi materiali digitali: video, foto, tutorial pratici... Ora li usiamo regolarmente in classe". P1: "Abbiamo imparato... a usare gli strumenti digitali: coordinamento online con insegnanti e famiglie".
Cultura dell'ospitalità incentrata sulla qualità e dimostrazione dal vivo	P1, P4 (2)	P1: "Riceviamo complimenti opposti... siamo molto attenti al nostro servizio". Moderatore: "Abbiamo organizzato un matrimonio qui... tutti gli ospiti lo hanno visto e vissuto... abbiamo creato il progetto".
Lo sport come fattore di inclusione (fiducia e lavoro di squadra)	P11 (1)	P11: "Non dimenticate lo sport! Aiuta ad imparare il lavoro di squadra e la fiducia anche per il lavoro".

Discussione

L'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettiva (ID) in Veneto emerge dall'interazione tra le capacità individuali, la collaborazione tra famiglia, scuola e datore di lavoro, la progettazione di servizi locali (ad esempio, S.I.L.) e il più ampio contesto giuridico-culturale.

Livello individuale. I partecipanti hanno ripetutamente sottolineato che la comunicazione, il lavoro di squadra, l'affidabilità, il rispetto delle regole e la crescente fiducia in se stessi sono fattori decisivi per il successo nei ruoli nel settore dell'ospitalità. Ciò riflette recenti evidenze che dimostrano che le competenze trasversali, la supervisione di supporto e le routine strutturate consentono un'occupazione sostenibile per le persone con disabilità, in particolare nei contesti di servizio in cui l'interazione con i clienti e il coordinamento del team sono fondamentali. Anche le recensioni specifiche sul settore dell'ospitalità sottolineano che un servizio visibile e di alta qualità da parte dei lavoratori con disabilità può influenzare positivamente la percezione degli ospiti e la reputazione del marchio quando l'inclusione è ben organizzata. [Scand. J. Dis. Res.+1](#)

Famiglia e scuola (microsistema). Nel caso del Veneto, le famiglie sono fondamentali per il trasporto, la flessibilità degli orari e la motivazione continua, mentre le scuole (in particolare gli istituti alberghieri/professionali) forniscono la base tecnica iniziale e l'orientamento. Il quadro scolastico inclusivo di lunga data in Italia, che risale all'abolizione delle scuole speciali e rafforzato dai più recenti decreti sull'inclusione, crea condizioni favorevoli alla partecipazione durante l'istruzione; tuttavia, l'esperienza del gruppo sottolinea un persistente divario tra "scuola e lavoro" dopo il diploma, senza ponti strutturati. Questo modello è in linea con le analisi nazionali che lodano la scuola inclusiva, ma richiedono meccanismi di transizione più forti verso l'occupazione. [Bdl+1](#)

Livello istituzionale e del datore di lavoro (meso/esosistema). Il gruppo ha descritto due leve concrete: (a) un team centrale di professionisti competenti in grado di fornire supporto ai giovani lavoratori con disabilità intellettiva e (b) la collaborazione con i servizi di sostegno all'occupazione locali (ad esempio, tirocini finanziati tramite i servizi sociali/S.I.L.). Il sistema sanitario-sociale del Veneto gestisce infatti i Servizi di Integrazione Lavorativa che mediano tirocini e sostegno sul posto di lavoro, ma la capacità e la continuità variano e l'accesso può essere burocratico. L'evidenza suggerisce che gli interventi incentrati sui datori di lavoro (ad esempio, sensibilizzazione sulla disabilità, riprogettazione del flusso di lavoro e coaching in loco) possono migliorare l'assunzione e la fidelizzazione, proprio le pratiche che Casa Vittoria ha reso sistematiche. [AULSS 2 Veneto+1](#)

Contesto giuridico-politico e sociale (macrosistema). La legge 68/1999 ("collocamento mirato") prevede quote e sostegni mirati al collocamento e rimane la spina dorsale della politica per l'occupazione delle persone con disabilità. Tuttavia, le valutazioni nazionali

segnalano che i risultati sono in ritardo: la complessità amministrativa, l'applicazione non uniforme e la limitata disponibilità dei datori di lavoro deprimono i tassi di occupazione delle persone con disabilità rispetto ai loro pari dell'OCSE. La richiesta del focus group di procedure più semplici, una maggiore promozione dei modelli di successo e il riconoscimento delle scuole alberghiere come centri di formazione inclusivi è in linea con questi risultati nazionali. [Erickson](#)

Cronosistema (cambiamento nel tempo). I partecipanti hanno descritto il COVID-19 come uno shock che ha temporaneamente interrotto i ritmi di apprendimento e di lavoro, ma che ha anche catalizzato la formazione di team più piccoli, turni flessibili e il coordinamento digitale tra famiglie, scuole e datori di lavoro. Anche le analisi europee documentano gravi perturbazioni dell'occupazione delle persone con disabilità a causa della pandemia, insieme a una spinta verso pratiche miste/a distanza che possono essere adattate a forme di sostegno continuativo. [Università Politecnica delle Marche](#)

Conclusioni

Sulla base del focus group veneto e della letteratura, proponiamo quanto segue:

Livello individuale. Continuare a coltivare le competenze trasversali (comunicazione, lavoro di squadra, gestione del tempo) insieme alla competenza nelle mansioni. Gli sport e le attività extrascolastiche che rafforzano la fiducia in se stessi e l'autocontrollo (ad esempio il nuoto agonistico) possono trasferirsi direttamente alle prestazioni e alla resilienza sul posto di lavoro. [Scand. J. Dis. Res.](#)

Livello familiare e scolastico. Formalizzare i percorsi di transizione al lavoro dalle scuole alberghiere/professionali agli stage e ai ruoli retribuiti, utilizzando profili studenteschi condivisi e follow-up dopo il diploma. Mantenere un forte coinvolgimento della famiglia per la logistica e la motivazione, ma abbinarlo a obiettivi di costruzione dell'indipendenza per evitare l'iperprotezione. Le analisi nazionali indicano che questo "ponte" tra scuola e lavoro è l'anello mancante. [Erickson](#)

A livello istituzionale e dei datori di lavoro. Sfruttare e rafforzare l'intermediazione S.I.L. con definizioni più chiare dei ruoli per il job coaching e un accesso più facile per le PMI e le imprese sociali. Incorporare interventi incentrati sui datori di lavoro - breve sensibilizzazione sulla disabilità, mappatura del flusso di lavoro e coaching sul posto di lavoro - per migliorare la fidelizzazione e la qualità del servizio nel settore dell'ospitalità. [AULSS 2 Veneto+1](#)

Politica e società. Ridurre gli attriti amministrativi nell'attuazione della legge 68/1999 (sportello unico digitale; rimborsi più rapidi) e riconoscere pubblicamente i "laboratori viventi" come Casa Vittoria e le scuole alberghiere regionali come siti di formazione inclusivi

accreditati. Abbinare la conformità legale a campagne proattive che mostrino storie di successo concrete per cambiare gli atteggiamenti su larga scala. [Erickson](#)

Il progresso sostenibile in Veneto dipenderà dall'allineamento delle pratiche quotidiane (team, turni, coaching) con il quadro giuridico e dalla trasformazione delle collaborazioni locali comprovate in percorsi regionali standardizzati. Quando questi livelli lavorano insieme, l'occupazione inclusiva nel settore dell'ospitalità può essere sia economicamente sostenibile che socialmente trasformativa, come dimostrano già le esperienze dei partecipanti.

Riferimenti Bibliografici:

Almalky, H. (2020). Risultati occupazionali per le persone con disabilità intellettive e dello sviluppo: una revisione della letteratura. *Children and Youth Services Review*. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104656>

Bennett, R., & Vijaygopal, R. (2025). Situazione occupazionale e formazione di atteggiamenti stigmatizzanti nei confronti delle persone con disabilità intellettive. *Journal of Intellectual Disabilities*, 29(3), 1–15. <https://doi.org/10.1177/17446295251319386>

Bialik, K., & Mhiri, M. (2022). Ostacoli all'occupazione delle persone con disabilità intellettiva nei paesi a basso e medio reddito: prospettive degli auto-rappresentanti e delle famiglie. *Journal of International Development*. <https://doi.org/10.1002/jid.3659>

Carter, E., Lanchak, E., Guest, L., McMillan, E., Taylor, J., Fleming, L., & Dao, A. (2023). Prospettive delle famiglie sulle complessità del perseguimento di un'occupazione integrata per adulti con disabilità intellettive e dello sviluppo. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 128(3), 219–236. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-128.3.219>

Ducett, K., Myers, B., & Shults, B. (2024). Lavorare per lavorare: ottenere un impiego dopo un'istruzione post-secondaria inclusiva. *British Journal of Learning Disabilities*. <https://doi.org/10.1111/bld.12642>

Elahdi, A., & Alnahdi, G. (2022). Fattori associati all'atteggiamento dei lavoratori nei confronti dell'occupazione delle persone con disabilità intellettiva in Arabia Saudita. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(6), 1–12. <https://doi.org/10.1111/jar.12990>

Fajardo-Castro, L., Martínez-Tur, V., Moliner, C., Plavsic, A., & Arbués, J. (2024). Contesto organizzativo e soddisfazione dei bisogni fondamentali dei lavoratori con disabilità intellettiva come fonti di benessere. *Scienze sociali*. <https://doi.org/10.3390/socsci13100523>

Garrels, V., & Sigstad, H. (2021). L'occupazione delle persone con disabilità intellettiva nei paesi nordici: una revisione esplorativa. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(4), 1–15. <https://doi.org/10.1111/jar.12880>

Hafsteinsdóttir, Á., & Hardonk, S. (2023). Comprendere l'inclusione lavorativa: analisi delle prospettive delle persone con disabilità intellettiva sull'occupazione nel mercato del lavoro islandese. *Work*, 75, 433–445. <https://doi.org/10.3233/WOR-211219>

Joyce, A., Campbell, P., Crosbie, J., & Wilson, E. (2024). Le caratteristiche organizzative che consentono una transizione lavorativa di successo per le persone con disabilità intellettive. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 38(1), e13319. <https://doi.org/10.1111/jar.13319>

Joyce, A., Campbell, P., Qian-Khoo, J., Crosbie, J., & Wilson, E. (2024). Ostacoli organizzativi e politici alla transizione dall'occupazione assistita all'occupazione aperta per le persone con disabilità intellettiva. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 50, 95–105. <https://doi.org/10.3109/13668250.2024.2352510>

Martínez-Tur, V., Yolanda, E., Inés, T., Carolina, M., & Esther, G. (2025). Effetti dell'occupazione personalizzata sulle persone con disabilità intellettive e dello sviluppo: uno studio randomizzato controllato in Spagna. *Journal of Vocational Rehabilitation*. <https://doi.org/10.1177/10522263251337556>

Milanović-Dobrota, B., Jelić, S., Buha, N., & Japundža-Milisavljević, M. (2025). Prospettive dei datori di lavoro sull'assunzione di persone con disabilità intellettive: un caso di studio dalla Serbia. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 38(2), e70045. <https://doi.org/10.1111/jar.70045>

Morris, R., Christianson-Barker, J., Stainton, T., Mills, R., Rowley, C., Cox, J., Schroeder, M., & Hole, R. (2024). "Non credono che io sia in grado di farlo": esperienze di auto-rappresentanti, specialisti del lavoro e datori di lavoro sull'occupazione di adulti con disabilità intellettiva. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 37(3), e13231. <https://doi.org/10.1111/jar.13231>

Park, E. (2021). Fattori che influenzano le transizioni nel mercato del lavoro, l'occupazione stabile e la disoccupazione prolungata nelle persone con disabilità intellettiva. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(6), 1–13. <https://doi.org/10.1111/jar.12946>

Pedersen, E., Anke, A., Langøy, E., Olsen, M., & Søndena, E. (2024). Salute mentale, comportamenti difficili, diagnosi e accesso all'occupazione per le persone con disabilità intellettiva in Norvegia. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 37(3), e13217. <https://doi.org/10.1111/jar.13217>

Readhead, A., & Owen, F. (2020). Supporti all'occupazione e risultati per le persone con disabilità intellettive e/o dello sviluppo: una rassegna dei risultati recenti. *Rapporti attuali sui disturbi dello sviluppo*, 1–8. <https://doi.org/10.1007/s40474-020-00202-0>

Schall, C., Avellone, L., & Wehman, P. (2024). Interventi a favore dell'occupazione delle persone con disabilità intellettive e dello sviluppo: uno studio Delphi sulle prospettive delle parti interessate. *Disabilità intellettive e dello sviluppo*, 62(1), 27–43. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-62.1.27>

Schwartzman, B., Lanchak, E., Carter, E., Guest, L., McMillan, E., & Taylor, J. (2023). Prospettive delle famiglie sulla promozione dell'occupazione retribuita per le persone con disabilità intellettive e dello sviluppo. *Bollettino di consulenza sulla riabilitazione*, 68, 79–91. <https://doi.org/10.1177/00343552231213996>

Shaw, J., Wickenden, M., Thompson, S., & Mader, P. (2022). Raggiungere un'occupazione inclusiva della disabilità: gli approcci attuali sono sufficientemente approfonditi? *Journal of International Development*. <https://doi.org/10.1002/jid.3692>

Sigstad, H., Garrels, V., Dean, E., & Wendelborg, C. (2025). Caratteristiche dei luoghi di lavoro e dei datori di lavoro che accolgono la diversità cognitiva sul posto di lavoro. *Disabilità intellettive e dello sviluppo*, 63(2), 105–119. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-63.2.105>

Taubner, H., Tideman, M., & Nyman, C. (2021). Sostenibilità occupazionale per le persone con disabilità intellettiva: una revisione sistematica. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32, 353–364. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-10020-9>

Wendelborg, C., Garrels, V., Sigstad, H., & Dean, E. (2022). Assunzioni e accordi di lavoro per i dipendenti con disabilità intellettiva in contesti lavorativi competitivi. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 19(4), 1–12. <https://doi.org/10.1111/jppi.12418>

Titolo della ricerca: Valutazione delle prospettive delle parti interessate sull'istruzione professionale inclusiva e i percorsi occupazionali per le persone con disabilità intellettiva: uno studio multinazionale con focus group

Informazioni sulla sessione del focus group: Caso della Turchia

Paese: Turchia

Data: 19 settembre 2025

Luogo: Sala riunioni della Facoltà di Infermieristica dell'Università Ege

Durata: 14:30 - 19:00, condotto in due sessioni

Partecipanti

Livello di sistema	Partecipanti	Numero
Microsistema	Persone con disabilità intellettiva (3) e loro famiglie (2)	5
Mesosistema	Educatori (specializzati/professionali), specialisti dei servizi sociali	2
Esosistema	Datori di lavoro, rappresentanti di ONG/pubblici	4
Macrosistema	Responsabili politici, rappresentanti delle agenzie di regolamentazione (facoltativo)	3
Totale		14

Moderatore:

Satı Doğan

Büşra Alpayım (Assistente moderatore)

Osservatori:

Cansu Güler (giornalista, osservatore), Gizem Beycan Ekitli (giornalista, osservatore), Cansu Gökçe Bozkurt (giornalista, osservatore), Haydar Albayrak (osservatore)

Tipo di registrazione: Registrazione audio e video

Trascrizione completata da: Satı Dogan, Cansu Güler, Cansu Gökçe Bozkurt

Dati analizzati e riportati da: Satı Dogan, Cansu Gökçe Bozkurt

Data della trascrizione: 21 settembre 2025

L'ecosistema dell'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettive: il caso della Turchia, uno studio di gruppo

Abstract

Obiettivo: questo studio mira a esaminare le sfide, i fattori abilitanti e le proposte di soluzione relative all'occupazione delle persone con disabilità intellettiva nel quadro dell'approccio dei sistemi ecologici.

Metodo: è stato adottato un disegno di ricerca qualitativo ed è stato condotto uno studio con focus group il 19 settembre 2025 presso la Facoltà di Infermieristica dell'Università Ege in Turchia. Sono stati inclusi quattordici partecipanti: persone con disabilità intellettiva e le loro famiglie, educatori, datori di lavoro, rappresentanti di istituzioni pubbliche/autorità locali e organizzazioni della società civile. I dati sono stati raccolti tramite registrazioni audio-video e analizzati utilizzando l'analisi tematica. Come quadro analitico è stata utilizzata la teoria dei sistemi ecologici di Bronfenbrenner.

Risultati: Dall'analisi sono emersi otto temi principali: (1) caratteristiche individuali (punti di forza e ostacoli), (2) microsistema (famiglia, scuola, datori di lavoro, sostegno dei pari), (3) mesosistema ed esosistema (cooperazione interistituzionale, politiche del governo locale, atteggiamenti dei datori di lavoro), (4) macrosistema (consapevolezza sociale, normative legali, condizioni economiche), (5) cronosistema (l'effetto del tempo), (6) sfide, (7) proposte di soluzione e (8) migliori pratiche.

Conclusione: i risultati indicano che l'occupazione inclusiva non è solo una questione individuale, ma un processo multidimensionale che richiede coordinamento a livello familiare, istituzionale e sociale. L'atteggiamento dei datori di lavoro, il sostegno familiare, l'istruzione professionale e le politiche del governo locale sono fattori determinanti per la sostenibilità dell'occupazione.

Parole chiave: persone con disabilità intellettiva, occupazione inclusiva, sistemi ecologici, ricerca qualitativa, Turchia

Introduzione

La creazione di un ecosistema di occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettiva (ID) è ampiamente riconosciuta come essenziale per migliorare la qualità della vita, la partecipazione sociale e l'equità. Nonostante i progressi politici, barriere persistenti, in particolare lo stigma, la rigidità strutturale e il sostegno insufficiente, continuano a limitare l'accesso a un'occupazione significativa per le persone con ID. La ricerca evidenzia la necessità di interventi coordinati e multilivello per affrontare queste sfide.

Ostacoli all'occupazione inclusiva

Stigmatizzazione e barriere attitudinali: i pregiudizi negativi, i preconcetti e le basse aspettative da parte dei datori di lavoro e dei colleghi rimangono diffusi, portando alla discriminazione e all'esclusione da un'occupazione competitiva (Morris et al., 2024; Bialik & Mhiri, 2022; Shaw et al., 2022; Pedersen et al., 2024). I datori di lavoro spesso si concentrano sui limiti percepiti piuttosto che sulle capacità, rafforzando l'esclusione (Shaw et al., 2022; Morris et al., 2024).

Sfide strutturali e politiche: modelli di finanziamento rigidi, politiche occupazionali inflessibili e sistemi occupazionali binari (segregati vs. aperti) ostacolano la transizione verso ambienti di lavoro inclusivi (Joyce et al., 2024; Garrels & Sigstad, 2021; Morris et al., 2024). I processi di reclutamento centralizzati e impersonali, la mancanza di adeguamenti sul posto di lavoro e l'insufficiente coordinamento tra il mercato dell'istruzione e quello del lavoro limitano ulteriormente le opportunità (Wendelborg et al., 2022; Garrels & Sigstad, 2021; Joyce et al., 2024).

Lacune nell'istruzione e nel sostegno: l'accesso limitato all'istruzione inclusiva, alla formazione professionale e al sostegno personalizzato limita la preparazione e la sostenibilità dell'occupazione (Bialik & Mhiri, 2022; Readhead & Owen, 2020; Ducett et al., 2024; Joyce et al., 2024). Le famiglie e le reti sociali svolgono un ruolo fondamentale, ma spesso sottovalutato, nel sostenere l'occupazione (Bialik & Mhiri, 2022; Carter et al., 2023; Schwartzman et al., 2023).

Facilitatori e migliori pratiche

Approcci olistici ed ecosistemici: la collaborazione intersettoriale tra responsabili politici, datori di lavoro, famiglie e organizzazioni comunitarie è essenziale per una riforma sistemica e un'inclusione sostenibile (Morris et al., 2024; Shaw et al., 2022; Readhead & Owen, 2020). Si raccomandano strategie partecipative e orientate all'azione che affrontino le dinamiche di potere e le relazioni tra le parti interessate (Shaw et al., 2022; Morris et al., 2024).

Pratiche inclusive nelle risorse umane e sul posto di lavoro: il reclutamento inclusivo, la personalizzazione del lavoro, il mentoring strutturato e le relazioni di sostegno sul posto di lavoro migliorano la partecipazione, la soddisfazione e la fidelizzazione (Sigstad et al., 2025;



Co-funded by
the European Union

Fajardo-Castro et al., 2024; Morris et al., 2024; Joyce et al., 2024). Le culture organizzative che valorizzano l'appartenenza sociale, la fiducia e i contributi significativi favoriscono l'inclusione lavorativa (Hafsteinsdóttir & Hardonk, 2023; Fajardo-Castro et al., 2024).

Modelli di occupazione innovativi. L'occupazione personalizzata e le imprese sociali possono migliorare significativamente i risultati occupazionali, anche se i tassi complessivi rimangono bassi e richiedono un ampliamento (Martínez-Tur et al., 2025; Joyce et al., 2024). La tecnologia e gli strumenti digitali, se progettati in modo inclusivo, possono migliorare l'abbinamento tra domanda e offerta di lavoro e l'accessibilità (Martínez-Tur et al., 2025; Readhead & Owen, 2020).

In conclusione, la creazione di un ecosistema occupazionale veramente inclusivo per le persone con disabilità intellettive richiede un'azione coordinata a livello politico, organizzativo e comunitario. È essenziale ridurre lo stigma, riformare i sistemi strutturali e integrare pratiche inclusive. Sfruttare la tecnologia, promuovere la collaborazione intersettoriale e investire nell'istruzione e nei sistemi di sostegno può creare opportunità eque per tutte le persone con disabilità intellettive di partecipare in modo significativo alla forza lavoro.





Co-funded by
the European Union

Risultati

Come risultato dell'analisi, sono stati individuati otto temi principali. Di seguito sono riportati i temi, i sottotemi e le citazioni dei partecipanti.

Tabella 1. Caratteristiche socio-demografiche dei partecipanti e stato di rappresentanza

Partecipante	Paese	Età	Sesso	Livello di istruzione	Professione / Ruolo	Tipo di rappresentanza	Esperienza lavorativa	Ruolo del partecipante
P1	TR	34	M	Formazione professionale	Lavorazione del legno	Individuale	Settore alimentare, 5 anni	Individuale / Partecipante
P2	TR	40	F	Laurea	Consulente di orientamento professionale	Rappresentante istituzionale	6 mesi	Rappresentante istituzionale
P3	TR	43	F	Laurea	Consulente di orientamento professionale	Rappresentante istituzionale	10 anni	Rappresentante istituzionale
P4	TR	57	M	Laureato	Medico del lavoro	Ordine dei medici	10 anni	Rappresentante istituzionale
P5	TR	44	F	Laurea	Responsabile dell'unità disabilità	Comune	2 mesi	Rappresentante istituzionale
P6	TR	19	M	Formazione professionale	Agricoltura Studente	Individuale	Nessuna esperienza lavorativa	Individuale / Partecipante
P7	TR	31	F	Laurea	Insegnante / Job Coach	Comune	9 anni	Rappresentante istituzionale





Co-funded by
the European Union

P8	TR	73	F	Laurea	Infermiere/funzionari o di ONG	ONG	15 anni	Rappresentante istituzionale
P9	TR	25	F	Scuola superiore	Magazziniere/addett o al mercato	Individuale	3 anni	Individuale / Partecipante
P10	TR	51	F	Laurea	Insegnante di sostegno	Istituto scolastico	14 anni	Rappresentante dell'istituto
P11	TR	50	F	Laurea	Responsabile delle risorse umane	Settore privato	20 anni+	Rappresentante dei datori di lavoro
P12	TR	61	F	Scuola superiore	Pensionato, rappresentante della famiglia	Famiglia	Partecipante familiare	Individuo / Partecipante
P13	TR	49	F	Scuola superiore	Pensionato, rappresentante della famiglia	Famiglia	Partecipante familiare	Individuo / Partecipante
P14	TR	35	F	Laurea	Unità comunale per l'occupazione delle persone con disabilità	Comune	15 anni	Rappresentante istituzionale



n.



Figura 1: Mappa concettuale dell'ecosistema dell'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettiva

Tabella 2. Ecosistema dell'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettiva: temi

Tema	Sottotemi
1. Caratteristiche individuali	Capacità comunicative, responsabilità, fiducia in se stessi, ansie, motivazione, competenze lavorative, indipendenza, adattamento sociale, cura personale
2. Microsistema (ambiente circostante)	Sostegno familiare, contributo degli insegnanti scolastici, tutor professionali, atteggiamento dei datori di lavoro, sostegno dei coetanei
3. Mesosistema ed esosistema	Cooperazione famiglia-scuola, coordinamento interistituzionale, collegamento istruzione-impresa, reti di sostegno sociale, politiche degli enti locali, politiche dei datori di lavoro, incentivi statali, percezione sociale
4. Macrosistema	Consapevolezza sociale, norme culturali, regolamenti giuridici, condizioni economiche, servizi sociali
5. Cronosistema	Cambiamenti sociali, Evoluzione dell'istruzione, Progressi tecnologici, Movimenti sociali, Crisi economiche
6. Problemi	Stigmatizzazione, istruzione inadeguata, ignoranza dei datori di lavoro, carenze politiche, mancanza di sostegno sociale
7. Soluzioni proposte	Programmi di sensibilizzazione, formazione professionale, sostegno dei datori di lavoro, normative legali, orientamento sociale, processi di adattamento, uso della tecnologia, progetti di responsabilità sociale
8. Buone pratiche	Scuole professionali di istruzione speciale, programmi di sostegno sul posto di lavoro, progetti di responsabilità sociale, sostegno da parte delle amministrazioni locali, uso della tecnologia

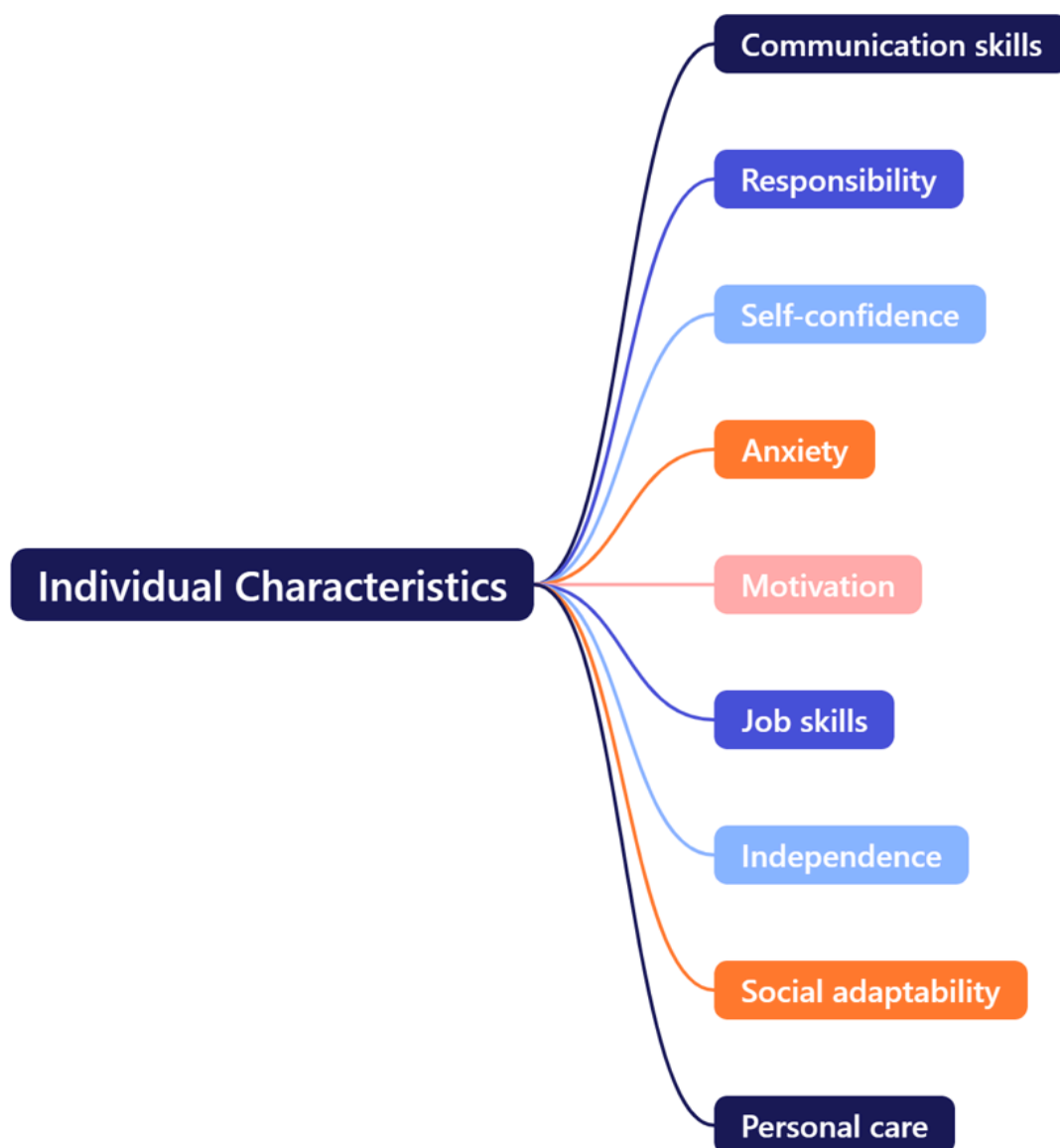


Figura 2: Mappa concettuale dei punti di forza e delle barriere individuali

Tabella 3. Tema 1 — Punti di forza e ostacoli individuali (sottotemi, partecipanti e citazioni rappresentative)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Capacità comunicative	P9, P3, P11 (3)	P11: "Le capacità comunicative aumentano le possibilità di trovare un lavoro".
Rispetto, responsabilità e disponibilità	P9, P3, P7, P11 (4)	P9: "È importante essere rispettosi. Dopodiché, anche loro devono rispettarci". P3: "Il punto di vista dei datori di lavoro... essere responsabili, rispettosi, disponibili... comunicare".
Fiducia in se stessi	P10, P4 (2)	P10: "Se gli studenti mancano di fiducia in se stessi, anche se hanno talento, non è possibile stimolarlo."
Paura e ansia	P4, P10 (2)	P4: "In generale, a causa della disabilità intellettiva, la fiducia in se stessi è bassa, ci sono paure e ansie... Qual è il livello di ansia durante il lavoro?"
Motivazione	P7 (1)	P7: "Se l'individuo accetta il lavoro durante le fasi di apprendimento, la sua motivazione aumenta e può ottenere risultati migliori".
Competenze e abilità lavorative	P11, P9, P4 (3)	P7: "Se le competenze sono adeguate al lavoro, questo può diventare più sostenibile". P9: "Stai già facendo il tuo lavoro... Sei disciplinato... Sei padrone del tuo lavoro".
Indipendenza	P7, P13 (2)	P7: "Hanno bisogno di acquisire indipendenza, ma le famiglie molto protettive non lo vogliono".
Adattamento sociale e interazione	P11, P10, P9 (3)	P9: "Erano felici con me... Siamo come fratelli". P4 (domanda): "Sono suscettibili agli abusi? Queste persone subiscono abusi sul lavoro?"
Cura personale	P4, P1 (2)	P4: "Come sono le cure personali? Si prendono cura di sé stessi (vestiti, capelli, occhi) o no? Perché anche questo è importante". P1: "L'igiene personale è importante quando si va a un colloquio di lavoro".

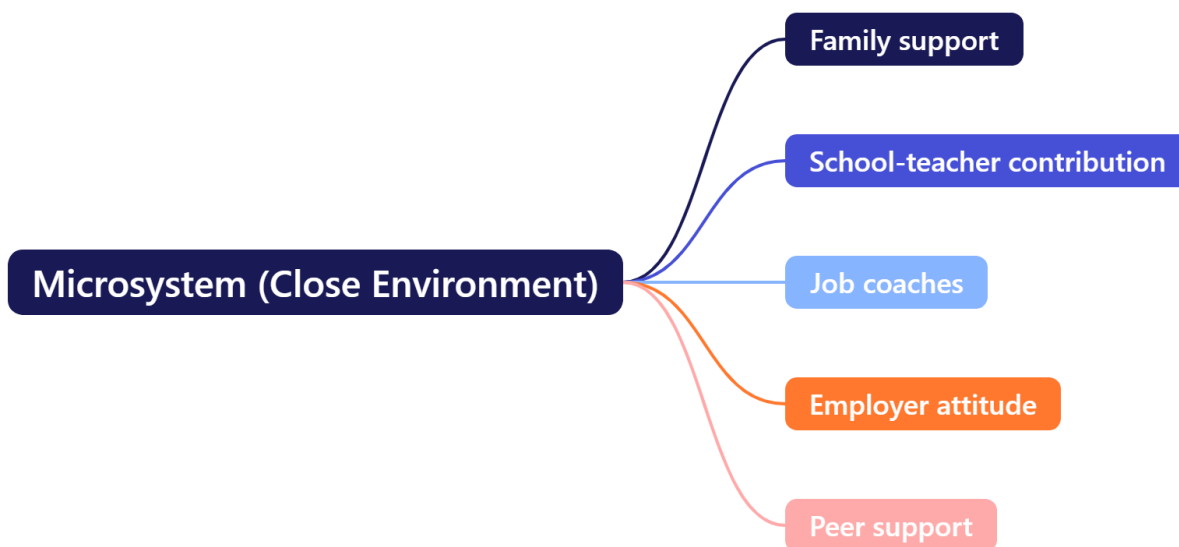


Figura 3: Mappa concettuale del microsistema

Tabella 4. Tema 2 — Microsistema (sottotemi, numero di partecipanti, citazioni)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Sostegno familiare	P12, P13, P10 (3)	P12: "La famiglia svolge un ruolo significativo nell'educazione di questi bambini". P13: "Voglio che mio figlio trovi un lavoro. Voglio che diventi indipendente".
Contributo della scuola e degli insegnanti	P10, P8, P11 (3)	P10: "Nel 9° anno, presentiamo ai nostri studenti diverse professioni... Nelle scuole professionali di istruzione speciale vengono offerti 14 tipi di formazione".
Tutor professionali	P3, P7, P8 (3)	P12: "Se non presentiamo il job coach come una garanzia per il datore di lavoro... ci aspettiamo che sia lo Stato a formare i job coach". P8: "Viene effettuata un'analisi del lavoro; il job coach riduce i pregiudizi".
Atteggiamento e relazioni del datore di lavoro	P2, P11, P4, P14 (4)	P14: "L'atteggiamento del datore di lavoro è molto determinante nell'assunzione di persone con disabilità intellettive".
Amici e sostegno dei pari	P11, P12 (2)	P11: "Il sostegno sociale significa amici, persone care... Possono essere oggetto di abusi".

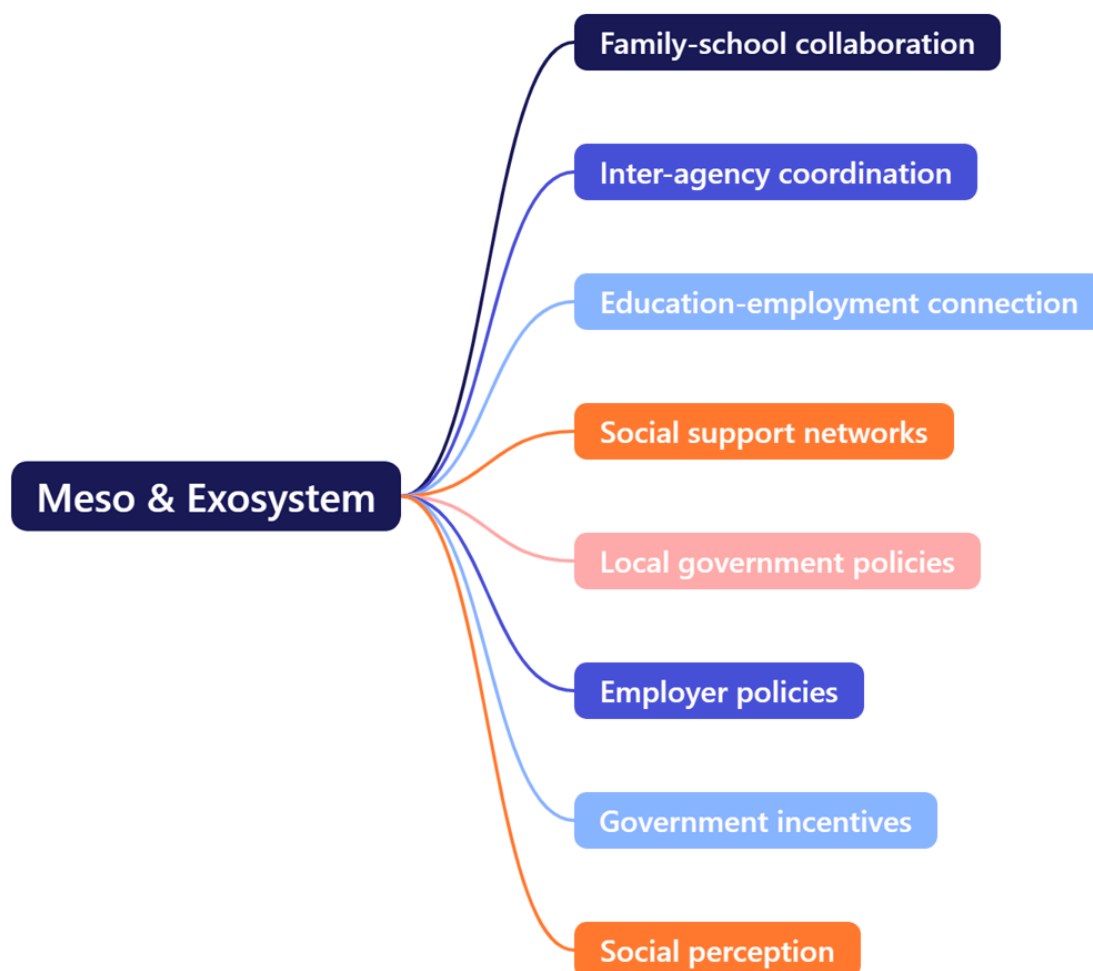


Figura 4: Mappa concettuale del mesosistema e dell'esosistema

Tabella 5. Tema 3 — Mesosistema ed esosistema (sottotemi, numero di partecipanti, citazioni)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Cooperazione famiglia-scuola	P13, P12, P10 (3)	P10: "Senza la famiglia non funziona. Partiamo dalla famiglia".
Coordinamento interistituzionale	P14, P7, P8 (3)	P14: "Non c'è coordinamento tra le istituzioni".
Collegamento tra istruzione e imprese	P11, P7, P10 (3)	P11: "...il responsabile dell'azienda, il responsabile di sezione, le risorse umane... possono acquisire caratteristiche positive mentre lavorano."
Reti di sostegno sociale	P12, P13, P11, P4, P8 (5)	P13: "Alcune famiglie non vogliono accettare che il proprio figlio sia disabile." P8: "L'accettazione aumenta per coloro che fanno domanda tramite referenze o conoscenze."
Politiche degli enti locali	P14, P7, P8 (3)	P8: "Le amministrazioni locali devono assumere un ruolo più attivo in questo ambito".
Politiche e atteggiamenti dei datori di lavoro	P4, P11, P7, P2, P14 (5)	P4: "Il datore di lavoro vuole assumere persone con disabilità? Si tratta di un obbligo legale? Le misure necessarie per assumere persone con disabilità sul posto di lavoro sono impegnative".
Sostegno e incentivi governativi	P4, P11, P5 (3)	P4: "Dovrebbero esserci incentivi governativi, salario minimo e sostegno assicurativo".
Percezione sociale e sensibilità	P5, P6, P14, P8, P10 (5)	P5: "La percezione delle persone con disabilità intellettuale nella società è molto importante". P10: "Vediamo buoni esempi nei media, esiste una discriminazione positiva, ma dovrebbe essercene di più".

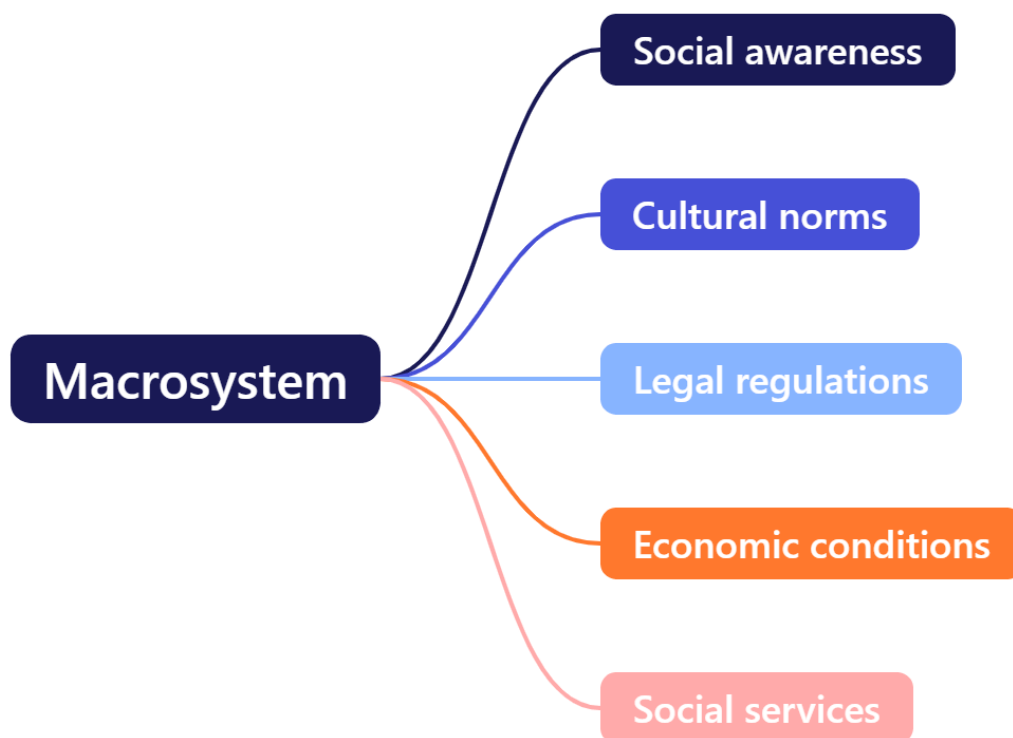


Figura 5: Mappa concettuale del macrosistema

Tabella 6. Tema 4 — Macrosistema (sottotemi, numero di partecipanti, citazioni)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Consapevolezza sociale e istruzione	P5, P14, P11 (3)	P14: "È necessario sensibilizzare l'opinione pubblica sul fatto che le persone con disabilità intellettiva possono essere inserite nel mondo del lavoro".
Norme e valori culturali	P4, P13, P3 (3)	P4: "Finché le norme culturali non cambieranno, i problemi continueranno".
Normative e politiche giuridiche	P7, P2, P11 (3)	P2: "Le normative legali per i disabili dovrebbero essere applicate in modo più rigoroso".
Condizioni economiche	P4, P10, P14 (3)	P4: "Le condizioni economiche influenzano le preferenze dei datori di lavoro".
Servizi sociali e assistenza	P5, P12 (2)	P5: "È opportuno offrire servizi di orientamento alle famiglie".

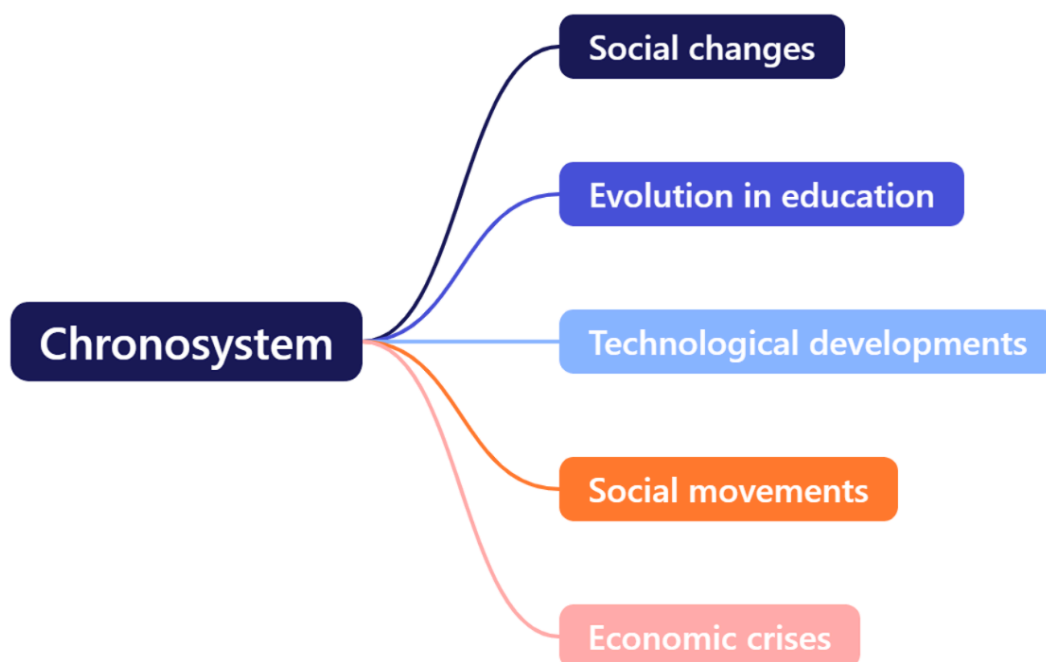


Figura 6: Mappa concettuale del cronosistema

Tabella 7. Tema 5 — Cronosistema (L'impatto del tempo)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Cambiamenti sociali	P8, P14, P5 (3)	P14: "In passato la percezione era negativa, ma è cambiata nel corso del tempo".
Evoluzione nell'istruzione	P11, P7, P13 (3)	P11: "I cambiamenti nel nostro sistema educativo hanno offerto opportunità alle persone con disabilità".
Progressi tecnologici	P3, P4, P11 (3)	P3: "La tecnologia è uno strumento importante che facilita la vita delle persone con disabilità".
Movimenti sociali e sensibilizzazione	P8, P12, P5 (3)	P8: "I movimenti sociali sono importanti per aumentare la consapevolezza".
Impatto delle crisi economiche	P4, P10, P14 (3)	P4: "Le crisi economiche hanno un impatto negativo sull'occupazione delle persone con disabilità".

Tabella 8. Tema 6 — Problemi (sottotemi, numero di partecipanti, citazioni)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Stigma sociale e pregiudizi	P14, P5 (2)	P5: "Lo stigma mina la fiducia in se stessi delle persone con disabilità".
Istruzione e competenze inadeguate	P4, P3 (2)	P4: "Il sistema educativo non soddisfa le esigenze delle persone con disabilità".
Ignoranza e insensibilità dei datori di lavoro	P11, P7 (2)	P7: "La maggior parte dei datori di lavoro trascura il potenziale di queste persone".
Carenze nelle politiche e nel sostegno	P2, P8 (2)	P2: "Le politiche governative sono insufficienti".
Mancanza di sostegno sociale	P10, P12 (2)	P10: "Le reti di sostegno sociale non soddisfano le esigenze".

Tabella 9. Tema 7 — Soluzioni e strategie proposte

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Programmi di sensibilizzazione e formazione	P5, P11, P8 (3)	P5: "Dovrebbero essere organizzati programmi educativi per sensibilizzare la società".
Formazione professionale e sviluppo	P3, P4, P8 (3)	P3: "I programmi di formazione professionale aumentano la partecipazione alla forza lavoro".
Formazione e sostegno dei datori di lavoro	P7, P14 (2)	P7: "I datori di lavoro dovrebbero essere formati e dovrebbero essere informati sulle loro potenzialità".
Normative legali e incentivi	P2, P8 (2)	P2: "Il governo dovrebbe fornire normative legali e incentivi più efficaci".
Sostegno sociale e orientamento	P10, P12, P5 (3)	P12: "I servizi di orientamento e supporto dovrebbero essere potenziati".
Adattamento e supporto sul posto di lavoro	P11, P14, P4 (3)	P11: "È necessario creare un ambiente favorevole nei luoghi di lavoro".
Uso della tecnologia	P3, P8, P2 (3)	P2: "Gli strumenti tecnologici consentono loro di essere più attivi nella vita lavorativa".
Progetti di responsabilità sociale	P8, P7, P5 (3)	P8: "I progetti di responsabilità sociale sono efficaci nel sensibilizzare l'opinione pubblica".
Partecipazione delle amministrazioni locali	P4, P11, P14 (3)	P14: "Gli sforzi delle amministrazioni locali possono migliorare la qualità della vita".

Tabella 10. Tema 8 — Buone pratiche

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Istruzione speciale Scuole professionali	P11, P3 (2)	<i>P11: "I giovani che svolgono tirocini presso scuole professionali per l'istruzione speciale possono trovare lavoro".</i>
Programmi di sostegno sul posto di lavoro	P4, P12 (2)	<i>P4: "I programmi di sostegno sul posto di lavoro facilitano l'adattamento".</i>
Progetti di responsabilità sociale	P8, P7, P5 (3)	<i>P5: "I progetti di responsabilità sociale sono efficaci nel sensibilizzare l'opinione pubblica".</i>
Sostegno delle amministrazioni locali	P4, P11 (2)	<i>P11: "I governi locali che sviluppano progetti per le esigenze delle persone con disabilità sono utili (ad esempio, l'Ufficio per l'occupazione assistita, Comune di Smirne)".</i>
Uso della tecnologia	P3, P8, P2 (3)	<i>P3: "La tecnologia favorisce la loro indipendenza... Possono candidarsi per un lavoro e registrarsi presso l'İŞKUR da casa".</i>

Discussione

L'occupazione delle persone con disabilità intellettiva (ID) è determinata da una complessa interazione di fattori individuali, familiari, istituzionali e sociali. Le sezioni seguenti dedicate alla discussione e alle conclusioni sono supportate da recenti ricerche sottoposte a revisione paritaria.

Risultati a livello individuale: La fiducia in se stessi, le capacità comunicative e le competenze sociali sono fondamentali per il successo lavorativo delle persone con ID. Queste caratteristiche personali sono legate a una maggiore autostima, indipendenza e mantenimento del posto di lavoro, soprattutto in contesti lavorativi integrati (Almalky, 2020; Taubner et al., 2021). Tuttavia, l'accesso limitato ai programmi di sviluppo delle competenze e di formazione professionale rimane un ostacolo, sottolineando la necessità di opportunità di formazione più diversificate e accessibili (Taubner et al., 2021; Garrels & Sigstad, 2021; Jacob & Pillay, 2023).

Risultati a livello familiare e scolastico: Il coinvolgimento attivo della famiglia e l'orientamento professionale durante gli anni scolastici migliorano significativamente i risultati occupazionali delle persone con disabilità intellettiva. Il sostegno familiare è associato a un minor turnover lavorativo e a una maggiore conservazione del posto di lavoro (Park, 2021; Carter et al., 2023). Al contrario, un atteggiamento iperprotettivo da parte della famiglia può ostacolare l'indipendenza e la partecipazione alla forza lavoro (Carter et al., 2023; Bialik & Mhiri, 2022). Una collaborazione precoce e continua tra scuole, famiglie e servizi per l'impiego è essenziale per una transizione di successo al mondo del lavoro (Garrels & Sigstad, 2021; Joyce et al., 2024; Taubner et al., 2021).

Risultati a livello istituzionale e dei datori di lavoro: L'atteggiamento dei datori di lavoro e la mancanza di consapevolezza sono i principali ostacoli all'occupazione inclusiva. Esperienze positive dei datori di lavoro e una formazione mirata possono migliorare gli atteggiamenti e aumentare i tassi di assunzione (Milanović-Dobrota et al., 2025; Elahdi & Alnahdi, 2022; Morris et al., 2024). Il coordinamento istituzionale, come il job coaching, gli adeguamenti sul posto di lavoro e la collaborazione tra agenzie, facilita l'occupazione sostenibile e una transizione più agevole dall'istruzione al lavoro (Joyce et al., 2024; Wendelborg et al., 2022; Taubner et al., 2021; Schall et al., 2024).

Risultati a livello sociale e politico: lo stigma sociale, l'insufficiente attuazione delle politiche e la scarsa consapevolezza dell'opinione pubblica continuano a limitare le opportunità di lavoro per le persone con disabilità intellettiva. Sebbene esistano quadri giuridici, il loro impatto è spesso compromesso da una scarsa applicazione e da pregiudizi persistenti (Garrels & Sigstad, 2021; Bennett & Vijaygopal, 2025; Taubner et al., 2021; Bialik & Mhiri, 2022). Per colmare il divario tra politica e pratica sono necessarie campagne di sensibilizzazione a livello nazionale, incentivi efficaci per i datori di lavoro e un monitoraggio rigoroso dell'attuazione delle politiche (Joyce et al., 2024; Taubner et al., 2021; Bialik & Mhiri, 2022).

Un approccio coordinato e multilivello è essenziale per promuovere l'occupazione inclusiva delle persone con disabilità intellettive. Il potenziamento delle competenze individuali, la promozione del coinvolgimento della famiglia e della scuola, il miglioramento dei supporti istituzionali e l'eliminazione delle barriere sociali contribuiranno collettivamente ad aumentare i tassi di occupazione e a promuovere l'integrazione sociale (Almalky, 2020; Garrels & Sigstad, 2021; Joyce et al., 2024; Park, 2021; Taubner et al., 2021; Carter et al., 2023; Bialik & Mhiri, 2022).

Conclusione

Questo studio presenta risultati completi riguardanti l'ecosistema occupazionale per le persone con disabilità intellettive. I risultati portano alle seguenti raccomandazioni a vari livelli:

Livello individuale: è fondamentale sviluppare la fiducia in se stessi, la comunicazione e le abilità sociali. Il sostegno alle persone in questi ambiti migliorerà le loro opportunità di lavoro.

Livello familiare e scolastico: è necessario rafforzare i servizi di orientamento e consulenza professionale. Le famiglie dovrebbero essere incoraggiate ad assumere un ruolo più attivo nei processi educativi dei propri figli.

Livello istituzionale: il sistema di coaching dovrebbe essere ampiamente implementato e il coordinamento interistituzionale dovrebbe essere aumentato. Ciò ridurrà le difficoltà che le persone con disabilità intellettiva devono affrontare nel processo di ricerca di un lavoro.

Livello sociale: dovrebbero essere attuate campagne di sensibilizzazione, incentivi per i datori di lavoro e pratiche legali efficaci. Comprendere il potenziale delle persone con disabilità intellettive nella società influenzerà positivamente i processi di occupazione.

In conclusione, la sostenibilità dell'occupazione inclusiva richiede lo sforzo congiunto di individui, famiglie, datori di lavoro, istituti di istruzione, amministrazioni locali e responsabili politici. Questo approccio multidimensionale migliorerà la partecipazione delle persone con disabilità intellettiva alla forza lavoro e sosterrà la loro integrazione sociale.

Riferimenti

Martínez-Tur, V., Yolanda, E., Inés, T., Carolina, M., & Esther, G. (2025). Effetti dell'occupazione personalizzata sulle persone con disabilità intellettive e dello sviluppo: uno studio randomizzato controllato in Spagna. *Journal of Vocational Rehabilitation*. <https://doi.org/10.1177/10522263251337556>

Sigstad, H., Garrels, V., Dean, E., & Wendelborg, C. (2025). Caratteristiche dei luoghi di lavoro e dei datori di lavoro che accolgono la diversità cognitiva sul posto di lavoro. *Disabilità intellettive e dello sviluppo*, 63 2, 105-119. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-63.2.105>

Morris, R., Christianson-Barker, J., Stainton, T., Mills, R., Rowley, C., Cox, J., Schroeder, M. e Hole, R. (2024). "Non credono che io sia in grado di farlo": esperienze di auto-rappresentanti, specialisti del lavoro e datori di lavoro sull'occupazione di adulti con disabilità intellettiva. *Rivista di ricerca applicata sulle disabilità intellettive: JARID*, 37 3, e13231. <https://doi.org/10.1111/jar.13231>

Bialik, K., & Mhiri, M. (2022). Ostacoli all'occupazione per le persone con disabilità intellettiva nei paesi a basso e medio reddito: prospettive degli auto-rappresentanti e delle famiglie. *Rivista di sviluppo internazionale*. <https://doi.org/10.1002/jid.3659>

Hafsteinsdóttir, Á., & Hardonk, S. (2023). Comprendere l'inclusione lavorativa: analisi delle prospettive delle persone con disabilità intellettiva sull'occupazione nel mercato del lavoro islandese. *Work (Reading, Mass.)*, 75, 433 - 445. <https://doi.org/10.3233/WOR-211219>

Garrels, V., & Sigstad, H. (2021). L'occupazione delle persone con disabilità intellettiva nei paesi nordici: una revisione esplorativa. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(4), 1–15. <https://doi.org/10.1111/jar.12880>

Shaw, J., Wickenden, M., Thompson, S., & Mader, P. (2022). Raggiungere un'occupazione inclusiva per le persone con disabilità: gli approcci attuali sono sufficientemente approfonditi? *Journal of International Development*. <https://doi.org/10.1002/jid.3692>

Joyce, A., Campbell, P., Qian-Khoo, J., Crosbie, J., & Wilson, E. (2024). Ostacoli organizzativi e politici alla transizione dall'occupazione assistita all'occupazione aperta per le persone con disabilità intellettiva. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 50, 95 - 105. <https://doi.org/10.3109/13668250.2024.2352510>

Fajardo-Castro, L., Martínez-Tur, V., Moliner, C., Plavsic, A., & Arbués, J. (2024). Contesto organizzativo e soddisfazione dei bisogni fondamentali dei lavoratori con disabilità intellettiva come fonti di benessere. *Scienze sociali*. <https://doi.org/10.3390/socsci13100523>

Carter, E., Lanchak, E., Guest, L., McMillan, E., Taylor, J., Fleming, L., & Dao, A. (2023). Prospettive delle famiglie sulle complessità del perseguimento di un'occupazione integrata per adulti con disabilità intellettive e dello sviluppo. *Rivista americana sulle disabilità intellettive e dello sviluppo*, 128 3, 219-236. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-128.3.219>

Readhead, A., & Owen, F. (2020). Supporti all'occupazione e risultati per le persone con disabilità intellettive e/o dello sviluppo: una rassegna dei risultati recenti. *Rapporti attuali sui disturbi dello sviluppo*, 1-8. <https://doi.org/10.1007/s40474-020-00202-0>

Joyce, A., Campbell, P., Crosbie, J., & Wilson, E. (2024). Le caratteristiche organizzative che consentono una transizione lavorativa di successo per le persone con disabilità intellettive. *Rivista di ricerca applicata sulle disabilità intellettive: JARID*, 38 1, e13319. <https://doi.org/10.1111/jar.13319>

Schwartzman, B., Lanchak, E., Carter, E., Guest, L., McMillan, E. e Taylor, J. (2023). Prospettive familiari sulla promozione dell'occupazione retribuita per le persone con disabilità intellettive e dello sviluppo. *Bollettino di consulenza sulla riabilitazione*, 68, 79 - 91. <https://doi.org/10.1177/00343552231213996>

Ducett, K., Myers, B. e Shults, B. (2024). Lavorare per lavorare: trovare un'occupazione dopo un'istruzione post-secondaria inclusiva. *British Journal of Learning Disabilities*. <https://doi.org/10.1111/bld.12642>

Wendelborg, C., Garrels, V., Sigstad, H., & Dean, E. (2022). Assunzioni e accordi di lavoro per dipendenti con disabilità intellettiva in contesti lavorativi competitivi. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*. <https://doi.org/10.1111/jppi.12418>

Pedersen, E., Anke, A., Langøy, E., Olsen, M., & Søndena, E. (2024). Salute mentale, comportamenti difficili, diagnosi e accesso al lavoro per le persone con disabilità intellettiva in Norvegia. *Rivista di ricerca applicata sulle disabilità intellettive: JARID*, 37 3, e13217. <https://doi.org/10.1111/jar.13217>

Almalky, H. (2020). Risultati occupazionali per le persone con disabilità intellettive e dello sviluppo: una rassegna della letteratura. *Children and Youth Services Review*. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104656>

Bennett, R., & Vijaygopal, R. (2025). Situazione occupazionale e formazione di atteggiamenti stigmatizzanti nei confronti delle persone con disabilità intellettive. *Journal of Intellectual Disabilities*, 29(3), 1–15. <https://doi.org/10.1177/17446295251319386>

Carter, E., Lanchak, E., Guest, L., McMillan, E., Taylor, J., Fleming, L., & Dao, A. (2023). Prospettive delle famiglie sulle complessità del perseguimento di un'occupazione integrata per adulti con disabilità intellettive e dello sviluppo. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 128(3), 219–236. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-128.3.219>

Elahdi, A., & Alnahdi, G. (2022). Fattori associati all'atteggiamento dei lavoratori nei confronti dell'occupazione delle persone con disabilità intellettive in Arabia Saudita. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(6), 1–12. <https://doi.org/10.1111/jar.12990>

Joyce, A., Campbell, P., Qian-Khoo, J., Crosbie, J., & Wilson, E. (2024). Ostacoli organizzativi e politici alla transizione dall'occupazione assistita all'occupazione aperta per le persone con disabilità intellettiva. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 50, 95–105. <https://doi.org/10.3109/13668250.2024.2352510>

Milanović-Dobrota, B., Jelić, S., Buha, N., & Japundža-Milisavljević, M. (2025). Prospettive dei datori di lavoro sull'assunzione di persone con disabilità intellettive: un caso di studio dalla Serbia. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 38(2), e70045. <https://doi.org/10.1111/jar.70045>

Morris, R., Christianson-Barker, J., Stainton, T., Mills, R., Rowley, C., Cox, J., Schroeder, M., & Hole, R. (2024). "Non credono che io sia in grado di farlo": esperienze di auto-rappresentanti, specialisti del lavoro e datori di lavoro sull'occupazione di adulti con disabilità intellettiva. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 37(3), e13231. <https://doi.org/10.1111/jar.13231>

Park, E. (2021). Fattori che influenzano le transizioni nel mercato del lavoro, l'occupazione stabile e la disoccupazione prolungata nelle persone con disabilità intellettiva. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(6), 1–13. <https://doi.org/10.1111/jar.12946>

Schall, C., Avellone, L., & Wehman, P. (2024). Interventi occupazionali per persone con disabilità intellettive e dello sviluppo: uno studio Delphi sulle prospettive delle parti interessate. *Disabilità intellettive e dello sviluppo*, 62(1), 27–43. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-62.1.27>

Taubner, H., Tideman, M., & Nyman, C. (2021). Sostenibilità occupazionale per le persone con disabilità intellettiva: una revisione sistematica. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32, 353–364. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-10020-9>

Wendelborg, C., Garrels, V., Sigstad, H., & Dean, E. (2022). Assunzioni e accordi di lavoro per i dipendenti con disabilità intellettiva in contesti lavorativi competitivi. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 19(4), 1–12. <https://doi.org/10.1111/jppi.12418>



Co-funded by
the European Union

Titolo della ricerca: Valutazione delle prospettive delle parti interessate sull'istruzione professionale inclusiva e i percorsi occupazionali per le persone con disabilità intellettiva: uno studio multinazionale con focus group

Informazioni sulla sessione del focus group: Caso dei Paesi Bassi

Paese: Paesi Bassi

Data: 26 settembre 2025

Luogo: Rotterdam

Durata: 16:30 – 20:00

Partecipanti

Livello di sistema	Partecipanti	Numero
Mesosistema	Educatori (specializzati/professionali), specialisti dei servizi sociali	9
Esosistema	Datori di lavoro, rappresentanti di ONG/pubblici	3
Totale		12

Moderatore:

Christina Eirini Karvouna

Tipo di registrazione: Registrazione del verbale

Trascrizione completata da: Christina Eirini Karvouna

Dati analizzati e riportati da: Christina Eirini Karvouna

Data della trascrizione: 29 settembre 2025





Co-funded by
the European Union

L'ecosistema dell'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettive: il caso dei Paesi Bassi, uno studio di gruppo

Abstract

Il presente rapporto presenta i risultati di un focus group tenutosi a Rotterdam con le principali parti interessate sull'occupazione dei giovani con disabilità intellettive (ID). L'obiettivo era quello di esplorare gli ostacoli, le opportunità e i meccanismi di sostegno che influenzano la partecipazione al mercato del lavoro, raccogliendo al contempo le opinioni dei giovani, delle famiglie, dei datori di lavoro, delle ONG e delle istituzioni coinvolte nell'occupazione inclusiva.

I Paesi Bassi dispongono di un solido quadro giuridico per i diritti delle persone con disabilità (Participatiewet, Wet Gelijke Behandeling Handicap/Chronische Ziekte, ratifica della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità), ma le persone con disabilità intellettiva rimangono sottorappresentate nella forza lavoro. La regione di Rotterdam offre importanti buone pratiche, come i caffè Brownies & DownieS, le iniziative Werkgeversservicepunt Rijnmond e le imprese sociali, ma deve anche affrontare sfide in materia di sostenibilità, sensibilizzazione dei datori di lavoro e sostegno a lungo termine.





Co-funded by
the European Union

Risultati

Dall'analisi sono emersi otto temi principali. Di seguito sono riportati i temi, i sottotemi e le citazioni dei partecipanti.

Tabella 1. Caratteristiche socio-demografiche dei partecipanti e stato di rappresentanza

Partecipante	Paese	Età	Sesso	Livello di istruzione	Professione / Ruolo	Tipo di rappresentanza	Esperienza lavorativa	Ruolo del partecipante
P1	NL	51	M	Laurea triennale	Funzionario comunale, Dipartimento degli affari sociali (Rotterdam)	Rappresentante politico/datore di lavoro	15 anni di esperienza nella politica per l'occupazione inclusiva	Rappresentanza organizzativa
P2	NL	46	F	Laurea	Job Coach (UWV / servizio comunale)	Personale di supporto	12 anni	Rappresentanza organizzativa
P3	NL	39	M	Laurea	Datore di lavoro (proprietario di bar)	Datore di lavoro	10 anni nel settore dell'ospitalità	Rappresentanza organizzativa
P4	NL	49	F	Master	Insegnante, Educazione speciale (VSO)	Educatore	20 anni	Rappresentante dell'organizzazione
P5	NL	44	F	Master	Rappresentante ONG (Inclusione delle persone con disabilità a Rotterdam)	ONG/Pubblico	15 anni	Rappresentanza organizzativa
P6	NL	41	F	Laurea	Specialista in formazione	Educatore	14 anni	Rappresentanza organizzativa



n.



Co-funded by
the European Union

					professionale (scuola MBO)			
P7	NL	52	M	Laurea	Datore di lavoro (Responsabile negozio al dettaglio)	Datore di lavoro	8 anni nel settore della vendita al dettaglio	Rappresentanza organizzativa
P8	NL	47	F	Laurea	Assistente sociale (Team comunale di sostegno alle persone con disabilità)	Servizi sociali	18 anni	Rappresentanza organizzativa
P9	NL	35	M	Laurea	Job Coach (organizzazione per l'inserimento lavorativo protetto)	Personale di supporto	10 anni	Rappresentanza organizzativa
P10	NL	55	F	Master	Rappresentante di ONG (Consiglio nazionale per la disabilità)	ONG/Pubblico	22 anni	Rappresentanza organizzativa
P11	NL	50	M	Master	Funzionario comunale (Occupazione e partecipazione)	Rappresentante politico	20 anni	Rappresentanza organizzativa
P12	NL	42	F	Laurea	Datore di lavoro (Responsabile delle risorse umane di un'azienda di logistica)	Datore di lavoro	12 anni	Rappresentanza organizzativa



n.

Tabella 2. Ecosistema dell'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettuale: temi

Tema	Sottotemi
1. Caratteristiche individuali	Sviluppo delle capacità sociali e comunicative in ambienti di lavoro strutturati; responsabilità promossa attraverso l'assegnazione di compiti e la supervisione; apprendimento pratico utilizzando supporti visivi, liste di controllo e guida passo passo; gestione dello stress sul posto di lavoro con il coaching; rafforzamento della fiducia attraverso risultati visibili (ad esempio, completamento dei compiti, guadagno di uno stipendio); motivazione sostenuta da feedback positivi da parte di supervisori, colleghi e clienti; attenzione all'indipendenza e all'occupabilità; importanza di mantenere l'igiene personale e la cura di sé in contesti professionali; rispetto delle routine e della disciplina sul posto di lavoro.
2. Microsistema (ambiente ristretto)	Il ruolo facilitatore di insegnanti, tutor professionali e mentori nel collegare istruzione e lavoro (praktijkonderwijs, MBO, VSO); leadership strutturata da parte dei datori di lavoro con regole di squadra chiare e manager di supporto; mentoring tra pari sul posto di lavoro per creare inclusione; collaborazione con ONG e volontari per fornire supporto supplementare; necessità di coordinamento con le famiglie sottolineata dai professionisti, ma voci delle famiglie rappresentate indirettamente piuttosto che direttamente.
3. Mesosistema ed esosistema	Canali di comunicazione regolari tra scuole, UWV/tutor del lavoro, datori di lavoro e ONG; pratiche di programmazione flessibili utilizzate dai datori di lavoro inclusivi; difficoltà di coordinamento tra le istituzioni (comuni, UWV, scuole, ONG); dipendenza dal Werkgeversservicepunt Rijnmond e dalle imprese sociali inclusive per i tirocini e i collocamenti assistiti; carenza persistente di tutor del lavoro e di capacità di sostegno intensivo; disallineamento tra i programmi di istruzione e le effettive esigenze del mercato del lavoro; mancanza di ampliamento dei progetti pilota di successo da parte delle autorità comunali; ritardi amministrativi nelle registrazioni UWV/doelgroepregister; pratiche inclusive sul posto di lavoro come team misti, semplificazione dei compiti e divisione visiva dei ruoli; opportunità settoriali nei settori della logistica, dell'economia portuale e dell'ospitalità di Rotterdam.
4. Macrosistema	Solida base legislativa (Wet passend onderwijs, WGBH/CZ, Participatiewet) ma attuazione incoerente; divario transitorio tra istruzione inclusiva e percorsi di occupazione sostenibili; impatto limitato del sistema nazionale di quote Banenafspraak a causa del coinvolgimento disomogeneo dei datori di lavoro; norme culturali nei Paesi Bassi che enfatizzano la partecipazione, l'autosufficienza e l'indipendenza; graduale miglioramento della percezione pubblica, sebbene persistano stereotipi sulla disabilità intellettuale; la copertura mediatica e le campagne di sensibilizzazione svolgono un ruolo nella normalizzazione; La struttura economica di Rotterdam (porti, logistica, servizi) offre sia opportunità che sfide per l'occupazione inclusiva.
5. Cronosistema	Interruzione di formazione, tirocini e percorsi occupazionali a causa del COVID-19, seguita da una parziale ripresa; uso continuato di strumenti di

	pianificazione digitale (gruppi WhatsApp, app dei datori di lavoro, piattaforme comunali); passaggio a team più piccoli e orari di lavoro flessibili dopo la pandemia; discorso politico che si sposta dall'assistenza protettiva verso approcci basati sull'autonomia e sui diritti; crescente visibilità dei modelli di business inclusivi (ad esempio, caffè Brownies & DownieS, team logistici inclusivi); iniziative sportive e comunitarie viste dai professionisti come un rafforzamento indiretto dell'occupabilità e della resilienza.
6. Problemi	Barriere strutturali nei trasporti (soprattutto al di fuori delle aree centrali delle città); numero insufficiente di tutor professionali qualificati; complessità e lentezza delle procedure amministrative dell'UWV/comunali; mancanza di un potenziamento sistematico delle pratiche inclusive; pregiudizi persistenti dei datori di lavoro in materia di produttività, flessibilità e costi; meccanismi di transizione dal mondo dell'istruzione al mondo del lavoro deboli e frammentati; insicurezza dovuta alla dipendenza da tirocini, contratti a breve termine o sovvenzionati.
7. Soluzioni proposte	Istituire programmi strutturati di transizione dalla scuola al lavoro (6-12 mesi) con job coaching integrato; semplificare i processi burocratici presso l'UWV e i comuni con punti di accesso unici; creare un ufficio di coordinamento regionale per l'occupazione inclusiva a Rotterdam; ampliare il sostegno ai trasporti (indennità di viaggio, car-pooling, soluzioni di mobilità condivisa); attuare campagne pubbliche per normalizzare l'occupazione delle persone con disabilità intellettiva; fornire formazione continua agli educatori e ai tutor lavorativi sull'inclusione sul posto di lavoro; introdurre sistemi digitali di condivisione dei dati che colleghino scuole, datori di lavoro e servizi; dotare i luoghi di lavoro di kit didattici (guide visive, liste di controllo, video di microapprendimento); promuovere l'integrazione di programmi sportivi e ricreativi con la formazione alla preparazione al lavoro; ampliare l'uso di strumenti digitali accessibili per il reclutamento e la formazione.
8. Buone pratiche	Modelli di caffè/ristoranti inclusivi (ad esempio Brownies & DownieS) che impiegano lavoratori con disabilità intellettiva; partnership tra scuole professionali (MBO) e datori di lavoro inclusivi; reti di ONG come MEE Rotterdam Rijnmond a sostegno di professionisti e datori di lavoro; utilizzo di sistemi di mentoring tra pari nei luoghi di lavoro; gestione inclusiva dei team con una chiara divisione dei ruoli; marketing sociale attraverso il contatto quotidiano con i clienti nel settore della vendita al dettaglio/ospitalità; piattaforme digitali (app per la pianificazione e la comunicazione) a sostegno dell'adattamento al posto di lavoro; pianificazione flessibile e adattabile dei turni; campagne di visibilità che mettono in evidenza i collocamenti di successo nei settori della logistica e dei servizi di Rotterdam.

Tabella 3. Tema 1 — Punti di forza e ostacoli individuali (sottotemi, partecipanti e citazioni rappresentative)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Socializzazione e comunicazione con i clienti	P4, P7	P4: "Abbiamo notato che, una volta supportati, i dipendenti con disabilità intellettive sono eccellenti nell'accogliere i clienti: trasmettono un calore che rafforza l'ospitalità".
Senso di responsabilità quando si indossa l'uniforme	P3, P12	P12: "Quando arrivano in uniforme e con il loro badge, si vede l'orgoglio: è il segno che fanno parte della squadra".
Apprendimento pratico/sul posto di lavoro (uso di liste di controllo/strumenti)	P2, P6	P2: "L'apprendimento migliora notevolmente quando i compiti vengono suddivisi in fasi con liste di controllo o supporti visivi: la pratica è più efficace della teoria".
Adattarsi al ritmo del servizio e gestire l'ansia	P4, P8	P8: "Alcuni hanno difficoltà ad adattarsi ad ambienti frenetici, ma con un coaching adeguato e routine chiare riescono a gestire lo stress molto meglio".
Fiducia in se stessi derivante da risultati visibili (sport/lavoro)	P5, P10	P5: "Il successo a piccoli passi - portare a termine un compito, completare un corso di formazione o ricevere una retribuzione - crea una fiducia reale che si trasferisce ad altri ambiti della vita".
Motivazione (feedback della famiglia e degli ospiti)	P6, P9	P9: "Il feedback positivo dei clienti o dei manager li motiva enormemente: il riconoscimento è importante quanto lo stipendio".
Obiettivo di indipendenza	P1, P11	P1: "Il nostro obiettivo non è solo quello di trovare loro un posto di lavoro, ma anche di aiutarli a diventare lavoratori indipendenti che contribuiscono al mercato del lavoro".
Cura di sé / igiene	P2, P6	P2: "Diamo molta importanza alla presentazione personale: arrivare puliti, puntuali e in uniforme è parte integrante della costruzione dell'identità sul posto di lavoro".
Rispetto della disciplina sul lavoro	P3, P7	P7: "Una volta chiarite le routine, seguono gli orari e le regole con vera disciplina, a volte anche meglio di altri dipendenti".

Tabella 4. Tema 2 — Microsistema (sottotemi, numero di partecipanti, citazioni)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Trasporti e logistica quotidiana (trasporti pubblici, biciclette, sostegno al pendolarismo)	P2, P8	P8: <i>"Il trasporto rimane una sfida quotidiana: se non riescono ad andare al lavoro in modo indipendente, la partecipazione diminuisce. Il sostegno con i trasporti pubblici o la formazione sulla bicicletta è fondamentale".</i>
Reti di sostegno reciproco (scuole, ONG, datori di lavoro)	P5, P6, P9	P6: <i>"Cerchiamo di costruire reti attorno a ogni singolo individuo: quando scuole, ONG e datori di lavoro collaborano, il sostegno sembra provenire da una comunità".</i>
Continuità del sostegno educativo (praktijkonderwijs, VSO, MBO)	P4, P2, P6	P4: <i>"Gli insegnanti spingono per l'inserimento lavorativo e insistono sulla continuità: la loro insistenza spesso fa la differenza tra restare a casa e iniziare a lavorare".</i>
Leadership del datore di lavoro e regole chiare per il team	P3, P7	P7: <i>"Una leadership forte e regole chiare aiutano tutti: quando le aspettative sono esplicite, i team inclusivi funzionano senza intoppi".</i>
Mentoring tra pari e spirito di squadra sul posto di lavoro	P3, P9, P10	P3: <i>"I colleghi si fanno avanti: mostrano i compiti, ripetono le istruzioni e contribuiscono a creare uno spirito di squadra che riduce l'isolamento".</i>
Coinvolgimento di ONG e volontari	P6, P10	P10: <i>"Le ONG spesso forniscono quel livello di supporto in più: i volontari o il personale colmano le lacune che i datori di lavoro non sempre riescono a coprire".</i>
Flessibilità nell'orario di lavoro e nella programmazione	P1, P12	P12: <i>"Non tutti i dipendenti con disabilità intellettiva possono lavorare con turni standard: gli orari flessibili rendono possibile l'inclusione".</i>

Tabella 5. Tema 3 - Mesosistema ed esosistema (sottotemi, numero di partecipanti, citazioni)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Coordinamento interistituzionale tra scuole, comuni e datori di lavoro	P1, P3, P6 (3)	P3: “Funziona solo quando scuole, comuni e datori di lavoro restano in contatto — altrimenti i giovani si perdono dopo il diploma.”
Mediazione e follow-up del job coach	P2, P1 (2)	P4: “Il job coach è l’anello di congiunzione — controlla la situazione con l’azienda e con la famiglia, assicurandosi che le aspettative siano realistiche da entrambe le parti.”
Servizi municipali per l’occupazione e politiche di inclusione	P2, P1 (2)	P1: “Il comune ci sostiene con sussidi salariali e accompagnamento; senza questo, la maggior parte dei datori di lavoro sarebbe riluttante ad assumere.”
Coinvolgimento familiare mediato dai professionisti	P1, P2 (2)	P2: “I genitori non sono sempre direttamente coinvolti, ma vengono informati regolarmente tramite la scuola o il coach.”
Reti di collaborazione tra datori di lavoro e azioni di sensibilizzazione	P4, P2 (2)	P1: “Abbiamo incontri locali con datori di lavoro inclusivi; condividono esperienze e incoraggiano altri a partecipare.”
Partenariati regionali del mercato del lavoro (WSP / imprese sociali)	P2, P3 (2)	P3: “Il Work Service Point ci mette in contatto con aziende adatte — è una rete regionale che funziona davvero.”
Complessità amministrativa e finanziamenti	P2 (1)	P5: “Ogni schema ha la sua burocrazia — i comuni sono diversi, e questo è frustrante per i datori di lavoro.”
Sostenibilità e continuità dei tirocini	P1 (1)	P1: “Dopo sei mesi di sussidio, alcuni tirocini terminano — serve una visione a lungo termine.”
Effetti positivi di ricaduta e percezione sociale	P1, P2 (2)	P4: “Altre aziende vedono che funziona e iniziano a chiedere come possono fare lo stesso.”

Tabella 6. Tema 4 — Macrosistema (sottotemi, numero di partecipanti, citazioni)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Comunicazione tra scuole, tutor professionali e datori di lavoro	P2, P4, P12	P4: "Funziona solo se le scuole, i tutor professionali e i datori di lavoro comunicano regolarmente, altrimenti i giovani rischiano di rimanere indietro".
Turni di lavoro flessibili e adattamento dei datori di lavoro	P3, P12	P12: "Non possiamo aspettarci che tutti lavorino dalle 9 alle 17. La flessibilità nei turni e nelle mansioni è la chiave del successo".
Lacune di coordinamento tra le istituzioni (UWV, comuni, scuole, ONG)	P1, P5	P1: "Spesso lavoriamo in compartimenti stagni: il comune, l'UWV e le scuole non sempre si coordinano e le famiglie finiscono per essere confuse".
Tirocini e capacità limitata dei tutor di lavoro	P2, P9	P2: "Cerchiamo di organizzare dei tirocini, ma senza un numero sufficiente di tutor professionali è difficile garantire che l'abbinamento sia sostenibile".
Collegamento tra istruzione e mondo del lavoro (MBO / praktijkonderwijs ↔ luoghi di lavoro)	P4, P7	P7: "Abbiamo bisogno di una collaborazione più strutturata con le scuole professionali: l'apprendimento pratico a scuola dovrebbe collegarsi direttamente ai lavori reali".
Reti di sostegno tramite ONG e associazioni	P6, P10	P6: "Le ONG spesso creano ponti, mettendo in contatto famiglie e datori di lavoro. Senza di loro, molti giovani sarebbero esclusi".
Promozione da parte delle amministrazioni locali / mancanza di sostegno allo sviluppo su larga scala	P11	P11: "A Rotterdam ci sono ottime iniziative su piccola scala, ma la città non le promuove abbastanza per ampliarle".
Onere burocratico (UWV, doelgroepregister, ritardi nei finanziamenti)	P1, P8	P8: "La registrazione nel doelgroepregister richiede mesi: quando arrivano le approvazioni, spesso la motivazione è già svanita".
Politiche interne dei datori di lavoro (team misti, chiarezza dei compiti)	P3, P12	P3: "Utilizziamo team misti e una chiara divisione dei ruoli: questo aiuta tutti a capire cosa ci si aspetta da loro".
Percezione sociale e consapevolezza attraverso il contatto diretto	P5, P7	P7: "I clienti sono sorpresi di quanto funzioni bene: vedere l'inclusione nella pratica cambia immediatamente la loro percezione".
Incentivi statali e quote (Participatiewet, Banenafspraak)	P1, P11	P11: "Le quote Banenafspraak esistono, ma molti datori di lavoro non le comprendono: abbiamo bisogno di una comunicazione più chiara e di incentivi più forti".
Opportunità offerte dall'economia logistica e portuale di Rotterdam	P12	P12: "Il settore portuale e logistico offre opportunità concrete, ma abbiamo bisogno di programmi di formazione che preparino effettivamente le persone con disabilità intellettiva a questi lavori".

Tabella 7. Tema 5 — Cronosistema (L'impatto del tempo)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Interruzione causata dal COVID-19 e ricostruzione post-pandemia	P2, P1	<i>P2: "Durante la pandemia, molti corsi di formazione e tirocini sono stati interrotti e i giovani hanno perso la loro routine. In seguito, abbiamo ricostruito passo dopo passo, con una collaborazione più stretta tra scuole e comuni".</i>
Organizzazione flessibile: gruppi più piccoli e turni più brevi	P3, P12	<i>P3: "Abbiamo ridotto le dimensioni dei team e abbreviato i turni: questo ha reso il lavoro più gestibile e ha favorito l'inclusione".</i>
Digitalizzazione del coordinamento e della formazione	P4, P8	<i>P4: "Ora utilizziamo gruppi WhatsApp, portali comunali online e brevi video tutorial. Gli strumenti digitali sono diventati uno standard nel coordinamento e nella formazione".</i>
Passaggio dalla "protezione" all'"autonomia e ai diritti"	P5, P11	<i>P5: "Dieci anni fa l'attenzione era concentrata principalmente sulla protezione. Oggi l'inclusione riguarda l'autonomia, i diritti e la partecipazione: la Participatiewet riflette questo cambiamento culturale".</i>
Diffusione di modelli di business inclusivi nei Paesi Bassi	P7, P10	<i>P7: "Modelli come i caffè Brownies & DownieS o le aziende di logistica che assumono tramite il Banenafspraak dimostrano come il business inclusivo possa diffondersi: questi esempi sono fonte di ispirazione per altri datori di lavoro".</i>
Sport e tempo libero come motori di fiducia e preparazione al lavoro	P6, P9	<i>P9: "Lo sport e le attività ricreative strutturate danno fiducia ai giovani: quell'energia si trasferisce nel lavoro, soprattutto nel lavoro di squadra e nella disciplina".</i>

Tabella 8. Tema 6 - Problemi (sottotemi, numero di partecipanti, citazioni)

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Stigma / Distanza sociale persistente	P5, P2, P7	P5: "La gente continua a dire: 'È meraviglioso quello che stai facendo', ma non immagina che il proprio figlio possa lavorare accanto a qualcuno con una disabilità intellettiva". P2: "Siamo ancora lontani dal considerare la disabilità come qualcosa di normale sul posto di lavoro".
Transizione irregolare dall'istruzione al lavoro (MBO / praktijkonderwijs)	P4, P6	P4: "Alcune scuole sono eccellenti nel preparare gli studenti al mondo del lavoro, altre hanno difficoltà: la transizione è ancora irregolare". P6: "C'è un chiaro divario tra l'inclusione a scuola e l'inclusione sul lavoro".
Ignoranza dei datori di lavoro / mancanza di formazione specifica sulla disabilità	P3, P7, P8, P10	P3: "Non riceviamo alcuna formazione strutturata sulla disabilità: la maggior parte di noi impara attraverso tentativi ed errori". P8: "I datori di lavoro si concentrano sulla produttività e sulla velocità. Spesso non capiscono che l'adattamento rende possibile la performance".
Carenze politiche / burocrazia e promozione debole	P1, P11	P1: "Le procedure dell'UWV e il doelgroepregister richiedono troppo tempo: quando arriva l'approvazione, i datori di lavoro hanno perso interesse". P11: "A Rotterdam esistono ottime iniziative, ma non c'è una forte promozione o un potenziamento da parte del comune".
Insufficiente sostegno sociale (trasporti, coaching professionale)	P2, P8, P6	P2: "Non ci sono abbastanza tutor lavorativi per collocamenti personalizzati: non riusciamo a soddisfare la domanda". P8: "I trasporti rimangono un ostacolo, soprattutto per i lavori fuori dal centro città".

Tabella 9. Tema 7 — Soluzioni e strategie proposte

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Consapevolezza e visibilità (mostrare storie di successo)	P5, P7	P5: "Abbiamo bisogno di maggiore visibilità per le storie di successo: i media e le amministrazioni comunali potrebbero dare maggiore risalto ai luoghi di lavoro inclusivi". P7: "Quando i clienti vedono che funziona, la loro percezione cambia. Questo aspetto dovrebbe essere promosso".
Colmare il divario tra istruzione e lavoro (percorsi condivisi)	P4, P6, P9	P6: "Abbiamo bisogno di percorsi strutturati dalle scuole VSO e MBO verso lavori reali, non di un calo dopo il diploma". P9: "Una banca dati condivisa tra scuole e datori di lavoro aiuterebbe a seguire i giovani dopo che hanno lasciato la scuola".
Snellire i finanziamenti e ridurre la burocrazia	P1, P11	P1: "I datori di lavoro si perdono nelle pratiche burocratiche dell'UWV: i finanziamenti esistono, ma sono troppo complessi e troppo lenti". P11: "Le piccole ONG e le piccole imprese non sempre hanno la capacità di districarsi tra tutte le procedure".
Trasporti e sostegno al pendolarismo	P2, P8	P8: "Il trasporto è spesso l'unico ostacolo rimasto: senza sussidi o formazione sulla mobilità, molti non possono accettare lavori fuori dal centro città".
Formazione continua (insegnanti, tutor professionali, datori di lavoro)	P4, P2, P10	P10: "Dovremmo investire nella formazione continua, non solo una tantum, ma con aggiornamenti regolari per insegnanti, tutor professionali e datori di lavoro".
Rafforzare il ruolo dei tutor professionali (UWV/comune)	P2, P9	P2: "Abbiamo bisogno di più tutor del lavoro e di un ruolo professionale più chiaro: al momento è troppo frammentato e sottofinanziato".
Centro di coordinamento regionale per l'occupazione inclusiva	P1, P5	P1: "Rotterdam dovrebbe avere un ufficio di coordinamento dedicato all'occupazione inclusiva, un unico punto di contatto per scuole, datori di lavoro e ONG".
Utilizzo di strumenti digitali (coordinamento e contenuti formativi)	P4, P10	P4: "I gruppi WhatsApp, le app di pianificazione e i tutorial video fanno ormai parte del nostro kit di strumenti e dovrebbero essere integrati in modo sistematico".
Sfruttare lo sport per rafforzare la fiducia in sé	P6, P9	P6: "Lo sport e il lavoro di squadra rafforzano la fiducia in se stessi: vediamo che la stessa

stessi e le competenze lavorative		<i>disciplina si traduce in successo sul posto di lavoro".</i>
Coinvolgimento del datore di lavoro (regole chiare, squadre miste)	P3, P12	<i>P3: "I team misti con regole chiare funzionano meglio: creano struttura e rispetto reciproco per tutti".</i>
Supporto alla scalabilità e alla replicabilità da parte delle istituzioni	P11, P10	<i>P11: "A Rotterdam esistono progetti pilota molto validi, ma senza la promozione e l'ampliamento da parte delle istituzioni rimangono isolati".</i>

Tabella 10. Tema 8 — Buone pratiche

Sottotema	Partecipanti	Citazione rappresentativa
Scuole di istruzione speciale/professionale (VSO, MBO, praktijkonderwijs)	P4, P6	<i>P6: "Le scuole di istruzione pratica e MBO offrono percorsi strutturati: i tirocini sono considerati parte integrante della formazione, il che aiuta i datori di lavoro ad accettarli". P4: "Spesso sono le scuole a promuovere le prime esperienze lavorative, facilitando così l'ingresso nel mondo del lavoro".</i>
Programmi di sostegno sul posto di lavoro (formazione sul posto di lavoro, team misti, regole chiare)	P3, P12	<i>P3: "Organizziamo la formazione direttamente sul posto di lavoro. Regole chiare e team misti aiutano i giovani a sentirsi dei veri colleghi". P12: "Politiche strutturate di inserimento e lavoro di squadra sono essenziali per un'inclusione sostenibile".</i>
Progetti di responsabilità sociale (iniziative guidate da ONG/comuni, caffè inclusivi)	P5, P7	<i>P5: "Progetti come i caffè Brownies & DownieS o le iniziative guidate dalle ONG dimostrano come l'inclusione possa essere combinata con il business". P7: "Le catene di negozi al dettaglio di Rotterdam stanno iniziando a considerare l'inclusione come parte della loro responsabilità sociale".</i>
Sostegno delle amministrazioni locali (Werkgeversservicepunt, Participatiewet, Banenafspraak)	P1, P11	<i>P1: "Werkgeversservicepunt Rijnmond finanzia tirocini e aiuta i datori di lavoro con sovvenzioni". P11: "Le quote Banenafspraak sono importanti, ma il sostegno del comune le rende praticabili".</i>
Uso della tecnologia (coordinamento digitale e materiali di formazione)	P4, P10	<i>P4: "Utilizziamo quotidianamente gruppi WhatsApp, app di pianificazione e tutorial video: gli strumenti digitali facilitano l'apprendimento e il coordinamento". P10: "Brevi video e foto sono ormai uno standard nell'insegnamento delle routine lavorative".</i>

Inclusione nell'ospitalità e nella logistica (qualità al primo posto, visibilità del cliente)	P3, P12	P3: "I clienti vedono l'inclusione in azione ogni giorno: questo cambia le percezioni più di qualsiasi campagna". P12: "Nella logistica, l'inclusione funziona quando gli standard di qualità sono chiari e coerenti".
Lo sport come fattore di inclusione (fiducia e lavoro di squadra)	P2, P9	P2: "Lo sport sviluppa disciplina e lavoro di squadra, le stesse competenze che rendono una persona affidabile sul lavoro". P9: "La fiducia acquisita sul campo sportivo spesso si trasferisce direttamente sul posto di lavoro".

Discussione

L'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettiva (ID) a Rotterdam nasce dall'interazione tra le capacità individuali, la collaborazione tra scuola, datori di lavoro e servizi, la progettazione di programmi locali (ad esempio, UWV e Werkgeversservicepunt Rijnmond) e il più ampio contesto giuridico-culturale olandese.

Livello individuale. I partecipanti hanno costantemente sottolineato che la comunicazione, il lavoro di squadra, l'affidabilità, il rispetto di regole chiare e l'acquisizione di fiducia in se stessi sono fattori decisivi per il successo dell'inclusione nel mercato del lavoro. I datori di lavoro e i tutor professionali hanno sottolineato che le persone con disabilità intellettiva danno il meglio di sé quando le routine sono strutturate e le aspettative esplicite. Ciò è particolarmente evidente nel settore dell'ospitalità e della vendita al dettaglio, dove l'interazione con i clienti fornisce un feedback immediato e rafforza la motivazione. I dati internazionali confermano che le competenze trasversali, la supervisione supportata e gli ambienti strutturati sono forti indicatori della sostenibilità lavorativa delle persone con disabilità intellettiva, mentre nel contesto olandese un servizio visibile di alta qualità, come nel caso dei caffè Brownies & DownieS, contribuisce anche a spostare la percezione pubblica della disabilità verso la competenza e il valore.

Istruzione e microsistema (scuole, famiglie, mentori). Sebbene le famiglie non fossero presenti in questo focus group, i professionisti hanno sottolineato che le scuole (VSO, praktijkonderwijs, MBO) e i mentori svolgono un ruolo centrale nella preparazione dei giovani con disabilità intellettiva al mondo del lavoro. Gli insegnanti spesso spingono per lo svolgimento di tirocini e insistono sulla continuità dell'apprendimento dopo il diploma, ma i partecipanti hanno evidenziato un persistente **divario tra scuola e lavoro**: una volta terminata l'istruzione, i giovani spesso perdono il sostegno strutturato. Ciò è in linea con gli studi olandesi che riconoscono la forza dell'istruzione inclusiva, ma sottolineano la debolezza dei percorsi di transizione. Alcune ONG e programmi professionali cercano di colmare questo vuoto, ma a Rotterdam il collegamento sistematico rimane poco sviluppato.

Livello istituzionale e dei datori di lavoro (meso/esosistema). Sono state identificate due leve concrete: (a) la disponibilità di tutor e educatori qualificati in grado di affiancare i lavoratori con disabilità intellettiva e (b) la collaborazione tra datori di lavoro, comuni e agenzie come il **Werkgeversservicepunt Rijnmond**. Mentre i datori di lavoro inclusivi di Rotterdam (ospitalità, vendita al dettaglio, logistica) sperimentano regole di squadra chiare, mentoring tra pari e inserimento strutturato, la carenza di tutor lavorativi e le procedure burocratiche sono state viste come ostacoli significativi. Il gruppo ha sottolineato che gli interventi incentrati sui datori di lavoro, come la formazione sulla consapevolezza della disabilità, la riprogettazione del flusso di lavoro e il coaching sul posto di lavoro, migliorano l'assunzione e la fidelizzazione. Questi risultati fanno eco alle più ampie valutazioni olandesi della Participatiewet, che sottolineano l'impegno dei datori di lavoro come fondamentale per l'inclusione.

Contesto giuridico-politico e sociale (macrosistema). Il quadro giuridico olandese, in particolare la **Participatiewet (2015)** e il **Banenafspraak**, fornisce una base giuridica per l'occupazione delle persone con disabilità. Tuttavia, i partecipanti hanno sottolineato che il rispetto delle quote rimane disomogeneo, la complessità burocratica scoraggia i piccoli e medi datori di lavoro e la promozione istituzionale di iniziative di successo è debole. I rappresentanti comunali hanno riconosciuto che, sebbene Rotterdam ospiti pratiche innovative, a livello nazionale non vi è una sufficiente diffusione o visibilità sistematica. Dal punto di vista culturale, la società olandese enfatizza la partecipazione e l'indipendenza, ma persiste lo stigma nei confronti della disabilità intellettiva: i datori di lavoro e l'opinione pubblica spesso si sentono più a loro agio con le disabilità fisiche che con quelle intellettive.

Cronosistema (cambiamento nel tempo). Il COVID-19 è stato descritto come un grave sconvolgimento: i tirocini sono stati interrotti, i collocamenti lavorativi sospesi e le routine perse. Tuttavia, ha anche innescato adattamenti che sono persistiti: team di lavoro più piccoli, turni più brevi e una maggiore dipendenza dagli **strumenti digitali** (programmazione tramite WhatsApp, portali online, tutorial video). Queste pratiche fanno ora parte del kit di strumenti per l'occupazione inclusiva a Rotterdam. Più in generale, i partecipanti hanno sottolineato un cambiamento culturale: da un modello "protettivo" di inclusione della disabilità a un modello basato sui "diritti e l'autonomia", con un maggiore riconoscimento delle persone con disabilità intellettiva come cittadini attivi e contributori al mercato del lavoro.

Conclusioni

Il focus group di Rotterdam evidenzia che l'occupazione inclusiva per le persone con disabilità intellettiva (ID) nei Paesi Bassi sta progredendo, ma rimane disomogenea. A livello individuale, i punti di forza dei lavoratori con ID - affidabilità, lavoro di squadra, capacità di comunicazione e crescente fiducia in se stessi - dimostrano la loro capacità di contribuire in modo significativo quando vengono forniti loro una struttura, un coaching e aspettative

chiare. I datori di lavoro che investono in pratiche inclusive riportano risultati positivi sia per la cultura del posto di lavoro che per la percezione dei clienti.

A livello istituzionale, le scuole (VSO, praktijkonderwijs, MBO) e i tutor professionali sono fondamentali per preparare e sostenere i giovani con disabilità intellettiva, ma il divario persistente tra istruzione e occupazione rimane l'anello più debole del sistema. I datori di lavoro e i fornitori di servizi di Rotterdam hanno sottolineato la necessità di **programmi ponte** che estendano il sostegno oltre il diploma fino a un vero e proprio lavoro. Le agenzie municipali e nazionali, come l'UWV e il Werkgeversservicepunt Rijnmond, forniscono quadri finanziari e procedurali, ma i partecipanti hanno evidenziato la carenza di tutor del lavoro, i ritardi burocratici e l'applicazione incoerente del Banenafpraak.

Da un punto di vista sociale e politico, il quadro olandese è ben allineato con gli standard internazionali in materia di diritti (CRPD), ma le difficoltà di attuazione, in particolare per quanto riguarda le quote, la sensibilizzazione e la diffusione delle buone pratiche, ne limitano l'efficacia. Lo stigma nei confronti delle disabilità intellettive, sebbene in lento declino, costituisce ancora un ostacolo in molti luoghi di lavoro. Il COVID-19 ha ulteriormente messo in luce le vulnerabilità, ma ha anche accelerato innovazioni quali il coordinamento digitale, i team di lavoro più piccoli e la programmazione più flessibile, che ora offrono lezioni preziose per un'inclusione sostenibile.

Nel complesso, il caso di Rotterdam suggerisce che l'occupazione inclusiva non è solo una questione di conformità alle politiche, ma anche di **cambiamento culturale e innovazione organizzativa**. Il successo dipende dagli sforzi coordinati tra istruzione, datori di lavoro, comuni, ONG e agenzie nazionali. Per andare avanti, emergono tre priorità: (1) ponti strutturati tra scuola e lavoro con un intenso coaching professionale; (2) semplificazione delle procedure burocratiche e maggiore promozione delle storie di successo; e (3) investimenti a lungo termine in modelli di business inclusivi che normalizzino la presenza di persone con disabilità intellettiva nei luoghi di lavoro tradizionali.

L'occupazione inclusiva dovrebbe quindi essere vista non come un atto di carità, ma come un investimento **reciproco** che migliora la dignità, l'indipendenza e la partecipazione sociale delle persone con disabilità intellettiva, arricchendo al contempo i luoghi di lavoro e le comunità olandesi attraverso la diversità, la resilienza e il valore condiviso.

Riferimenti Bibliografici:

Barnes, C., Mercer, G., & Shakespeare, T. (2010). *Exploring Disability: A Sociological Introduction*. Polity Press.

Brownies & DownieS (2023). *Inclusieve werkgelegenheid in de horeca*. Tratto da <https://browniesanddownies.nl>

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). (2022). Arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. Den Haag/Heerlen: CBS.

Centraal Planbureau (CPB). (2021). Evaluatie Banenafspraken en quotumregeling. L'Aia: CPB.

Kraus de Camargo, O. (2022). Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute (ICF): una panoramica. *Disabilità e riabilitazione*, 44(3), 401–407.

Ministero degli Affari Sociali e dell'Occupazione (SZW). (2021). Legge sulla partecipazione in vigore. L'Aia: SZW.

Ministero degli Affari Sociali e dell'Occupazione (SZW). (2022). Accordo sul lavoro e quote per le persone con disabilità – Stato dell'arte. L'Aia: SZW.

MEE Rotterdam Rijnmond (2021). Ondersteuning en inclusie voor mensen met een verstandelijke beperking in de regio Rijnmond. Rotterdam: MEE.

Nota, L., Ferrari, L., Soresi, S., & Wehmeyer, M. (2014). Autodeterminazione, abilità sociali e qualità della vita delle persone con disabilità intellettiva. *Journal of Intellectual Disability Research*, 58(3), 207–217.

OCSE. (2021). *Disabilità, lavoro e inclusione nei Paesi Bassi*. Parigi: Pubblicazioni OCSE.

SCP – Sociaal en Cultureel Planbureau. (2019). *Met recht uitgedaagd: Ervaringen van mensen met een beperking in Nederland*. L'Aia: SCP.

UWV. (2021). *Monitoraggio degli accordi sul lavoro e delle quote per le persone con disabilità lavorativa 2021*. Amsterdam: UWV.

UWV. (2022). *Evaluatie doelgroepregister en arbeidsondersteuning*. Amsterdam: UWV.

Nazioni Unite. (2006). *Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (CRPD)*. New York: Nazioni Unite.



Co-funded by
the European Union

Wehman, P., Taylor, J., Brooke, V., Avellone, L., Whittenburg, H., Ham, W., & Carr, S. (2018). Verso un'occupazione competitiva per le persone con disabilità intellettive e dello sviluppo: quali progressi abbiamo compiuto e dove dobbiamo andare? Ricerca e pratica per le persone con disabilità gravi, 43(3), 131-144.

Werkgeversservicepunt Rijnmond (2022). Insieme per un mercato del lavoro inclusivo. Rotterdam: WSP Rijnmon.



n.