



PACCHETTO DI RISORSE / KIT DI STRUMENTI

Produzione intellettuale 2

ACTI - VET project

Numero di riferimento : 2020-1-BE01-KA202-074992

Contenuti

Introduzione	2
<i>Che cos'è e a chi è destinato questo manuale?</i>	3
MIGLIORI PRATICHE	5
BELGIO	5
Best Practice 1 – DIVERSICOM	5
Best Practice 2 – SABX.....	7
Best Practice 3 – NOS PILIFS.....	10
Best Practice 4 – SISAHM	11
BULGARIA	12
Best practice 1 – LABORATORIO DEI SOGNI.....	12
Migliore pratica 2 – RAINA KNYAGINYA - P" LTD – LA CITTÀ DI PANAGYURISHTE	14
Migliore pratica 3 – COMBINAZIONE DI ATTIVITÀ ECONOMICHE DI METALLI NON FERROSI /NFM/", LA CITTÀ DI PLOVDIV	14
Best practice 4 – IMPRESA COMUNALE "PROLET" LTD., COMUNE DI PIRDOP	15
ITALIA	16
Best practice 1 – Diversitalavoro.....	16
Migliore pratica 2 – Postazioni di lavoro	17
Migliore pratica 3 – PFI	19
Best practice 4 – TutorialMe – Gestire la disabilità.....	22
POLONIA	24
Migliore pratica 1 – SUPPORTATO OCCUPAZIONE.....	24
Best practice 2 – DATABASE NAZIONALE DEI DATORI DI LAVORO DI DISABILI – OBPON	26
Migliore pratica 3 – POPON	27
Best practice 4 – 100 MIRRORS INCLUSI	28
ALTRE RISORSE:	29
PORTOGALLO	30
Migliore pratica 1 – VALORE T.....	30
Best practice 2 – IL GRUPPO AZIENDALE “JERONIMO MARTINS” HA CREATO IL “CENTRO INCLUSI”	31
Migliore pratica 3 – ICF Portogallo, O Forum delle comunità inclusive	32
Migliore pratica 4 – El Corte Inglés	33
SPAGNA	34
Best practice 1 – Applicazione SOY CAPPAZ.....	34
Best practice 2 – APP “PLENA INCLUSION” DEL PUBBLICO IMPIEGO ACCESSIBILE	35
Best practice 3 – ENTITA' LABORVALIA	36
Best practice 4 – PROGRAMA INSERTA	37
CONCLUSIONI	38

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



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

Introduzione

Il kit di strumenti ACTI-VET è rivolto ai formatori di persone con disabilità e fornisce linee guida sulle metodologie e gli approcci formativi, gli obiettivi di apprendimento, la tipologia di allievi e i criteri di valutazione da adottare.

L'obiettivo principale di questo kit di strumenti è quello di dotare gli operatori dell'istruzione e della formazione professionale di dispositivi di apprendimento non formale per migliorare il loro modo di insegnare. Vengono presentati numerosi esempi di buone pratiche nazionali che possono trovare applicazione.

Inoltre, in relazione alle esigenze del gruppo target, questo kit di strumenti contribuirà a sviluppare le competenze pedagogiche e personali degli insegnanti e dei formatori dell'istruzione e della formazione professionale, fornendo loro attività interattive, cooperative e di problem-solving che migliorano la formazione erogata e le competenze digitali dei loro studenti e tirocinanti.

Questo kit di strumenti si basa sul quadro di competenze per gli studenti dell'istruzione e della formazione professionale, sviluppato nell'ambito del progetto ACTI-VET al fine di definire le competenze appropriate per l'occupabilità delle persone con disabilità.

Questo quadro di competenze fonde un insieme di competenze (conoscenze, abilità e capacità personali) di cui una persona ha bisogno per raggiungere un livello adeguato di "padronanza" in una determinata area, in modo da applicare le giuste abilità per ottenere dei risultati di qualità.

Il toolkit include attività per otto (8) aree di competenza:

1. Lavoro di squadra
2. Adattabilità
3. Iniziativa
4. Intelligenza emotiva
5. Autonomia
6. Competenze comunicativo
7. Integrazione e inclusione sul posto di lavoro
8. Consapevolezza e fiducia in sé stessi



Immagine 1: logo del progetto ACTI-VET

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992

Che cos'è e a chi è destinato questo manuale?

Questo manuale per formatori mira a fornire linee guida ai formatori per aiutare ad adattare i luoghi di lavoro alle disabilità esistenti, adattando il lavoro alle competenze chiave necessarie che sono state sviluppate nei materiali di formazione.

Il manuale mira a fornire linee guida per formatori per aiutare ad adattare i luoghi di lavoro alle disabilità esistenti, adeguando il (posto di) lavoro alle competenze chiave necessarie che sono state sviluppate nei materiali di formazione

Pertanto, non si tratta di un manuale di formazione, in quanto i materiali di formazione sono già stati predisposti, ma di un documento che si propone di illustrare come applicare ogni competenza ai singoli individui al fine di fornire un lavoro adeguato, a seconda della loro disabilità, in quanto non è la stessa cosa avere una disabilità sensoriale (ad esempio, la mancanza di vista), una disabilità mentale o una disabilità psichiatrica.

L'obiettivo è identificare tecniche di adattamento che non trascurino le esigenze formative delle persone con disabilità, ma che considerino anche i benefici che questa formazione avrà per il formatore e per il tirocinante, oltre che per il resto dei dipendenti dell'azienda. Il vantaggio per il tirocinante è chiaro: entrare nel mercato del lavoro e avere una posizione in azienda. Il vantaggio per il datore di lavoro è che il lavoro troverà un candidato ideale. La disabilità di solito non viene presa in considerazione per i posti di lavoro, ma dobbiamo cercare di vedere la specificità di ogni disabilità e della posizione lavorativa in modo che entrambe si adattino in modo ottimale. Ad esempio, una persona sorda può svolgere compiti in un ambiente molto silenzioso o molto rumoroso, dove gli udenti potrebbero sentirsi a disagio; un altro esempio può essere la facilità con cui le persone con la sindrome di Down possono svolgere compiti ripetitivi che altri potrebbero trovare troppo monotoni. Si tratta di considerare le esigenze del lavoratore e del lavoro per trovare una corrispondenza ideale.

Per favorire la formazione delle persone con disabilità, la stessa deve essere collegata agli obiettivi del lavoro, cioè si devono esaminare i requisiti del lavoro e ciò che la persona che lo deve svolgere non sa fare. Una volta analizzato ciò che la persona non sa fare, bisogna considerare i limiti personali di ogni persona per evitare la frustrazione e l'impossibilità di raggiungere gli obiettivi del lavoro.

Un errore molto comune che viene spesso commesso quando si cerca di trasmettere la conoscenza è la generalizzazione dell'apprendimento. Quando nel gruppo c'è una persona con disabilità intellettiva, non è possibile generalizzare. Anzi, più è grande la disabilità intellettiva, meno si dovrebbe generalizzare.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



Il tipo di studente varierà a seconda della disabilità di ogni persona. Possiamo dire che ci sono 5 tipi principali di studenti: persone con disabilità fisiche, persone con disabilità uditive, persone con disabilità visive, persone con disabilità intellettive e persone con disabilità mentali. Ma all'interno di ogni gruppo ci sono tante possibilità quante sono le persone con disabilità.

Se incontriamo uno studente con piena intelligenza che ha una disabilità sensoriale (problemi di vista, mobilità, udito, ecc.) possiamo utilizzare materiali per compensare questa disabilità sensoriale. Esempi sono immagini o descrizioni di immagini o l'alfabeto Braille. Tutti questi sono elementi che aiutano la persona ad alleviare la propria disabilità sensoriale ea poter svolgere una normale attività lavorativa.



Immagine 2: banner del progetto ACTI-VET

D'altra parte, se ci troviamo di fronte a una persona che ha piena mobilità ma, d'altra parte, ha una disabilità intellettiva, dobbiamo iniziare un adattamento attraverso un certo numero di comandi che la persona può eseguire. Per fare questo, possiamo utilizzare pittogrammi o segni per ricordare alla persona i compiti da svolgere, migliorando così la sua capacità di memoria. Oltre a svolgere una serie di promemoria necessari affinché la persona non dimentichi i passaggi da eseguire, riducendo il periodo di recupero di cui questa persona avrebbe bisogno.

Infine, possiamo trovare persone la cui disabilità è psichiatrica, come le persone con disturbi psichiatrici. In questi casi quello che va considerato è il livello di tolleranza allo stress che la persona ha, e l'educatore va aiutato ad imparare a vedere qual è quel limite e quando viene raggiunto.

Verranno quindi sviluppate una serie di buone pratiche e strumenti in modo che i formatori possano capire come adattare i luoghi di lavoro e la formazione alle persone in base al loro tipo di disabilità. È importante tenere presente che si tratta di un documento generale e che, in pratica, è necessario considerare il grado di disabilità e la

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992

necessità di ripetizione che ogni persona dovrà avere per apprendere le competenze richieste.

MIGLIORI PRATICHE

Dobbiamo esaminare i **metodi per adattare i posti di lavoro e le migliori pratiche nei piani d'azione delle aziende per adattare il lavoro**. Non solo qualcosa di teorico, ma di **più pratico**.

BELGIO

Best Practice 1 – DIVERSICOM

L'obiettivo di DiversiCom è promuovere la diversità sul posto di lavoro e facilitare l'occupazione delle persone con disabilità in base alle loro competenze; su tre assi:

Disabilità e lavoro

Il tasso di occupazione belga per le persone con disabilità è tra i più bassi in Europa: 35%, rispetto al 50% medio nell'UE. Tuttavia, in molti casi, la capacità lavorativa dei disabili è dimostrata e i datori di lavoro dei lavoratori disabili sono soddisfatti.

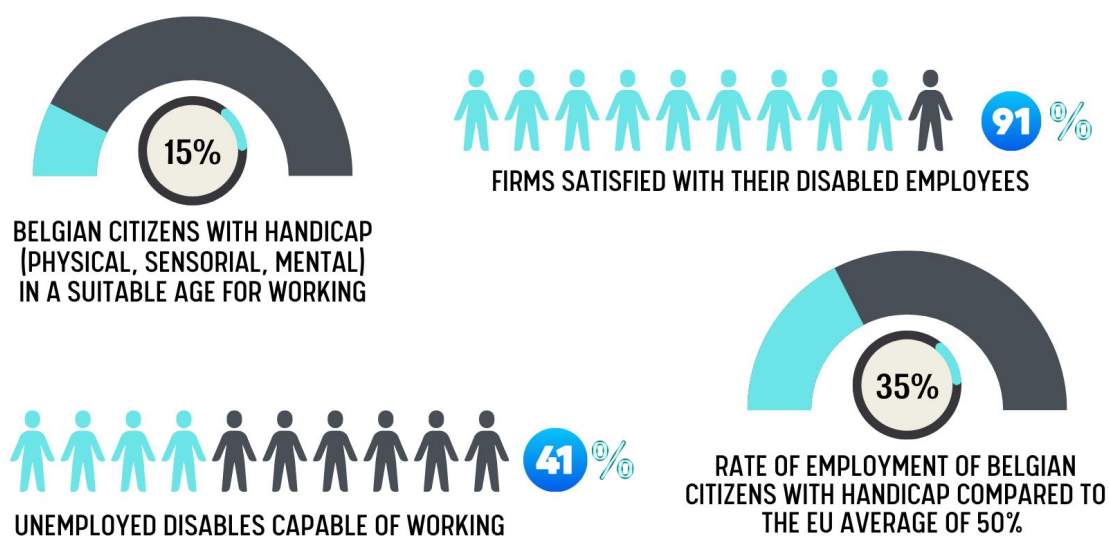


Grafico 1: Occupazione disabili Belgio

Responsabilità sociale e diversità nel mondo degli affari

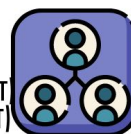
In azienda la preoccupazione di coniugare profitto e responsabilità sociale si misura a diversi livelli: utilizzo degli utili, scelte ecologiche, rispetto dei clienti e degli stakeholder, gestione delle risorse umane, ecc. La diversificazione dei profili e delle competenze

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

attraverso una politica di assunzione aperta a la disabilità è una misura responsabile il cui impatto colpisce direttamente il lavoratore, l'azienda e la società in generale.

TO BOOST THE EMPLOYMENT OF DISABLED ON 3

- 1 THE WORKER AND HIS ENTOURAGE
 - RELATIONSHIPS, SOCIAL INTEGRATION (SOCIAL IMPACT)
 - FINANCIALLY INDEPENDENT (ECONOMIC IMPACT)
 - PUBLIC UTILITY, PROFESSIONAL DEVELOPMENT (PSYCHOLOGICAL IMPACT)
- 2 THE FIRM
 - SOCIAL RESPONSIBILITY AND DIVERSITY (RSE IMPACT)
 - SALARY COMPENSATIONS (ECONOMIC IMPACT)
 - DIVERSIFICATION OF FIGURES AND SKILLS (RESOURCE IMPACT)
 - MODEL, TEAM SPIRIT AND ESTEEM (HUMAN IMPACT)
- 3 THE SOCIETY
 - INTEGRATED AND RESPONSIBLE (SOCIAL IMPACT)
 - DECREASE OF UNEMPLOYMENT AND SOCIAL COSTS (ECONOMIC IMPACT)
 - MENTAL AND BEHAVIOURAL DEVELOPMENT (SOCIO-CULTURAL IMPACT)



TO TALK ABOUT HAVE AN IMPACT TOO

- FIRM VISIBILITY (REPUTATION IMPACT)
- EMPOWERMENT OF STAKEHOLDERS, REPORTING THE SUCCESS OF THE EXPERIENCE (CIVIC IMPACT)
- DEVELOPMENT OF MATURITY ABOUT HANDICAPS (SOCIO-CULTURAL IMPACT)
- EXPLOITATION SERVICES OFFERED BY DISABLED WORKERS (ECONOMIC IMPACT)



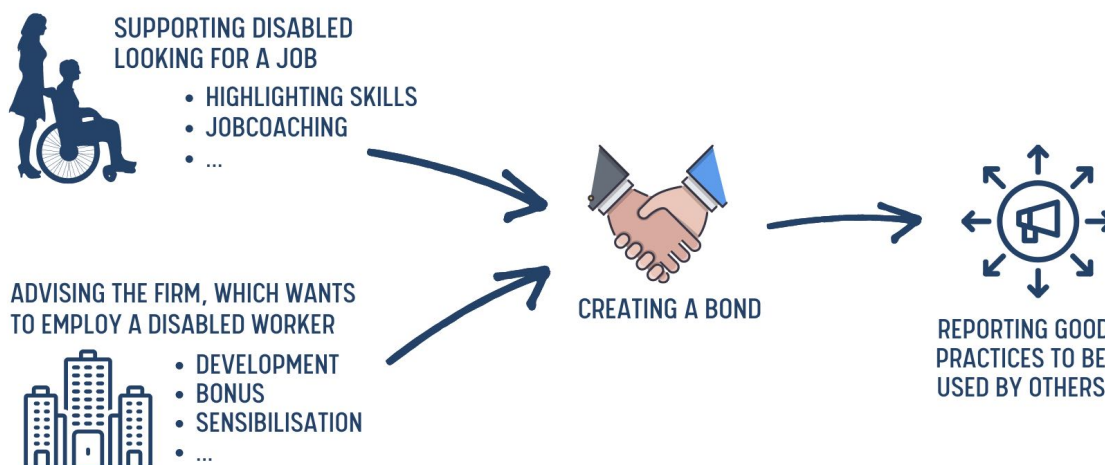
IMPACT STUDY DIVERSICOM 2015-2019. CLICK HERE TO READ THE IMPACT ASSESSMENT "5 YEARS OF PROFESSIONAL INCLUSION". REALIZED BY BAIN&COMPANY AND BNP PARIBAS FORTIS

Grafico 2: Occupazione dei disabili

La comunicazione come fattore di cambiamento del comportamento

Informare sui fattori di successo e sui benefici della diversità sul lavoro incoraggia gli altri a crederci, contribuendo all'evoluzione degli atteggiamenti nei confronti della disabilità, in azienda e non solo. Significa rendere l'azienda e il lavoratore disabile portavoce del loro comune successo.

WE TAKE CARE OF...



Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992

Grafico 3: Sostegno ai disabili in Belgio

DiversiCom nasce nel 2014 da un gruppo di amici riuniti dal suo fondatore.

Alcuni di loro sono disabili; altri sono impegnati da più di 20 anni in progetti a sostegno di giovani disabili.

Il loro punto di partenza è un'osservazione: la disabilità e l'occupazione in Belgio non si mescolano molto bene. Mentre la disabilità colpisce il 15% della popolazione belga in età lavorativa, il tasso di occupazione dei disabili è appena del 35%, rispetto a una media del 50% nell'Unione europea.

Gli ostacoli ci sono: una scarsa conoscenza della disabilità che genera pregiudizi e comportamenti discriminatori, un sistema sociale che non incoraggia i disabili a cimentarsi nel lavoro, un'accessibilità che lascia a desiderare, politiche del lavoro e della disabilità distribuite su diversi livelli di competenza. Le mentalità stanno cambiando. E l'impatto di un'integrazione professionale riuscita è riconosciuto. Per il lavoratore disabile lavorare è... come lo è per tutti, un'utilità riconosciuta e un ruolo socio-economico, una vita relazionale e un'autonomia finanziaria. Per l'azienda assumere una persona disabile significa maggiore diversità, competenze specifiche sviluppate oltre la disabilità, potenzialità di esemplarità e solidarietà, assenteismo inferiore alla media, potenziale riduzione dei costi salariali grazie ai bonus di assunzione. Per l'azienda, significa essere più inclusivi riducendo al contempo gli oneri sociali.

Fonte: <https://www.diversicom.be/>

Best Practice 2 – SABX

Il Service d'Accompagnement de Bruxelles è stato fondato il 27 marzo 1995 ed è diventato operativo il 1° novembre 1995. Al momento della sua fondazione, SABx ha rilevato le attività di un ex Service d'Accompagnement, attivo dal 1977. Questo servizio era stato riconosciuto e sostenuto dalla Comunità francese per più di 10 anni.

SABx ha quindi avuto tre importanti risorse fin dall'inizio:

- Una metodologia di Accompagnamento riconosciuta nella Comunità Francese e in diversi altri stati dell'Unione Europea
- Una rete di contatti all'interno del tessuto socio-economico locale e regionale, ben consolidata e molto variegata
- Personale che è già formato alla metodologia dell'Accompagnamento e che la pratica da più di 10 anni, da alcuni

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



Il Servizio di Accompagnamento di Bruxelles ha una decina di staff/accompagnatori con background diversi, ma tutti formati in una metodologia all'avanguardia riconosciuta a livello internazionale: il sistema di Accompagnamento Carat.

Il nostro team multidisciplinare dà il benvenuto ai nostri utenti, dedicando del tempo a:

- Stabilire un clima di fiducia
- Comprendere il progetto, l'ambizione e l'assistenza richiesta
- Aiutare a stabilire obiettivi chiari e realistici
- Lavorare alla costruzione di un programma personalizzato
- Stabilire obiettivi operativi
- In ogni momento, durante il lavoro di coaching, l'intero team mobilita TUTTE le sue risorse e capacità per muoversi progressivamente verso il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

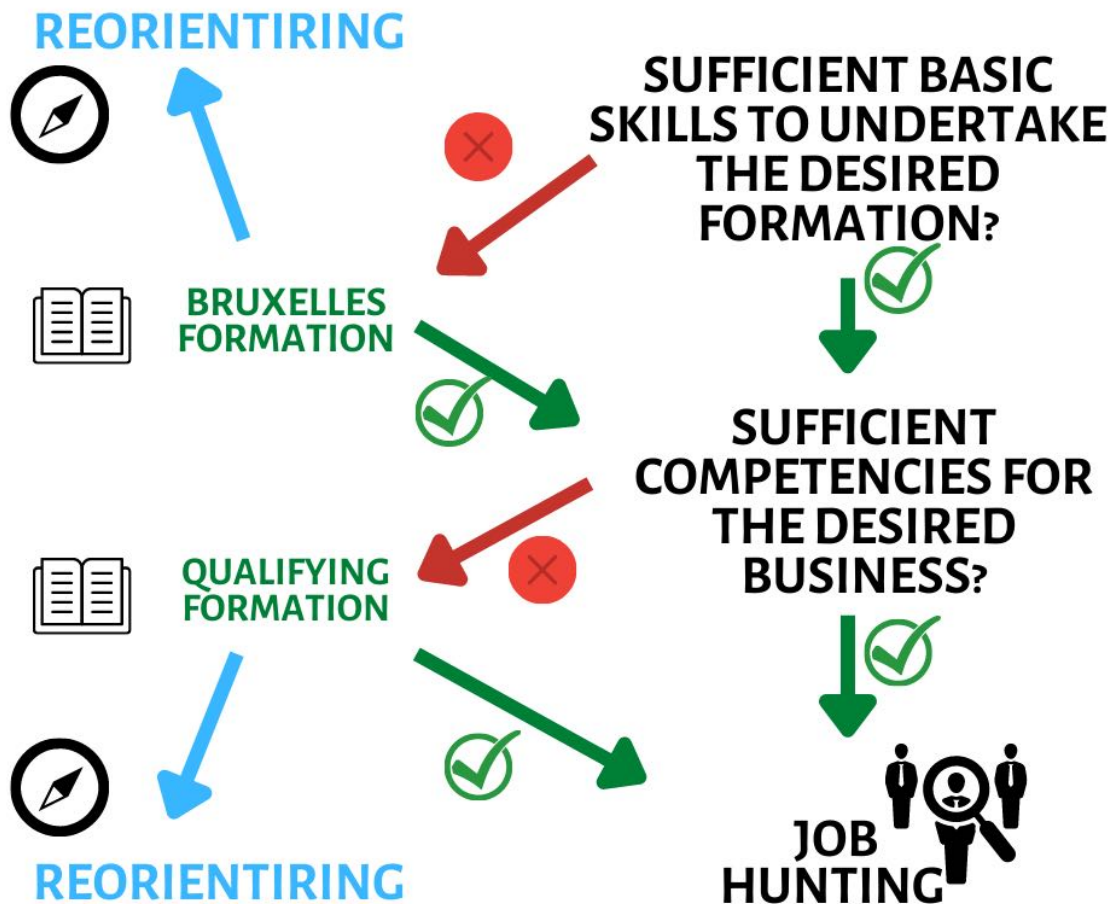


Grafico 4: il sistema di accompagnamento Carat

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992

In qualsiasi momento, i coach sono lì per aiutarti con:

- Chiarire motivazioni e capacità
- Intraprendi esperienze sul campo, stage, ecc.
- Rielaborare il programma per raggiungere il successo
- Aiuta a controllare i progressi, per vedere se è reale, sufficiente e solido
- Tutto questo sulla base di frequenti valutazioni.

Una volta raggiunto l'obiettivo, il team rimane a disposizione:

- Non appena sorge un problema.
- Se i risultati sono minacciati.
- Per cercare di raggiungere nuovi obiettivi, per fare nuovi progressi.
- L'utente mantiene il controllo del suo progetto. Possono interromperlo in qualsiasi momento.

Obiettivo

Lo scopo del Service d'Accompagnement de Bruxelles è l'autonomia e la partecipazione delle persone con disabilità nella società, i suoi meccanismi e le reti, in tutti gli ambiti della vita degli individui nella società, compresi

- occupazione
- alloggio,
- il tempo libero,
- cultura,
- salute fisica e mentale,
- relazioni e comunicazione,
- gestione amministrativa e finanziaria,
- cittadinanza

L'obiettivo di SABx è consentire a ciascuno dei suoi utenti di raggiungere una partecipazione ottimale nella società e/o di mantenere le proprie competenze.

Pubblico di destinazione

Il SABx è rivolto a giovani e adulti con disabilità (mentale e fisica) che vogliono migliorare o mantenere la propria autonomia personale. Il Service d'Accompagnement de Bruxelles accompagna le persone senza distinzione di sesso, razza, condizioni sociali, opinioni politiche, filosofiche o religiose. Rispetta la persona, i suoi valori e le sue scelte. È vincolato dal segreto professionale. Offriamo supporto INDIVIDUALE e su misura fino al raggiungimento sostenibile dell'obiettivo perseguito dalla persona con disabilità.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



Il SABx lavora in un ambiente aperto o, se necessario, in un'istituzione. Utilizza il più spesso possibile i circuiti di sostegno e intervento destinati al pubblico non disabile.

Best Practice 3 – NOS PILIFS

La missione dell'Azienda Agricola Nos Pilifs è quella di fornire posti di lavoro utili, remunerativi e gratificanti a 145 lavoratori con disabilità e alla quarantina di dipendenti che sovrintendono a questi straordinari lavoratori.

Questa mission è supportata da forti valori che si applicano a tutti i settori di attività dell'Azienda; questi valori sono la sua spina dorsale.

L'azienda consente a quasi 145 persone disabili di guadagnarsi da vivere con il proprio lavoro e di essere pienamente integrate nella vita di un'azienda. Si impegna a fornire loro lavori gratificanti che corrispondano ai loro cicli di vita e al loro sviluppo professionale e personale. Grazie alle sue numerose attività e imprese, i suoi lavoratori possono sviluppare relazioni sociali che sono altrettanto arricchenti per loro quanto per coloro che entrano in contatto con la loro unicità. Per i suoi dipendenti, avere un posto di lavoro, stabilire legami sociali, partecipare attivamente, ma con i propri ritmi, alla vita e allo sviluppo dell'azienda è un fattore di emancipazione e autonomia. Si preoccupa di garantire che tutte le sue attività siano in linea con lo sviluppo sostenibile. Ha messo l'economia circolare al centro delle sue pratiche e il rispetto per l'ambiente fa parte del nostro DNA. L'azienda unisce le parole adattamento e innovazione, radici locali e visione globale, ecologia ed economia, prodotti biologici e lavoro etico.

A Nos Pilifs Farm ci sono negozi:

- Un garden center: vende piante, fiori e attrezzi da giardinaggio
- Un panificio-alimentari: è possibile fare la spesa e acquistare pane biologico fresco
- Un ristorante chiamato Estaminet dove è possibile mangiare tutti i giorni



Immagine 3: sito web dell'azienda agricola Nos Pilifs

In Fattoria sono presenti molti servizi:

- Un'impresa di manutenzione giardini: i giardinieri lavorano nei giardini dei clienti
- Un laboratorio biologico dove si producono i biscotti
- Un laboratorio di falegnameria dove si fabbricano oggetti con legno vecchio

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



- Un vivaio dove si coltivano le piante
- Corsi per bambini durante le vacanze scolastiche
- Laboratori per imparare a lavorare
- Laboratori per imparare a fare giardinaggio.
- Visite al parco
- Organizzazione di feste

Fonte: www.fermenospilifs.be

Immagine 4: sito web dell'azienda agricola Nos Pilifs

Best Practice 4 – SISAHM

Il progetto di sostegno alla formazione professionale è iniziato nel 2012. È sovvenzionato dal Fondo sociale europeo ed è realizzato in collaborazione con il Servizio Phare, Bruxelles-Formation e la consulenza sociale di Actiris. Questo progetto offre un sostegno specifico e personalizzato alle persone con disabilità prima, durante e dopo la formazione professionale nella regione di Bruxelles Capitale.

Le condizioni per l'ingresso:

- Avere almeno 18 anni,
- Per vivere nella regione di Bruxelles,
- Essere ammessi al servizio Phare,
- Essere registrato con Actiris.



Immagine 5: logo Sisahm

Il supporto è fornito in 3 fasi:

- Approfondimento sul progetto professionale del tirocinante: valutazione e orientamento,
- Supporto individualizzato durante la formazione: preparazione ai test di ingresso, frequenza dei corsi, ripasso delle materie, sensibilizzazione dei formatori
- Dopo la formazione: supporto nella ricerca di uno stage o di un lavoro.

Vengono offerti anche workshop per piccoli gruppi per supportare le persone nella loro formazione e ricerca di lavoro. Questi workshop si concentrano su diversi temi come

- Conoscenza del mondo del lavoro

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992

- Scelta della professione e della formazione
- Consigli su come trovare un lavoro (scrittura di un CV, lettera di presentazione, preparazione per un colloquio)
- Presentazione di vari corsi di formazione che portano alle qualifiche (animazione, assistente all'infanzia, lavoro di magazzino).

Fonte: <https://sisahm.one>

BULGARIA

Lo sviluppo delle relazioni sociali relative all'economia sociale e solidale, i tipi di entità e le misure per la loro promozione, nonché i termini e le condizioni per le attività delle imprese sociali in Bulgaria sono regolati dalla legge sulle imprese dell'economia sociale e solidale. La legge mira a promuovere lo sviluppo dell'economia sociale e solidale come settore economico con regole speciali rivolte alle persone con disabilità per:

- migliorare l'accesso all'occupazione e alla formazione per l'acquisizione o il miglioramento delle qualifiche professionali per elevare il tenore di vita.
- creare le condizioni per sostenere l'inclusione sociale e la vita indipendente.

La politica statale sull'imprenditoria sociale è attuata attraverso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Sul sito web del Ministero è stato creato un menu separato "Economia sociale" con sezioni - "Documenti normativi", "Eurointegrazione", "Registro delle imprese sociali". Ecco quattro esempi di imprese sociali in Bulgaria:

Best practice 1 – LABORATORIO DEI SOGNI

L'impresa sociale "Workshop of Dreams" è stata istituita dal Comune di Veliko Tarnovo con l'obiettivo di fornire opportunità di lavoro protetto per le persone che lasciano istituti specializzati, nonché lavoro per persone con disabilità permanenti sul territorio del comune. È una forma innovativa di servizio sociale per costruire un ambiente favorevole all'inclusione sociale, operando attivamente da 10 anni. Impiega:

- persone con ritardo mentale che lasciano istituti specializzati.
- persone ospitate in alloggi protetti.
- persone con disabilità permanenti.
- persone con disabilità da una casa di cura.

La struttura dell'impresa sociale comprende quattro laboratori protetti:

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



- per la produzione di souvenir in ceramica.
- per souvenir in pelle.
- per maglieria e tessuti.
- per pannelli ricordo e cartoline, utilizzando la cosiddetta grafica a filo, magliette stampate, ecc.

L'azienda fornisce ulteriori opportunità educative e di formazione professionale per le persone con disabilità; crea programmi di occupazione con regole speciali per le persone con disabilità mentali; fornire un luogo di lavoro accessibile a tutti, comprese le persone con gravi disabilità. L'occupazione assistita in questo caso consiste in servizi progettati per accogliere la capacità delle persone con disabilità di essere impiegate a tempo indeterminato nel mercato del lavoro aperto. Questi servizi offrono diversi tipi di supporto come l'inserimento lavorativo e il coaching, la fornitura di ausili per aiutare le persone a svolgere i propri compiti, la formazione specializzata per svolgere il lavoro e il supporto individuale.



L'impatto sociale dell'impresa "Workshop of Dreams" si riflette nella creazione di posti di lavoro protetti per persone con disabilità che non hanno mai lavorato, così come nella fornitura di fondi per ulteriori programmi di terapia occupazionale in alloggi protetti nel comune

Immagine 6: lavoro disabilitato. Fonte: Canva

di Veliko Tarnovo . Un altro risultato importante è la creazione delle condizioni per lo sviluppo di nuove competenze professionali e abitudini lavorative per l'occupazione protetta di persone con disabilità intellettive, la maggior parte delle quali sono utenti dei servizi sociali in istituzioni specializzate o persone provenienti da alloggi protetti nel comune. Tutti loro sono stati formati nei seguenti moduli: arte applicata, ceramica, souvenir e lavorazione della pelle, maglieria e tessuti. Oltre ai corsi puramente professionali, le persone con ritardo mentale partecipano anche a corsi di formazione per aumentare la motivazione per il lavoro protetto e corsi di formazione sulle condizioni di lavoro sicure.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



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

Migliore pratica 2 – RAINA KNYAGINYA - P" LTD – LA CITTÀ DI PANAGYURISHTE

L'impresa sociale offre lavoro a persone con vari gradi di ridotta capacità lavorativa. Per un rapido e proficuo adattamento al processo lavorativo, l'azienda pratica il mentoring da parte dei dipendenti senior, nonché ogni forma di supporto fisico ed emotivo-psicologico alle persone con disabilità, oltre ad investire in:

- proprio capitale umano, nello sviluppo del personale e nella formazione professionale continua con particolare attenzione ai dipendenti con ridotta capacità lavorativa.
- aumentare la produttività attraverso l'automazione della produzione, che richiede il mantenimento delle qualifiche e delle competenze dei lavoratori, vale a dire l'apprendimento permanente.

Le attività sviluppate da Raina Knyaginya - P Ltd. sono in quattro aree:

- Produzione di materie plastiche, compresa la produzione di prodotti in plastica mediante il metodo di colata di materiali termoplastici a freddo /imballaggi per cosmetici, grucce in plastica per abiti, manici per borse pubblicitarie e per imballaggio/. Dal 2005 l'azienda è certificata secondo il sistema di qualità ISO9001-2000.
- Produzione sartoriale per la produzione di abbigliamento da lavoro speciale, abbigliamento da sciatore, abbigliamento da caccia, ecc.
- Produzione di imballaggi in cartone.
- Produzione di stemmi e insegne in rilievo su tessuto e PVC.

Migliore pratica 3 – COMBINAZIONE DI ATTIVITÀ ECONOMICHE DI METALLI NON FERROSI /NFM/", LA CITTÀ DI PLOVDIV

Fondata nel giugno 2003 come filiale dell'omonima società privata. L'obiettivo principale è creare e sviluppare un'impresa specializzata per fornire opportunità di lavoro alle persone impiegate in KCM, nonché opportunità di lavoro per le persone con disabilità permanenti sul territorio del Comune di Plovdiv, del Comune di Asenovgrad e del Comune di Kuklen, come forma innovativa di impresa specializzata per creare un modello di responsabilità sociale d'impresa per l'inclusione sociale attiva, attraverso:

- Percezione delle persone con disabilità in azienda come risorsa umana economicamente attiva con problemi di salute.
- Ricerca di opportunità per includere attivamente le persone con disabilità nelle attività dell'azienda adattando attività, processi e luoghi di lavoro. - Raggiungere

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



una maggiore produttività individuale, rispettivamente redditività e competitività dell'azienda e realizzare il suo sviluppo sostenibile.



Immagine 7: Inclusione. Fonte: Canva

Best practice 4 – IMPRESA COMUNALE "PROLET" LTD., COMUNE DI PIRDOP

Impresa municipale "Prolet" Ltd., la città di Pirdop - un partenariato pubblico-privato tra un comune e una società per sostenere la conservazione e l'espansione dell'occupazione per le persone con disabilità.

L'impresa municipale dà lavoro a oltre 30 persone con capacità lavorativa permanentemente ridotta ed è l'unica impresa autonoma a orientamento sociale nella regione del monte Sredna Gora. L'ambizione dell'azienda è quella di ampliare la produzione e realizzare un ciclo produttivo completo per aumentare la competitività di Prolet srl, mantenere l'occupazione e creare nuovi posti di lavoro per le persone con disabilità. L'impresa comunale Prolet Ltd. è specializzata nella produzione di:

- imballaggi in carta - buste e scatole multicolori di varie dimensioni.
- bicchieri di cartone usa e getta.
- manufatti in calcestruzzo per rivestimento esterno ed interno.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992

ITALIA

Best practice 1 – Diversità lavoro

Nel 2008 Fondazione Adecco per le pari opportunità ha creato “ **Diversità lavoro** ”, un **career forum** che mette in contatto la domanda e l'offerta di lavoro tra le persone con disabilità e le imprese. Diversità lavoro ha l'obiettivo di facilitare l'accesso al mercato del lavoro non solo alle persone con disabilità ma si rivolge anche ad altre persone considerate “diverse” o discriminate come i transgender, le persone LGBTQ e le persone appartenenti alle categorie protette (Legge 68/99).

I dati più recenti mostrano che il 2015 ha registrato il suo anno migliore in termini di assunzioni effettuate: 80 posti di lavoro ottenuti, pari al 9 per cento di coloro che hanno aderito al servizio (gli anni precedenti erano stati tra il 5 e il 7 per cento). Si tratta per lo più di contratti a tempo determinato. Dal 2007 al 2015 sono state selezionate più di 1.400 persone in occasione di incontri formativi e incontri con le aziende nei Career Forum; 600 partecipanti a incontri formativi individuali per beneficiari; e 3.000 colloqui tra candidati preselezionati e aziende. Quali titoli di studio hanno i beneficiari? Il 64 per cento è laureato, il 14 per cento sono studenti o laureandi e il 22 per cento laureati. L'area di studio prevalente è l'economia (43%), per il 15% ingegneria e per il 9% un'area più in generale tecnico-scientifica. Altre zone per il 33%. Tra il 2007 e il 2015 hanno partecipato al servizio più uomini (56%) che donne (42%): l'82% erano italiani, il 94% iscritti a categorie protette, il 18% erano stranieri di cui l'82% dell'Est Europa e il 18% Sud America e Africa; il 2% erano persone transgender.

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, Fondazione Sodalitas e INTERACTION hanno lanciato una piattaforma chiamata **Mentalità inclusiva** . È un progetto che lavora per favorire la creazione di azioni concrete, la diffusione di mentalità e buone pratiche che rendano il mercato del lavoro più inclusivo, aperto alle competenze e ai talenti. Soprattutto per le persone svantaggiate da stigma e pregiudizi o limitate dall'incapacità di esprimere il proprio potenziale. Inclusive Mindset promuove le seguenti attività:

- **l'Inclusive Job Day** , l'incontro diretto tra aziende e candidati, puntando su competenze, attitudini e talento.
- **la piattaforma digitale e social** attiva 365 giorni all'anno, per orientarsi, gestire le candidature alle posizioni aziendali e testare le proprie competenze e conoscenze del mercato del lavoro.
- **la Inclusive Mindset Academy** , per la condivisione di formazione, esperienze e best practice su diversity & inclusion, declinate in percorsi specifici per beneficiari di progetto, manager aziendali e stakeholder delle istituzioni e del terzo settore.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



- **gli annuali Inclusive Mindset Awards** dedicati alle organizzazioni che si distinguono per la loro capacità di concretizzare azioni positive di diversità e inclusione che combinano impatto sociale, migliorano le condizioni di occupazione e occupabilità e creano percorsi per lo sviluppo economico.

Inclusive Mindset lavora per creare opportunità per abbinare il talento e promuovere una mentalità in grado di abbracciare il cambiamento sociale, culturale e demografico: l'habitat essenziale per l'innovazione sociale e approcci dirompenti alle sfide dello sviluppo sostenibile.

Image 8: Adecco Foundation Logo



La Fondazione Adecco per le pari opportunità lavora dal 2001 per il processo di inclusione delle persone con disabilità e delle categorie svantaggiate. Rafforza il legame tra inclusione sociale e opportunità lavorative mettendo in contatto persone svantaggiate e Aziende.

Realizza una serie di progetti in collaborazione con Aziende, Comuni e Onlus per:

- Migliorare le competenze delle persone con disabilità
- Promuovere l'accesso al mercato del lavoro per le persone con disabilità
- Educare le Aziende alla cultura dell'integrazione delle persone con disabilità

Fondazione Adecco collabora con filiali italiane appartenenti ad aziende nazionali e internazionali come Ernst & Young (EY), Ikea, Boston Consulting Group (BCG), BNP PARIBAS LEASING SOLUTIONS, Vodafone ecc.

Migliore pratica 2 – Postazioni di lavoro

Progetto Itaca e Fondazione Italiana Accenture hanno avviato nel 2012 un progetto per contrastare lo stigma e l'esclusione sociale delle persone con disabilità psichica offrendo una concreta opportunità professionale che sia il primo passo verso il reinserimento nella società e nel mondo del lavoro e il recupero del diritto alla cittadinanza attiva. L'obiettivo di JOB Stations è l'inclusione delle persone con disabilità mentale nel mondo del lavoro. JOB Stations trasforma la disabilità in abilità, partendo dal principio che tutti abbiamo delle potenzialità da far emergere.

Il modello JOB Stations facilita l'inserimento lavorativo di **persone con disabilità mentali, i cosiddetti JOB Stationers.**

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



Il JOB Stationer opera nei centri di smart working assistito, le JOB Station, ed è sempre affiancato dal Tutor, professionista specializzato nella gestione della disabilità il cui compito è quello di dialogare con l'azienda e garantire la qualità del lavoro svolto.

La persona di riferimento lato azienda è il **Preposto**, che coordina e gestisce il lavoro del Cartolaio JOB affidandogli attività pianificabili, riconducibili a procedure chiare, scadenze regolari e ricorrenti.

Il JOB Stationer lavora dapprima nell'ambiente sicuro della JOB Station e poi, gradualmente e secondo le sue mansioni, può iniziare a lavorare direttamente in azienda.

La figura del **Tutor** è uno dei principali punti di forza del modello JOB Stations: affianca il JOB Stationer e garantisce la qualità del lavoro svolto attraverso un costante monitoraggio, affiancamento e mediazione con l'azienda. Questa cifra rappresenta il valore aggiunto e la chiave del successo del progetto.

Il Tutor è una figura specializzata nella gestione della disabilità e del reinserimento lavorativo e accompagna il JOB Stationer nel suo percorso di rientro nel mondo del lavoro.

Questa figura è il punto di riferimento sia per la Cartoleria JOB che per il Responsabile aziendale in quanto facilita il rapporto tra questi due soggetti e si occupa anche di tutti i servizi che seguono la persona dal punto di vista clinico.

Il JOB Stationer viene selezionato attraverso un colloquio preliminare con il Tutor e poi eventualmente proposto come candidato alle aziende. Tipicamente, inizia con un contratto di tirocinio e poi progredisce contrattualmente a tempo indeterminato.



Immagine 9: Cartoleria JOB fonte immagine: sito web

Svolge inizialmente il suo lavoro nella JOB Station e poi viene gradualmente inserito in azienda. In entrambe le fasi è affiancato dal Tutor e formato dal Supervisor aziendale.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992

I centri di smartworking assistito sono a: Milano (3 centri), Monza, Torino, Pavia, Parma, Bologna e Roma.

Fonte: <https://jobstation.it/>

Migliore pratica 3 – PFI

CAPODARCO FORMAZIONE Impresa Sociale srl ha promosso una serie di corsi di formazione denominati “PFI” - **Percorsi Formativi Individualizzati** . I PFI - Percorsi Formativi Individualizzati - sono rivolti ai giovani con disabilità che hanno terminato la scuola dell'obbligo o hanno terminato le scuole superiori. Il servizio è gratuito, finanziato annualmente dalla Regione Lazio, con il sostegno del FSE e gestito dalla Città Metropolitana di Roma Capitale, e si rivolge ad ogni singolo alunno inserito in un corso, offrendo un sostegno indiretto anche al nucleo familiare attraverso interviste, consulenza, orientamento, informazioni.

L'obiettivo generale dei corsi è la **professionalizzazione del discente** . Ogni discente beneficia di un percorso formativo individualizzato caratterizzato da flessibilità, forte integrazione con gli attori del territorio (scuole, aziende pubbliche e private, servizi per l'impiego, servizi sociali territoriali), monitoraggio continuo, verifica e riprogettazione in itinere dei percorsi formativi individualizzati .

I corsi hanno una durata di 900 ore/anno e si compongono di lezioni frontali e stage secondo le seguenti fasi:

- 1a fase: accoglienza, conoscenza, primo orientamento alle professioni.
- 2a fase: acquisizione di abilità generali, lavorative e comunicative di base, trasferibili a diversi compiti e contesti (aula).
- 3a fase: acquisizione e approfondimento di competenze professionali specifiche (tirocinio).
- 4a tappa: consolidamento delle competenze e abilità professionali, consapevole conferma e validazione della conoscenza di sé e del saper fare (restituzione), certificazione e accompagnamento all'uscita.

In particolare, nella filosofia di Capodarco Formazione l'attività formativa nel suo complesso assume un ruolo centrale ed autonomo nella costruzione di un percorso di crescita e sviluppo personale e professionale, propedeutico all'eventuale inserimento lavorativo nei casi in cui si ritenga opportuno fornirlo. Esigenze e caratteristiche di alcune persone, infatti, non sempre rendono l'inserimento lavorativo un'opportunità ma, al contrario, un inutile fattore di rischio.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



Le attività formative si svolgono in aula, in azienda e nei laboratori per i tirocinanti che non possono beneficiare del tirocinio, secondo un calendario previsto nel progetto iniziale e adattabile alle esigenze del singolo.

Il focus è sui bisogni di tutte le persone che accedono ai loro servizi nel tentativo di dare loro l'opportunità di un'esperienza umana e relazionale dove possano sentirsi visti e riconosciuti nelle loro specifiche caratteristiche di esseri umani unici e irripetibili e dove il comportamento del formatore è scandita da azioni di incoraggiamento e di sostegno di fronte alle difficoltà vissute.

Lo spirito è quello di creare una rete relazionale tra i discenti e condizioni favorevoli per costruire relazioni serene. Ciò che viene applicato con sensibilità da ogni singolo formatore è un atteggiamento non giudicante, aperto e di accettazione volto a sostenere la realizzazione di relazioni autentiche. Il focus è promuovere la partecipazione e la condivisione attraverso la valorizzazione e il rispetto delle differenze e il confronto sempre con particolare attenzione ai bisogni emotivi di ogni persona.

Al fine di favorire l'integrazione e l'inclusione, sono garantite anche azioni dirette alla costruzione di reti territoriali con l'obiettivo di rimuovere eventuali ostacoli alla reale concretizzazione di quel processo di inclusione che si rivela essenziale per il benessere di ciascuno di noi. Ci riferiamo alla costruzione di relazioni con i servizi, le scuole, le parrocchie, la famiglia, e tutte quelle figure che, a vario titolo, ruotano nella vita degli studenti.

In sintesi, il percorso formativo individualizzato, che pone al centro la relazione, è così strutturato:

- Individuazione dei bisogni.
- Individualizzazione del percorso.
- Individualizzazione di un piano di formazione individualizzato.

Per quanto riguarda le attività di tirocinio formativo, particolare attenzione viene posta ai seguenti aspetti:

- Tutoraggio costante per rilevare eventuali problematiche e continuo incoraggiamento al superamento delle difficoltà (formatore/tutor Capodarco Formazione).
- Rapporto continuativo con il tutor aziendale per costruire una collaborazione che possa garantire il supporto del giovane tirocinante e la realizzazione di un'esperienza formativa e di crescita personale e professionale.
- Lavoro di supporto con il tutor aziendale nel rispetto delle sue esigenze e di quelle del discente.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



- L'attenzione costante alla costruzione di un buon rapporto con le famiglie ha puntato su caratteristiche di alleanza e collaborazione per il superamento di eventuali timori legati allo sviluppo di una maggiore e graduale autonomia del figlio/figlia.

In sintesi, si può riassumere che l'obiettivo dell'attività di tirocinio è l' **acquisizione di competenze tecnico-professionali e competenze trasversali** , relative alla dimensione del relazionarsi e affrontare problemi.

Lo scopo del tirocinio è la promozione della conoscenza del mondo del lavoro (organizzazione, regole, livelli di responsabilità, competenze necessarie) e l'acquisizione di competenze tecnico-professionali specifiche per il profilo prescelto.

L'attività formativa del tirocinio si compone di **tre azioni**:

Azione 1 - Ricerca di aziende

La ricerca delle aziende è un punto nodale e strategico per la buona riuscita dell'intervento.

Schematicamente, questo viene fatto da:

- Invio di materiale informativo, tramite lettera o e-mail, alle aziende individuate.
- Contatto telefonico: individuazione del referente aziendale, verifica dell'interesse a partecipare al progetto, definizione di un incontro.
- Incontro con il referente aziendale: presentazione del progetto, Accordo Azienda/Impresa.
- Analisi dell'azienda per: struttura e organizzazione funzionale dell'azienda; dati sui disabili già in organico (numero, tipologia, mansioni, criticità), organizzazione del ciclo produttivo; analisi delle posizioni lavorative offerte e delle competenze lavorative richieste.

A seguito di tali incontri si effettua l'abbinamento e la predisposizione del progetto formativo di tirocinio con le tempistiche, gli obiettivi (competenze da acquisire sul piano lavorativo e relazionale), le polizze assicurative ecc.

Azione 2 - Avvio e gestione dell'esperienza

Il formatore/tutor di Capodarco Formazione accompagna il tirocinante nella fase di socializzazione e adattamento all'ambiente, nella graduale acquisizione delle competenze e nell'integrazione con i colleghi e il gruppo di lavoro. Il formatore/tutor si pone come intermediario tra il soggetto inserito e l'azienda, assicura la corretta circolarità delle informazioni tra i soggetti coinvolti, sostiene la persona e ne favorisce l'inserimento sociale e relazionale coinvolgendo il gruppo di lavoro, previene

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992

problematiche e interviene tempestivamente in caso delle difficoltà conclamate suggerendo azioni correttive, collabora con il tutor aziendale.

Azione 3 - Monitoraggio e valutazione

Il monitoraggio e la valutazione vengono effettuati attraverso l'osservazione diretta del tirocinante, i colloqui con i colleghi di lavoro e con il tutor aziendale, e l'utilizzo di schede appositamente strutturate che rilevano il livello quantitativo e qualitativo delle competenze professionali raggiunte e/o da incrementare, competenze trasversali relative a l'ambiente di lavoro e di relazione, e il livello di integrazione e soddisfazione della persona e dell'azienda.

La modulistica viene compilata congiuntamente con il tutor aziendale e discussa con il tirocinante e ha lo scopo di effettuare valutazioni oggettivamente misurabili in grado di fornire criteri oggettivi sia per determinare la positività dell'esperienza sia per apportare azioni correttive e integrative per migliorare la performance della persona. Le valutazioni sono volte a verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi definiti nel progetto iniziale di tirocinio.

Best practice 4 – TutorialMe – Gestire la disabilità

TutorialMe - Managing Disability è una piattaforma web pensata per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e realizzata nel 2020 dalla Fondazione Allianz UMANA MENTE in collaborazione con il Coordinamento degli Atenei Lombardi per la Disabilità (CALD). Si tratta di uno strumento accessibile e completamente gratuito frutto di una ricerca condotta nel 2017 da Fondazione Allianz UMANA MENTE, Fondazione Sodalitas e CALD da cui è emerso che 4 delle 250 aziende intervistate utilizzano strumenti 'tradizionali' per assumere dipendenti con disabilità, come i Centri per l'Impiego (27%) e le Agenzie specializzate (18%): a partire da questi dati si è sentita l'esigenza di sviluppare un nuovo e più immediato strumento di interazione tra i lavoratori con disabilità e il mercato del lavoro. Le università Quello avere hanno aderito all'iniziativa il Politecnico di Milano, la Scuola Normale Superiore, l'Università Commerciale Luigi Bocconi, l'Università degli Studi di Milano Bicocca e l'Università Cattolica del Sacro Cuore.

TutorialMe è un **sito web che ha l'obiettivo di veicolare la formazione online e l'inserimento lavorativo** dei giovani che hanno partecipato al progetto 'Imparare dall'eccellenza' e facilitare l'incontro tra le realtà di eccellenza dei diversi settori professionali e le persone in cerca di lavoro. La piattaforma web intende promuovere una nuova cultura della disabilità, creando occasioni di inserimento lavorativo per

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



giovani, laureati e laureandi, e momenti di formazione a distanza attraverso video tutorial, realizzati grazie alla supervisione scientifica del CALD

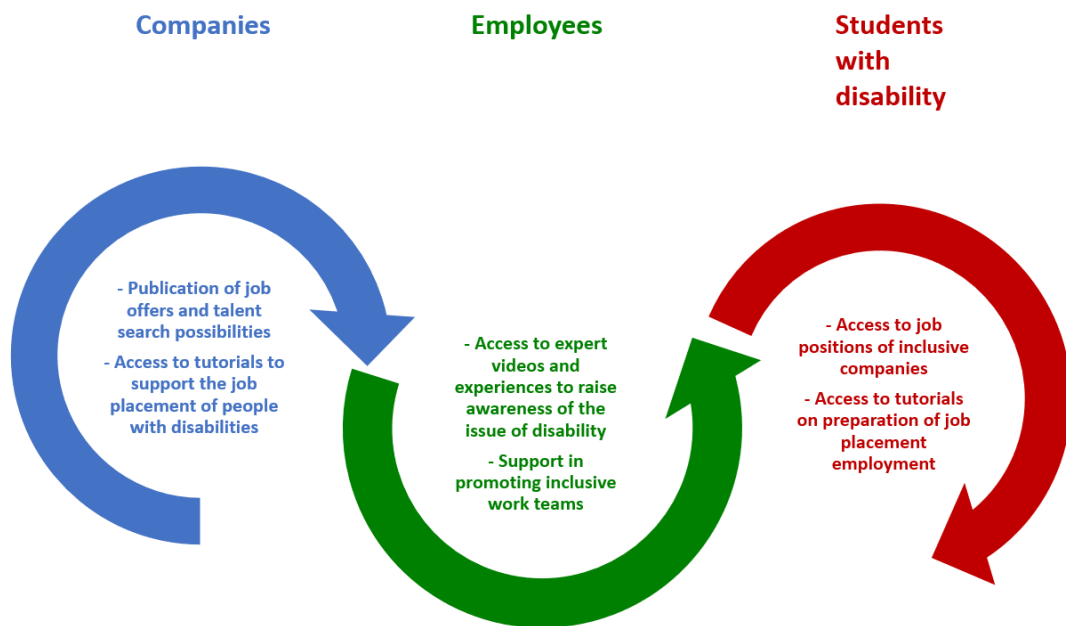


Grafico 5: Programma di inserimento lavorativo TutorialMe

La struttura del sito è quindi organizzata in due sezioni principali: una dedicata al lato della domanda, l'altra al lato dell'offerta di ruoli e possibilità nel mercato del lavoro.

La prima è dedicata alle persone con disabilità che possono candidarsi per una posizione lavorativa tra quelle pubblicate dalle aziende partner. I giovani che si registrano possono accedere anche alla sezione video dedicata all'inserimento lavorativo e alle video-testimonianze di chi vive in prima persona la disabilità.

La seconda sezione è dedicata alle aziende che possono pubblicare le posizioni lavorative e visionare i curricula dei giovani. In questa sezione sono presenti tutorial dedicati alla formazione del personale aziendale per favorire un più agevole inserimento dei dipendenti con disabilità una volta assunti in azienda.

Obiettivo di TutorialMe, inoltre, non è solo quello di fornire opportunità occupazionali individuali a persone con disabilità, ma anche di contribuire alla costruzione di strumenti utili a facilitare la mobilità lavorativa ea valorizzare le possibilità di avanzamento di carriera. Significativo in questo senso il coinvolgimento della Fondazione Sodalitas, nota per il suo impegno nella diffusione dei valori della sostenibilità d'impresa. Ha inoltre promosso la 'Carta per le Pari Opportunità', una dichiarazione di intenti sottoscritta volontariamente da imprese di ogni dimensione, per una cultura d'impresa e politiche

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992

di risorse umane inclusive, al fine di garantire occupazione e possibili avanzamenti di carriera in linea con le capacità e le aspirazioni individuali.

Fonte: <https://www.managingdisability.it/>

POLONIA

In Polonia, possiamo trovare diversi metodi e strumenti/strumenti sull'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel mondo del lavoro. Qui, ai fini del progetto, vorremmo presentare quattro delle migliori pratiche: 1. servizi di specialisti del lavoro assistito; 2. piattaforma online per l'inserimento lavorativo sia per i datori di lavoro che per le persone con disabilità in cerca di lavoro; 3. attività dell'Associazione polacca dei datori di lavoro con disabilità e 4. Progetto 100 MIRRORS INCLUSIVE-Erasmus + e relativi risultati finali.

Migliore pratica 1 – SUPPORTATO OCCUPAZIONE

Secondo la definizione presentata dall'Unione europea per l'occupazione assistita - "l'occupazione assistita è il sostegno alle persone con varie disabilità o alle persone escluse nell'ottenere e mantenere un lavoro nel mercato del lavoro aperto".

1. Impiego (lavoro) dietro retribuzione: le persone con disabilità dovrebbero ricevere una retribuzione commisurata al lavoro svolto. Se l'importo del salario minimo è determinato in ciascun paese, la persona con disabilità dovrebbe ricevere almeno il suo equivalente o stipendio in conformità con il tasso adottato per una data posizione.
2. Mercato del lavoro aperto - le persone con disabilità dovrebbero essere dipendenti ordinari con la stessa retribuzione e condizioni di lavoro dei dipendenti qualificati nei settori pubblico, privato e non governativo.
3. Supporto continuo - si riferisce alla più ampia comprensione del supporto durante il lavoro retribuito. Il supporto è individuale e si basa sulle esigenze sia della persona/dipendente che del datore di lavoro.

Definizione dell'Associazione Mondiale dell'Impiego Assistito - Associazione Mondiale dell'Impiego Assistito (WASE) - „l'occupazione assistita è un lavoro retribuito svolto da persone con disabilità nel mercato del lavoro aperto, con il supporto costante di altre persone. Per lavoro retribuito si intende la stessa retribuzione per lo stesso lavoro dei non disabili. "

SE consiste in un processo di supporto in cinque fasi:

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



1. Coinvolgimento del cliente – si basa sui valori chiave della disponibilità e della scelta basata sulla conoscenza.
2. Profilazione professionale - responsabilizzazione della persona durante l'intero processo.
3. Trovare lavoro - l'autodeterminazione e la scelta consapevole basata sulla conoscenza sono valori chiave dell'occupazione assistita.
4. Coinvolgimento del datore di lavoro – Disponibilità, flessibilità e riservatezza sono valori chiave che devono essere protetti durante tutto il processo.
5. Sostegno dentro e fuori dal lavoro – flessibilità, riservatezza e rispetto sono gli elementi principali di un sostegno efficace. Le misure di sostegno si applicano soprattutto quando una persona con disabilità è assunta dietro retribuzione. Tali misure vengono attuate fornendo un accompagnatore/allenatore del lavoro.

Il supporto durante e fuori dal lavoro è uno degli elementi fondamentali dell'inserimento lavorativo assistito e della quinta fase del processo di inserimento lavorativo assistito. L'obiettivo non è solo quello di supportare il cliente che inizia il nuovo lavoro, ma anche di mantenere il lavoro per un periodo. Invece dei concetti di riabilitazione, che formeranno sistematicamente il cliente per il lavoro e non presteranno attenzione alla cultura dell'azienda e ai metodi di lavoro interni, l'occupazione assistita fornisce un supporto individuale (a lungo termine) sul posto di lavoro coinvolgendo il cliente, il datore di lavoro, il co- lavoratori e mentori. L'implementazione e il livello di supporto dipendono sempre dalle esigenze individuali del cliente.

Una questione importante per aumentare l'indipendenza del cliente è rafforzare la capacità del cliente riguardo all'autogestione e all'autoistruzione. Diverse strategie potrebbero essere utili per potenziare l'autogestione.

Ad esempio, se il cliente a volte dimentica di fare una pausa o dimentica quanto tempo ha a disposizione per lavorare su un determinato compito, allora una sveglia dell'orologio o delle schede ricordo potrebbero aiutare il cliente a essere puntuale.

Pertanto, è utile preparare insieme al cliente, mentore e altri collaboratori strategie efficaci, individuali e ben ponderate, che tengano conto dello stile di apprendimento (visivo, tattile, uditivo) del cliente. A questo punto, lo specialista dell'inserimento lavorativo assistito non sarà più necessario sul posto di lavoro e il cliente sarà in grado di completare le proprie mansioni e mansioni lavorative nelle condizioni dell'ambiente naturale. Ma il tutor rimane in contatto con il cliente e l'azienda in caso di questioni importanti e sostiene comunque il benessere della persona e la sostenibilità dell'occupazione.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



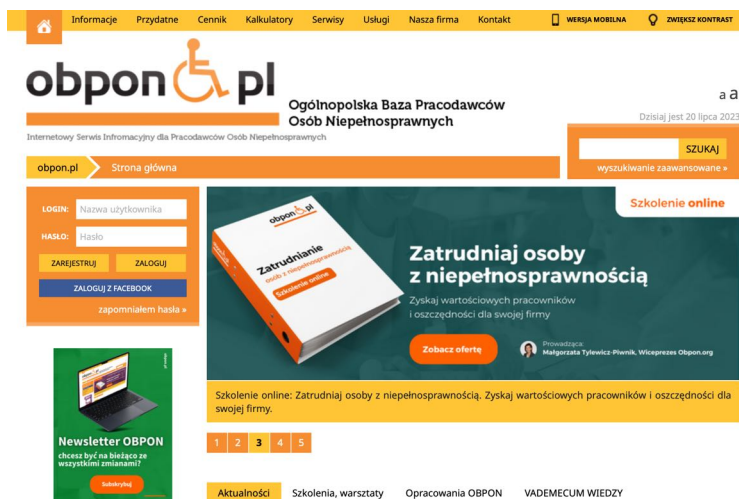
Per garantire il benessere e la sostenibilità dell'occupazione, il SES insieme al cliente sviluppa un piano di supporto e carriera a lungo termine.

In Polonia, ci sono due organizzazioni che promuovono l'occupazione assistita in PL in molti modi: fornendo formazione per specialisti dell'occupazione assistita, stabilendo standard, collaborando con EUSE e altre istituzioni europee attive in SE:

1. Unione polacca del lavoro assistito - <http://puzw.pl/portal/>
2. Federazione polacca del lavoro assistito - <http://pfzw.pl/en/>

Best practice 2 – DATABASE NAZIONALE DEI DATORI DI LAVORO DI DISABILI – OBPON

L'azienda nasce come risposta alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro. È un luogo che collega i datori di lavoro che offrono la possibilità di lavoro remoto e fisso con persone che cercano una tale soluzione. Grazie a OBPON il lavoro non deve più essere associato a limitazioni relative al luogo o all'orario di lavoro.



Le persone con disabilità sono assunte sulla base di contratti di lavoro sotto forma di telelavoro. In epoca di pandemia questa soluzione è molto vantaggiosa sia per il datore di lavoro, che non deve adeguare il posto di lavoro, sia per il lavoratore, che spesso non potrebbe svolgere il lavoro in un posto

Immagine 10: Immagine del sito web di OBPON

fisso a causa della sua disabilità. Inoltre, il lavoro a distanza significa che non ci sono restrizioni territoriali: il dipendente si trova in tutta la Polonia e il contratto viene concluso a distanza. Tutte le questioni relative alla documentazione richiesta spettano a OBPON.

Un'enorme facilitazione per il datore di lavoro è anche l'aiuto nel processo di preparazione del dipendente all'occupazione, ovvero l'organizzazione di corsi di formazione in materia di salute e sicurezza, esami preliminari, esami di medici specialisti, fornitura di sistemi per il lavoro a distanza o supporto nel processo di onboarding.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992

L'economia post-pandemia ha dimostrato alle aziende che il lavoro a distanza può essere una parte a pieno titolo dell'occupazione. Stanno prestando maggiore attenzione alla diversità nella loro forza lavoro, e questo si riflette in un graduale aumento dell'interesse per l'assunzione di persone con disabilità. OBPON è un esempio di costruzione di un business basato su apertura, tolleranza e responsabilità sociale. L'assunzione di persone con disabilità e la promozione della loro attivazione professionale sul posto di lavoro è uno dei principali presupposti del portale.

Fonte: <https://obpon.pl/>

Migliore pratica 3 – POPON

L'Organizzazione polacca dei datori di lavoro delle persone con disabilità (POPON) è stata istituita per rappresentare gli interessi dei suoi membri nel settore della legislazione. POPON è la più grande associazione di imprenditori che impiegano persone con disabilità. È attivo dal 1995. Riunisce quasi 600 aziende e istituzioni che impiegano complessivamente circa 65mila dipendenti, di cui oltre 35mila persone con disabilità. L'organizzazione ha i suoi uffici in nove grandi città polacche e offre un enorme aiuto ai datori di lavoro su tutte le questioni legali e pratiche relative all'occupazione delle persone con disabilità. Poiché in Polonia le norme legali relative all'occupazione delle persone con disabilità cambiano abbastanza spesso, i datori di lavoro membri del POPON possono regolarmente partecipare a corsi di formazione sull'argomento.

POPON partecipa anche a progetti UE e nazionali che promuovono le migliori pratiche nell'occupazione delle persone con disabilità.

POPON fornisce servizi per i datori di lavoro al fine di facilitare l'occupazione delle persone con disabilità, come ad esempio:

1. Attestato Disabled-friendly place - Lo scopo della certificazione è identificare e promuovere luoghi accessibili e amichevoli per le persone con disabilità. Con il rilascio del certificato, gli esperti POPON confermano che in un dato spazio, alla data del certificato, non sono presenti barriere architettoniche. Il personale e le persone impiegate nel locale sono predisposte al contatto con la clientela con disabilità. Le persone disabili che visitano un luogo hanno la certezza che esso è privo di barriere architettoniche e che troveranno la disponibilità e la cordialità del personale che vi opera, che saprà fornire loro un'assistenza rapida e professionale in caso di necessità.
2. Corsi di formazione - Formazione per datori di lavoro di persone con disabilità sulla base di un programma di formazione o seminario preparato individualmente.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



3. Consulenza legale.
4. Elaborazione di Piani Riabilitativi Individuali.
5. Offerte di lavoro – POPON è registrata come Agenzia per il Lavoro e vanta una pluriennale esperienza nel campo del reclutamento e della selezione del personale con particolare attenzione ai lavoratori disabili. Grazie ai numerosi contatti e alla collaborazione permanente con, tra gli altri, uffici di carriera, nonché a un ampio database che comprende persone disabili provenienti da tutto il paese, POPON recluta in modo efficace e rapido per tutte le posizioni, dagli operai ai dirigenti di alto livello. Il tempo di consegna del servizio non supera i 30 giorni dal momento dell'ordine del servizio.
Maggiori informazioni: <https://popon.pl/>

Best practice 4 – 100 MIRRORS INCLUSI

Il progetto è stato dedicato alle donne con disabilità per aiutarle a rientrare nel mercato del lavoro attraverso servizi di formazione e orientamento, nonché la promozione delle migliori pratiche in tutta l'UE.



L'obiettivo principale di questo progetto era promuovere l'imprenditorialità inclusiva per le donne con disabilità sviluppando una metodologia basata sul coaching e il mentoring di persone con disabilità fisiche, che sono disposte a diventare imprenditrici attraverso il job shadowing e il coaching fornito da imprenditori

Immagine 11: Inclusione 2. Fonte: Canva

con disabilità di successo. Questa formazione è un programma fresco, nuovo ed energico con un formato di curriculum innovativo che introduce gli studenti alle competenze necessarie per diventare un imprenditore e contribuisce allo sviluppo personale e agli attributi e alle relative competenze personali.

Nella piattaforma e-learning offriamo tra gli altri materiali:

- Una guida su come istruire le donne disabili per lo sviluppo di un'imprenditorialità inclusiva.
- Un manuale di imprenditorialità inclusiva per aiutare il lettore a valutare e far crescere la sua imprenditorialità.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992

La Guida spiega anche le differenze tra mentoring e coaching come due pratiche ampiamente riconosciute per l'acquisizione di abilità e competenze. Tuttavia, il coaching e il mentoring rispondono a esigenze diverse e pertanto vengono affrontati con approcci metodologici diversi.

Sul sito web del progetto è inoltre possibile trovare: Una raccolta di donne imprenditrici disabili europee: ritratti di donne tradotti in diverse lingue, incluse interviste video sottotitolate in inglese.

ALTRE RISORSE:

1. Video (versione polacca) sulle buone e cattive pratiche di integrazione delle persone con disabilità sul posto di lavoro:
<https://www.integracja.org/wydarzenia/dobre-i-zle-praktyki-zatrudnianie-osob-z-niepelnosprawnoscia/>
2. Manuale: Lavoro e disabilità, integrazione riuscita basata sulle esperienze del Belgio (versione polacca) https://psoni.org.pl/wp-content/uploads/2015/09/praca_belgia.pdf
3. Progetto Erasmus+: RETE DI SES. Gli obiettivi del progetto erano i seguenti: ampliare le conoscenze sul funzionamento socio-lavorativo delle persone con disabilità; conoscere il metodo efficace e collaudato di attivazione professionale delle persone con disabilità – occupazione assistita; aggiornamento delle competenze e delle qualifiche degli specialisti dell'occupazione assistita (SES) nei paesi partner, scambio di buone pratiche tra SES; esprimere pareri SES sul funzionamento del sistema di attivazione socio-occupazionale per le persone con disabilità nei paesi partner.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



PORTOGALLO

Migliore pratica 1 – VALORE T

Contesto: in Portogallo c'è molto sforzo disperso di buone pratiche per sostenere l'occupabilità delle persone con disabilità, quindi abbiamo scelto un esempio che è riuscito a standardizzare il legame tra datore di lavoro e dipendente, a livello nazionale. È una piattaforma chiamata "Valor T".

Valor T è un buon esempio di incontro tra tutti i datori di lavoro e tutti coloro che sono interessati a trovare un lavoro, oltre alle entità che possono intervenire e dare supporto in questo processo: Valor T è stato creato ed è gestito da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, questa, è un'organizzazione laica cattolica portoghese senza scopo di lucro. Ha il diritto di mantenere e gestire lotterie e scommesse in tutto il Portogallo. La piattaforma "Valor T" è stata creata e promossa a livello nazionale, è ampiamente pubblicizzata affinché le aziende e le persone con disabilità possano conoscerle, attraverso video che passano e tutti i punti vendita della lotteria in Portogallo. Inoltre, c'è stato un enorme sforzo da parte di tutte le ONG della disabilità per incontrarsi, conoscere e lavorare con Valor T, così come le aziende a scopo di lucro per conoscerlo e utilizzarlo.

Valor T è recente e per il momento si occupa di intermediazione lavorativa, incentrata sull'avvicinare le competenze dei candidati, delle persone con disabilità, alle esigenze dei datori di lavoro, nelle diverse fasi del reclutamento.

1. Si basa sulla registrazione dei candidati su una piattaforma online e sul monitoraggio nella ricerca delle competenze con valutazione del loro potenziale professionale.
2. Identifica aziende e posti di lavoro interessati a includere persone con disabilità nelle loro risorse umane
3. abbinare le due entità (datore di lavoro e futuro dipendente) e sostenere l'inserimento lavorativo

Questa piattaforma ha alcuni importanti fattori di successo: è l'unica in grado di fare questo sforzo di incontro a livello nazionale, fa molta pubblicità per acquisire un numero elevato di candidati e datori di lavoro, ha contratti di partnership formali e informali con il grande obiettivo di riuscire a massimizzarne l'area di implementazione e supporto; ha un team esclusivamente per questa piattaforma, ha il supporto di denaro europeo e obblighi di controllo di qualità e impatto da ispezionare.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



Best practice 2 – IL GRUPPO AZIENDALE “JERONIMO MARTINS” HA CREATO IL “CENTRO INCLUI”

Un altro buon esempio è il gruppo imprenditoriale portoghese “Jeronimo Martins”, che si è dimostrato attento alle tendenze di ogni fase, alla sostenibilità ambientale e attualmente all'occupabilità dei più svantaggiati, comprese le persone con disabilità. Nel suo gruppo di società c'è una delle più grandi catene di ipermercati portoghesi che si è concentrata sulla formazione di persone con disabilità per integrare le loro risorse umane in vari settori. Affinché ciò avvenga al meglio, ha recentemente creato il Centro Includi. In altre parole, ha creato ex novo un centro di formazione che imita un vero e proprio ipermercato dove le persone con disabilità, prima di essere assunte, vengono a formarsi e scoprono l'area dove possono essere più preziose nella catena del lavoro dell'azienda. Al centro di inclusione si impara a lavorare nelle aree di maggiore interesse, scoprendo allo stesso tempo le sue maggiori doti come collaboratore in un'azienda del gruppo in cui si può entrare. In questo centro di capacity building e formazione, arrivano solo persone che hanno già superato la fase del colloquio e che hanno molte probabilità di essere assunte. Vengono considerate le varie tipologie di disabilità: segnaletica e font scelti per facilitare la lettura a persone con ridotte capacità visive, planimetria tattile per non vedenti, traduzione dal portoghese al braille, codice colore per persone daltoniche, cuffie per il comfort delle persone con autismo, sono alcuni esempi. La persona e l'azienda imparano l'una dall'altra il modo migliore per adattarsi e conoscere il modo migliore per lavorare insieme.

I casi di buone pratiche di occupabilità sono molti, ma questi hanno la qualità di essere, Valor T, trasversale a tutto il territorio e voler collegare tutti gli stakeholder e Centro Includi, distinguendosi per la cura e l'impegno che fa affinché il lavoro di integrazione del persona disabile si svolga nel modo più efficiente e senza possibili contrattempi.

L'associazione NOVAMENTE ha già utilizzato questi due esempi di occupabilità ben adattata e conferma che funzionano e che entrambi sono anche partner tra loro.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



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

Migliore pratica 3 – ICF Portogallo, O Forum delle comunità inclusive

L'Inclusive Community Forum (ICF) è un'iniziativa dell'Universidade Nova SBE e mira a promuovere una comunità più inclusiva.

Come? Collegare e creare una rete composta da tutti coloro che sono coinvolti nella vita delle persone con disabilità, sfidandole a svolgere un ruolo attivo nella co-creazione di soluzioni. Le persone con disabilità, i loro rappresentanti e caregiver, le aziende e la società in generale sono riunite dall'ICF per discutere problemi e creare soluzioni.

Nel caso dell'occupabilità, l'ICF ha svolto un'indagine sulla situazione occupazionale delle persone con disabilità in Portogallo, ha cercato i motivi per cui non erano più occupati e il modo in cui vorrebbero essere assunti e ha riunito i vari gruppi della società, ha presentato le conclusioni e lanciato sfide per creare risposte/soluzioni.

Da qui nascono progetti di occupabilità come:

- impegno per l'occupabilità, più di 100 aziende hanno sottoscritto con ICF un impegno ad assumere persone con disabilità nel proprio organico entro una scadenza
- peer to peer, gruppi di pari (uno studente universitario e una persona disabile che sogna di trovare lavoro) si incontrano per mesi e imparano a fare cv, colloqui, sanno valorizzarsi e insieme vanno in azienda a presentarsi a essere assunto per posti di lavoro disponibili presso quella società. Gli studenti universitari guadagnano dal loro approccio con una persona con disabilità e tutta la realtà che li circonda; la persona con disabilità vince imparando con un coetaneo in modo continuo e dinamico, vincono entrambi presentandosi alle aziende interessate, le aziende vincono assistendo alle presentazioni di queste persone che rischiano di diventare loro dipendenti e che si presentano in modo più completo modo pragmatico.
- formazione per l'occupabilità: tre ONG, due gruppi di aziende si sono riuniti per formare persone con disabilità. Le ONG che formano persone con disabilità non sanno esattamente cosa si intende, in generale, dalla persona che impiegano; le aziende chiedono qualità impossibili alle persone con disabilità. Uniamo i due mondi. Le due grandi aziende hanno già fornito formazione ai propri dipendenti nelle aree che ritengono importanti, ad esempio: comunicazione, digitalizzazione, sicurezza informatica, gestione dei conflitti, ecc. Hanno adattato in minima parte questi corsi di formazione e li hanno messi a disposizione delle persone con disabilità. Le persone con disabilità sono diventate più qualificate per questioni di interesse per le aziende attuali, le aziende sono rimaste con candidati formati su argomenti che li interessavano, ognuno ha guadagnato

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



conoscendosi e facendo questa esperienza comune, portando le loro realtà che di solito sono così lontane e senza comprensione.

Finora l'ICF si è concentrato su due temi che hanno sempre avuto come denominatore comune l'inclusione delle persone con disabilità nella comunità: l'occupabilità e l'istruzione.

Facendo parte di Nova SBE, facendo parte del Nova SBE Leadership for Impact Knowledge Center, ICF ha la sua vasta rete di contatti e partner che le consente non solo di sfruttare e scalare le sue iniziative, ma anche il suo potenziale di impatto.

Migliore pratica 4 – El Corte Inglés

È una catena di megastore che vendono al pubblico vestiti, elettronica, casa, supermercati, ecc.

Queste catene di negozi hanno una politica di essere preparati e incoraggiare l'assunzione di persone con disabilità

Esiste un'area delle risorse umane dell'azienda dedicata solo alle persone con disabilità. Contattano le ONG per le persone con disabilità per presentare i posti vacanti che hanno



e incontrare potenziali candidati. Più volte all'anno, integra un gruppo di persone che visitano i negozi, fanno stage e scoprono le aree in cui sono più preziose. Vengono inviati in queste aree dell'azienda per lavorare lì. I loro futuri colleghi sono formati per accogliere e sostenere al meglio la persona con disabilità, una persona diventerà il tuo mentore. Spesso il mentore di questo

Immagine 12: Supermercato. Fonte: Canva

nuovo collaboratore, è anche una persona con disabilità, altre volte è un collega o il suo supervisore. Il nuovo dipendente viene inserito in una fase di pre-assunzione, come uno stage, dove forma le sue funzioni future e viene formato nell'ambiente, nei concetti, ecc. dell'azienda. In questa fase e anche quando una persona con disabilità si unisce finalmente come collaboratore, La persona con disabilità è invitata a presentare un referente esterno all'azienda a cui può essere richiesto un supporto extra (insegnamento come utilizzare i mezzi di trasporto per lavorare, lettura del contratto,

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992

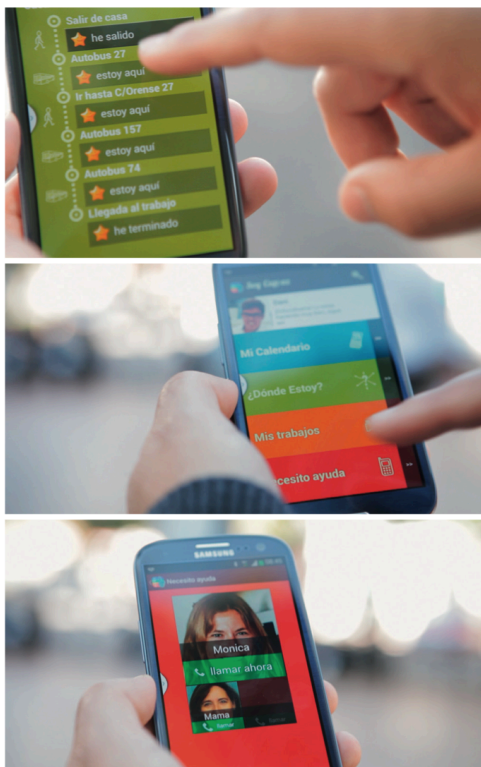
trucchi per ricordare i compiti, dubbi relazionali, ecc.) . questa persona è preferibilmente un tecnico di una ONG, quando ciò non è possibile, è un caregiver informale.

El Corte in Inghilterra ha un tasso esemplare di occupabilità delle persone con disabilità. Sempre nell'esperienza dell'associazione, le persone che vi sono integrate sono trattate come famiglia e sono prese in considerazione per la crescita professionale. È una vittoria per tutti.

SPAGNA

Best practice 1 – Applicazione SOY CAPPAZ

Fundación MAPFRE e Fundación GMP offrono supporto alle persone con disabilità intellettive attraverso diverse iniziative, una delle quali è l' [applicazione gratuita SOY CAPPAZ](#) , uno strumento che aiuta le persone con disabilità ad entrare nel mondo del lavoro e con cui possono sviluppare la propria vita in modo più indipendente.



Questa applicazione rafforza il fatto che le persone con disabilità intellettive possono condurre una vita indipendente, sia personalmente che sul lavoro, e migliorare la loro autonomia e integrazione professionale. Aiuta a ricordare appuntamenti e compiti e facilita la mobilità, oltre a offrire soluzioni accessibili che consentiranno loro di essere più autonomi, oltre a facilitare la vita delle loro persone di supporto: familiari, tutor e/o mediatori del lavoro.

Immagine 1. Screenshot dall'app

Questa applicazione è disponibile per dispositivi Android ed è di facile accesso e utilizzo. Ha diverse funzionalità:

My Calendar: per ricordare appuntamenti importanti e programmare eventi. Ha accesso a Google Calendar, consentendo a una persona di supporto di aggiornare e rivedere le date.

Dove sono? per viaggi autonomi e sicuri lungo i percorsi inclusi. Sono contrassegnati l'inizio del percorso, i punti intermedi o le fermate e la destinazione. Tutto questo può essere visto dal vivo dalla persona di supporto.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992

Il mio lavoro: In modo molto semplice, l'applicazione ci mostra come svolgere le attività che devono essere svolte quotidianamente attraverso video dimostrativi che spiegano tutte le attività che devono essere svolte (es. , scansione o stampa di documenti, messa in funzione di un elettrodomestico). Il video può essere visualizzato selezionandolo dalla galleria o direttamente scansionando un codice a barre fornito dall'applicazione stessa.

Hai bisogno di aiuto: questa è la funzione per contattare direttamente le persone di supporto quando hai bisogno di aiuto. SOY CAPPAZ ti permette di organizzare i tuoi numeri di telefono in ordine di preferenza e di programmare eventuali orari per effettuare le chiamate, a seconda del tipo di persona di supporto che vuoi consultare.

Con questa applicazione l'utente si sente supportato e accompagnato nelle sue attività quotidiane, portando allo stesso tempo tranquillità alle persone di supporto. È molto utile e facile da usare, quindi possiamo considerarlo una best practice.

Fonte: <https://www.fundacionmapfre.org/accion-social/programa-social-empleo/integracion/app-soy-cappaz/>

Best practice 2 – APP “PLENA INCLUSION” DEL PUBBLICO IMPIEGO ACCESSIBILE

Cercare un lavoro? Hai pensato di preparare un'opposizione e lavorare in una pubblica amministrazione? La piena inclusione ha creato un'app per sapere quando ci sono offerte pubbliche di lavoro per persone con disabilità intellettive.

Questa app può essere utilizzata anche:

- Con i telefoni Android.
- Con i telefoni Apple a breve.
- Come un sito web.

Il pubblico impiego è lavorare in un'amministrazione. Ad esempio: in un ministero o in un municipio. Le offerte di lavoro di questa app sono per persone che hanno un certificato di almeno il 33% di disabilità intellettiva.

L'app fornisce informazioni sull'occupazione nell'amministrazione statale, regionale o locale.

Ad esempio, in questo momento ci sono informazioni sull'occupazione in Andalusia, Asturie, Castilla y León o Isole Canarie.

Ci sono anche le risposte alle domande più frequenti.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



Le informazioni sono organizzate anche per chiamate. Una chiamata è quando una pubblica amministrazione offre un lavoro.

In ogni chiamata puoi trovare:

- Informazioni di base. Ad esempio: cos'è un'opposizione.
- Applicazione originale del bando e versione in facile lettura.
- Documento per l'iscrizione al bando.
- Luoghi in cui possono aiutarti a preparare l'opposizione.
- Quando la data e il luogo vengono pubblicati, le informazioni su come raggiungere il luogo dell'esame.
- Argomenti per la preparazione all'esame.
- Esempi di esami per prepararti.
- Esercizi per studiare.
- Link alle informazioni pubblicate del bando.

Abbiamo presentato la domanda con il sostegno della Fundación Mutua Madrileña.

Fonte: <https://www.plenainclusion.org/>

Best practice 3 – ENTITA' LABORVALIA

LABORVALÍA è un'entità promossa dal Consiglio provinciale di Ciudad Real e dalla Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, fondata nel 2002. È formata da 16 lavoratori occupazionali della provincia di Ciudad Real che lavorano per persone con diverse abilità



cercando di migliorare la loro qualità di vita da un modello di cura che promuova un ambiente comunitario che faciliti lo sviluppo della persona come membro individuale e attivo della comunità. Questo obiettivo include altri come:

- Sensibilizzare e sensibilizzare la società in relazione al mondo della disabilità mentale.
- Contribuire a creare una nuova cultura in cui l'integrazione delle persone con disabilità sia una priorità.
- Promuovere l'integrazione sociale e un maggior grado di autonomia e sviluppo personale delle persone con disabilità mentali.
- Sensibilizzare le aziende sulle capacità lavorative delle persone con disabilità.
- Offrire alle aziende un servizio di placement, consulenza e monitoraggio continuo attraverso il programma di Inserimento Lavorativo Assistito.
- Fornire un servizio di sostegno e aiuto alle famiglie delle persone con disabilità.

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



I fondamenti dell'Associazione sono da un lato offrire reali opportunità di lavoro nell'ambito del progetto vitale della persona e dall'altro costituire una rete di sostegni all'interno della propria cerchia ristretta.

Fonte: <http://laborvalia.es/>

Best practice 4 – PROGRAMA INSERTA

Il Programma INSERTA è rivolto alle aziende che includono nelle proprie politiche strategiche l'implementazione di un sistema di gestione basato sui principi della Responsabilità Sociale d'Impresa, fondamentalmente attraverso l'integrazione volontaria delle istanze sociali nelle proprie operazioni commerciali e nei rapporti con i propri Stakeholder, e in particolare attraverso promuovendo il loro impegno verso il gruppo delle persone con disabilità, per le quali la Fondazione ONCE offre all'azienda la propria consulenza specializzata.

L'adesione al Programma si concretizza attraverso la sottoscrizione di un Accordo, attraverso il quale viene articolato in modo coordinato uno specifico piano di azione e che, progressivamente per ciascuno degli anni, determina le azioni da intraprendere secondo le esigenze, le specificità del business, l'oggetto, l'obiettivo sociale e le strategie di ciascuna impresa.

Gli ambiti di intervento della Convenzione INSERTA, in cui la Fondazione ONCE assiste le imprese, sono costituiti da:

- Sviluppo di progetti strategici per la generazione di occupazione diretta e promozione della formazione per persone con disabilità.
- Inserimento lavorativo indiretto.
- Promozione di azioni nel campo dell'accessibilità di beni e servizi.
- Inclusione di azioni e strategie legate alla disabilità nei piani di responsabilità sociale delle grandi aziende.
- Azioni di diffusione e sensibilizzazione sociale.
- Progetti che contribuiscono al miglioramento del gruppo di persone con disabilità.

Fonte: <https://www.fundaciononce.es/es/que-hacemos/formacion-y-empleo>



Immagine 14: sito web del banner Formazione e occupazione

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992

CONCLUSIONI

Le conclusioni tratte dalle migliori pratiche presentate in Belgio, Bulgaria, Italia e Polonia evidenziano l'impegno a promuovere la diversità, l'inclusività e le opportunità di lavoro per le persone con disabilità in questi Paesi. Ciascuna nazione presenta iniziative e legislazioni specifiche per sostenere l'integrazione sociale ed economica delle persone con disabilità. Il Belgio dimostra un sostegno proattivo attraverso programmi come DiversiCom, SABx e Nos Pilifs Farm, sottolineando gli ambienti di lavoro inclusivi e lo sviluppo personale. La Bulgaria si concentra sulla legge sulle imprese dell'economia sociale e solidale per promuovere l'occupazione e l'inclusione sociale delle persone con disabilità. L'Italia presenta iniziative come Diversitalavoro, Job Stations, PFI e TutorialMe, che promuovono l'imprenditorialità inclusiva e facilitano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. La Polonia implementa specialisti dell'inserimento lavorativo assistito, il database nazionale dei datori di lavoro delle persone disabili (OBPON), l'Associazione polacca dei datori di lavoro delle persone disabili e il progetto 100 Mirrors Inclusive per favorire l'integrazione lavorativa e sostenere le donne con disabilità nell'imprenditoria. Nel complesso, queste pratiche dimostrano sforzi positivi per creare una forza lavoro inclusiva e diversificata, promuovere le pari opportunità e favorire il senso di appartenenza delle persone con disabilità.

Inoltre, queste buone pratiche mostrano sforzi di collaborazione tra governi, fondazioni, organizzazioni e datori di lavoro che lavorano insieme per creare un ambiente di lavoro inclusivo. Esse evidenziano l'importanza di riconoscere i talenti e le capacità uniche delle persone con disabilità e di fornire loro il supporto necessario per prosperare nelle carriere che hanno scelto. Nel complesso, queste best practice esemplificano un approccio positivo e proattivo alla promozione della diversità, dell'inclusione e dell'empowerment delle persone con disabilità nella forza lavoro.



Immagine

Immagine 15: Diversità. Fonte: Canva

Progetto ACTI-VET. Numero di riferimento:

2020-1-BE01-KA202-074992



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