

Valorizzazione e promozione dell'inclusione lavorativa per le persone con disabilità: analisi e prospettive del progetto "Mission Inclusion" dell'Università di Foggia

Enhancing and promoting employment inclusion for people with disabilities: Analysis and perspectives of the University of Foggia's "Mission Inclusion" project

Guandalina Peconio*, Valentina Berardinetti*, Martina Rossi*, Giusi Antonia Toto*

Riassunto

Il presente studio si propone di esaminare il ruolo e le prospettive dell'istituzione accademica nel facilitare l'integrazione lavorativa e lo sviluppo professionale autonomo delle persone con disabilità. Mediante un'analisi approfondita, ci si concentrerà sull'importanza di una stretta connessione tra scuola, università e terzo settore, istruzione superiore e mondo del lavoro al fine di promuovere un senso di fiducia nelle proprie capacità e di autonomia, pilastri fondamentali per garantire una vita indipendente e soddisfacente, esplorando nuovi modelli educativi e professionali, capaci di favorire relazioni umane inclusive. Attraverso un approccio interdisciplinare e inclusivo, infatti, verranno delineate strategie e pratiche che le istituzioni scolastiche e accademiche possono adottare per contribuire in modo significativo al miglioramento delle opportunità lavorative e al benessere professionale delle persone con disabilità, promuovendo così la creazione di una società più equa e inclusiva.

Parole chiave: inclusione, lavoro, modelli educativi.

Abstract

This study aims to examine the role and perspectives of the academic institution in facilitating the employment integration and autonomous professional development of people with disabilities. By means of an in-depth analysis, it

* Università di Foggia.

Si specifica che il paragrafo 1 è a cura della dott.ssa Berardinetti, il paragrafo 2 è a cura della dott.ssa Peconio, il paragrafo 3 è a cura della dott.ssa Rossi, il paragrafo 4 e la revisione dell'articolo è a cura della prof.ssa Toto.

Doi: 10.3280/ess1-2024oa17494

will focus on the importance of a close connection between schools, university and the third sector, higher education and the world of work in order to promote a sense of confidence in one's own abilities and autonomy, fundamental pillars for guaranteeing an independent and satisfying life, exploring new educational and professional models capable of fostering inclusive human relations. Through an interdisciplinary and inclusive approach, in fact, strategies and practices will be outlined that educational and academic institutions can adopt to significantly contribute to the improvement of employment opportunities and professional well-being of people with disabilities, thus promoting the creation of a more equitable and inclusive society.

Keywords: inclusion, work, educational models.

Articolo sottomesso: 15/03/2024, accettato: 16/05/2024

1. Introduzione

Nel contesto della costruzione di un futuro inclusivo, emerge la centralità del concetto di “progetto di vita”, il quale si interseca in maniera sinergica con il percorso educativo e affettivo individuale. Tale progetto si configura come una visione organizzata degli obiettivi personali da raggiungere nel corso della vita, e si sviluppa attraverso un processo continuo che ha origine in età precoce. È essenziale comprendere chiaramente la direzione da seguire e delineare i passi necessari per perseguire tali obiettivi (Giacconi *et al.*, 2020). Tale riflessione implica la costruzione di una sorta di *mappa* cognitiva e comportamentale che orienta l'individuo nel suo cammino verso la realizzazione personale. Di conseguenza, la costruzione di un futuro inclusivo richiede non solo la definizione chiara degli obiettivi individuali, ma anche l'adozione di azioni concrete che guidino il soggetto verso il conseguimento di tali traguardi. In quest'ottica, l'intervento educativo in una specifica fase della vita di una persona con disabilità, come l'adolescenza o l'età adulta, richiede un'attenzione rivolta non solo alle peculiarità di tale fase, ma anche alla relazione con le fasi precedenti e alla prospettiva di quelle successive (Medeghini, 2006).

Il processo di crescita si configura come un percorso di auto-orientamento e orientamento esterno che si manifesta, progressivamente, attraverso sogni, opportunità, bisogni, necessità e limiti, che coinvolgono non solo l'individuo stesso, ma anche il contesto relazionale in cui è immerso (Lepri, 2023). Il progetto di vita, quindi, si espande in un'azione che mira anche a delineare le condizioni attraverso le quali i contesti e le organizzazioni possono riconfigurarsi.

Durante qualsiasi percorso di crescita, ci si imbatte in difficoltà. Ad esempio, durante la transizione dall'adolescenza alla vita adulta, le sfide possono derivare dalle percezioni individuali della persona con disabilità e dalla programmazione operata con la rete familiare e/o educativa.

Uno dei momenti più critici di questo processo è il “vuoto dopo la scuola” ovvero il momento in cui la rete familiare perde il sostegno istituzionale rappresentato dalla scuola, che è spesso considerata una delle poche garanzie di inclusione (De Piano, 2015).

Lo sguardo rivolto alla fine del percorso scolastico, spesso, non vede questa condizione come un'opportunità di crescita, ma piuttosto come un “salto nel vuoto”. L'adolescente, ormai quasi giovane adulto, quando presenta una disabilità, può sentirsi “costretto” a rimanere nell'ambito familiare assistenzialistico o può essere inserito in ambienti come istituti e comunità, non tanto per scelta consapevole, quanto per necessità, senza che vi sia stata una pianificazione pensata, condivisa e costruita *con* e *per* la persona stessa (Medeghini, 2006).

Per garantire un futuro solidamente strutturato dopo il periodo di assistenza familiare, è cruciale promuovere una sinergia tra il territorio, le istituzioni, le famiglie e soprattutto le persone con disabilità stesse. Solo attraverso questa collaborazione attiva si possono mettere in atto azioni concrete per sostenere un progetto di vita che sia immaginato, realizzabile e pianificato nel tempo (Ianes, Cramerotti, 2009).

La Legge 112/2016 sul “Dopo di Noi” rappresenta un importante cambiamento di paradigma culturale, mirato alla costruzione di un welfare di comunità. Questa normativa stimola la ridefinizione del rapporto tra istituzioni e cittadini, promuovendo la costruzione di un welfare “dal basso” che favorisca la personalizzazione del “Progetto di Vita” e che miri a ridurre l'istituzionalizzazione (Castegnaro *et al.*, 2021).

Creando un sistema di supporto che metta al centro il concetto di rete, è possibile sviluppare modelli di buone pratiche basati sulla condivisione di un linguaggio comune, superando così la frammentazione delle varie iniziative professionali. Gli obiettivi condivisi possono essere costantemente rivisti grazie alle interazioni continue tra i diversi contesti di vita quotidiana (Giaconi *et al.*, 2020). La pianificazione stessa non dovrebbe essere influenzata da fattori esterni, ma dovrebbe invece indirizzarsi verso percorsi di significato che possano essere concepiti, selezionati e condivisi all'interno di questa rete collaborativa. Solo attraverso un approccio integrato dei servizi, concepito in questo modo, sarà possibile creare percorsi orientati verso la vita adulta delle persone con disabilità, mantenendo la famiglia come un pilastro fondamentale durante il periodo noto come “Durante Noi” (Giaconi, Rodrigues, Del Bianco, 2019).

Ed è proprio all'interno di questa rete, che l'istituzione scolastica ed accademica occupa un ruolo privilegiato.

2. Ruolo chiave del progetto di vita e della rete scolastica nella costruzione di un futuro inclusivo

Una delle incertezze più diffuse nel nostro Paese, nel corso del secolo, riguarda l'inserimento nel mondo del lavoro. Spesso ci si imbatte in situazioni in cui individui altamente qualificati svolgono mansioni per le quali sarebbero richieste competenze meno specialistiche. Allo stesso tempo, ci sono professionisti che non riescono a trovare impiego perché le posizioni sono già occupate da individui con una qualificazione che va ben oltre quella richiesta. Questa situazione si perpetua in un circolo vizioso, dove il superamento di un ostacolo porta immediatamente alla comparsa di un altro, spesso sovrapponendosi. Ci si domanda, quindi, quale possa essere la conseguenza per coloro i quali non sono in possesso delle *consuete* competenze.

Nel 2022, è emerso come il 27% della popolazione dell'Unione Europea sopra i 16 anni presenti una forma di disabilità, secondo le stime di Eurostat. Il dato corrisponde a circa 101 milioni di persone, ovvero un adulto su quattro nell'UE. Nonostante il numero elevato, molte di queste persone avvertono un senso di isolamento e non sono in grado di godere appieno della libertà di movimento all'interno dell'Unione Europea. Considerando che l'UE conta 448,4 milioni di abitanti, il numero di persone con disabilità che vivono all'interno dei suoi confini supera i 101 milioni, corrispondenti al 27% della popolazione. Risulta, quindi, essenziale avviare una riflessione circa le possibilità di autodeterminazione e autonomia a cui, nella vita, gli individui con disabilità possono aspirare. Il paradigma educativo attorno al quale la riflessione ruota è connesso al ruolo che le istituzioni scolastiche e accademiche possono svolgere. Dovrebbe essere un obiettivo cardine per gli insegnanti orientare la pratica di insegnamento verso una migliore qualità di vita dei futuri adulti, che includa un'inclusione sociale più ampia, una maggiore indipendenza e una soddisfazione lavorativa per gli studenti con disabilità che sono prossimi allo sviluppo della giovinezza.

I docenti sono chiamati ad elaborare un Progetto di Vita attraverso l'analisi delle competenze e delle abilità specifiche, costruite attraverso percorsi graduati di apprendimento e modalità di insegnamento-apprendimento orientate ai contesti e vissute direttamente nella realtà. Tuttavia, per molti docenti, tale processo risulta complicato e si rischia quasi di *affogare* nei programmi scolastici non avendo la possibilità di lavorare su delle prospettive educative individuali

che si basino più sulla persona che sull'obiettivo di apprendimento in sé (Ianes, Cramerotti, 2009).

Il presente elaborato, in particolare, si interroga su quali possono essere ruolo e prospettive dell'istituzione accademica nel contribuire all'inserimento lavorativo e allo sviluppo professionale degli individui con disabilità, comportando, di riflesso, un positivo raccordo con il potenziamento di un senso di autoefficacia e di autodeterminazione, necessari per raggiungere una buona autonomia di vita. La rilevanza del problema di studio scelto risiede nella necessità imperativa di esplorare modelli educativi e professionali nuovi ed efficaci finalizzati a favorire relazioni umane armoniose e a facilitare l'adattamento professionale delle persone con disabilità.

Sigstad e Garrels (2023) evidenziano come il successo della transizione dalla scuola al lavoro per i giovani con disabilità intellettiva dipenda da una combinazione di fattori individuali e ambientali. Tra i fattori ambientali associati a transizioni efficaci vi sono aspetti sia a livello scolastico che lavorativo. A livello accademico, diverse ricerche hanno individuato pratiche basate sull'evidenza che possono migliorare le prospettive occupazionali dei giovani con disabilità. Ad esempio, Southward e Kyzar (2017) hanno sottolineato il ruolo dell'insegnamento delle competenze professionali e la definizione di obiettivi legati all'occupazione competitiva all'interno del Piano Educativo Individualizzato (PEI). Inoltre, Garrels e Sigstad (2021) hanno identificato variabili scolastiche positive per l'occupazione delle persone con disabilità intellettiva, tra cui l'inclusione in classi comuni, la partecipazione a programmi di formazione professionale, la collaborazione tra istituti educativi e il mercato del lavoro, e le aspettative occupazionali degli insegnanti per gli studenti con disabilità. Una pianificazione precoce della transizione con piani individualizzati e l'utilizzo di un curriculum funzionale per la vita indipendente sono stati identificati come fattori predittivi del successo post-scolastico per le persone con disabilità intellettiva (Park, Bouck, 2018). A livello lavorativo, diversi elementi incidono sul successo della transizione dalla scuola al lavoro per i giovani con disabilità intellettiva. Di recente, sono emersi diversi fattori chiave. Innanzitutto, l'atteggiamento dei datori di lavoro verso l'assunzione di persone con disabilità intellettiva ha dimostrato di avere un impatto significativo (Meltzer, Robinson, Fisher, 2020). Inoltre, la presenza di supporto dedicato per i datori di lavoro è risultata cruciale (Garrels, Sigstad, 2021), così come la creazione di un ambiente lavorativo inclusivo (Meacham *et al.*, 2017). Kocman (2018) sottolinea l'importanza della formazione e della sensibilizzazione per i responsabili delle risorse umane, evidenziando come ciò possa favorire l'assunzione di individui con disabilità intellettiva. Infine, Wehman *et al.* (2018) suggeriscono l'adozione di approcci personalizzati all'impiego e la presenza di professionisti

qualificati che possano favorire l'integrazione attiva delle persone con disabilità intellettiva nel mercato del lavoro.

In questo contesto, il progetto "Mission Inclusion" dell'Università di Foggia assume un ruolo chiave, in quanto si propone di individuare realtà lavorative inclusive e di analizzarne le buone pratiche. Mediante una ricerca approfondita e una stretta collaborazione con le imprese, il progetto si impegna a promuovere un ambiente lavorativo più inclusivo per le persone con disabilità. Integrando i risultati di tale ricerca con le raccomandazioni emerse dalla letteratura scientifica, si può favorire una transizione più efficace e una migliore integrazione nel mondo del lavoro per i giovani con disabilità intellettiva.

3. Placement inclusivo: il progetto "Mission Inclusion" targato Unifg

Come precedentemente discusso, il concetto di *placement* inclusivo si concentra sulla creazione di ambienti lavorativi che accolgano e sostengano le persone con disabilità, consentendo loro di contribuire in modo significativo al mercato del lavoro e alla vita sociale. A tal proposito, nel 2021 l'*UN Global Compact Network Italia* ha pubblicato le linee guida "Diversity & Inclusion in azienda" ponendo una riflessione su valori quali l'uguaglianza, la valorizzazione delle risorse umane, la cultura interna inclusiva e la creazione di valore per l'impresa ritenuti fondamentali per rafforzare la cultura sulla *diversity* e sull'*inclusion* in ambito aziendale e lavorativo. Nel documento gli autori si soffermano su quanto sia indispensabile assicurare la diversità e l'inclusione sul luogo di lavoro, responsabilità non solo del dipartimento delle risorse umane ma parte integrante di una strategia aziendale più ampia, promossa anche dalla *leadership* aziendale. Solo così «ci può essere il vero cambiamento necessario e si può fare innovazione, poiché non si tratta solo di promuovere nuovi obiettivi, policy e pratiche, ma anche in modo più ampio di abbracciare una vera e propria cultura inclusiva [...] l'inclusione apre la strada alle aziende per attingere a un grande potenziale. Le organizzazioni hanno bisogno sia della diversità che dell'inclusione per avere successo» (Frey *et al.*, 2021). Inoltre, si sottolinea la necessità, da parte delle aziende, di avere un "*Disability manager*", un professionista aziendale incaricato di promuovere l'inclusione delle persone con disabilità sul luogo di lavoro. Le sue responsabilità comprendono lo sviluppo e l'attuazione di politiche e pratiche inclusive, l'assistenza e il supporto alle persone con disabilità e ai loro colleghi, la collaborazione con i dipartimenti aziendali, come le risorse umane, per integrare politiche inclusive in tutta l'organizzazione, nonché la promozione della consapevolezza e dell'educazione sulle questioni relative alla disabilità. Si tratta quindi di un ruolo cruciale utile per garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso per tutti i dipendenti,

contribuendo così a creare una cultura aziendale che valorizzi la diversità e favorisca il benessere di ogni individuo (Frey *et al.*, 2021).

Anche sul fronte scolastico, diversi sono i progetti, i programmi di stage, i tirocini, le collaborazioni con aziende locali e i Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO) promossi per sensibilizzare tutta la comunità scolastica sull'importanza dell'inclusione lavorativa degli individui con disabilità.

Ciononostante, diversi studi nel campo della letteratura evidenziano che le famiglie e i giovani con disabilità si sentono spesso trascurati e percepiscono un supporto esiguo da parte dei servizi disponibili e previsti nel “Dopo di Noi” (Giaconi *et al.*, 2020; Caldin, Giaconi, 2021; Verga, 2021; Perego *et al.*, 2022); le preoccupazioni si riversano principalmente in ambito lavorativo. Stando agli ultimi dati raccolti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (2022) gli individui con disabilità riscontrano non pochi problemi nell'accesso ad impieghi lavorativi stabili; i dati raccolti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali evidenziano disparità, in termini di *placement* inclusivo, tra nord e sud Italia: il Mezzogiorno presenta una percentuale bassa, che si attesta al 21,4%. Le cause sono da attribuire alle diverse sfide che il sud Italia deve fronteggiare, tra cui (Proietti, Zucca, 2020):

1. mancanza di risorse economiche adeguate che si traduce in una carenza di servizi a supporto dell'inclusione lavorativa;
2. formazione professionale e supporto all'occupazione insufficiente e non adeguata alle esigenze degli individui con disabilità;
3. mancanza di una rete efficace tra servizi territoriali, imprese, enti locali;
4. percezione sociale negativa e persistenza di discriminazioni sul luogo di lavoro.

Alla luce di quanto detto e, partendo dal background appena descritto, il Learning Sciences institute¹ dell'Università di Foggia ha avviato, a giugno del 2023, il progetto “*Mission Inclusion*”, con l'obiettivo primario di assicurare un futuro di qualità ai giovani con disabilità; il progetto, infatti, volge ad identificare le buone pratiche messe in atto da realtà del nord e centro Italia che si occupano di *placement* inclusivo al fine di creare un modello di efficacia generalizzabile e riproducibile anche nel sud Italia. Per far questo, il team di ricerca ha condotto un'osservazione sul campo di stampo naturalistica, svolta attraverso una griglia di osservazione creata *ad hoc*, in diverse strutture del nord e

¹ Il Learning Science institute dell'Università di Foggia è un laboratorio che svolge attività di ricerca e analisi interdisciplinari sugli effetti che i media digitali e le tecnologie hanno sulla motivazione, l'autodeterminazione e l'apprendimento autoregolamentato attraverso le più attuali metodologie di ricerca dai campi delle neuroscienze e della psicologia. Per maggiori informazioni sui progetti promossi dal laboratorio è possibile consultare il sito web <https://learningscienceshub.unifg.it/>.

centro Italia. Per la creazione della griglia e per condurre successivamente l'osservazione, sono state prese in considerazione le cinque dimensioni che compongono il capitale delle risorse umane descritte da Pradella e Marino (2015): la *dimensione socio-cognitiva*, fondamentale per consentire agli adulti di influenzare in modo significativo la loro vita, facendo affidamento su capacità innate e apprese come la riflessività, la perspicacia, il ragionamento appropriato, la capacità di mantenere un contatto con la realtà e la risoluzione dei problemi; la *dimensione valoriale e motivazionale*, la quale riguarda gli attributi di valore che consentono alle persone di collaborare efficacemente con gli altri per raggiungere i propri obiettivi, assumendo una responsabilità adulta; la *dimensione socio-relazionale*, la quale si riferisce alle componenti fondamentali delle relazioni umane, come le abilità comunicative, l'empatia, la flessibilità relazionale, l'assertività e la correttezza nei rapporti; la *dimensione emotiva*, essenziale per affrontare le sfide lavorative e per la maturazione dei soggetti deboli, con la razionalità ed emotività bilanciate che li accompagnano nei momenti cruciali della vita; infine, la *dimensione dell'agency*, intesa come la disposizione mentale e strategica delle persone all'azione finalizzata al raggiungimento degli obiettivi, la quale richiede un impegno costante per attivare e sostenere la competenza ad agire.

Da giugno 2023 ad oggi, sono state visitate diverse realtà tra cui, a titolo esemplificativo:

1. La Cooperativa Sociale “Eta Beta”² di Bologna, una onlus di tipo misto A e B che nasce nel 1992 sotto forma di associazione tra artisti impegnati nella ricerca e nella sperimentazione di materiali, con un’attenzione particolare al sociale. L’obiettivo della cooperativa è puntare gradualmente a sviluppare una visione del tutto innovativa d’imprenditorialità sociale, nella consapevolezza che la persona, protagonista, è portatrice di una ricchezza di valori dal punto di vista culturale, affettivo ed economico;
2. la Cooperativa Sociale “La Semente”³ di Limiti di Spello, nata dall’esigenza dei tanti genitori di ragazzi autistici che si sono interrogati sul futuro dei propri figli e delle proprie figlie dopo le scuole dell’obbligo;
3. la Cooperativa sociale “Il Ponte”⁴ di Inverio, la quale si occupa di inclusione sociale per persone con disabilità e persone socialmente svantaggiate attraverso l’esperienza e la formazione professionale al lavoro, in un ambiente protetto che rispecchia le attuali organizzazioni aziendali;

² Per maggiori informazioni è possibile visitare il loro sito web: <https://www.etabeta.coop/>.

³ Per maggiori informazioni sulle attività è possibile consultare il sito web: <https://www.lasemente.it/>.

⁴ Per maggiori informazioni è possibile visitare il loro sito web: <https://www.cooperativailponte.org/>.

4. il Microbiscottificio “Frolla”⁵ di Osimo, il quale nasce con l’obiettivo di fornire a ragazzi/e con disabilità un percorso di inserimento lavorativo;
5. la Cooperativa sociale “Il Sogno”⁶ di Domodossola, una cooperativa sociale di tipo B che, fin dalla sua costituzione nel 1987, si impegna affinché le persone in condizione di svantaggio trovino solide opportunità lavorative.

Gli *outcomes* attesi del progetto riguardano la creazione di una rete nel sud Italia che coinvolga diverse entità come il territorio, gli enti pubblici, le agenzie educative, le istituzioni, le famiglie e le aziende, al fine di implementare azioni volte a favorire l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Allo stesso tempo, si mira a sensibilizzare la comunità locale su questioni legate alla cultura dell’inclusione sociale e si prevede di redigere un report da presentare alle autorità regionali, con l’obiettivo di promuovere un confronto che porti all’attivazione di opportunità equamente accessibili in termini di formazione, aggregazione e possibilità di lavoro per i cittadini pugliesi con disabilità.

4. Conclusioni

L’inclusione lavorativa, dunque, va ben oltre il mero adempimento di obblighi legali o morali; rappresenta piuttosto un investimento in un futuro più equo, produttivo e sostenibile per tutti. L’apertura delle porte del mercato del lavoro a persone con disabilità non solo soddisfa il diritto fondamentale all’uguaglianza di opportunità, ma offre anche un’occasione tangibile di arricchimento per le organizzazioni stesse. Le persone con disabilità portano prospettive uniche, competenze e talenti che possono contribuire in modo significativo alla diversità e all’innovazione aziendale (Santucci, 2022).

Promuovere un ambiente lavorativo inclusivo non solo promuove l’integrazione sociale e il benessere delle persone con disabilità, ma si traduce anche in benefici tangibili per le aziende. Le organizzazioni che abbracciano l’inclusione lavorativa spesso sperimentano un miglioramento della produttività, della creatività e della soddisfazione dei dipendenti. Inoltre, godono di una reputazione positiva nel mercato, attirando talenti e clienti che apprezzano l’impegno verso valori di equità e rispetto per la diversità.

Tuttavia, l’inclusione lavorativa va oltre il mero atto di assunzione di personale con disabilità; richiede un impegno costante per eliminare le barriere fisiche, sociali e culturali che impediscono la piena partecipazione al lavoro. È necessario investire nella formazione, nell’adattamento delle infrastrutture e

⁵ Per maggiori informazioni è possibile visitare il loro sito web: <https://frollalab.it/>.

⁶ Per maggiori informazioni è possibile visitare il loro sito web: <https://coopilsogno.it/>.

nella sensibilizzazione del personale per creare un ambiente lavorativo veramente inclusivo e accogliente per tutti.

In sostanza, l'inclusione lavorativa non è solo un obbligo morale e legale, ma un investimento prezioso per la creazione di una società più giusta, inclusiva e sostenibile. Le organizzazioni che abbracciano l'inclusione lavorativa non solo promuovono la diversità e l'uguaglianza, ma anche l'innovazione, la produttività e il successo a lungo termine. È quindi essenziale continuare a promuovere e sostenere l'inclusione lavorativa come parte integrante della nostra visione di un futuro migliore per tutti e a misura di ciascuno.

Riferimenti bibliografici

- Caldin R., Giaconi, C. (2021). *Disabilità e cicli di vita. Le famiglie tra seduttivi immaginari e plausibili realtà*. Milano: FrancoAngeli.
- Castegnaro C., Gabellini E., Gnan E., Maioli C., Perego C. (2021). Il monitoraggio dello stato di attuazione della Legge 112/16: periodo di osservazione 2019-2020. *POLITECNICA*, 113-198.
- De Piano A. (2015). Il futuro delle persone con disabilità: quando futuro vuol dire integrazione e autonomia. *MeTis-Mondi educativi*, 1: 294-304.
- Frey M., Daniela B., Stella, S. (2021). LINEE GUIDA DIVERSITY & INCLUSION IN AZIENDA. L'esperienza dell'Osservatorio D&I di un Global Compact Network Italia.
- Garrels V., Sigstad H.M.H. (2021). Employment for persons with intellectual disability in the Nordic countries: A scoping review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(4): 993-1007.
- Giaconi C., Rodrigues M.B., Del Bianco, N. (2019). *Gettare lo sguardo in avanti. La co-progettazione nella pedagogia speciale* (Vol. 1, pp. 7-133). Edizioni Accademiche Italiane.
- Giaconi C., Succi C., Fianza B., Del Bianco N., D'Angelo I., Capellini, S. A. (2020). Il Dopo di Noi: nuove alleanze tra pedagogia speciale ed economia per nuovi spazi di Qualità di Vita. *MeTis-Mondi educativi. Temi indagini suggestioni*, 10(2): 274-291.
- Ianes D., Cramerotti S. (2009). *Il piano educativo individualizzato. Progetto di vita* (Vol. 1). Edizioni Erickson.
- Kocman A., Fischer L., Weber G. (2018). The employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1): 120-131.
- Lepri C. (2023). *Diventare grandi: la condizione adulta delle persone con disabilità intellettiva*. Edizioni Centro Studi Erickson.
- Meacham H., Cavanagh J., Shaw A., Bartram T. (2017). HRM practices that support the employment and social inclusion of workers with an intellectual disability. *Personnel Review*, 46(8): 1475-1492.

- Medeghini R. (Ed.). (2006). *Disabilità e corso di vita: traiettorie, appartenenze e processi di inclusione delle differenze* (Vol. 9). Milano: FrancoAngeli.
- Meltzer A., Robinson, S., Fisher, K.R. (2020). Barriers to finding and maintaining open employment for people with intellectual disability in Australia. *Social Policy & Administration*, 54(1): 88-101.
- Organizzazione Internazionale del Lavoro (2022). *L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia*. Retrived by: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_874035.pdf.
- Park J., Bouck E. (2018). In-school service predictors of employment for individuals with intellectual disability. *Research in developmental disabilities*, 77: 68-75.
- Perego C., Oberti I., Pavesi A.S. (2022). «Progetto di Vita» and Universal Design for Persons with Disabilities. In *Transforming Our World Through Universal Design for Human Development: Proceedings of the Sixth International Conference on Universal Design (UD2022)* (Vol. 297, p. 201). IOS Press.
- Pradella M., Marino G. (2015). L'area adulti dei servizi sociali e le fragilità crescenti. Valutazione ed interventi per un'occupabilità possibile delle fasce deboli. *Quaderni di orientamento*, 24(47): 34-52.
- Proietti L., Zucca G. (2020). La qualità del lavoro per le persone con disabilità. *Istituto di ricerche educative e formative IREF*.
- Santucci R. (2022). La promozione dell'occupazione per arricchirsi delle “diversità” delle persone con “disabilità”. In: *Un ponte tra università e mondo del lavoro per l'inclusione e la vita indipendente* (pp. 103-114). Milano: FrancoAngeli.
- Sigstad H.M.H., Garrels V. (2023). Which success factors do young adults with mild intellectual disability highlight in their school-work transition?. *European Journal of Special Needs Education*, 38(4): 573-587.
- Southward J.D., Kyzar, K. (2017). Predictors of competitive employment for students with intellectual and/or developmental disabilities. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 52(1): 26-37.
- Verga M. (2021). *Il Dopo di noi e il Durante noi: brevi riflessioni a cinque anni dall'approvazione della Legge 112/2016*. Milano: FrancoAngeli
- Wehman P., Taylor J., Brooke V., Avellone L., Whittenburg H., Ham W., ... Carr, S. (2018). Toward competitive employment for persons with intellectual and developmental disabilities: What progress have we made and where do we need to go. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43(3): 131-144.