

Nuove professioni per persone con handicap cognitivo

Relazione finale del progetto di ricerca

Brigitte Schnock

Bolzano 2007

apollis s.n.c.
Piazza Domenicani, 35
I-39100 BOLZANO
☎ +39-0471-970115
☎ +39-0471-978245
info@apollis.it

Sozialforschung und Demoskopie
apollis
Ricerche Sociali e Demoscopia



POWERED BY EUROPE ★

Cit.: Schnock, B. (2007): Nuove professioni per persone con handicap cognitivo. Relazione finale del progetto di ricerca, apollis, Bolzano.

Numero progetto: 284

Coordinatore progetto: Hermann Atz

Bolzano, 2007

Indice

1	Contesto, dati e modifica del progetto di ricerca	7
2	„Nuove professioni“ e qualifiche parziali per giovani con difficoltà di apprendimento	10
2.1	Il nuovo ordinamento dell'apprendistato: invito e sfida...	10
2.2	“Nuove professioni” e qualifiche parziali: quali caratteristiche potrebbero avere?.....	12
3	Formazione e occupazione di persone con handicap cognitivo – situazione attuale e misure per lo sviluppo futuro	16
3.1	Il sistema di formazione professionale.....	16
3.2	Il passaggio al mondo professionale.....	18
3.2.1	L'inserimento professionale.....	18
3.2.2	Convenzione di affidamento.....	21
3.3	Atteggiamento dei datori di lavoro	22
3.4	Aspettative degli interessati.....	25
3.5	Il ruolo della politica e dell'Amministrazione Pubblica.....	26
4	Riassunto tabellare dei provvedimenti proposti	30
5	Bibliografia	32

1 Contesto, dati e modifica del progetto di ricerca

Le misure che mirano al miglioramento delle opportunità formative e lavorative delle persone con handicap cognitivo non rappresentano assolutamente una novità in Alto Adige e non mancano di un'ampia gamma di contenuti¹. Nel 2006 il nuovo Ordinamento dell'apprendistato ha segnato un ulteriore passo in avanti nello sviluppo delle basi giuridiche atte a sostenere i giovani con handicap cognitivo: ai sensi dell'articolo 7, comma 3 della Legge provinciale n. 2 del 20 marzo 2006 dal titolo "Ordinamento dell'apprendistato" "(omissis) .. può definire, per persone con difficoltà di apprendimento, professioni con uno specifico profilo professionale, che (...) permettano di acquisire una qualifica professionale". L'articolo 21, comma 3 prevede che i giovani con diagnosi o descrizione funzionale, che portano a termine un programma formativo ridotto, possano ottenere un attestato di descrizione delle competenze acquisite oppure un attestato di qualifica parziale riconosciuta.

Soprattutto nell'attesa di queste innovazioni e di fronte alla persistente richiesta dell'Associazione genitori di persone in situazione di handicap (AEB), le competenti Ripartizioni della Formazione professionale hanno incaricato il Centro di Ricerche sociali e Demoscopia "apollis" di elaborare proposte concrete riguardo le "Nuove professioni o qualifiche parziali per persone con handicap cognitivo" nell'ambito di un progetto co-finanziato dal Fondo Sociale Europeo. Queste professioni devono da una parte addirsi agli interessi ed alle possibilità del target di utenti a cui si rivolgono, e dall'altra offrire adeguate opportunità sul mercato del lavoro altoatesino: ciò significa soddisfare il bisogno di lavoratori sia dell'economia privata sia degli enti pubblici. Le proposte elaborate dovevano costituire la base sulla quale gli organi competenti avrebbero elaborato concretamente i nuovi profili professionali.

Il progetto "Nuove professioni per persone con handicap cognitivo" comprende complessivamente 3 moduli. Il modulo 1 consiste in un'analisi della situazione dell'integrazione scolastica e lavorativa di ragazzi con handicap cognitivo in Alto Adige e fornisce un quadro della molteplicità degli strumenti e delle misure esistenti (modulo 1a)². Nel modulo 1b vengono invece descritte forme e strategie formative ed occupazionali di persone diversamente abili

¹ Schnock, Brigitte / Borsetto, Marika 2006

² Schnock, Brigitte / Borsetto, Marika 2006

nei paesi germanofoni: si tratta, in particolare, di innovazioni legislative relative alla formazione professionale austriaca e svizzera³.

Il modulo 2 contiene 5 casi di studio, nell'ambito dei quali vengono illustrate le biografie formative e professionali dei ragazzi con handicap cognitivo selezionati, per porre a confronto storie di successi e di insuccessi (modulo 2a)⁴. Nell'ambito del modulo 2b sono state effettuate oltre 10 interviste con rappresentanti della Formazione professionale, delle scuole professionali, dell'Ufficio del lavoro, dei sindacati, delle associazioni datoriali e con altri esperti del settore. L'obiettivo originario era quello di verificare la possibilità di creare una gamma di professioni innovative. Dalle interviste è emerso tuttavia un quadro molto complesso delle problematiche e richieste relative all'inserimento lavorativo delle persone con problemi di apprendimento, ed è sorto il dubbio che queste problematiche e richieste non siano superabili semplicemente creando nuove professioni, ma che sia invece necessario analizzare criticamente l'intero sistema degli sforzi di integrazione.

Per questo motivo si è deciso di rinunciare alla terza parte del modulo 2 "Definizione dei profili professionali", che avrebbe contenuto puntuali formulazioni finali circa le capacità ed abilità legate alle circa 10 nuove professioni. Di contro si è incentrata l'attenzione sui problemi strutturali della situazione formativa e occupazionale dei giovani con handicap cognitivo, come emerso dalle interviste con gli esperti ed esposto esaurientemente nella relativa relazione⁵.

In questo contesto si è deciso di effettuare una modifica anche al modulo 3: invece di un convegno è stato organizzato un workshop dal titolo: "Inserimento professionale di persone con handicap cognitivo: qualifiche parziali, descrizione delle competenze, nuove professioni – di cosa c'è veramente bisogno?". Sono stati invitati molti operatori del settore e quasi 50 esperti hanno partecipato alla manifestazione, tra questi rappresentanti delle competenti Ripartizioni provinciali della Formazione professionale, del lavoro e delle politiche sociali, dei servizi psicologici e di AssolImprenditori, personale docente, collaboratori dell'Associazione genitori di persone in situazione di handicap, giovani interessati e loro parenti nonché rappresentanti di progetti sociali ed istituzioni. I datori di lavoro e le organizzazioni sindacali erano sottorappresentati. Risultato del workshop sono state ulteriori nonché importanti proposte

³ Schnock, Brigitte (1) 2006

⁴ Borsetto, Marika 2006

⁵ Schnock, Brigitte (2) 2006

di miglioramento ed anche sollecitazioni relative alle condizioni-quadro strutturali dell'inserimento lavorativo di persone con handicap cognitivo, come emerso dagli interventi dagli esperti del settore.

La presente relazione riassume i risultati dei moduli del progetto, integrati da suggerimenti e proposte per interventi che mirano all'ulteriore evoluzione dell'intero sistema di promozione formativa e lavorativa dei soggetti con handicap cognitivo sul suolo altoatesino. In tal modo il progetto offre un importante contributo a circostanziare ed analizzare la problematica in un modo del tutto nuovo: le conoscenze degli esperti in ambito di promozione dei percorsi formativi e lavorativi di persone con handicap cognitivo sono state sistematizzate e rese pubbliche, contribuendo così ad un miglior flusso informativo interdisciplinare. I risultati del progetto chiariscono inoltre come il miglioramento della situazione lavorativa dei soggetti con difficoltà di apprendimento non possa essere solamente compito della politica formativa - come potrebbe invece lasciar presupporre il fatto che ci si concentri su presunte „panacee“, come le nuove professioni e le qualifiche parziali. Un miglioramento della formazione di per sé non garantisce un'adeguata occupazione. È invece ineluttabile che si porti avanti anche una politica occupazionale a favore delle persone con handicap cognitivo; ciò deve avvenire non solo indirettamente attraverso il miglioramento delle opportunità formative, ma direttamente ed in modo immediato attraverso il miglioramento del processo d'integrazione lavorativa e della sua strutturazione.

2 „Nuove professioni“ e qualifiche parziali per giovani con difficoltà di apprendimento

2.1 Il nuovo ordinamento dell'apprendistato: invito e sfida

In Alto Adige il sistema di promozione dell'integrazione di bambini e ragazzi con handicap cognitivo nella scuola, nella formazione e nel lavoro, si caratterizza per la sua notevole varietà. Tale varietà è da ricondurre da un lato a fattori storici, e dall'altro è indice del continuo sforzo di politici ed amministratori di migliorare la situazione formativa e lavorativa di persone con handicap cognitivo. Esistono una serie di provvedimenti che concernono l'orientamento alla formazione professionale, che la agevolano, che sostengono l'assunzione di tali soggetti ed inoltre vi sono continui sforzi per creare una „qualifica“ professionale per persone con difficoltà di apprendimento⁶.

La Ripartizione per la Formazione professionale tedesca e ladina si è già impegnata ripetutamente nello sviluppo di qualifiche parziali, come previste da anni nella Legge per la formazione professionale e nel Piano pluriennale della formazione professionale 2002-2006, fallendo però ripetutamente a causa dell'incapacità dei protagonisti di raggiungere un accordo. Uno dei punti di disaccordo è stata la regolamentazione di queste professioni nel contratto collettivo di lavoro, soprattutto il loro inquadramento. Anche la Ripartizione per la formazione professionale italiana si è adoperata per lo sviluppo di qualifiche parziali, offrendo corsi individualizzati di qualificazione, concepiti come corsi a tempo pieno con esame finale davanti ad una regolare commissione esaminatrice. Tuttavia quasi nessuno ha seguito questo tipo di percorso, non da ultimo a causa della sua scarsa capacità di collocare gli interessati sul mercato del lavoro.

Un importante sviluppo è stato segnato nel 2003 dall'introduzione della cosiddetta „Descrizione delle competenze“, attraverso la quale apprendisti o studenti che stiano seguendo un regolare percorso scolastico o formativo con un programma formativo individualizzato, possono acquisire crediti formativi individuali, generalmente riconosciuti. Questo tipo di certificazione delle competenze acquisite non garantisce tuttavia né una regolamentazione dell'in-

⁶ Schnock, Brigitte / Borsetto, Marika 2006

quadramento professionale né un posto di lavoro con determinate qualifiche.

La novità più recente relativa al miglioramento dell'integrazione lavorativa delle persone con handicap cognitivo – senza dubbio dovuta anche alla continua pressione esercitata dai rappresentanti dei diversamente abili e dai loro familiari - è rappresentata dalla disciplina prevista della nuova legge sull'apprendistato, che prevede la creazione di nuove professioni per persone con difficoltà di apprendimento e qualifiche parziali riconosciute nell'ambito di un regolare lavoro.

Il nuovo Ordinamento sull'apprendistato ha evidenziato ancora più l'esigenza di migliorare le opportunità formative delle persone con handicap cognitivo. L'atteggiamento dei protagonisti, come ripetutamente dimostrato dalle ricerche effettuate nell'ambito di questo progetto, è tuttavia contrassegnato da gran riserbo e scetticismo: insuccessi e disappunto legati al passato, sembrano in parte paralizzare la volontà e la disponibilità ad intraprendere seriamente dei nuovi tentativi.

Il nuovo Ordinamento dell'apprendistato non deve però rimanere solamente sulla carta. Se in un primo momento la creazione del quadro giuridico riservato ai modelli di qualifica professionale per le persone con difficoltà di apprendimento può placare gli animi, ciò da solo non basta a cambiare la realtà. Il nuovo Ordinamento dell'apprendistato deve essere inteso come un invito rivolto a tutti gli importanti protagonisti di questo processo ad adoperarsi nuovamente e seriamente affinché la situazione formativa dei giovani con handicap cognitivo migliori e vengano raggiunte soluzioni costruttive⁷ dopo annosi sacrifici, così come avviene nei Paesi confinanti. Presunte limitazioni, impossibilità e contrasti negli orientamenti devono essere superati da ciò che è realizzabile, ricorrendo a compromessi ed iniziative coraggiose. Tutti i protagonisti devono essere disponibili a comunicare, ad essere flessibili, ad impegnarsi, a voler seriamente intervenire anche a favore di un „gruppo marginale“, quantitativamente ristretto e di poco prestigio della società altoatesina. In vista dell'attuazione della nuova regolamentazione prevista dall'Ordinamento dell'apprendistato, l'amministrazione provinciale ed i partner sociali dovranno far fronte alle seguenti „sfide“:

- La nuova regolamentazione deve essere intesa dagli uffici responsabili (partner sociali, Formazione professionale) come un

⁷ Schnock, Brigitte (1) 2006

serio invito ad adoperarsi affinché, in un prossimo futuro, vengano concepite nuove professioni o qualifiche parziali.

- Tutti i protagonisti coinvolti saranno tenuti ad intraprendere nuovi percorsi sia dal punto di vista contenutistico che concettuale, a dimostrare creatività, flessibilità e disponibilità ai compromessi.
- Il fallimento dei tentativi di introdurre qualifiche parziali non deve impedire di continuare a seguire questo progetto formativo, e di trarre insegnamento dalle esperienze del passato.
- In questo contesto è di fondamentale importanza che anche presso i partner sociali, le associazioni economiche ed i sindacati, siano presenti operatori del settore ben informati ed impegnati, che facciano proprio il tema dell'“Inserimento professionale di persone con handicap cognitivo” e che affrontino lo sviluppo di nuove professioni e qualifiche parziali.
- Un'associazione datoriale o un gruppo di aziende potrebbe muoversi a livello di progetto pilota e, all'interno di un piccolo gruppo di datori di lavoro, sviluppare e sperimentare un modello di qualifiche per un determinato settore professionale (per esempio l'ufficio) in sinergia con i sindacati e la Formazione professionale, fungendo da precursore o parametro per ulteriori percorsi formativi.

2.2 “Nuove professioni” e qualifiche parziali: quali caratteristiche potrebbero avere?

Il nuovo Ordinamento dell'apprendistato crea i presupposti giuridici per due tipi di formazione: la formazione nell'ambito di nuove professioni con uno specifico profilo professionale e le qualifiche parziali, che attualmente vengono promosse come modelli formativi per giovani con difficoltà di apprendimento⁸ in Svizzera e in Austria. Per l'Alto Adige entrambi i modelli rappresentano delle tipologie formative praticabili: le nuove professioni potrebbero essere concepite sotto forma di percorsi formativi innovativi all'interno di nuovi ambiti d'attività, ad esempio come combinazione del tutto nuova di un insieme di competenze che riscontrano una particolare richiesta sul mercato del lavoro. Le qualifiche parziali rappresenterebbero invece una variante della formazione professionale, che fa riferimento a professioni già esistenti, caratterizzate da un minore apporto teorico o con la possibilità di essere apprese „in singole parti“.

⁸ Schnock, Brigitte (1) 2006

Nell'ambito di questo progetto si è discusso ripetutamente ad es. della figura "dell'animatore" nelle case di riposo, che intrattiene ed assiste gli anziani ed assume quei compiti, per i quali il personale geriatrico ha sempre meno tempo. Altri campi di attività, che gli esperti intervistati hanno valutato come molto promettenti, sempre nell'ambito delle nuove professioni o qualifiche parziali, sono i seguenti: assistenza infantile, ristorazione/refezione, istituti/ostelli della gioventù, economia domestica nel senso più lato, amministrazione, magazzini, serre/vivai/aziende forestali e cura degli animali/pensioni per animali.

Al di là del chiarimento dei problemi contenutistici dei nuovi modelli di qualifica, agli attori responsabili, primi fra tutti le Ripartizioni per la formazione professionale e le parti sociali, spetterà il compito di adottare importanti decisioni sulla configurazione concettuale delle nuove professioni o delle qualifiche parziali: ciò significa la necessità di definire appropriatamente la forma ed i percorsi delle qualifiche professionali. Nella creazione di nuovi modelli formativi si consiglia quanto segue:

- Per le nuove professioni o qualifiche parziali si raccomanda una definizione dei profili professionali molto ampia, che lasci molto spazio d'azione sia ai diversamente abili in relazione alle proprie capacità ed al proprio talento, sia ai futuri datori di lavoro nell'ottica dell'impiego di questi collaboratori. Un alto grado di individualizzazione dei percorsi formativi dovrebbe inoltre tener conto dei requisiti del gruppo a cui si rivolge.
- In questo contesto, sarebbe ipotizzabile un modello formativo che trasmetta un'ampia formazione di base („qualifica di base“) in diversi ambiti professionali o professioni, con la possibilità di scegliere determinati ambiti formativi che costituiscono il fulcro del percorso formativo stesso, a seconda delle possibilità e degli interessi individuali. Oltre alla qualifica di base si potrebbe acquisire una specializzazione che abiliti eventualmente il passaggio ad una formazione professionale regolare.
- Per quanto riguarda l'individuazione del gruppo di destinatari delle nuove professioni o qualifiche parziali, sarà necessario limitarlo sia „verso il basso“ che „verso l'alto“: i nuovi modelli di qualifica non saranno indicati né per i ragazzi con gravi handicap cognitivi né per i ragazzi privi di handicap cognitivi, che si trovano in una condizione momentanea di calo di stimoli e di rendimento.

- Tuttavia sarà necessario chiarire dove inizia una difficoltà di apprendimento che giustifichi un particolare bisogno di sostegno. Bisognerà discutere fino a che punto ad es. l'invalidità civile e l'idoneità al lavoro, intese nel senso odierno, possano essere requisiti necessari all'accesso ai corsi di formazione delle nuove professioni o qualifiche parziali. Attualmente, infatti, il servizio di inserimento lavorativo si basa proprio su questi criteri, e così numerosi ragazzi bisognosi di supporto non vengono intercettati dalla rete di iniziative di sostegno.
- „Gli esami finali di qualifica“, da prevedere per le nuove professioni o qualifiche parziali, dovrebbero essere inseriti nell'attuale sistema generale di conclusione dei percorsi formativi (esami finali regolari, descrizione delle competenze): ciò significa che le offerte formative dovrebbero essere disciplinate in modo da rispettare un ordine gerarchico e allo stesso tempo garantire permeabilità.
- Di fronte ai vincoli giuridici ed alle condizioni-quadro sarà necessaria un'intensa attività di ricerca a cura degli esperti, al fine di chiarire se è possibile regolamentare i nuovi profili professionali a livello di contratto collettivo nazionale e/o territoriale, oppure, nel caso ciò non fosse possibile, al fine di individuare forme particolari di disciplina dell'inquadramento e della retribuzione di tali soggetti.
- A questo punto bisognerà chiarire quali requisiti debba avere l'„inquadramento“, partendo dal presupposto che il rendimento del lavoratore sia basso e discontinuo. A tale scopo bisogna chiarire fino a che punto, ad esempio, la pubblica amministrazione debba sostenere delle compensazioni per garantire un reddito sicuro, oppure fino a che punto ci si possa aspettare o si possa ottenere che i lavoratori interessati e le loro famiglie accettino una diminuzione del reddito nel caso di riduzione della capacità lavorativa.
- Malgrado gli sforzi rivolti alla creazione di nuovi modelli formativi per giovani con handicap cognitivo, si dovrebbe cercare di rafforzare la fiducia nella funzionalità e nell'idoneità dei provvedimenti e strumenti esistenti.
- A questo proposito sarebbe importante valutare o almeno osservare sistematicamente gli effetti che i percorsi formativi esistenti hanno prodotto sulle opportunità di lavoro di tali giovani e conoscere le percentuali dei diplomati che hanno trovato un'occupazione, con l'obiettivo di capire dove sono stati rag-

giunti dei successi e dov'è invece necessario modificare e sviluppare ulteriormente l'esistente.

3 Formazione e occupazione di persone con handicap cognitivo – situazione attuale e misure per lo sviluppo futuro

In Alto Adige la situazione sul mercato del lavoro e la situazione occupazionale di persone con handicap cognitivo è tutt'altro che ottimale. Il passaggio al mondo del lavoro dimostra di essere il grande „punto di rottura“ nella biografia di una persona. Si presume che la creazione di “nuove professioni o qualifiche parziali” servirà al massimo ad attutire parzialmente i problemi dell’inserimento lavorativo, posto che si riesca a farlo. Molti fattori fanno ritenere che una molteplicità di problemi strutturali – nella fase della formazione professionale, ma in particolare nella fase di accesso al mondo del lavoro – siano corresponsabili dell’infelice situazione lavorativa delle persone con difficoltà di apprendimento. Per questo è necessario analizzare criticamente l’intero sistema degli sforzi di integrazione e lo sviluppo delle condizioni quadro del sostegno formativo e occupazionale, e ciò a) al fine di aumentare le probabilità di successo delle misure di sostegno esistenti e b) per garantire l’efficacia di nuovi modelli formativi.

Che cosa succede ai ragazzi con difficoltà di apprendimento durante la formazione scolastica e professionale e più tardi quando entrano nel mercato del lavoro? Di quali sistemi di sostegno potranno avvalersi?

3.1 Il sistema di formazione professionale

In Alto Adige il sistema di sostegno precoce, di supporto e di accompagnamento di bambini e ragazzi con deficit di rendimento all’interno della scuola dell’obbligo, ha raggiunto un alto livello. Secondo gli esperti, nella scuola dell’obbligo il loro inserimento normalmente riesce grazie alla disponibilità di insegnanti di sostegno ed ai programmi di facilitazione e supporto consolidati (descrizione/diagnosi funzionale, piano formativo individualizzato, valutazione differenziata). Rafforzati dal diritto soggettivo assoluto di poter scegliere liberamente come proseguire il proprio percorso formativo, se scolastico o professionale, il periodo di scuola dell’obbligo crea, evidentemente, l’aspettativa di un inserimento altrettanto positivo sia nei percorsi formativi sia nel mondo lavorativo.

Non di rado quest’aspettativa viene delusa. Talvolta la situazione si fa difficile già nella fase della formazione, che fino ad ora i ragaz-

zi con difficoltà di apprendimento hanno assolto soprattutto presso le scuole a tempo pieno: le scuole professionali e quelle triennali ad indirizzo tecnico-professionale sono quindi ben lontane dal raggiungere lo stesso livello di insegnanti di sostegno della scuola dell'obbligo e dei licei. Allo stesso tempo però sempre più persone frequentano questo tipo di scuole - non da ultimo a causa dell'innalzamento dell'età della scuola dell'obbligo e del minore richiamo di percorsi come quello dell'apprendistato. La scarsa disponibilità di insegnanti di sostegno all'interno delle scuole professionali ricade quindi spesso sui ragazzi bisognosi di assistenza.

Inoltre pare che sempre più spesso i ragazzi che frequentano le scuole professionali si sentano valutati in modo sbagliato, soprattutto nel senso di una sopravvalutazione delle loro capacità⁹. Sembra che ci siano infatti dei casi, nei quali i genitori stessi debbano condurre delle vere e proprie battaglie per ottenere misure di sostegno per i propri figli, ossia programmi formativi ridotti o accompagnamento da parte di un insegnante di sostegno. La critica dei genitori è rivolta anche al servizio psicologico che redige il piano pedagogico individualizzato insieme al consiglio di classe ed ai genitori. A detta di quest'ultimi il contatto personale con i ragazzi coinvolti è insufficiente per valutare adeguatamente le loro capacità ed i loro interessi.

Bisogna quindi perdere in considerazione le seguenti misure per un ulteriore sviluppo del sistema di formazione professionale:

- Intensificare il lavoro di informazione dei ragazzi interessati e delle loro famiglie sui diversi interventi di sostegno, servizi di assistenza e possibilità formative dei ragazzi con handicap cognitivo, per esempio attraverso lo sviluppo di un'attività di informazione e consulenza che si avvicini in modo attivo e mirato ad un certo tipo di utenza.
- Aumentare il rapporto insegnanti di sostegno-studenti all'interno delle scuole professionali analogamente a quanto avviene nei licei e nella scuola dell'obbligo.
- Accompagnare nonché assistere maggiormente gli studenti con difficoltà di apprendimento, avendo cura di orientarsi secondo i loro bisogni e secondo la loro individualità, per esempio attraverso il servizio psicologico, intensificando e rendendo più immediata la collaborazione con i ragazzi e le loro famiglie.

⁹ Borsetto, Marika 2006

- Sfruttare l'accompagnamento generale previsto e gli strumenti come i tutor ed il portfolio, in particolare per ragazzi con difficoltà di apprendimento.
- Ancorare il tema della „difficoltà di apprendimento“ nella scuola professionale ed in quella triennale ad indirizzo tecnico-professionale, elaborare o sviluppare speciali progetti didattici per questo gruppo di studenti, sostenere l'aggiornamento dell'intero corpo docente.
- Sostenere la formazione duale di ragazzi con handicap cognitivo secondo il nuovo Ordinamento dell'apprendistato. Ciò presuppone necessariamente anche uno sviluppo di misure di sostegno e di accompagnamento, che dovranno interessare gli apprendisti sia nelle scuole professionali sia nelle aziende.
- Chiarire chi nell'ambito formativo aziendale, che riteniamo registrerà un netto aumento, si assumerà il compito di offrire consulenza ed accompagnare i ragazzi e le aziende. Per assumere questo compito, gli uffici di coordinamento delle Ripartizioni per la formazione professionale avrebbero assolutamente bisogno di maggior personale.

3.2 Il passaggio al mondo professionale

La fase di passaggio al mercato del lavoro può essere ancora più difficoltosa del periodo di formazione scolastica e, spesso, si rivela essere un „punto di rottura“ vero e proprio nella biografia formativa e lavorativa dei ragazzi con handicap cognitivo¹⁰. Delusi e frustrati sono non soltanto i ragazzi stessi ed i loro genitori, ma anche i collaboratori dei servizi e degli uffici, che fanno il possibile, ma che troppo spesso vedono fallire i loro tentativi a causa delle infelici condizioni-quadro.

3.2.1 L'inserimento professionale

Il servizio di inserimento lavorativo dell'Ufficio del Lavoro è il principale coordinatore dell'inserimento di persone con handicap cognitivo. Per le fasce di utenza emarginate, tra queste anche le persone con handicap cognitivo, rappresenta il (solo) punto d'incontro col mercato del lavoro. Le prescrizioni legislative limitano tuttavia il suo target di utenti a quelle persone con descrizione o diagnosi funzionale, che abbiano diritto al „collocamento obbligatorio“. Rimangono quindi esclusi tutti coloro la cui invalidità è inferiore al 45%, oppure coloro che per paura di penalizzazioni

¹⁰ Borsetto, Marika 2006; Schnock, Brigitte (2) 2006

preferiscono rinunciare all'attestazione della loro invalidità. Inoltre il servizio di inserimento lavorativo può attivarsi solo nel caso l'azienda sanitaria competente abbia certificato l'idoneità al lavoro. E' evidente che non tutti i soggetti che necessitano di particolare accompagnamento al mondo del lavoro, possono usufruire del sostegno di tale servizio.

Le possibilità del servizio di inserimento lavorativo risultano limitate anche sotto un altro profilo: secondo i dati forniti dal servizio di Bolzano, riesce a trovare un regolare posto di lavoro solamente ad un terzo dei richiedenti. Ciò dipende da un lato da un'insufficiente disponibilità dei datori di lavoro sia pubblici che privati ad impiegare persone con difficoltà di apprendimento, e dall'altra dal fatto che molti giovani con handicap cognitivo non possiedono le competenze cognitive e sociali necessarie ad ottenere un regolare posto di lavoro. Quest'analisi del servizio in parola si scontra tuttora spesso con gli interessati ed i loro genitori: come i casi di studio dimostrano, i genitori si sentono spesso fraintesi ed i ragazzi si sentono valutati in modo inappropriato, ossia vengono sottovalutate le loro capacità e le loro aspirazioni professionali. Si sentono inoltre insufficientemente sostenuti da tale servizio e non di rado scoraggiati nei propri piani e prospettive future¹¹.

A volte quindi sono le famiglie stesse ad essere costrette a mettersi in moto: i genitori prendono contatto con le aziende delle vicinanze ed insistono per trovare un'occupazione o un'opportunità formativa ai propri figli.¹² Sfruttando la rete di conoscenze, a volte le famiglie hanno successo e riescono a trovare un impiego per i propri figli con difficoltà di apprendimento. Particolarmente deludenti sono le situazioni in cui prescrizioni burocratiche impediscono il rapporto di lavoro auspicato sia dal lavoratore sia dal datore di lavoro.

Indubbiamente è molto difficile che le persone con handicap cognitivo ottengano un lavoro, tuttavia vi sono dei netti segnali che indicano come siano possibili delle misure con le quali ridurre il "punto di frattura" tra scuola ed occupazione oppure tra formazione e lavoro, come ad es.:

- **Sostenere e sviluppare ulteriormente il servizio d'integrazione al lavoro per aumentare la sua efficienza, ad es.:**
 - **umentandone il personale, dato che si tratta dell'unico centro di consulenza e collocamento di persone con handicap cognitivo; ciò al fine di intensificare l'assistenza, evitare**

¹¹ Borsetto, Marika 2006

¹² Borsetto, Marika 2006

tempi d'attesa e aumentare il numero dei collocamenti con esito positivo

- sostenendo tale servizio nell'imporre ai datori di lavoro pubblici e privati di assumersi la loro responsabilità in materia di assunzione obbligatoria di persone diversamente abili, rafforzando i controlli ed eventualmente rendendo più severe le regolamentazioni giuridiche.
- Mettere maggiormente in rete i diversi protagonisti del processo di consulenza ed accompagnamento sotto il profilo istituzionale (Formazione professionale, scuola, servizio psicologico, integrazione lavorativa, interessati e loro famiglie) con la creazione di un gruppo di accompagnamento individualizzato e/o
- Creare la figura di un "tutor dei profili professionali" o di un "case manager" in vista del fatto che la fase di accompagnamento di tutti i protagonisti del processo verrà intensificata nei punti di interfaccia ed in tutti i passaggi (scuola-formazione formazione-lavoro); tale figura sarà complementare al servizio di integrazione al lavoro e possiederà responsabilità e competenze sovraordinate. Il "case manager" potrebbe essere responsabile anche di quelli che non ricadono nella sfera di competenza del servizio di integrazione al lavoro, ma che necessitano di assistenza. Rimane da chiarire dove debba essere insediato il "case manager" dal punto di vista organizzativo, ma sostanzialmente si dovrebbe trattare di una questione politica
- Garantire un sistema di accompagnamento e supporto (lungo tutto l'arco della vita) riservato ai lavoratori con handicap cognitivo (ed ai loro datori di lavoro), che vada al di là della fase diretta di entrata nel mondo lavorativo.
- Deburocratizzare i provvedimenti ed i processi durante l'inserimento lavorativo; debbono essere rivisti i requisiti e le regolamentazioni per l'assunzione e alleggeriti laddove essi costituiscono inutili ostacoli ed impedimenti.
- sostenendo le autoiniziative dei giovani e delle loro famiglie nell'entrata nella vita lavorativa e non ostacolando con formalità alle quali si può benissimo rinunciare (ad es. graduatorie);
- creando nuove soluzioni creative ed inusuali grazie ad una maggiore flessibilità dei servizi.

- Proseguire nell'ulteriore evoluzione del progetto di accompagnamento: devono essere garantite l'assistenza individuale ed il confronto personale con gli interessati ed i loro desideri. Bisogna privilegiare l'interesse per il singolo caso (ogni caso rappresenta un caso a sé) rispetto alle regolamentazioni formali.
- Garantire pari opportunità di collocamento a tutti gli interessati. Un'integrazione positiva non può dipendere dal "polverone" suscitato dalla famiglia.

3.2.2 Convenzione di affidamento

Spesso l'integrazione lavorativa dei giovani con handicap cognitivo avviene mediante il servizio di inserimento lavorativo, che stipula le cosiddette convenzioni di affidamento. Originariamente erano pensate come una fase preparatoria ad un'assunzione, e quindi limitate nel tempo; nella pratica accade tuttavia che spesso vengono rinnovate ripetutamente e vi sono addirittura delle persone che per 10 anni lavorano con questo tipo di convenzione, senza prospettive di un'assunzione fissa, tutela previdenziale e senza un vero futuro professionale. Ciononostante, attualmente nell'area di Bolzano ben 50 persone attendono di poter fruire di una simile possibilità. Le carenze di personale di tale servizio obbligano a stipulare nuove convenzioni di affidamento solo dopo che quelle in essere sono scadute.

Tutto ciò preoccupa notevolmente sia gli interessati che le loro famiglie; essi auspicano che un numero maggiore di convenzioni di affidamento venga trasformato in contratti lavorativi. Sullo sfondo di tali circostanze, sarebbero consigliabili le seguenti misure:

- Limitare effettivamente la durata delle convenzioni di affidamento con il serio obiettivo di una "assunzione fissa", intensificando la collaborazione con i datori di lavoro;
- concepire nuove forme di convenzioni di affidamento o altri modelli occupazionali accompagnati da misure di supporto sul lungo periodo, che permettano migliori opportunità di guadagno e una vecchiaia decorosa;
- aumentare il numero dei collocamenti con convenzioni in affidamento a tempo determinato, creando un numero maggiore di posti legati ai relativi progetti d'inserimento lavorativo;
- acquisire diritti previdenziali e pensionistici con la convenzione di affidamento.

3.3 Atteggiamento dei datori di lavoro

Se le nuove professioni e le qualifiche parziali ai sensi della nuova Legge sull'apprendistato dovessero avere successo, al di là di tutte le misure di promozione dell'integrazione lavorativa, sarà necessaria soprattutto la disponibilità dei datori di lavoro ad aprirsi anche nei confronti di collaboratori con handicap cognitivo, o meglio alla loro formazione ed occupazione.

Secondo gli esperti, già da 5-10 anni i datori di lavoro privati e pubblici altoatesini mostrano sempre più cautela in merito; infatti la disponibilità ad impiegare gruppi di persone che sul lavoro hanno delle prestazioni limitate e magari causano maggiori costi o richiedono maggiore impegno, è nettamente diminuita. Pare che anche in Alto Adige la maggiore attenzione al rapporto costi-benefici abbia a che fare più con la stagnazione economica e con la crescente perdita di posti di lavoro degli ultimi anni, che con il semplice livello cognitivo e manuale richiesto. Inoltre i datori di lavoro fanno apertamente presente che, considerando l'essenza e la funzione dell'economia, essa persegue altri obiettivi rispetto all'impegno per le fasce di popolazione emarginate.

I diversamente abili non rientrano in una società orientata alle prestazioni, non rispondono alle sue necessità di disporre di lavoratori ideali, che devono essere altamente qualificati, autonomi, capaci di lavorare in gruppo nonché flessibili. Ciò vale maggiormente per le persone con handicap cognitivo rispetto a quelle con handicap fisico, alle quali chi si è abituati maggiormente e la cui integrazione lavorativa viene comunemente considerata più semplice, meglio prevedibile e calcolabile. Nell'amministrazione pubblica, inoltre, gli organici, i titoli di studio ed i concorsi peggiorano le possibilità occupazionali regolari delle persone con handicap cognitivo.

L'impegno per le persone diversamente abili non è solo una questione di responsabilità sociale, bensì un dovere: le aziende private e gli enti pubblici che hanno un certo numero di collaboratori, sono tenuti per legge ad assumere persone appartenenti alle categorie protette oppure a versare un contributo compensativo. Molte aziende private ed amministrazioni paiono però non prendere molto sul serio quest'obbligo ed i controlli e le sanzioni spesso vengano gestiti molto timidamente.

Un miglioramento dell'integrazione lavorativa delle persone con handicap cognitivo presuppone pertanto una diversa cultura economico-imprenditoriale, con maggiori obblighi nei confronti dei più deboli e dei diversamente abili. Tale cultura deve favorire un diverso approccio verso le potenzialità dei collaboratori, ricono-

scendo ad esempio anche delle abilità non certificate, talenti, particolari tratti della personalità ecc., rendendoli fruibili ¹³.

Dall'altro appare però imprescindibile informare ampiamente i datori di lavoro, siano essi soggetti privati o pubblici, sulle difficoltà con le quali si confrontano le persone con difficoltà di apprendimento quando tentano di inserirsi nel mondo lavorativo. L'attività informativa deve riguardare anche i casi positivi di integrazione lavorativa che hanno interessato persone con handicap cognitivo, le metodologie concrete di integrazione lavorativa di un giovane con difficoltà di apprendimento e le sfide che ne risultano per datori di lavoro e colleghi, ma anche l'arricchimento di un gruppo e di un'azienda proprio grazie a questi collaboratori, la crescita dell'immagine dell'azienda che ne può derivare ecc...

Sarà tuttavia irrinunciabile che le aziende e le amministrazioni che formano od occupano persone con handicap cognitivo, possano beneficiare di un ampio sistema di sostegno e tutoring, il quale incoraggi, motivi e metta in grado i datori di lavoro di instaurare rapporti formativi e lavorativi inusuali.

In questo contesto, vengono riposte le seguenti attese nei datori di lavoro:

- siano disponibili ad assumere una responsabilità sociale nei confronti dei lavoratori con minori capacità prestazionali, vista la situazione economica ancora florida;
- abbiano una coerente percezione che le aziende private e pubbliche sono obbligate ad assumere lavoratori diversamente abili, senza che venga esercitata una pressione (sanzionatoria) esterna;
- insedino un incaricato, una funzione di esperti denominata „Integrazione lavorativa di persone con handicap cognitivo“ presso le associazioni datoriali con il compito di sensibilizzare ed informare i loro associati e le aziende su queste tematiche e di pubblicizzare una maggiore occupazione delle persone con handicap cognitivo all'interno del mondo economico, sollecitando una nuova cultura imprenditoriale ed un rispetto per le persone socialmente emarginate o con handicap;
- promuovano la creazione di posti lavorativi e formativi complementari all'interno dell'economia privata e delle cooperative sociali, che vengano occupati da persone con handicap cognitivo.

¹³ ad es. nell'ambito del progetto „Diversity management“, che ottiene una crescente attenzione nel settore dello sviluppo del personale e dei rapporti di lavoro regolari; cfr. Pircher, Erika 2006

Anche la pubblica amministrazione e la politica possono adoperarsi affinché i datori di lavoro siano più ricettivi alle istanze delle persone con difficoltà di apprendimento:

- richiamando al proprio dovere i datori di lavoro privati e pubblici (anche **con** sgravi finanziari) di assumere obbligatoriamente persone diversamente abili, a prescindere dall'onere amministrativo ad esso connesso o alla resistenza;
- incrementando il fascino delle assunzioni obbligatorie di persone con handicap cognitivo attraverso l'ampliamento delle misure di sostegno e di accompagnamento, gli incentivi finanziari ecc.;
- potenziando le pari opportunità di assunzione obbligatoria di persone con handicap cognitivo rispetto a quelle con handicap fisico grazie a regolamentazioni adeguate; appellandosi chiaramente alla responsabilità sociale del mondo economico nei confronti dei lavoratori con minori capacità lavorative e stipulando accordi con il mondo economico che mirino ad un aumento delle assunzioni stabili delle persone con handicap cognitivo;
- potenziando il sistema di sostegno ed accompagnamento alla formazione ed alla regolare occupazione di persone con handicap cognitivo, anche mediante un incremento del sostegno economico ai datori di lavoro (sgravi fiscali, contributi per la retribuzione dei collaboratori diversamente abili o del collaboratore coach, incentivi al gruppo che accompagna il percorso dell'interessato ecc.); ciò renderebbe maggiormente appetibile anche la trasformazione di convenzioni di affidamento in rapporti regolari;
- Informando e offrendo consulenza ai datori di lavoro privati e pubblici sulle problematiche relative alla formazione ed occupazione di persone con handicap cognitivo, ossia:
 - intensificando la consulenza e coaching dei datori di lavoro (e degli occupati) sia durante il processo di entrata nel mondo lavorativo sia nel corso dell'attività lavorativa; ciò avverrà con l'ampliamento dei servizi esistenti oppure mediante nuove figure di accompagnamento individualizzato/centri di consulenza che dovranno essere creati (ad es. presso le associazioni datoriali);
 - fornendo consulenza e coaching ai datori di lavoro (ed alle persone con handicap cognitivo) durante la formazione nelle nuove professioni o qualifiche parziali: ciò avverrà attraverso

l'ampliamento di servizi esistenti oppure mediante nuove figure di accompagnamento individualizzato/centri di consulenza che dovranno essere creati (ad es. presso le associazioni datoriali);

- predisponendo un pacchetto informativo/manuale sullo svolgimento della formazione o l'assunzione di una persona con handicap cognitivo che tratti le seguenti tematiche: regolamentazione giuridica, metodologie, programma temporale, costi, incentivi economici, competenze/interlocutori/ accompagnamento individualizzato esterno, campi professionali/settore d'impiego, organizzazione lavorativa, accompagnamento interno sul posto di lavoro ecc.;
- predisponendo offerte di educazione permanente per i datori di lavoro (ad es. anche nell'ambito di una breve formazione per le aziende formatrici), i dirigenti e tutti i collaboratori, le quali saranno incentrate su questioni relative alla propria autopercezione ed automotivazione rispetto alle persone diversamente abili nonché sulle problematiche relative all'attuazione concreta della formazione o dell'occupazione di persone con handicap cognitivo.

3.4 Aspettative degli interessati

Mentre le casse della pubblica amministrazione si svuotano sempre di più, crescono i timori delle persone con handicap cognitivo e delle loro famiglie circa il loro futuro economico all'interno di una società orientata al rendimento. Questi timori devono essere presi sul serio e devono essere compiuti degli sforzi per diminuire paure e difficoltà.

Bisogna tenere presente che ci sono anche genitori di giovani con handicap cognitivo, che in parte nutrono delle attese troppo elevate rispetto alle offerte di sostegno provenienti dai sistemi di supporto competenti, oppure rispetto alle effettive possibilità scolastiche o professionali dei loro figli. Tali genitori confidano da un lato nei loro figli e dall'altro si preoccupano del loro futuro personale ed economico. Per questo gli interessati e le loro famiglie sono esortati a:

- avere pazienza per quanto attiene lo sviluppo delle misure di sostegno e di integrazione di giovani ed adulti con difficoltà di apprendimento, anche dopo il notevole successo della nuova legge sull'ordinamento dell'apprendistato e con le nuove possibilità che si prospettano;

- avere coraggio ad accettare le ridotte opportunità formative e professionali delle persone con handicap cognitivo in un mondo lavorativo sempre più impegnativo e più frenetico; ciò non significa però che bisogna rinunciare a percepire tutte le opportunità ed i diritti offerti;
- limitare le attese per quanto riguarda le possibilità di guadagno ed affidarsi ad una sicurezza economica derivante da una combinazione di sovvenzioni, ad es. anche attraverso la pensione di invalidità, che recentemente è stata maggiormente sganciata dalle entrate derivanti da attività lavorativa.

3.5 Il ruolo della politica e dell'Amministrazione Pubblica

Gli sforzi per migliorare la situazione formativa e lavorativa delle persone con handicap cognitivo saranno inevitabilmente legati ad un notevole impegno ed al coraggio della politica e dell'amministrazione, a ristrutturare ed innovare. Com'è stato dimostrato, saranno necessari **aumenti del personale, una migliore integrazione dei servizi nonché un ulteriore sviluppo dei progetti di consulenza e di sostegno** nei diversi settori, con l'obiettivo di innalzare sensibilmente l'efficienza del sistema di supporto (cfr. capitolo 3.1 e 3.2). Tutto ciò renderà necessario un **maggiore impegno finanziario della pubblica amministrazione**. Lo stesso dicasi per il **potenziamento dei sistemi di incentivazione dei datori di lavoro**, che attraverso un maggiore sostegno finanziario e sgravi economici, devono venir sollecitati ad attivare dei rapporti di lavoro o processi formativi per le persone con difficoltà di apprendimento (3.3).

Inoltre, la politica e l'amministrazione rivestono un ruolo significativo nel **processo di sensibilizzazione e di modifica dell'approccio alla disabilità cognitiva all'interno del mondo lavorativo**; per questo sarà estremamente importante che di fronte a tutti i protagonisti di questo processo venga espressa la ferma volontà di migliorare le loro opportunità lavorative delle persone con handicap cognitivo appartenenti alla società altoatesina, oppure che si richieda con forza tale miglioramento. Rientrano nel processo sopraccitato provvedimenti amministrativi come ad es. **la coerente attuazione ed evoluzione delle convenzioni di affidamento e le assunzioni obbligatorie secondo le forme giuridiche previste** (cfr. capitoli 3.2.2 e 3.3). Si potrebbe ad es. ipotizzare di ampliare i criteri previsti per le „aziende formative certificate“ a favore della formazione di giovani con handicap cognitivi. Nel processo di sensibilizzazio-

ne sarà inoltre necessario **intensificare le informazioni, la consulenza e l'accompagnamento di datori di lavoro pubblici come privati**, che formano oppure occupano persone con difficoltà di apprendimento o che intendano farlo (cfr. capitolo 3.3). Questo compito lungimirante spetta anche alle **associazioni datoriali**, che potrebbero istituire dei centri di riferimento, dei **front desk** (cfr. capitolo 2.1).

Tutto ciò deve essere preceduto da una svolta culturale che interessi l'integrazione nel mondo lavorativo delle persone con handicap cognitivo: **bisogna rompere i tabù, promuovendo una nuova cultura sociale, una nuova cultura imprenditoriale**. A tale scopo possono essere utili le misure politiche ed amministrative sottostanti:

- L'avvio di ampi dibattiti, campagne informative, progetti, concorsi (job Oscar) ecc. presso la pubblica opinione ed alcuni settori della società, come ad es. il mondo economico. Queste campagne e progetti possono essere insediati presso l'amministrazione provinciale, le associazioni, i sindacati, gli istituti di ricerca che si prefiggono di smantellare le inibizioni, insicurezze e paure rispetto alle persone con handicap cognitivo mediante attività informativa e socializzante, dato che si tratta di nostri prossimi e collaboratori. Tali campagne e progetti possono inoltre evidenziare la qualità di una società in grado di integrare le fasce socialmente emarginate e di sviluppare delle soluzioni concrete su come migliorare l'integrazione sociale e lavorativa di persone con difficoltà di apprendimento.
- La previsione di un organo particolare che, all'interno di un ampio gruppo di esperti, porti avanti ed accompagni lo sviluppo e l'attuazione di nuovi progetti formativi per i giovani con difficoltà di apprendimento, alla luce della nuova regolamentazione prevista dalla legge provinciale sull'apprendistato del 2006. Il pericolo che risentimento e frustrazioni possano insabbiare il progetto, è reale; si può però evitarlo, se a livello politico oppure ad alto livello amministrativo i protagonisti in grado di influenzare questo processo si prefiggono di realizzare un simile progetto (cfr. capitolo 2.1).
- L'intensificazione della collaborazione e l'assunzione di responsabilità da parte del mondo economico e delle associazioni datoriali nonché da parte dei sindacati, dai quali sostanzialmente dipendono la creazione e l'attuazione di nuovi modelli formativi nonché le opportunità lavorative delle persone con handicap cognitivo.

- La percezione della funzione modello della pubblica amministrazione, quale datore di lavoro di persone con handicap cognitivo, che attua assunzioni regolari nell'ambito delle assunzioni obbligatorie e del progetto "PLUS+35".
- Predisposizione di un'analisi costi-benefici per diversi modelli assistenziali riservati a persone con handicap cognitivo, tenendo presente anche l'incentivazione economica dell'attività lavorativa sul libero mercato del lavoro.
- Considerazione del gruppo di destinatari delle misure, ossia le persone con handicap cognitivo, come gruppo di utenti che debbono essere particolarmente assistiti all'interno Piano sull'occupazione 2007-2013 della Giunta provinciale di Bolzano
- Prosecuzione di progetti-pilota come lo „SPAGAT“ con l'assunzione di regole, per lo meno nelle parti che si sono dimostrate particolarmente consolidate nella provincia di Bolzano, nonché sperimentazione di ulteriori progetti innovativi di integrazione lavorativa a livello provinciale nell'ottica della loro fruibilità; inoltre valutazione del progetto innovativo PLUS+35.
- Istituzionalizzazione di incontri di tutti i protagonisti che offrono consulenza e che accompagnano i giovani con handicap cognitivo ed i loro familiari all'interno del mondo scolastico, formativo e nel processo di inserimento lavorativo, tra essi anche gli insegnanti di sostegno, i rappresentanti dei centri di coordinamento per l'integrazione delle Ripartizioni della formazione professionale, i rappresentanti del servizio di inserimento lavorativo e del servizio psicologico. Gli incontri potrebbero servire ad integrare e sintonizzare le attività e misure dei diversi protagonisti, i cui campi di attività spesso non hanno „un'intersezione“ naturale, ad intensificare il flusso informativo e di comunicazioni nonché a sostenere l'analisi dei problemi e l'evoluzione dei progetti con esperti in loco.
- Osservazione sistematica di processi e misure esistenti o appena introdotti, che mirano a promuovere l'integrazione delle persone con un handicap cognitivo, come ad es. un'analisi dei processi che si realizzano nell'interfaccia che interessa il passaggio dalla scuola alla formazione/vita lavorativa, con l'obiettivo di aumentare la trasparenza ed ottenere informazioni affidabili sul funzionamento dei servizi di sostegno nelle loro diverse componenti, nonché di stabilire se esiste la necessità di un'evoluzione o di un miglioramento.

4 Riassunto tabellare dei provvedimenti proposti

<i>Chi?</i>	<i>Quale settore?</i>	<i>Quale misura?</i>
Formazione professionale/Politica	Sviluppo del personale	Aumento numerico degli insegnanti di sostegno nelle scuole professionali e ai corsi di qualificazione professionale
Formazione professionale/Servizio di inserimento lavorativo	Consulenza ed accompagnamento	Intensificazione delle informazioni di giovani con difficoltà di apprendimento e loro famiglie
Formazione professionale/Servizio di inserimento lavorativo /servizio psicologico	Consulenza ed accompagnamento	Maggiore integrazione della Consulenza individualizzata ed accompagnamento
Formazione professionale/Servizio d'inserimento lavorativo	Consulenza ed accompagnamento	Intensificazione della Consulenza ed accompagnamento delle aziende
Formazione professionale	Sensibilizzazione	Ancoraggio del tema „difficoltà di apprendimento”/Ulteriore sviluppo di progetti didattici nella scuola professionale, aggiornamento degli insegnanti
Formazione professionale/Integrazione lavorativa /politica	Sensibilizzazione	Intensificazione della collaborazione con il mondo economico
Formazione professionale/Servizio di inserimento lavorativo	Promozione di nuovi professionisti/qualifiche parziali	Promozione della formazione duale (con nuove professioni/qualifiche parziali)
Formazione professionale/Parti sociali	Promozione di nuovi professionisti/qualifiche parziali	Assunzione di un'iniziativa concreta per la creazione di nuove professioni/qualifiche parziali
Servizio di inserimento lavorativo /Politica	Sviluppo del personale	Aumento del personale del Servizio di inserimento lavorativo
Servizio di inserimento lavorativo /Politica	Provvedimenti amministrativi	Ampliamento dei destinatari a persone con lieve e gravi disabilità
Servizio di inserimento lavorativo	Provvedimenti amministrativi	Effettiva durata limitata delle convenzioni di affidamento, aumento del numero dei collocamenti
Servizio di inserimento lavorativo	Provvedimenti amministrativi	Coerente attuazione delle assunzioni obbligatorie
Servizio di inserimento lavorativo	Provvedimenti amministrativi	Deburocratizzazione del procedimento
Servizio di inserimento lavorativo	Consulenza ed accompagnamento	Maggiore e più intenso accompagnamento individuale dei lavoratori e datori di lavoro
Amministrazione provinciale	Promozione dei progetti	Valutazione di misure esistenti e di nuove misure della promozione dell'integrazione
Amministrazione provinciale/Politica	Promozione dei progetti	Prosecuzione/promozione di progetti pilota (PLUS+35, Spagat ecc...)

Chi?	Quale settore?	Quale misura?
Amministrazione provinciale/ Politica	Finanziamento	Concessione di sovvenzioni ai datori di lavoro
Amministrazione provinciale/ Politica	Consulenza ed accompagnamento	Creazione della figura di un case manager/coach dei profili professionali/manager relazionale
Amministrazione provinciale/ Politica	Consulenza ed accompagnamento	Garanzia di un sistema di accompagnamento lifelong che vada oltre l'entrata nel mondo lavorativo
Amministrazione provinciale/Parti sociali	Promozione di nuovi professionisti/qualifiche parziali	Attuazione di un progetto pilota nuove professioni/qualifiche parziali in ambito ristretto
Amministrazione provinciale	Promozione di nuovi professionisti/qualifiche parziali	Creazione di una funzione di accompagnamento per migliorare la situazione formativa e del mercato del lavoro (ad es. presso la commissione provinciale al lavoro), tra cui anche la creazione di nuove professioni/qualifiche parziali
Amministrazione provinciale	Sensibilizzazione	Pianificazione di costi e benefici per diversi modelli di assistenza
Amministrazione provinciale	Sensibilizzazione	Predisposizione di offerte di aggiornamento per datori di lavoro, dirigenti e collaboratori
Amministrazione provinciale/ Politica	Sensibilizzazione	Avvio di un dibattito pubblico ed ampie campagne informative a livello di esperti di settore e presso la pubblica opinione
Amministrazione provinciale/ Politica	Sensibilizzazione	Appello al mondo economico per un'assunzione di responsabilità ed impegno sociale
Datori di lavoro (privati/pubblici)	Sensibilizzazione/assunzione di responsabilità sociale	Assunzione di responsabilità sociale, percezione degli obblighi senza pressione sanzionatoria
Datori di lavoro, pubblici	Sensibilizzazione/assunzione di responsabilità sociale	percezione della funzione modello (assunzioni obbligatorie, progetto PLUS+35)
Datori di lavoro, pubblici	Sensibilizzazione/assunzione di responsabilità sociale	Creazione di posti aggiuntivi per persone con difficoltà di apprendimento
Associazioni economiche	Sensibilizzazione/assunzione di responsabilità sociale	Istituzione di centri di esperti sul tema della „integrazione professionale di persone con handicap cognitivi“
Associazioni degli interessati	Consulenza ed accompagnamento	Sostegno e incoraggiamento delle famiglie, appello alla pazienza, trasmissione di attese realistiche

5 Bibliografia

Borsetto, Marika: Holprige Wege – Ausgewählte Fallstudien zum schulischen und beruflichen Werdegang geistig beeinträchtigter Jugendlicher (relazione). Workshop „Inserimento professionale di persone con handicap cognitivo: qualifiche parziali, descrizione delle competenze, nuovi profili professionali – di cosa c'è veramente bisogno?“, Colle - Bolzano, novembre 2006

Pircher, Erika: Integration von Personen mit Beeinträchtigung aus der Sicht des Diversity Management (relazione). Workshop „Inserimento professionale di persone con handicap cognitivo: qualifiche parziali, descrizione delle competenze, nuovi profili professionali – di cosa c'è veramente bisogno?“, Colle - Bolzano, novembre 2006

Schnock, Brigitte (1): Neue Berufsbilder für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung. Modul 1b: Ist-Analyse: Schulische und berufliche Integration von Jugendlichen mit geistiger Beeinträchtigung in Österreich, in der Schweiz und in Deutschland. Arbeitsbericht zu einer empirischen Untersuchung, apollis, Bolzano, marzo 2006

Schnock, Brigitte (2): Neue Berufsbilder für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung. Modul 2b: Expertengespräche. Arbeitsbericht zu einer empirischen Untersuchung, apollis, Bolzano, ottobre 2006

Schnock, Brigitte; Borsetto, Marika: Neue Berufsbilder für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung. Modul 1a: Ist-Analyse. Schulische und berufliche Integration von Jugendlichen mit geistiger Beeinträchtigung in Südtirol. Arbeitsbericht zu einer empirischen Untersuchung, apollis, Bolzano, ottobre 2006