



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE**



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



CONSULTA REGIONALE
DELLE ASSOCIAZIONI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E
DELLE LORO FAMIGLIE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA - ODV



104 THE
CAREGIVING
EXPO

8 MAGGIO 2025 PORDENONE
VIALE TREVISO, 1 - SALA BCC
PADIGLIONE 5 BIS/TER
FIERA DI PORDENONE



**CONSOLIDAMENTO E INNOVAZIONE PER L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA
DELLE PERSONE CON DISABILITÀ DEL FRIULI VENEZIA GIULIA
ANCHE ALLA LUCE DELLA L.R.16/2022**

**Il progetto di vita e gli accomodamenti ragionevoli tra
istruzione/educazione e transizione al mondo del lavoro**

Elena Bortolotti



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE

Il passaggio alla vita adulta

La transizione alla vita adulta si accompagna all'obiettivo primario: la conquista della vita indipendente

Due dimensioni:

1. costruire una vita sociale, affettiva
2. entrare nel mondo produttivo



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE

Riferimento internazionale

Convenzione delle Nazioni Unite
sui diritti delle persone con disabilità 2006
art. 27 in materia di lavoro e occupazione

Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000,
stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in
materia di occupazione e di condizioni di lavoro



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE

Riferimento italiano

Decreto Legislativo 3 maggio 2024, n. 62

Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato. (24G00079) (GU Serie Generale n.111 del 14-05-2024)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 30/06/2024

FVG Legge regionale 14 novembre 2022, n. 16

Interventi a favore delle persone con disabilità e riordino dei servizi sociosanitari in materia.

testo vigente dal 01/01/2025



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE

ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE

Partiamo dalla scuola

Si va a scuola per ...?

Apprendere / Socializzare / Relazionare



metodologie didattiche
strumenti compensativi

supporti, tecnologie assistive, strumenti di comunicazione alternativi
che servono a
raggiungere obiettivi, compensando difficoltà, debolezze funzionali
ecc.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE

Letture obiettivi

Apprendimento

Apprendimento lettura
Metodologie
Strategie
Esercizio

Leggere per acquisire informazioni

Lettores umano
Screen reader
Adattamento del testo



FIGURA 4. ALUNNI CON DISABILITÀ CHE HANNO BISOGNO DI AUSILI PER TIPOLOGIA DI AUSILIO.
Anno scolastico 2023-2024. Valori per 100 alunni con disabilità





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE

In presenza di disabilità, il PEI è strumento essenziale per garantire un percorso di apprendimento e socializzazione ponderato e finalizzato alla miglior inclusione possibile

E il Progetto di Vita?

Creare legami tra le conoscenze/capacità/competenze che vengono acquisite nel percorso scolastico attraverso gli strumenti compensativi e i supporti e la possibilità di abitare il mondo adulto
Una prima opportunità nelle scuole secondarie è data dai PCTO



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE**

<https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/03/Alunni-con-disabilita-as-23-24.pdf>

REPORT ISTAT 18 marzo 2025 – L'inclusione scolastica degli alunni con disabilità a.a.2023-2024

Percorsi scuola-lavoro: esperienze in azienda più diffuse al Nord

I “Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento” (PCTO), noti come alternanza scuola-lavoro, nascono per le sole scuole secondarie di secondo grado, con lo scopo di avvicinare la formazione alle competenze e ai requisiti professionali richiesti dal mondo del lavoro. Per gli studenti con disabilità possono rappresentare un'occasione per sviluppare l'autonomia e le competenze lavorative di base e per questo motivo il PCTO è inserito tra i contenuti indispensabili del PEI.

La maggior parte degli alunni con disabilità che frequentano gli ultimi tre anni delle scuole secondarie di secondo grado (87%) ha partecipato al percorso di PCTO, tra questi, il 50% ha preso parte a percorsi in azienda o in cooperativa, mentre il 39% ha seguito un percorso di tipo scolastico, il restante 11% ha frequentato corsi di altro tipo. Il percorso aziendale è più utilizzato nelle scuole del Nord, dove coinvolge il 61% di studenti, quello scolastico è invece più frequente nelle scuole del Mezzogiorno, dove si raggiunge una percentuale del 49% (Figura 8).



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE

E dopo la scuola... il diritto al lavoro

<https://www.orizzontescuola.it/occupazione-persone-con-disabilita-meno-del-52-cosa-succede-nei-principali-paesi-europei/>

6 maggio 2025

Indicatori occupazionali e disuguaglianze

Eurostat - meno del 52% delle persone con disabilità in età lavorativa risulta occupato, contro un tasso superiore al 75% nella popolazione senza disabilità. Le disparità si accentuano ulteriormente nei confronti di donne e giovani.

Il Forum Europeo sulla Disabilità conferma questo divario, individuando tra le cause la persistenza di ostacoli sia strutturali che culturali.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE

Il diritto al lavoro

<https://www.orizzontescuola.it/occupazione-persone-con-disabilita-meno-del-52-cosa-succede-nei-principali-paesi-europei/>

6 maggio 2025

Indicatori occupazionali e disuguaglianze

Italia: transizione lenta e ruolo centrale del Terzo Settore
In Italia, il sistema prevede quote obbligatorie e offre incentivi economici, ma l'efficacia è ostacolata da una debole integrazione tra politiche attive, formazione e collocamento.



Fattori che limitano l'inclusione professionale

Le principali barriere possono essere individuate nei seguenti ambiti:

- barriere fisiche e ambientali nei luoghi di lavoro;
- pregiudizi e stereotipi da parte dei datori di lavoro e colleghi;
- mancanza di accomodamenti ragionevoli, come orari flessibili o tecnologie assistive;
- scarsa intermediazione tra servizi sociali, formazione e mercato del lavoro



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE

Gli accomodamenti ragionevoli

Recente documento (2024) del Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (European Commission)

Link: <https://op.europa.eu/webpub/empl/reasonable-accommodation-at-work/it/>

- Linee Guida
- presentano le migliori pratiche per garantire una sistemazione ragionevole (RA) da parte dei datori di lavoro
- una panoramica delle potenziali misure che possono essere implementate



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE

Gli accomodamenti ragionevoli

Lo scopo di una soluzione ragionevole è consentire alle persone con disabilità di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione, nonché permettere ai dipendenti con disabilità di conseguire gli stessi risultati lavorativi e di avere pari opportunità rispetto ai dipendenti senza disabilità, operando in modo leggermente diverso.

In altre parole, per soluzione ragionevole si intende qualsiasi modifica di un profilo professionale o di un ambiente di lavoro necessaria per consentire a un dipendente con disabilità di svolgere il proprio lavoro



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE

Gli accomodamenti ragionevoli

Misure d supporto

- ✓ Adozione di tecnologie assistive
- ✓ Garantire l'accessibilità digitale
- ✓ Promozione di una comunicazione accessibile
- ✓ Garantire l'accessibilità fisica
- ✓ Promuovere modalità di lavoro flessibili
- ✓ Sensibilizzare in merito alla stigmatizzazione
- ✓ Collaborare con le organizzazioni della società civile
- ✓ Promuovere le reti di sostegno



Gli accomodamenti ragionevoli

Misure tecniche

Apparecchiature per l'adattamento di una postazione di lavoro (tra cui ingranditori di schermo, sedie ergonomiche), ad esempio:

- Software per le persone affette da disabilità visive
- Apparecchiature di comunicazione per le persone con disabilità sensoriali
- Utilizzo di simboli semplici per le persone con disabilità intellettive
- Utilizzo di colori contrastanti nell'ambiente di lavoro per aiutare il personale affetto da disabilità visive a orientarsi
- Utilizzo di piattaforme accessibili per videoconferenze (con conversione del parlato in testo)
- Utilizzo di segnali di allarme visivi per le persone con disabilità uditive (ad esempio per segnalare un'emergenza, il suono del campanello di una porta, una telefonata, l'inizio e la fine della giornata lavorativa)



Gli accomodamenti ragionevoli

Misure organizzative

- Adeguamento dello spazio di lavoro, dei locali e delle attrezzature
- Modifiche fisiche/architettoniche per facilitare l'accesso al luogo di lavoro
- Messa a disposizione di uno spazio silenzioso o di uno spazio di lavoro personale per facilitare la concentrazione
- Offerta dell'opzione del telelavoro
- Assistenza umana, ad esempio un interprete di lingua dei segni, un esperto di codifica della lingua parlata completata, un tutor o un collega
- Adeguamento dell'orario di lavoro, come il lavoro a tempo parziale o un orario di lavoro diverso dal resto del team, ossia un orario personalizzato al quale non si applica una programmazione collettiva
- Pause più frequenti nel corso della giornata lavorativa (ad esempio per i lavoratori diabetici)
- Comunicazioni in un linguaggio semplificato per le persone con disabilità intellettive



Gli accomodamenti ragionevoli

Buone pratiche di attuazione

- Determinazione delle limitazioni funzionali per la descrizione del posto di lavoro nonché del sostegno richiesto
- Attuazione di soluzioni ragionevoli che tengano conto, per quanto possibile, delle esigenze e delle preferenze del dipendente con disabilità
- Monitoraggio dell'efficacia dell'adattamento, apportando gli adeguamenti necessari
- Consultazione di esperti, ad esempio di consulenti per l'inclusione delle persone con disabilità, di professionisti delle risorse umane e di esperti giuridici in materia di diritto del lavoro e dei diritti delle persone con disabilità

1.1 Responsabile di progetto nell'industria farmaceutica, affetta da un disturbo dello spettro autistico

Metodo 1

Paese	Austria
Datore di lavoro	Una società leader dell'industria farmaceutica
Ostacolo per il dipendente	Spettro autistico: necessità di un ambiente idoneo allo svolgimento di compiti ripetitivi che richiedono un'elevata concentrazione e precisione.
Soluzione ragionevole fornita	Un ufficio silenzioso per consentire alla dipendente di lavorare senza interferenze esterne.
Obiettivo	Agevolare la responsabile di progetto nello svolgimento dei suoi compiti di organizzazione e gestione di strutture tecniche, in linea con i suoi punti di forza distintivi.
Beneficio per il datore di lavoro	Facilitando l'attitudine naturale della dipendente a svolgere compiti che richiedono precisione e un approccio meticoloso si ottengono prestazioni lavorative di qualità superiore. L'adattamento previsto, di minore entità, che consiste nel mettere a disposizione della dipendente un ufficio silenzioso, genera un ritorno significativo nell'ambito di un lavoro essenziale e di alta qualità. Dimostra inoltre l'impegno del datore di lavoro a creare un ambiente di lavoro inclusivo, che attiri un bacino di talenti diversificato e che possa favorire lo sviluppo di innovazione, frutto di tale diversità.
Costo	Minimo, poiché la misura prevede la messa a disposizione di un ufficio silenzioso.

1.2 Lavoratore al dettaglio nell'area vendita, affetto da disabilità visiva

Metodo 1

Paese	Austria
Datore di lavoro	Catena di supermercati
Ostacolo per il dipendente	Disabilità visiva
Soluzione ragionevole fornita	Telefono cellulare dotato di un'applicazione di sintesi vocale e di un'applicazione di scansione.
Obiettivo	Consentire al dipendente di svolgere mansioni quali il riassortimento dei prodotti sugli scaffali e la formazione di nuovi dipendenti.
Beneficio per il datore di lavoro	Tramite un piccolo investimento tecnologico, il supermercato non solo garantisce che i compiti siano portati a termine in modo efficiente, ma sfrutta anche la conoscenza approfondita del dipendente sull'ubicazione dei prodotti per formare i nuovi assunti. Ciò migliora la produttività e crea un ambiente di apprendimento per tutti i dipendenti. Il negozio acquisisce inoltre la reputazione di luogo di lavoro inclusivo, attraendo così una clientela diversificata e distinguendosi dai concorrenti.
Costo	Minimo, considerato l'investimento tecnologico non significativo.

4.2 Specialista nel settore informatico con diagnosi di salute mentale

Metodo 4

Paese	Danimarca
Datore di lavoro	Polo di piccole imprese per start-up informatiche
Ostacolo per il dipendente	Diagnosi di salute mentale per una forma di schizofrenia, il che richiede che la lavoratrice abbia un orario di lavoro diverso e che riceva consulenza psicologica durante l'orario di lavoro.
Soluzione ragionevole fornita	Il datore di lavoro consente alla dipendente di lavorare prevalentemente di notte, quando è più produttiva; la soluzione risponde inoltre alla necessità della dipendente di consultare uno psicologo una volta alla settimana durante l'orario di lavoro.
Obiettivo	Consentire alla dipendente di lavorare in modo efficiente in funzione delle sue esigenze individuali, contribuendo nel contempo agli obiettivi del polo di assistere le start-up informatiche.
Beneficio per il datore di lavoro	Il datore di lavoro può contare su una specialista del settore informatico dedita al suo lavoro, il cui orario di lavoro particolare può rappresentare una risorsa per progetti che richiedono un'attenzione continua. Inoltre l'approccio inclusivo costituisce un esempio positivo per le altre imprese del polo, promuovendo una cultura della diversità e dell'accettazione.
Costo	Minimo, dato che si fa appello principalmente alla flessibilità del datore di lavoro per soddisfare le esigenze della dipendente riguardanti l'orario di lavoro e la necessità di un consulto psicologico.



5.3 Dipendenti di un albergo

Metodo 5

Paese	Lituania
Datore di lavoro	Hotel a Vilnius
Ostacolo per il dipendente	Le persone affette da diverse disabilità possono essere limitate nell'eseguire efficacemente tutte le mansioni previste dai ruoli tradizionalmente svolti nel settore alberghiero.
Soluzione ragionevole fornita	Strategia che consiste nella predisposizione di un impiego su misura, che prevede la personalizzazione dei ruoli professionali sulla base di valutazioni individuali per evidenziare le competenze particolari delle persone con disabilità.
Obiettivo	Adattare i ruoli professionali affinché le persone con disabilità possano massimizzare la loro produttività e soddisfazione professionale, promuovendo in tal modo la diversità e l'inclusione sul luogo di lavoro.
Beneficio per il datore di lavoro	Possibilità di avvalersi delle capacità e delle competenze particolari dei dipendenti con disabilità, colmando potenzialmente le lacune nei ruoli o nei compiti che altri dipendenti potrebbero non svolgere in modo ugualmente efficace. Favorire la diversità nei luoghi di lavoro e sottolineare l'impegno del datore di lavoro a favore della responsabilità sociale.
Costo	Da minimo a modesto, considerando che i costi iniziali associati alle valutazioni individuali e alla predisposizione di un impiego su misura sono compensati dai vantaggi derivanti da una migliore copertura dei ruoli specializzati.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE

Grazie per l'attenzione