

# I fattori organizzativi che determinano la possibilità di ottenere un lavoro per i dipendenti con disabilità intellettiva

## Una rassegna della letteratura

Emanuela Zappella

Dottore di Ricerca in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro,  
Università degli Studi di Bergamo

### Sommario

Il lavoro è un'occasione significativa per la crescita delle persone con disabilità intellettiva ma, nonostante le normative, esse formano la categoria di lavoratori che incontra maggiori difficoltà a trovare e mantenere un'occupazione. Questa rassegna della letteratura esamina gli articoli pubblicati negli ultimi venti anni con lo scopo di rispondere al seguente interrogativo: quali fattori organizzativi facilitano l'acquisizione di un posto di lavoro per i dipendenti con disabilità intellettiva? Per rispondere a questa domanda è stata effettuata una ricerca degli articoli più rilevanti pubblicati tra gli anni 1995 e 2014 all'interno dei database *PubMed*, *PsycInfo*, *Embase* e *Web of Science*. Le ricerche sono state analizzate da due ricercatori che hanno lavorato in modo indipendente. I risultati mostrano che i fattori che influenzano le possibilità lavorative dei dipendenti con disabilità possono essere raggruppati in cinque categorie: l'identikit del candidato ideale presente nella mente dei datori di lavoro, la posizione lavorativa e la performance richiesta, la cultura organizzativa e lo stile di leadership, il supporto da parte di un *job coach* e la presenza di sostegni esterni.

### Parole chiave

Disabilità intellettiva, Libero mercato del lavoro, Inclusione, *Supported Employment*, Letteratura scientifica.

### Introduzione

Avere un'occupazione rappresenta un'occasione importante per la crescita delle persone con disabilità intellettiva e contri-

buisce al miglioramento della qualità della loro vita (Holster, 2009; Holwerda et al., 2013). Il lavoro favorisce il raggiungimento dell'autonomia economica e rafforza la percezione di essere responsabili delle proprie

scelte (Li, 1998; Beyer et al., 2010). Inoltre, permette di apprendere e consolidare delle competenze professionali e di migliorare la stima in se stessi. Infine, grazie allo status di lavoratore, avere un'occupazione consente di essere riconosciuti con un ruolo attivo nella società, uscendo dalla condizione di passivi fruitori di servizi decisi da altri (Salkever, 2000; Burge, Ouellette-Kuntz, Light, 2007; Irvine e Lupart, 2008; Cramm et al., 2009; Donnelly et al., 2010; Maulik e Harbour, 2010).

Nonostante tutti questi benefici siano ormai ampiamente riconosciuti, le persone con disabilità (in particolare intellettiva) hanno incontrato grossi problemi a trovare un impiego. Per un lungo periodo, questi soggetti potevano accedere solo a una serie di servizi garantiti in appositi spazi, lontano dagli ambienti lavorativi tradizionali, e la valenza del lavoro era principalmente riabilitativa (Unger, Campbell e McMahon, 2005). Grazie alla mobilitazione promossa principalmente dalle associazioni per i diritti delle persone con disabilità, si è giunti a una serie di normative a livello sia internazionale che nazionale. Nel 2006, l'ONU (Organizzazione delle Nazioni Unite) ha promosso la Convenzione dei diritti delle persone con disabilità, che è stata recepita dall'Italia nel 2009 (Borgnolo, 2009). A livello nazionale, invece, ogni Paese attua differenti forme di accompagnamento al lavoro che vengono riassunte con il termine *Supported Employment*, ovvero l'insieme di tutte le pratiche di supporto per soggetti con disabilità nella ricerca (e poi nel mantenimento) di un'occupazione nel libero mercato del lavoro (Bond et al., 2001). In Italia la legge 12 marzo 1999, n. 68, definita «Norme per il diritto al lavoro dei disabili», disciplina l'esperienza lavorativa delle persone con disabilità. Si tratta di una normativa che impone alle aziende di assumere una percentuale di lavoratori con disabilità proporzionale al numero totale di

dipendenti. Per aiutare i referenti aziendali, la legge offre alle aziende la possibilità di stipulare una convenzione che prevede una serie di supporti sia in fase di selezione del candidato che durante il periodo di prova. Tali servizi sono realizzati in collaborazione con gli enti di formazione che conoscono i lavoratori con disabilità (Montobbio e Navone, 2003; Lascioli, 2006; Angeloni, 2010).

Questi provvedimenti non sembrano essere però sufficienti dato che, a livello internazionale, le percentuali di occupazione dei lavoratori con disabilità intellettiva nei diversi Paesi europei sono piuttosto basse e vanno dal 9% al 40% (Olney e Kennedy, 2001; Yamaki e Fujiura, 2002; Rose et al., 2005; Hall et al., 2007; Paganelli, Canale e Ventura, 2007; Fornes, 2008; Grant, 2008; Kirsh et al., 2009; Luecking, 2011; Lysaght, Cobigo e Hamilton, 2012).

Proprio in virtù di questa situazione, sono numerosi gli studi che hanno indagato l'esperienza lavorativa delle persone con disabilità intellettiva e possono essere riassunti in tre grandi filoni. Il primo indirizzo di indagini ha messo al centro le caratteristiche individuali di questi soggetti. I risultati mostrano che gli elementi particolarmente decisivi nella possibilità di favorire l'acquisizione di un ruolo lavorativo sembrano essere la motivazione, la competenza e l'autodeterminazione (Gouvier, Sytsma-Jordan e Mayville, 2003; Stephens, Collins e Dodder, 2005; Ruggeri-Stevens e Goodwin, 2007; Su et al., 2008; Andrews e Rose, 2010).

Una seconda tradizione di ricerche ha invece posto l'attenzione sui percorsi formativi offerti a questi studenti e, più in particolare, sul passaggio dal mondo della scuola a quello del lavoro. Tutti gli autori hanno ribadito la necessità di pianificare tale passaggio e di garantire le forme di supporto necessarie anche all'interno del luogo di lavoro (Martin, 1995; Wehman et al., 1998; Versnel et al., 2008).

Infine, oltre all'accento sulle caratteristiche individuali e sui percorsi scolastici, altre indagini hanno indagato il ruolo del contesto, definito in modo più generale come ambiente. Rientrano in questo filone tutti gli studi che riguardano l'inclusione delle persone disabili all'interno dei luoghi di lavoro (Rusch et al., 1995; Irvine e Lupart, 2006). Già l'ICF (Classificazione del Funzionamento, della Disabilità e della Salute), nel 2001, ha riconosciuto l'importanza sia dei fattori individuali che di quelli ambientali nella comprensione del funzionamento degli individui (WHO, 2001; 2012). Il Rapporto Mondiale sulla Disabilità ha suggerito la necessità di esplicitare i passaggi che dovrebbero essere intrapresi dai vari *stakeholders* per poter creare un ambiente che supporti le persone con disabilità intellettiva. Lysaght, Cobigo e Hamilton (2012), invece, hanno lavorato sulla possibilità di elencare degli indicatori che definiscano l'inclusione e quelli più frequentemente citati sono stati: la possibilità di ricoprire ruoli sociali, le abilità personali e le caratteristiche dell'ambiente lavorativo. Questi autori hanno anche sottolineato che l'inclusione non può essere vista come una premessa, ma è il risultato di una buona esperienza lavorativa.

*Quali sono i fattori organizzativi che possono favorire l'acquisizione di un'occupazione nel libero mercato del lavoro per i lavoratori con disabilità intellettiva?* Questo è l'interrogativo da cui ha preso avvio questa rassegna, che intende mettere in risalto gli elementi relativi al contesto su cui è possibile intervenire per favorire l'assunzione di questi dipendenti.

Rispondere a questa domanda consente di supportare i datori di lavoro che devono assumere, o hanno appena assunto, un dipendente con disabilità intellettiva. Inoltre, i risultati possono essere utili anche ai servizi che si occupano di sostenere i lavoratori

durante il momento dell'assunzione. Infine, possono trarre beneficio da questo lavoro anche i dipendenti disabili stessi.

## Metodo

### *Criteri di ricerca degli articoli*

Il lavoro di selezione è stato condotto da due ricercatori che hanno lavorato in modo indipendente. Le scelte divergenti sono state discusse e, nel caso di dubbi ulteriori, gli articoli sono stati comunque inclusi nella selezione. È stata condotta una ricerca sistematica della letteratura all'interno dei database *Pubmed*, *PsycInfo*, *Web of Science* e *CINAHL* per individuare gli articoli pubblicati in lingua inglese tra gli anni 1995 e 2014. È stato scelto questo arco temporale perché, a livello internazionale, i servizi di supporto al lavoro, conosciuti come *Supported Employment*, hanno preso avvio negli Stati Uniti negli anni Ottanta; inoltre, si è scelto di non utilizzare studi che fossero più vecchi di 20 anni. Le parole chiave utilizzate nella ricerca degli articoli sono state: *persone con disabilità intellettiva*, *libero mercato del lavoro*, *servizi di supporto*. La selezione degli studi ha seguito tre fasi. Inizialmente, sono stati analizzati i titoli degli articoli e il criterio di inclusione è stata la presenza dei termini *persone con disabilità intellettiva* e *libero mercato del lavoro*. Successivamente, sono stati presi in considerazione gli abstract e sono stati considerati gli studi empirici che facevano riferimento ai fattori ambientali. Sono state escluse le revisioni della letteratura e le ricerche che presentavano un campione misto (diverse indagini, ad esempio, prevedevano la presenza di persone con disabilità intellettiva e mentale). Inoltre, non sono stati presi in considerazione gli articoli che non contenevano riferimenti al ruolo dei fattori ambientali.

Infine, è stata valutata la qualità degli studi selezionati attraverso gli indicatori sviluppati da Letts e colleghi (2007) nel *Critical Review Form – Version 2.0*, un modello che può essere utilizzato sia per i metodi quantitativi che per quelli qualitativi. Gli indicatori descritti dagli autori sono:

- *Obiettivi dello studio.* Gli obiettivi dello studio e le domande di ricerca sono spiegati in modo chiaro?
- *Revisione della letteratura.* È presente la letteratura più rilevante sull'argomento?
- *Disegno della ricerca.* Il disegno della ricerca è spiegato in modo chiaro?
- *Sfondo metodologico di riferimento.* Le scelte metodologiche sono spiegate in modo chiaro facendo riferimento anche agli obiettivi dello studio?
- *Strumenti utilizzati.* Le scelte relative agli strumenti sono spiegate in modo chiaro?
- *Appropriatezza del disegno della ricerca.* La prospettiva teoretica è stata descritta?
- *Campionamento.* Il processo di campionamento mirato è stato descritto? È stato richiesto il consenso ai partecipanti? Le scelte in merito al campione sono state giustificate?
- *Raccolta dei dati.* Il processo di raccolta dei dati è stato spiegato in modo chiaro e completo? Il ricercatore ha espresso le sue ipotesi e i suoi pregiudizi?
- *Rigore procedurale.* Le procedure di raccolta dei dati sono state basate sul rigore?
- *Analisi dei dati.* Il ricercatore ha spiegato chiaramente le procedure di analisi dei dati? I risultati sono coerenti con un'analisi riflessiva sui dati stessi? Nel caso di studi quantitativi, sono stati presentati secondo la rilevanza statistica?
- *Verificabilità.* Le decisioni prese durante il percorso sono state spiegate in modo chiaro? Il processo di analisi dei dati è stato descritto in modo adeguato?

- *Collegamenti teorici.* È emerso un quadro significativo dell'oggetto di studio?
- *Rigore complessivo.* Sono stati rispettati i quattro criteri dell'affidabilità di una ricerca (credibilità, trasferibilità, coerenza e confermabilità dei dati)?
- *Conclusioni e implicazioni.* Le conclusioni sono adeguate ai risultati dello studio? I risultati hanno offerto un contributo alla ricerca sull'argomento?

Dagli articoli selezionati sono emersi quattro temi principali, per cui tutte le ricerche sono state raggruppate in queste categorie. Di ogni articolo sono state raccolte informazioni in merito a: autore, Paese, campione, dimensione dell'organizzazione, tipo di disegno di ricerca, focus dello studio e principali risultati raggiunti (vedi Allegato).

#### *Descrizione degli studi*

Da una prima ricerca sono stati trovati 1.930 articoli e, dopo la selezione secondo il *Critical Review Form*, 26 sono risultati idonei per l'analisi. I principali motivi che hanno condotto all'esclusione delle ricerche sono stati: scarsa chiarezza nel metodo utilizzato per l'indagine, mancanza di riferimenti all'etica dello studio e carenza di informazioni rispetto al campione.

La maggior parte degli studi selezionati (18) proviene dagli Stati Uniti, due sia dal Canada sia da Hong Kong, mentre Giappone, Australia, Nuova Zelanda e Spagna hanno prodotto uno studio a testa. Per quanto concerne invece i disegni di ricerca, 19 studi hanno utilizzato metodi qualitativi e i restanti sette, invece, quantitativi. Gli strumenti maggiormente utilizzati sono stati: questionari (in versione cartacea o online), interviste (sia faccia a faccia che telefoniche) e osservazione partecipante. Il campione delle indagini è piuttosto variegato. I soggetti maggiormente

coinvolti sono stati i dipendenti con disabilità intellettiva (15 ricerche), ma solo in quattro circostanze essi sono stati intervistati direttamente. Negli altri casi sono state le persone a loro vicine (supervisor o colleghi) a fornire informazioni in merito all'attività che questi lavoratori svolgono.

In sei indagini è stata messa al centro l'opinione dei datori di lavoro mentre in tre è stata creata una triangolazione tra il punto di vista dei lavoratori e quello dei loro colleghi. Infine, gli ultimi due studi hanno indagato il punto di vista dei supervisor che supportano i lavoratori durante la fase di ingresso nel mondo del lavoro.

Le esperienze lavorative dei dipendenti sono molto differenti tra loro, così come lo sono i contesti nei quali si trovano a operare (negozi, industrie alimentari, tessili e manifatturiere, uffici e aziende di servizi). Tale diversità rende variegata anche le mansioni che vengono affidate e, di conseguenza, l'organizzazione del lavoro in termini di orari, salario e tipologia di supporto garantito (Rusch, Heal e Cimera, 1997). Infine, un elemento di diversificazione ulteriore è legato alla durata dell'esperienza lavorativa dei soggetti coinvolti nelle indagini. Negli studi selezionati, otto dipendenti erano all'inizio del loro percorso (meno di sei mesi da quando sono stati assunti) e tre, invece, lavoravano da almeno un anno. In tutti gli altri casi, infine, non sono fornite informazioni precise rispetto alle tempistiche.

## Risultati

Dall'analisi degli studi emergono cinque fattori che influenzano l'esperienza lavorativa delle persone con disabilità intellettiva: l'identikit del candidato ideale presente nella mente dei datori di lavoro; la posizione lavorativa e la performance richiesta; la cultura organizzativa e lo stile di leadership; il sup-

porto da parte di un *job coach*; la presenza di sostegni esterni.

### *Tema 1: L'identikit del candidato ideale presente nella mente dei datori di lavoro*

Dagli studi emerge che i datori di lavoro hanno un'immagine ben definita di candidato ideale che condiziona le loro scelte in merito all'assunzione. Nello specifico il candidato con disabilità intellettiva, per poter essere assunto, deve essere: affidabile, corretto, puntuale e molto motivato. Più il dipendente riesce a mostrare di possedere queste caratteristiche e maggiori opportunità ha di ottenere il posto di lavoro (Tse, 1993; Wilgosh, Mueller e Rowat, 1994; Reid e Bray, 1997). Questa immagine ideale è condizionata, secondo l'opinione dei datori di lavoro, dalle esperienze precedenti che questi hanno vissuto all'interno della propria organizzazione. Sono pochi coloro che hanno sostenuto di aver già avuto nella loro organizzazione questa tipologia di dipendenti; la maggior parte ha preferito la loro esclusione pur senza averne verificato le abilità. Chi ha avuto esperienze precedenti mette in atto atteggiamenti più favorevoli e considera i dipendenti con disabilità intellettiva affidabili e capaci di portare dei benefici all'organizzazione. Inoltre, questi datori di lavoro hanno anche dichiarato di aver utilizzato la propria esperienza come forma di incoraggiamento per fare in modo che anche altri colleghi potessero intraprendere la medesima esperienza (Blessing e Jamieson, 1999; Morgan e Alexander, 2005).

### *Tema 2: La posizione lavorativa e la performance*

Sono otto gli studi che hanno analizzato la tipologia di mansione affidata al dipendente con disabilità intellettiva e le performance lavorative richieste. Per quanto riguarda le

caratteristiche organizzative, dalle ricerche emerge che le grandi imprese sembrano essere più predisposte di quelle medio-piccole ad accogliere i dipendenti con disabilità intellettiva, probabilmente per via del fatto che hanno maggiori postazioni a loro disposizione (Reid e Bray, 1997; Melchiori e Church, 1997; Browder e Minarovic, 2000; Devlin, 2008; Ishii e Yaeda, 2010). Rispetto alla tipologia di attività, invece, il settore manifatturiero è quello che ha la maggior percentuale di dipendenti con disabilità intellettiva assunti.

Gli studi che hanno cercato di capire quale possa essere la postazione lavorativa più consona per i dipendenti con disabilità intellettiva hanno messo in luce alcune indicazioni. Innanzitutto, nella scelta del candidato è necessario valutare le sue capacità reali ma anche quelle potenziali, ovvero capire quali compiti potrà svolgere grazie all'introduzione di una serie di ausili e supporti (Pierce, McDermott e Butkus, 2003). Inoltre, può essere opportuno intervenire sulla domanda di lavoro e ridurre le richieste per fare in modo che il minor carico possa incidere in modo positivo sulla qualità della vita del lavoratore stesso (Flores et al., 2011). Diversi autori hanno poi sottolineato l'importanza di rendere sempre espliciti i meccanismi che hanno condotto alla scelta di un candidato piuttosto che di un altro e all'individuazione della mansione a cui è adibito (Blessing e Jamieson, 1999). Infine, l'ultimo aspetto determinante è la formazione, che è considerata il nodo chiave per migliorare le performance lavorative e per sostenere i dipendenti con disabilità intellettiva nell'adempimento dei compiti richiesti in modo corretto e in autonomia. Secondo i lavoratori con disabilità, poi, la formazione può aiutare i colleghi a superare i pregiudizi che nutrono nei confronti delle loro abilità lavorative e può quindi contribuire a costruire un ambiente lavorativo più accogliente (Li, 2004).

### *Tema 3: La cultura organizzativa e lo stile di leadership*

Il concetto di cultura organizzativa più famoso è quello di Schein (1984) che la descrive come lo schema di assunti fondamentali che un certo gruppo ha inventato, scoperto o sviluppato mentre imparava ad affrontare i problemi legati al suo adattamento esterno o alla sua integrazione interna, e che hanno funzionato in modo tale da essere considerati validi e quindi degni di essere insegnati ai nuovi membri come il modo corretto di percepire, pensare e sentire in relazione a tali problemi.

Secondo gli studi selezionati, la cultura organizzativa è condizionata principalmente da tre elementi: modalità di gestione del personale da parte dei responsabili dell'organizzazione, qualità delle relazioni nel luogo di lavoro e supporti forniti ai dipendenti con disabilità. Rispetto al primo ambito, i fattori decisivi sono: la flessibilità, lo stile di supervisione e l'attenzione per le diversità presenti in azienda. Per quel che concerne le relazioni, invece, i datori di lavoro hanno sottolineato che, per mantenere un'occupazione, i lavoratori devono essere in grado di entrare a far parte del gruppo di lavoro e di interagire in modo positivo con i colleghi. Costruire relazioni positive è considerato sinonimo di accettazione e di riconoscimento come parte attiva dell'organizzazione (Hall e Kramer, 2009). I lavoratori con disabilità, poi, hanno aggiunto che la cultura condiziona il loro impegno nei confronti dell'azienda e può accrescere anche l'orgoglio personale e il senso di adeguatezza (Butterworth et al., 2000; Carrier, 2007).

### *Tema 4: Il supporto da parte di un job coach*

Le normative garantiscono la presenza di una figura che accompagni il lavoratore

all'interno del mondo del lavoro e questa forma di supporto è uno dei nodi chiave della ricerca sull'esperienza lavorativa delle persone con disabilità intellettiva. Il *job coach* ricopre un ruolo chiave sia nella fase del reclutamento che nel momento dell'ingresso del dipendente nell'organizzazione. Per la delicatezza del ruolo che riveste, deve essere in grado di comprendere i bisogni del soggetto ma anche quelli dell'organizzazione, deve saper mediare tra le diverse esigenze e deve essere in grado di suggerire le migliori strategie per far fronte alle difficoltà e agli imprevisti che possono accadere durante la normale attività lavorativa (Moore, Harley e Gamble, 2004).

Sul versante organizzativo, può aiutare il datore di lavoro a valutare i profili disponibili e a identificare la mansione più consona alle caratteristiche del candidato prescelto. Inoltre, può suggerire eventuali modifiche da introdurre in azienda per agevolare lo svolgimento delle mansioni richieste. Anche i lavoratori con disabilità hanno riconosciuto l'importanza di avere un supporto da parte del *job coach*. Questa figura può offrire un sostegno nell'apprendimento della mansione e nella gestione dello stress e delle tensioni emotive che possono condizionare l'esperienza lavorativa (Tse, 1993; Morgan e Alexander, 2005). In questo modo è possibile migliorare la produttività, le performance e la sicurezza di questi lavoratori, con indubbi benefici per il singolo e per l'organizzazione. Infine, il *job coach* può essere un punto di riferimento per i colleghi che possono comprendere come costruire relazioni positive con la persona con disabilità (Gray, McDermott e Butkus, 2000).

#### *Tema 5: La presenza di sostegni esterni*

Gli studi analizzati hanno posto l'attenzione su tre elementi che possono condizionare la possibilità di ottenere e mantenere

un'occupazione: la normativa che disciplina l'assunzione dei dipendenti con disabilità all'interno delle organizzazioni, l'intervento dei familiari e la presenza di incentivi economici.

Per quanto concerne la legislazione, le ricerche hanno messo in risalto risultati contrastanti. Se alcuni autori hanno sostenuto che l'imposizione della legge rappresenta un'occasione importante per favorire l'ingresso dei lavoratori con disabilità, altri hanno rimarcato invece che l'obbligo non è sufficiente a garantire un'effettiva accoglienza (Knox e Parmenter, 1993). I familiari, invece, sono considerati una risorsa importante: grazie alla conoscenza approfondita che hanno del proprio figlio, possono essere di supporto per tutta l'organizzazione (Rusch et al., 1994). Infine, un terzo aspetto importante sono gli incentivi economici che condizionano la scelta dei datori di lavoro di assumere o meno il dipendente. Mentre i sussidi dati alle aziende sembrano essere un buon aiuto per favorire l'assunzione, quelli garantiti ai lavoratori possono essere invece un ostacolo. A volte, infatti, la presenza di un'occupazione può portare alla riduzione (o anche alla sospensione) del diritto a ricevere un sostentamento economico anche senza la certezza dell'assunzione e ciò può portare i lavoratori e le famiglie alla scelta di interrompere la ricerca (Hall e Kramer, 2009).

## **Conclusioni**

Questa revisione ha esaminato i fattori organizzativi che possono aiutare i lavoratori con disabilità intellettiva a trovare e poi mantenere un'occupazione. In tutto sono stati individuati 26 articoli pubblicati negli ultimi venti anni, ma il dato più evidente è che questa tematica rimane ancora piuttosto inesplorata, nonostante la proliferazione di

una normativa che disciplina gli obblighi che i datori di lavoro hanno in materia di assunzione e, al tempo stesso, tutela i diritti dei lavoratori disabili.

Negli articoli selezionati è stato indagato, in modo diverso, l'impatto dei fattori organizzativi sull'esperienza lavorativa delle persone con disabilità intellettiva e cinque sono risultati essere gli elementi decisivi: l'identikit del candidato ideale presente nella mente dei datori di lavoro, la posizione lavorativa e la performance richiesta, la cultura organizzativa e lo stile di leadership, il supporto da parte di un *job coach* e la presenza di sostegni esterni.

Dagli studi è emersa l'importanza della figura dei datori di lavoro, che possono essere divisi in due grandi categorie. Ci sono coloro che, pur non avendo mai avuto esperienze di assunzioni dirette, nutrono stereotipi e pregiudizi negativi nei confronti dei dipendenti con disabilità (in particolare intellettiva). Poi, ci sono quelli che hanno già avuto in organico lavoratori con disabilità intellettiva e sono convinti del contributo che sono in grado di apportare all'organizzazione; sono proprio questi ultimi a mettere in atto gli atteggiamenti più accoglienti e disponibili (Morgan e Alexander, 2005; Luecking, 2011).

I datori di lavoro svolgono un ruolo chiave sia nella selezione che nella conferma del dipendente all'interno dell'azienda. I datori di lavoro, poi, definiscono lo stile della leadership e il grado di attenzione nei confronti delle diversità e incidono sulla cultura organizzativa (Hall e Kramer, 2009). Inoltre, sono proprio loro i migliori testimoni della possibilità di realizzare esperienze efficaci e rappresentano un positivo esempio anche per gli altri colleghi (Ward, Dowrick e Weyland, 1993). Proprio per tutti questi motivi, diventa necessario conoscere le loro percezioni e opinioni se si vogliono realizzare programmi in grado di favorire davvero l'ingresso nel mondo del

lavoro di questi dipendenti (Li, 1998). Infine, sono i primi che dovrebbero essere sensibilizzati, visto che da loro dipende l'ingresso nell'organizzazione (Burge, Ouellette-Kuntz e Light, 2007).

Oltre a una maggiore comprensione del punto di vista dei datori di lavoro, un ulteriore elemento significativo sono i supporti che possono essere offerti sia a loro che ai dipendenti. Una prima forma di aiuto sono i sussidi economici previsti come incentivo per quelle organizzazioni che assumono questa tipologia di lavoratori. Tale forma di sostegno pare essere efficace, anche se gli studi che hanno analizzato l'influenza di tale aspetto sono limitati e necessiterebbero di un ulteriore approfondimento (Rusch, Heal e Cimera, 1997).

Diverse indagini hanno confermato poi l'importanza dell'assistenza all'interno dei luoghi di lavoro come un fattore che può favorire l'integrazione dei dipendenti (Rusch et al., 1995). In particolare, il *job coach* può essere la risposta al bisogno dell'azienda di avere un supporto, ma anche a quello del lavoratore che può essere guidato nell'apprendimento della mansione e delle regole vigenti all'interno del gruppo di lavoro (Ward, Dowrick e Weyland, 1993). Nonostante il diffuso accordo in letteratura sull'importanza del ruolo del *job coach*, sembrerebbe opportuno approfondire maggiormente le sue modalità di relazione con le varie figure all'interno dell'organizzazione. Inoltre, può essere importante mettere l'accento sulla formazione in merito alle forme di supporto che può offrire sia ai dipendenti che ai datori di lavoro (Reid e Bray, 1997; Moore, Harley e Gamble, 2004). Anche se alcune ricerche hanno indicato che i lavoratori possiedono abilità specifiche, altri studi hanno evidenziato che esistono anche una serie di pregiudizi e di discriminazioni nei loro confronti (Li, 2004). In particolare, sembra essere diffuso un atteggiamento

negativo da parte dei colleghi nei confronti dei dipendenti disabili, in particolare per coloro che hanno una disabilità intellettiva (Chadsey-Rusch, Linnema e Rylance, 1997). Comprendere i fattori che stanno alla base della stigmatizzazione e della discriminazione è importante ai fini di promuovere l'esperienza lavorativa dei dipendenti all'interno del mercato del lavoro (Flores et al., 2011).

Non è importante solo valutare le forme di supporto, ma è opportuno prestare attenzione alle interazioni tra di esse. Ad esempio, come è possibile supportare i *job coach*, i colleghi e i datori di lavoro per fare in modo che si sostengano a vicenda e quindi possano lavorare insieme per creare un ambiente favorevole alle persone con disabilità? Dentro questo quadro il ruolo delle famiglie sembra essere sottorappresentato; infatti è stato preso in considerazione solo in due indagini, mentre la conoscenza che esse hanno dei lavoratori può essere preziosa per tutta l'organizzazione (Knox e Parmenter, 1993; Hall e Kramer, 2009). L'integrazione è un processo complesso che chiede di capire la prospettiva dei diversi attori e richiede l'interdipendenza tra le diverse forme di supporto (Knox e Parmenter, 1993; Wehman, 2011).

Infine, l'opinione dei dipendenti con disabilità è spesso dimenticata all'interno delle ricerche (Lysaght, Cobigo e Hamilton, 2012). Nella maggior parte degli studi la prospettiva dei lavoratori non è stata inclusa. Solo in quattro analisi sono state realizzate delle interviste, mentre nella maggior parte dei casi sono stati ascoltati i supervisor e i colleghi che hanno risposto a questionari o domande. L'opinione dei lavoratori stessi dovrebbe essere maggiormente presa in considerazione e potrebbe permettere ai datori di lavoro di aumentare la stima che hanno nelle capacità dei loro dipendenti (Hall e Kramer, 2009; Vornholt, Uitdewilligen e Nijhuis, 2013).

Un luogo di lavoro inclusivo è quello in cui non solo i lavoratori con disabilità beneficiano di specifiche attenzioni e supporti, ma tutti i dipendenti sono ugualmente parte attiva dell'organizzazione (Lysaght, Cobigo e Hamilton, 2012). Tutti gli aspetti che condizionano l'esperienza lavorativa delle persone con disabilità intellettiva sono tra loro collegati e favoriscono la costruzione di un clima positivo per tutti i lavoratori. Ciascuno di questi fattori necessita di una specifica attenzione e, nel caso dei soggetti con disabilità intellettiva, è necessaria una ricerca che approfondisca le evidenze proprio rispetto a questa tipologia di dipendenti (Kirsh et al., 2008; Holwerda et al., 2013; van Weeghel, Bruinvels e Huson, 2013; Corbière et al., 2014).

### **Limiti della rassegna e implicazioni per le ricerche future**

Questa rassegna ha tre importanti limiti che devono essere riconosciuti. Innanzitutto, la maggior parte degli studi è stata condotta negli Stati Uniti e ciò significa che i risultati sono difficilmente generalizzabili ad altri contesti che presentano caratteristiche differenti.

In secondo luogo, la ricerca si è limitata agli articoli scritti in inglese e in un periodo determinato. Ciò significa che gli studi scritti nelle altre lingue, o in un periodo di tempo diverso, non sono stati presi in considerazione.

Infine, un ultimo elemento critico è legato alla diversità delle indagini che si sono occupate dell'argomento; le differenze negli strumenti e nei metodi utilizzati rendono i risultati difficilmente comparabili tra loro. Sarebbe auspicabile avere dati e fattori comparabili per comprendere meglio i risultati e costruire una maggiore conoscenza rispetto all'argomento (Moore, Feist-Price e Alston, 2002; Lemaire e Mallik, 2008).

Dall'analisi è inoltre emerso che è necessario promuovere delle ricerche che focalizzino la loro attenzione sui contesti in cui i dipendenti con disabilità intellettiva sono accolti e valutati in modo positivo. Inoltre, sarebbe auspicabile prendere maggiormente in considerazione le opinioni dei datori di lavoro e dei colleghi con specifica attenzione alla discriminazione e allo stigma che ancora sembrano avere un ruolo determinante. Per creare un ambiente di lavoro inclusivo sono rilevanti elementi come le dimensioni dell'impresa, l'individuazione della mansione, la cultura organizzativa, la qualità delle interazioni, lo stile di leadership e i programmi di formazione. Sarebbe interessante indagare come tutti questi fattori si possono condizionare all'interno dei vari contesti. Per questo possono essere utili delle ricerche longitudinali che si estendano però oltre il contesto degli Stati Uniti.

Un ulteriore possibile sviluppo è legato allo studio dell'interdipendenza tra le diverse figure presenti in azienda. I lavoratori con

disabilità intellettiva, i datori di lavoro, i colleghi, i *job coach* e i membri della famiglia sono tutti importanti. Ciascuno rappresenta una forma di supporto che può essere utile per incrementare i risultati lavorativi di questi dipendenti. Per questo, i valori e le opinioni di ciascuno devono essere approfonditi per comprendere sia gli atteggiamenti inclusivi che le forme di discriminazione. Inoltre, sarebbe utile approfondire i momenti di passaggio, ad esempio l'accompagnamento dal mondo della scuola a quello del lavoro. La ricerca futura dovrebbe valutare, poi, i metodi utilizzati dai *job coach* per influenzare e supportare la partecipazione lavorativa.

Per supportare la partecipazione dei lavoratori con disabilità intellettiva sarebbe necessario approfondire, infine, i desideri e le opinioni e prendere in considerazione il protagonismo dei lavoratori stessi. È opportuna, infine, una specifica attenzione al ruolo dei sistemi di incentivi e come questi possono aiutare o ostacolare la partecipazione di questa categoria di dipendenti.

## Organisational factors that determine the chance of getting a job for employees with intellectual disabilities. A literature review

### Abstract

Work is a significant opportunity for the growth of people with intellectual disabilities but, despite regulations, they are the group of workers that face the greatest difficulties in finding and keeping a job. This literature review analyses articles published in the last twenty years in order to answer the following question: What are the organisational factors that facilitate employees with intellectual disabilities in getting a job? In order to answer this question, research was carried out on the most important articles published between 1995 and 2014 within the PubMed, PsycInfo, Embase and Web of Science databases. The research was analysed by two researchers who worked independently. The results show that factors influencing employment opportunities for employees with disabilities can be grouped into five categories: the identikit of the ideal candidate employers have in mind, job position and required performance, corporate culture and leadership style, job coach support, and the existence of external support.

### Keywords

*Intellectual disability, Free labour market, Inclusion, Supported Employment, Scientific literature.*

### Autore per corrispondenza

Emanuela Zappella  
Dipartimento di Scienze Umane e Sociali  
Università degli Studi di Bergamo  
Piazzale Sant'Agostino, 2  
24127 Bergamo  
E-mail: emanuela.zappella@unibg.it

### Bibliografia

- Andrews A. e Rose J.L. (2010), *A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities*, «Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities», vol. 7, n. 4, pp. 239-244.
- Angeloni S. (2010), *L'aziendabilità. Il valore delle risorse disabili per l'azienda e il valore dell'azienda per le risorse disabili*, Milano, FrancoAngeli.
- Beyer S., Brown T., Akandi R. e Rapley M. (2010), *A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises*, «Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities», vol. 23, n. 3, pp. 290-285.
- Blessing L.A. e Jamieson J. (1999), *Employing persons with a developmental disability: Effects of previous experience*, «Canadian Journal of Rehabilitation», vol. 12, n. 4, pp. 211-222.
- Bond G.R., Becker D.R., Drake R.E., Rapp C.A., Meisler N., Lehman A.F., ... Blyler C.R. (2001), *Implementing supported employment as an evidence-based practice*, «Psychiatric Services», vol. 52, n. 3, pp. 313-322.
- Borgnolo G. (a cura di) (2009), *ICF e Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità. Nuove prospettive per l'inclusione*, Trento, Erickson.

- Browder D.M. e Minarovic T.J. (2000), *Utilizing sight words in self-instruction training for employees with moderate mental retardation in competitive jobs*, «Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities», vol. 35, n. 1, pp. 78-89.
- Buckley S., Coleman J., Davison I., Khan K.S., Zamora J., Malick S., ... Sayers J. (2009), *The educational effects of portfolios on undergraduate student learning: A Best Evidence Medical Education (BEME) systematic review*, BEME Guide No. 11., «Medical teacher», vol. 31, n. 4, pp. 282-298.
- Burge P., Ouellette-Kuntz H. e Light R. (2007), *Public views on employment of people with intellectual disabilities*, «Journal Vocational Rehabilitation», vol. 26, n. 1, pp. 29-37.
- Butterworth J., Hagner D., Helm D.T. e Whelley T.A. (2000), *Workplace culture, social interactions, and supports for transition-age young adults*, «Mental Retardation», vol. 38, n. 4, pp. 342-353.
- Carrier S. (2007), *Understanding social and professional integration as an adjustment process: Contribution to a theory of coadaptation*, «Journal Information», vol. 45, n. 1, pp. 66-78.
- Chadsey-Rusch J., Linnema D. e Rylance B.J. (1997), *Beliefs about social integration from the perspectives of persons with mental retardation, job coaches, and employers*, «American Journal on Mental Retardation», vol. 102, n. 1, pp. 1-12.
- Corbière M., Brouwers E., Lanctôt N. e van Weeghel J. (2014), *Employment specialist competencies for supported employment programs*, «Journal of Occupational Rehabilitation», vol. 24, n. 3, pp. 484-497.
- Cramm J.M., Finkenflügel H., Kuijsten R. e van Exel N.J.A. (2009), *How employment support and social integration programmes are viewed by the intellectually disabled*, «Journal of Intellectual Disability Research», vol. 53, n. 6, pp. 512-520.
- Devlin P. (2008), *Enhancing the job performance of employees with disabilities using the self-determined career development model*, «Education and Training in Developmental Disabilities», vol. 43, n. 4, pp. 502-513.
- Donnelly M., Hillman A., Stancliffe R.J., Knox M., Whitaker L. e Parmenter T.R. (2010), *The role of informal networks in providing effective work opportunities for people with an intellectual disability*, «Journal of Intellectual Disability Research», vol. 36, n. 2, pp. 227-237.
- Flores N., Jenaro C., Begoña Orgaz M. e Victoria Martín M. (2011), *Understanding quality of working life of workers with intellectual disabilities*, «Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities», vol. 24, n. 2, pp. 133-141.
- Fornes S.L. (2008), *Examining a Proposed Job Retention Model for Adult Workers with Mental Retardation*, Online Submission.
- Gouvier W.D., Sytsma-Jordan S. e Mayville S. (2003), *Patterns of discrimination in hiring job applicants with disabilities: The role of disability type, job complexity, and public contact*, «Rehabilitation Psychology», vol. 48, n. 3, pp. 175-180.
- Grant J. (2008), *Paid work – A valued social role that is empowering more people with an intellectual disability and providing employers with dedicated employees!*, «Journal of Intellectual and Developmental Disability», vol. 33, n. 1, pp. 95-97.
- Gray B.R., McDermott S. e Butkus S. (2000), *Effect of job coaches on employment likelihood for individuals with mental retardation*, «Journal of Vocational Rehabilitation», vol. 14, n. 1, pp. 5-11.
- Hall A.C. e Kramer J. (2009), *Social capital through workplace connections: Opportunities for workers with intellectual disabilities*, «Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation», vol. 8, nn. 3-4, pp. 146-170.
- Hall A.C., Butterworth J., Winsor J., Gilmore D. e Metzger D. (2007), *Pushing the employment agenda: Case study research of high performing states in integrated employment*, «Journal Information», vol. 45, n. 3, pp. 23-32.
- Holster B., Kemmler G. e Meise U. (1998), *The impact of work-related rehabilitation on the quality of life of patients with schizophrenia*, «Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology», vol. 33, n. 12, pp. 624-631.
- Holster I. (2009), *Evaluation of hearing loss after failed neonatal hearing screening*, «The Journal of Pediatrics», vol. 155, n. 5, pp. 646-650.
- Holwerda A., van der Klink J.J., de Boer M.R., Groothoff J.W. e Brouwer S. (2013), *Predictors*

- of work participation of young adults with mild intellectual disabilities, «Research in developmental disabilities», vol. 34, n. 6, pp. 1982-1990.
- Irvine A. e Lupart J. (2006), *Social supports in inclusive settings: An essential component to community living*, «Developmental Disabilities Bulletin», vol. 34, nn. 1-2, pp. 107-126.
- Irvine A. e Lupart J. (2008), *Into the workforce: Employers' perspectives of inclusion*, «Developmental Disabilities Bulletin», vol. 36, nn. 1-2, pp. 225-250.
- Ishii K. e Yaeda J. (2010), *Job development activities for individuals with intellectual disabilities in Japan*, «Journal of Rehabilitation», vol. 76, n. 2, pp. 11-18.
- Kirsh B., Stergiou-Kita M., Gewurtz R., Dawson D., Krupa T., Lysaght R. e Shaw L. (2008), *From margins to mainstream: What do we know about work integration for persons with brain injury, mental illness and intellectual disability?*, «Work (Reading, Mass.)», vol. 32, n. 4, pp. 391-405.
- Knox M. e Parmenter T.R. (1993), *Social networks and support mechanisms for people with mild intellectual disability in competitive employment*, «International Journal of Rehabilitation Research», vol. 16, n. 1, pp. 1-12.
- Lascioli A. (2006), *Il disabile intellettuale lavora*, Milano, FrancoAngeli.
- Lemaire G.S. e Mallik K. (2008), *Barriers to supported employment for persons with developmental disabilities*, «Archives of Psychiatric Nursing», vol. 22, n. 3, pp. 147-155.
- Letts L., Wilkins S., Law M., Stewart D., Bosch J. e Westmorland M. (2007), *Guidelines for critical review form: Qualitative studies (Version 2.0)*, McMaster University Occupational Therapy Evidence-Based Practice Research Group, [https://www.unisa.edu.au/Global/Health/Sansom/Documents/iCAHE/CATS/McMasters\\_qualreview\\_version2%200.pdf](https://www.unisa.edu.au/Global/Health/Sansom/Documents/iCAHE/CATS/McMasters_qualreview_version2%200.pdf) (ultimo accesso: 03/05/16).
- Li E.P.Y. (1998), *Self-determination of young adults with mild mental handicap: Implications for education and vocational preparation*, Doctoral dissertation, The University of Hong Kong.
- Li E.P.Y. (2004), *Self-perceived equal opportunities for people with intellectual disability*, «International Journal of Rehabilitation Research», vol. 27, n. 3, pp. 241-245.
- Luecking R.G. (2011), *Connecting employers with people who have intellectual disability*, «Intellectual and Developmental Disabilities», vol. 49, n. 4, pp. 261-273.
- Lysaght R., Cobigo V. e Hamilton K. (2012), *Inclusion as a focus of employment-related research in intellectual disability from 2000 to 2010: A scoping review*, «Disability and Rehabilitation», vol. 34, n. 16, pp. 1339-1350.
- Lysaght R., Ouellette-Kuntz H. e Lin C.J. (2011), *Untapped potential: Perspectives on the employment of people with intellectual disability*, «Work (Reading, Mass.)», vol. 41, n. 4, pp. 409-422.
- Martin G.L. (1995), *A staff manual to help developmentally disabled persons improve their work habits and productivity*, «Behavior Modification», vol. 19, n. 3, pp. 325-338.
- Maulik P.K. e Harbour C.K. (2010), *Epidemiology of intellectual disability*. In H. Stone e M. Blouin (a cura di), *International encyclopedia of rehabilitation*, <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/144/> (ultimo accesso: 3/05/16).
- Melchiori L.G. e Church A.T. (1997), *Vocational needs and satisfaction of supported employees: The applicability of the theory of work adjustment*, «Journal of Vocational Behavior», vol. 50, n. 3, pp. 401-417.
- Montobbio E. e Navone A.M. (2003), *Prova in altro modo: L'inserimento lavorativo socio-assistenziale di persone con disabilità marcata*, Genova, del Cerro.
- Moore C.L., Feist-Price S. e Alston R.J. (2002), *Competitive employment and mental retardation: Interplay among gender, race, secondary psychiatric disability, and rehabilitation services*, «Journal of Rehabilitation», vol. 68, n. 1, pp. 14-19.
- Moore C.L., Harley D.A. e Gamble D. (2004), *Ex-post-facto analysis of competitive employment outcomes for individuals with mental retardation: National perspective*, «Journal of Information», vol. 42, n. 4, pp. 55-70.
- Morgan R.L. e Alexander M. (2005), *The employer's perception: Employment of individuals with disabilities*, «Journal of Vocational Rehabilitation», vol. 23, n. 1, pp. 39-42.

- Olney M.F. e Kennedy J. (2001), *National estimates of vocational service utilization and job placement rates for adults with mental retardation*, «Journal Information», vol. 39, n. 1, pp. 87-92.
- Paganelli M., Canale F. e Ventura F. (2007), *Il collocamento mirato del disabile psichiatrico: L'esperienza genovese*, «Sviluppo e Organizzazione», vol. 84, pp. 115-128.
- Pierce K., McDermott S. e Butkus S. (2003), *Predictors of job tenure for new hires with mental retardation*, «Research in Developmental Disabilities», vol. 24, n. 5, pp. 369-380.
- Reid P.M. e Bray A. (1997), *Paid work and intellectual disability*, «Journal of Intellectual and Developmental Disability», vol. 22, n. 2, pp. 87-96.
- Rose J., Saunders K., Hensel E. e Kroese B.S. (2005), *Factors affecting the likelihood that people with intellectual disabilities will gain employment*, «Journal of Intellectual Disabilities», vol. 9, n. 1, pp. 9-23.
- Ruggeri-Stevens G. e Goodwin S. (2007), *Learning to work in small businesses: Learning and training for young adults with learning disabilities*, «Education + Training», vol. 49, nn. 8-9, pp. 745-755.
- Rusch F.R., Heal L.W. e Cimera R.E. (1997), *Predicting the earnings of supported employees with mental retardation: A longitudinal study*, «American Journal of Mental Retardation», vol. 101, n. 6, pp. 630-644.
- Rusch F.R., Wilson P.G., Hughes C. e Heal L.W. (1994), *Matched-pairs analysis of co-worker interactions in relation to opportunity, type of job, and placement approach*, «Mental Retardation», vol. 32, n. 2, pp. 113-122.
- Rusch F.R., Wilson P.G., Hughes C. e Heal L.W. (1995), *Interaction of persons with severe mental retardation and their nondisabled co-workers in integrated work settings*, «Behavior Modification», vol. 19, n. 1, pp. 59-77.
- Salkever D.S. (2000), *Activity status, life satisfaction and perceived productivity for young adults with developmental disabilities*, «Journal of Rehabilitation», vol. 66, n. 3, pp. 4-13.
- Schein E.H. (1984), *Cultura organizzativa e processi di cambiamento aziendali*, «Sviluppo e Organizzazione», vol. 84, pp. 115-128.
- Skelton J. e Moore M. (1999), *The role of self-advocacy in work for people with learning difficulties*, «Community, Work & Family», vol. 2, n. 2, pp. 133-145.
- Stephens D.L., Collins M.D. e Dodder R.A. (2005), *A longitudinal study of employment and skill acquisition among individuals with developmental disabilities*, «Research in Developmental Disabilities», vol. 26, n. 5, pp. 469-486.
- Su C.Y., Lin Y.H., Wu Y.Y. e Chen C.C. (2008), *The role of cognition and adaptive behavior in employment of people with mental retardation*, «Research in Developmental Disabilities», vol. 29, n. 1, pp. 83-95.
- Tse J.W. (1993), *Employers' attitudes toward employing people with mental handicap*, «International Journal of Rehabilitation Research», vol. 16, n. 1, pp. 72-76.
- Unger D.D., Campbell L.R. e McMahon B.T. (2005), *Workplace discrimination and mental retardation: The national EEOCADA research project*, «Journal Vocational Rehabilitation», vol. 23, n. 3, pp. 145-154.
- van Weeghel J., Bruinvels, D.J. e Huson A. (2013), *Multidisciplinaire richtlijn werk en ernstige psychische aandoeningen*, «Journal of Occupational Rehabilitation», vol. 24, n. 3, pp. 484-497.
- Versnel J., Hutchinson N.L., Munby H. e Chin P. (2008), *Work-based learning for adolescents with learning disabilities: Creating a context for success*, «Exceptionality Education International», vol. 18, n. 1, pp. 113-134.
- Vornholt K., Uitewilligen S. e Nijhuis F.J. (2013), *Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review*, «Journal of Occupational Rehabilitation», vol. 23, n. 4, pp. 463-475.
- Ward K.M., Dowrick P.W. e Weyland A. (1993), *Job coach follow-along activities: Analysis and recommendations*, «Developmental Disabilities Bulletin», vol. 21, n. 2, pp. 36-51.
- Wehman P. (2011), *Employment for persons with disabilities: Where are we now and where do we need to go?*, «Journal of Vocational Rehabilitation», vol. 35, n. 3, pp. 145-153.
- Wehman P., Gibson K., Brooke V. e Unger D. (1998), *Transition from school to competitive employment illustrations of competence for two young women with severe mental retardation*,

- «Focus on Autism and other developmental Disabilities», vol. 13, n. 3, pp. 130-143.
- Wilgosh L., Mueller H.H. e Rowat W. (1994), *Employer views on reasons for employment failure of employees with and without intellectual impairments*, «Canadian Journal of Rehabilitation», vol. 8, pp. 69-79.
- World Health Organization (2001), *International classification of functioning, disability and health: ICF*, Geneva, World Health Organization.
- World Health Organization (2012), *World report on disability*, Geneva, World Health Organization.
- Yamaki K. e Fujiura G.T. (2002), *Employment and income status of adults with developmental disabilities living in the community*, «Journal Information», vol. 40, n. 2, pp. 34-65.

## ALLEGATO

Articoli scientifici che studiano quali fattori organizzativi facilitano l'acquisizione di un posto di lavoro per i dipendenti con disabilità intellettiva (1995-2014). La ricerca è stata effettuata all'interno dei database *PubMed*, *PsycInfo*, *Embase* e *Web of Science*. Sono state raccolte informazioni in merito a: autore/i dello studio, Paese, campione, dimensione dell'organizzazione, tipo di disegno di ricerca, focus dello studio e principali risultati raggiunti.

AUTORI E CONTESTO	CAMPIONE	DISEGNO DI RICERCA	RISULTATI
Ward e colleghi USA	40 datori di lavoro e supervisori	Questionario per capire la soddisfazione dei datori di lavoro	Gli elementi che favoriscono la soddisfazione sono: valutazione del candidato, formazione, supervisione, relazioni personali.
Wilgosh e colleghi Canada	41 datori di lavoro	Interviste per indagare l'esperienza di questi datori di lavoro	Le abilità più importanti sono: produttività, atteggiamenti positivi e formazione aggiuntiva.
Tse Hong Kong	66 datori di lavoro in fase di assunzione	Questionari e interviste telefoniche	I fattori che condizionano la scelta di assumere sono: personalità del dipendente e capacità di gestire le emozioni, produttività e presenza dei servizi.
Morgan e Alexander USA	534 datori di lavoro con e senza esperienza di assunzione	Questionari per capire vantaggi e preoccupazioni dei datori di lavoro	Chi ha assunto in passato è più disponibile. Scarsa produttività e rischi relativi alla sicurezza sono le principali preoccupazioni.
Blessing Canada	38 datori di lavoro (20 con esperienza e 18 senza esperienza)	Interviste e questionari per comprendere le scelte in merito all'assunzione	Le lesioni sono la barriera più evidente mentre gli incentivi sono: soddisfazione personale, sistemi di supporto, altruismo.
Ishii e Yaeda Giappone	150 datori di lavoro	Questionari per capire le differenze in merito alla mansione affidata ai dipendenti con e senza disabilità	Il settore manifatturiero è quello in cui le persone sono più inserite. Il supervisore ha un ruolo chiave nell'aiutare i datori di lavoro.
Irvine e Lupart USA	10 datori di lavoro	Interviste per comprendere l'inclusione dei lavoratori	I benefici sono legati al miglioramento dell'efficienza e del clima. La collaborazione e il supporto sono essenziali per migliorare l'inclusione.

AUTORI E CONTESTO	CAMPIONE	DISEGNO DI RICERCA	RISULTATI
Moore e colleghi USA	195 dipendenti con disabilità intellettiva	Dati forniti dai servizi di riabilitazione	Le persone con disabilità intellettiva lieve lavorano più di coloro che hanno una disabilità media o severa.
Moore e colleghi USA	253 dipendenti con disabilità intellettiva	Dati forniti da un database nazionale	I servizi incidono in modo positivo sul collocamento dei dipendenti.
Lemaire USA	149 lavoratori con disabilità intellettiva	Registrazioni offerte dai servizi per capire le barriere all'esperienza lavorativa	Sono state individuate 123 barriere: problemi di comportamento, problemi legali, trasporti e difficoltà con i supervisori.
Gray USA	431 lavoratori con disabilità	Database rispetto a percentuali di disoccupazione, urbanizzazione e caratteristiche specifiche	I supervisori hanno ottenuto risultati più positivi all'interno dei contesti urbani.
Rush e colleghi USA	23 lavoratori con disabilità intellettiva	Disegno sperimentale con coppie di lavoratori	I lavoratori senza disabilità ricevono più formazione dai colleghi e hanno interazioni più positive.
Knox e Parmenter Australia	9 lavoratori con disabilità	Osservazione partecipante per un periodo di 18 mesi	Il supporto è rilevante sia per i lavoratori che per i datori di lavoro e i colleghi. Particolare attenzione viene data alla famiglia.
Hall e Kramer USA	9 lavoratori con disabilità	Interviste con i lavoratori	Impegno e leadership sono importanti per costruire un clima positivo nel luogo di lavoro. Il contatto con le famiglie è decisivo.
Chadsey, Rusch e colleghi USA	47 lavoratori con disabilità, 30 supervisori e 49 datori di lavoro	Questionario alle tre figure per indagare le relazioni	I fattori che incidono sono: tempo, denaro e ruolo dei colleghi. I supervisori ritengono che le nuove abilità e l'ostilità dei datori di lavoro rappresentino le principali barriere.
Carrier USA	10 lavoratori con disabilità	Osservazione partecipante e interviste. Questionario per i supervisori	Tre aspetti sono decisivi per raggiungere l'integrazione lavorativa: accomodamenti nella mansione, valutazione del candidato e supervisione.

AUTORI E CONTESTO	CAMPIONE	DISEGNO DI RICERCA	RISULTATI
Butterworth e colleghi USA	8 lavoratori con disabilità intellettiva	Osservazione partecipante e interviste	Quattro aspetti sono associati al miglioramento della cultura: rela- zioni sociali multiple, opportunità sociali specifiche, caratteristiche personali e stile di leadership.
Rush e colleghi USA	197 lavoratori con disa- bilità	Osservazione partecipante e in- terviste	I guadagni sono influenzati dalle esperienze individuali e dalla presenza di sussidi.
Browder e Minarovic USA	3 lavoratori con disabilità intellettiva	Disegno sperimentale con os- servazioni	La formazione personalizzata svol- ge un ruolo determinante.
Reid Nuova Zelanda	29 lavoratori con disabilità intellettiva	Interviste con i datori di lavoro	Il supporto del supervisore e la presenza di servizi specifici aiutano il collocamento degli individui.
Pierce USA	317 lavoratori con disabi- lità intellettiva	Studio longitudinale della durata di 3 anni	L'incontro tra gli interessi e le abilità riduce i problemi di gestione. I salari e le ore lavorative incidono nella permanenza nel luogo di lavoro.
Melchiori e Church USA	45 lavoratori con disabilità e supervisori	Questionario compilato dai su- pervisori	I lavoratori con disabilità sono più soddisfatti che i colleghi.
Li e colleghi Hong Kong	18 lavoratori con disabilità intellettiva	Interviste con lavoratori	I lavoratori sono preoccupati dei pregiudizi. La formazione può aiutare i lavoratori ma anche i datori di lavoro.
Flores Spagna	65 lavoratori con disabilità intellettiva	Interviste con datori di lavoro	Supporto dei supervisori e colleghi influisce sulla qualità della vita.
Devlin USA	4 lavoratori con disabilità intellettiva	Disegno sperimentale	Emerge l'importanza di costruire relazioni positivi.