



Erasmus+ KA210

2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

Indice - Fase 1

1. Individuazione Professionalità, Soft Skills e laboratori di apprendimento

*SOS - Sviluppo delle SOft Skills per persone con disabilità
attraverso le risorse del territorio*

Allegati:

- Ricerca (IT-ES)
- Questionario valutazione aziende
- Questionario laboratori
- Protocolli d'intesa
- Database aziende





Erasmus+ KA210

2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

Fase 1

1. Individuazione Professionalità, Soft Skills e laboratori di apprendimento

*SOS - Sviluppo delle SOft Skills per persone con disabilità
attraverso le risorse del territorio*

Ricerca (IT-ES)





Erasmus+ KA210

2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

Fase 1

1. Individuazione Professionalità, Soft Skills e laboratori di apprendimento

**SOS - Sviluppo delle SOft Skills per persone con disabilità
attraverso le risorse del territorio**

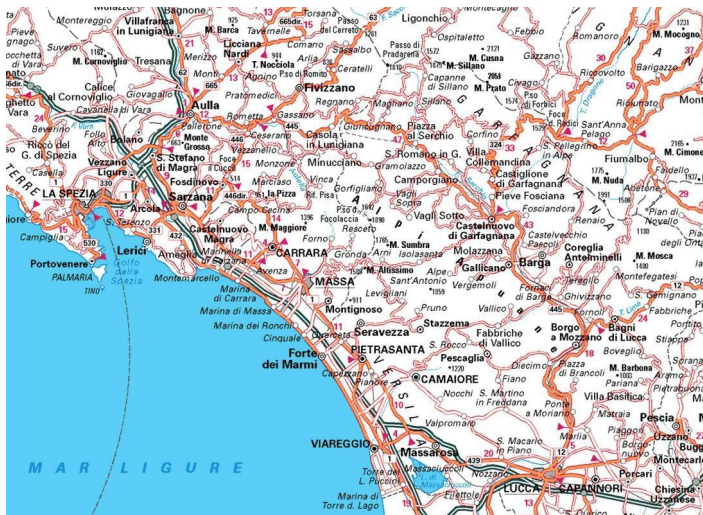


Ricercatori	Partner
Andrea Bernabè	Free Picasso APS
Fiorella Fambrini	Free Picasso APS
Flavia Marani	Free Picasso APS
Francesca Zanetti	ISI E. Barsanti
Jessyca Iaquilino	AIAS Onlus
Giulia Tognoni	AIAS Onlus
Simona Carminati	AIAS Onlus
Katia Maccarone	MAD for Europe
Paolo Baracchini	Serindform Srl
Maria Giulia Rustighi	Serindform Srl
Licia Peselli	Serindform Srl



AREE DI INTERESSE

ITALIA – ALTA TOSCANA



SPAGNA - MADRID



INDICE GENERALE

1. Introduzione.....

1.1 Premessa e obiettivi generali del progetto

1.2 Il progetto SoS – Sviluppo delle Soft Skills per persone con disabilità attraverso le risorse del territorio

2. Analisi dei territorio

2.1 Analisi economica: settori trainanti e panoramica di occupazione– Italia e Costa Toscana Nord

2.2 Analisi economica: settori trainanti e panoramica di occupazione Spagna e Madrid

2.3 Conclusioni

3. Le esperienze dei due territori

3.1 Inclusione e disabilità – Reti e statistiche nell’ambito Istruzione, Formazione e nel Terzo settore

3.2 Azioni di promozione di inclusione per persone con disabilità. I nostri progetti (Italia)

3.3 Azioni di promozione di inclusione per persone con disabilità. I nostri progetti (Spagna)

4. Metodologia di Ricerca adottata

4.1 Ricerche documentali e strumenti di indagine adottati in Italia

4.2 Ricerche documentali e strumenti di indagine adottati in Spagna

5. Strumenti di ricerca adottati

5.1 Strumenti informatici creati ed utilizzati per la ricerca

6. Analisi di occupabilità e delle soft skills

6.1 Analisi, elaborazione ed individuazione delle professioni e delle soft skills da sviluppare nei laboratori

6.2 Analisi occupabilità: elaborazione dati Excelsior

6.3 Analisi occupabilità: QUESTIONARIO AZIENDE

6.4 Analisi occupabilità: elaborazione dati Isfol

6.5 Analisi occupabilità: RISULTATO FINALE

6.6 Analisi delle Soft Skills

6.7 Analisi delle Soft Skills: RISULTATO FINALE

7. I laboratori Outdoor di apprendimento

7.1 Analisi del territorio ed individuazione dei laboratori di sperimentazione outdoor

8. Il Meeting di Madrid

8.1 Programma del meeting di Madrid

8.2 Risultati dei prodotti elaborati

9. I partner di progetto

1. Introduzione

1.1 Premessa e obiettivi generali del progetto

L'iniziativa progettuale ricade sull'Avviso Erasmus+ per la costituzione di Partenariati Internazionali su Scala Ridotta.

I partenariati su scala ridotta hanno l'obiettivo di ampliare le possibilità di accesso al programma dei piccoli operatori e degli individui difficili da raggiungere nei campi dell'istruzione scolastica, dell'istruzione degli adulti, dell'istruzione e formazione professionale, della gioventù e dello sport. Caratterizzata da importi minori delle sovvenzioni concesse alle organizzazioni, da una durata inferiore e da requisiti amministrativi più semplici rispetto ai partenariati di cooperazione, questa azione mira a raggiungere le organizzazioni di base, i nuovi partecipanti al programma e le organizzazioni meno esperte, nella prospettiva di ridurre le barriere all'accesso al programma per le organizzazioni dotate di minor capacità organizzativa. L'azione sostiene anche tipologie flessibili (che combinano attività a carattere transnazionale e nazionale ma con dimensione europea) permettendo alle organizzazioni di avere più mezzi per raggiungere le persone con minori opportunità. I partenariati su scala ridotta possono anche contribuire alla creazione e allo sviluppo di reti transnazionali e alla promozione di sinergie con e tra le politiche locali, regionali, nazionali e internazionali.

OBIETTIVI DELL'AZIONE

- Attirare nuovi partecipanti, organizzazioni meno esperte e piccoli operatori e ampliare il loro accesso al programma. Questi partenariati rappresentano il primo passo delle organizzazioni verso la cooperazione a livello europeo.
- Sostenere l'inclusione di gruppi destinatari con minori opportunità.
- Sostenere la cittadinanza attiva europea e portare la dimensione europea a livello locale.
- Anche per i partenariati su scala ridotta valgono gli obiettivi principali dei partenariati di cooperazione, proporzionalmente alla portata e al volume di ciascun progetto.
- Aumentare la qualità del lavoro e delle pratiche delle organizzazioni e delle istituzioni coinvolte, aprendosi a nuovi operatori che normalmente non rientrano in un settore.
- Sviluppare la capacità delle organizzazioni di lavorare a livello transnazionale e intersettoriale.
- Rispondere alle necessità e alle priorità comuni nel campo dell'istruzione, della formazione, della gioventù e dello sport.

- Rendere possibile la trasformazione e il cambiamento (a livello individuale, organizzativo o settoriale) in quanto veicoli di miglioramento, proporzionalmente al contesto di ogni organizzazione.

Il progetto ha avuto l'obiettivo di sviluppare metodologie e procedure per favorire l'apprendimento delle soft skills maggiormente ricercate dalle imprese a persone con disabilità, elaborando strumenti per una efficace programmazione di attività laboratoriali e per la definizione di un codificato processo di valutazione.

Il contesto di apprendimento a cui si fa riferimento è rappresentato dalle risorse naturalistiche presenti nel territorio che divengono l'ambiente didattico ideale in cui acquisire soft skills (mare-monti).

I destinatari delle azioni di progetto sono rappresentati dal personale docente della formazione e dell'istruzione o formatori, a cui vengono fornite metodologie formative innovative per lo sviluppo delle soft skills maggiormente ricercate dalle imprese; i beneficiari finali sono rappresentati dalle persone disabili inserite in percorsi di formazione, prossime all'ingresso nel mondo del lavoro o disoccupate/inoccupate.

L'attività di cooperazione internazionale consiste nella condivisione e nella partecipazione alla definizione degli strumenti, apportando specifiche esperienze e valutando l'applicazione delle medesime procedure nei diversi contesti.

Le attività di progetto sviluppate:

- Analisi del territorio e delle risorse del territorio idonee e disponibili;
- seminari di studio con i partner nazionali ed internazionali, in Italia e all'estero. Le attività seminariali si svilupperanno con attività in videoconferenza e con un paio di seminari internazionali in attività in presenza;
- raccolta e confronto delle esperienze, con analisi di criticità, potenzialità, opportunità ed eccellenze;
- scelta dei contesti di riferimento, delle soft skills ed individuazione dei gruppi di lavoro;
- individuazione dei destinatari da coinvolgere nei contesti individuati ed elaborazione delle procedure e metodologie;
- sperimentazione delle procedure individuate nei contesti internazionali
- promozione e diffusione generale delle attività di progetto in Italia e all'Estero.

1.2 Il progetto SoS – Sviluppo delle Soft Skills per persone con disabilità attraverso le risorse del territorio

Il progetto SOS - Sviluppo delle SOft Skills per persone con disabilità attraverso le risorse del territorio ha l'obiettivo di favorire l'adozione di approcci formativi più attraenti e

corrispondenti, da un lato, ai bisogni e alle aspettative individuali e, dall'altro, alle richieste provenienti dalle imprese, anche in una dimensione internazionale, attraverso il miglioramento delle capacità di cooperazione fra le organizzazioni dell'istruzione e formazione professionale coinvolte nei processi formativi in Italia e Spagna.

Il progetto, partendo dalla discussione sulle sfide dell'integrazione lavorativa dei giovani disabili, ha l'obiettivo concreto di sviluppare nuove metodologie d'insegnamento e procedure per favorire l'apprendimento delle soft skills maggiormente ricercate dalle imprese da parte di persone con disabilità, elaborando strumenti per una efficace progettazione di moduli formativi basati su attività laboratoriali outdoor, e per la definizione di un codificato processo di valutazione relativo allo sviluppo di tali competenze.

Questa ricerca è il primo prodotto del progetto SOS, da condividere con formatori, operatori delle disabilità ed esperti risorse umane.

La ricerca è la base per realizzare anche i prodotti successivi, per contestualizzare e focalizzare le attività sui laboratori didattici.

La ricerca fornisce una panoramica degli scenari futuri dei mercati di lavoro di riferimento, in cui vengono analizzate e descritte le 20 professionalità di maggior impatto occupazionale di medio e lungo termine, rispetto alle quali sono individuate e descritte 10 soft skills trasversali e strategiche.

Le attività successive, dall'identificazione di potenziali contesti presenti nei territori e accessibili per persone disabili, utilizzabili come laboratori didattici, alla sperimentazione e la formalizzazione di procedure per lo sviluppo delle soft skills, si fondano sui risultati emersi dall'indagine preliminare.

Le esercitazioni outdoor e gli strumenti didattici che saranno testati per sviluppare le soft skills e colmare gap formativi di persone con disabilità, saranno strutturati proprio per conseguire specifici obiettivi formativi, collegati alle soft skills maggiormente richieste nel mercato del lavoro e riferite alle figure professionali più ricercate nel tessuto imprenditoriale dei due territori (Alta Toscana-Madrid).

Il progetto SOS - Sviluppo delle SOft Skills per persone con disabilità attraverso le risorse del territorio contribuisce al raggiungimento di una o più priorità politiche del programma Erasmus+, infatti:

in relazione alla Priorità Orizzontale:

Inclusione e diversità in tutti i settori dell'istruzione, della formazione, della gioventù e dello sport

- Il potenziamento delle soft skills di giovani disabili favorisce il processo d'inclusione, poiché contribuisce a ridurre gli ostacoli per il loro ingresso nel mercato del lavoro
- La progettazione di moduli formativi esperienziali specifici risponde all'esigenza di valorizzare le "diverse abilità" in ambito di istruzione e formazione

Gli obiettivi rilevati si collegano anche alle priorità in ambito di Istruzione e Formazione Professionale:

Adattare l'istruzione e la formazione professionale alle esigenze del mercato del lavoro

Contribuire all'innovazione nell'istruzione e nella formazione professionale

Il progetto risponde a queste priorità, poiché

- Le soft skills che si intende sviluppare nei giovani disabili, attraverso la formazione outdoor, saranno individuate fra quelle più ricercate dal mercato del lavoro

- La progettazione di metodologie formative esperienziali, calibrate sulle diverse disabilità, e sulla base delle risorse naturali del territorio, contribuisce all'innovazione degli interventi formativi, adottando il "learning by doing" anche per l'acquisizione delle soft skills.

TARGET GROUPS

I destinatari delle azioni di progetto sono rappresentati dai docenti dell'istruzione e formatori, operatori di inclusione per disabili, a cui vengono fornite metodologie formative innovative per lo sviluppo delle soft skills maggiormente richieste dal mondo del lavoro e procedure per la valutazione del livello di acquisizione di tali competenze.

I beneficiari finali sono rappresentati dalle persone disabili inserite in percorsi di istruzione e formazione, progetti sociali, prossime all'ingresso nel mercato del lavoro o inoccupate.

Le attività di progetto coinvolgono docenti, formatori del settore istruzione e formazione ed esperti di inclusione e dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità.

I gruppi di lavoro composti da esperti provenienti da questi ambiti, fungono da vera e propria hub, ossia operano come un concentratore di professionalità di diversa provenienza (formazione- istruzione-sociale) che collaborano alla costruzione di un modello formativo per favorire l'inserimento lavorativo di persone disabili e, nello stesso tempo, rappresentano un nodo di smistamento, in vista della trasmissione degli strumenti progettati verso i propri pari che potranno applicare le metodologie sperimentate nei loro contesti operativi.

Obiettivo primario degli studenti dell'IIS Barsanti, alla fine di ogni percorso formativo è il mondo del lavoro, perciò la Scuola promuove attività di orientamento e di preparazione ad hoc. Tutti i docenti, in particolare quelli che collaborano al Progetto Alternanza Scuola-Lavoro e alle mobilità transnazionali (Erasmus+), potranno trarre vantaggio da nuovi strumenti che concorrono a rafforzare l'occupabilità degli studenti disabili.

Serindform progetta percorsi formativi finalizzati all'inserimento lavorativo e collabora alla realizzazione di progetti del settore sociale rivolti a soggetti svantaggiati, fra cui disabili.

MAD si occupa di progetti formativi per integrare nella società quelle persone a rischio esclusione e/o con disabilità di diverso tipo.

AIAS si occupa anche di inserimento di persone disabili nel mondo del lavoro, gestendo tirocini formativi e progetti del settore sociale.

Free Picasso opera nei settori dell'Istruzione e Formazione Professionale, per promuovere le pari opportunità, l'integrazione e l'inclusione dei soggetti diversamente abili, la valorizzazione delle capacità e abilità di tutti i soggetti fragili.

Le risorse umane di queste organizzazioni (docenti, formatori, operatori) potranno fruire di strumenti pratici basati sull'esperienza, schede di lavoro calibrate sui differenti target di destinazione e consigli per la gestione delle attività formative.

Le metodologie e procedure elaborate insieme saranno poi riproducibili in contesti analoghi (istruzione, formazione, sociale), e, si auspica, possano attivare processi generativi per la progettazione e lo sviluppo di pratiche didattiche "attive", per rafforzare le soft skills e agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro di persone disabili.

2. Analisi dei territorio

2.1 Analisi economica: settori trainanti e panoramica di occupazione dell'Area Toscana Nord

Il territorio preso in analisi riguarda l'area del Nord della Toscana e, in particolar modo, il Territorio Apuano e Lunigianese, la provincia di Lucca e la provincia di Pisa. , troviamo un quadro analitico esauriente nel Rapporto Economia, stilato ogni anno dall'Istituto Studi e Ricerche (I.S.R.) della Camera di Commercio, Industria e Artigianato e Agricoltura (C.C.I.A.A.) di Massa Carrara pubblicato il 10 febbraio 2023. Oltre al Rapporto Economia, sono stati presi a riferimento alcuni documenti di sintesi dei seminari che sono stati organizzati sul nostro territorio, dedicati al tema delle opportunità e difficoltà di inserimento lavorativo di persone disabili;

Il Rapporto Economia evidenzia una serie di aspetti interessanti relativi all'ultimo decennio 2011-2021. Vediamo nel dettaglio alcune sintesi che rappresentano l'andamento economico del nostro territorio:

Mercato del lavoro **Excelsior 2022: cresce la domanda di lavoro delle imprese rispetto al 2021** **Occupazione 2021: ci collochiamo tra la media toscana e italiana. La situazione migliore a PI**

TNO
81 mila
assunzioni
programmate
nel 2022

41% di difficile
reperimento

29% giovani

19% donne

LU
34,4 mila
assunzioni

MS
13,9 mila
assunzioni

PI
32,6 mila
assunzioni

- Nel 2022 sono aumentate le assunzioni programmate dalle imprese: +15% a Lucca e Pisa, +11% a Massa-Carrara.
- E' cresciuto in maniera rilevante anche il gap tra domanda e offerta di lavoro: le imprese hanno dichiarato di aver incontrato difficoltà nel reperimento delle figure professionali richieste nel 40% dei casi a Lucca e Massa-Carrara e nel 43% a Pisa.

Forze di lavoro ISTAT 2021:

- Occupati TNO: 404 mila, di cui 72 mila a Massa-Carrara, 152 mila a Lucca, 180 mila a Pisa.
- Disoccupati TNO: 43 mila, di cui 9 mila a Massa-Carrara, 20,5 mila a Lucca, 13 mila a Pisa.

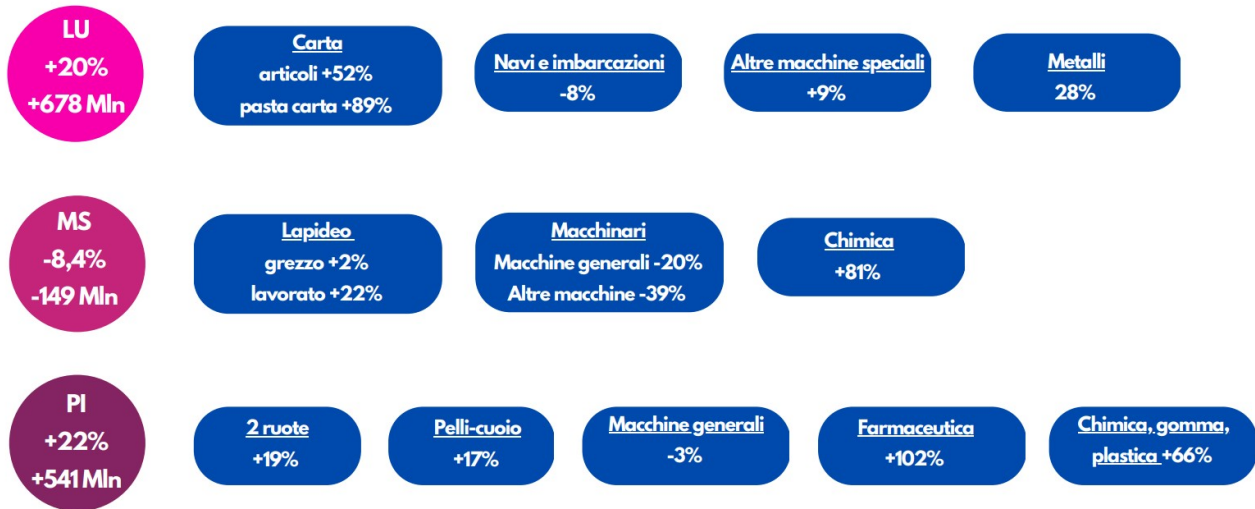


Fonte: elaborazioni su dati Sistema informativo Excelsior, Anpal - Unioncamere

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Export

Settori di specializzazione: primi 9 mesi del 2022



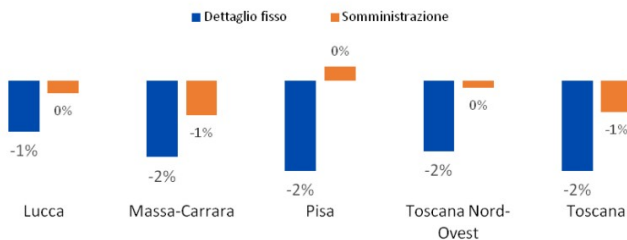
Fonte: elaborazioni su dati Istat

Commercio

2022: si riduce il numero di localizzazioni attive del commercio

Decennio 11-21: -1.800 localizzazioni attive nel commercio in TNO. Si regge grazie alla somministrazione

Localizzazioni del commercio al dettaglio e della somministrazione - Variazione % 2022/21

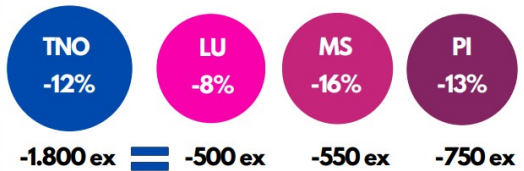


La preoccupazione delle imprese commerciali è segnata da:

- 1) ristrettezze economiche delle famiglie per caro vita e caro bollette (in una situazione di redditi sostanzialmente stabili)
- 2) conseguenze della guerra in Ucraina

9

Dettaglio fisso

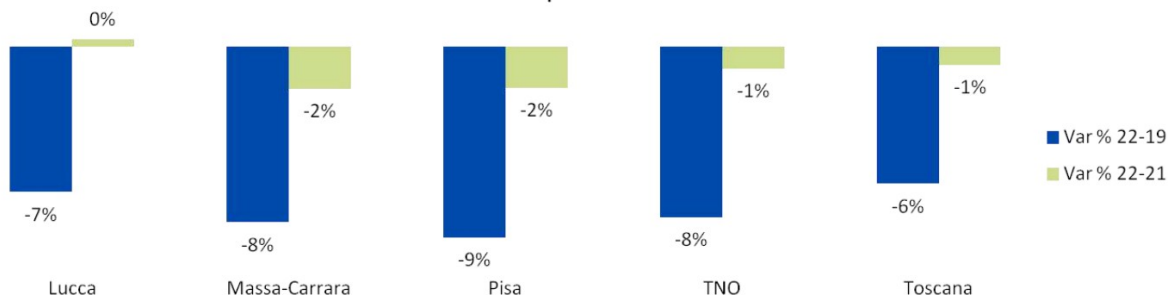


Somministrazione



Fonte: elaborazioni su dati Infocamere

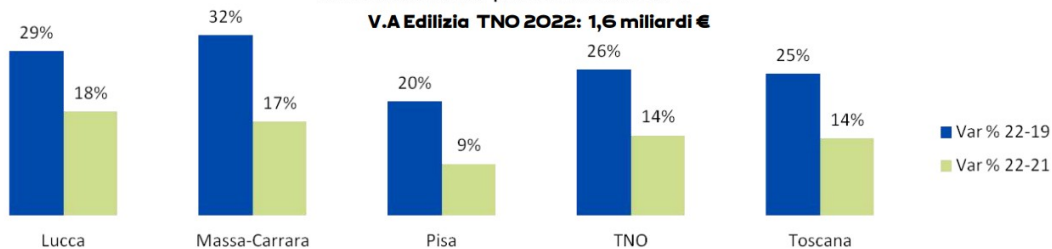
Andamento del valore aggiunto dell'industria nel 2022 nell'area Toscana Nord-Ovest. Confronto con anno precedente e con 2019



Fonte: elaborazioni su dati Prometeia, Scenari economie locali, ottobre 2022

V.A Industria TNO 2022: 5,4 miliardi €

Andamento del valore aggiunto dell'edilizia nel 2022 nell'area Toscana Nord-Ovest. Confronto con anno precedente e con 2019



Fonte: elaborazioni su dati Prometeia, Scenari economie locali, ottobre 2022

- La ripresa del settore a livello nazionale, spinta anche dai bonus governativi e dai primi effetti del PNRR, si è vista anche sui nostri territori, con una crescita del valore aggiunto nell'area del +14% nel 2022 rispetto all'anno precedente (a prezzi concatenati) e addirittura del +26% rispetto alla situazione pre-Covid. Lucca ha mostrato la maggiore dinamicità con un +18%, seguita a ruota da Massa-Carrara in aumento del +17%. Per Pisa l'incremento si è invece fermato al +9%.

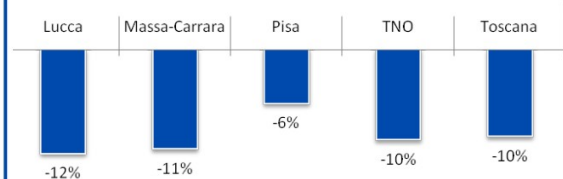
Cooperazione 2022: stabili le imprese cooperative



Fonte: elaborazioni su dati Infocamere

Decennio 11-21: persa 1 impresa su 10 in area TNO

- Nel decennio precedente lasciate sul campo oltre 200 cooperative nell'area TNO.
- Le maggiori criticità si sono rilevate nei territori di Lucca e Massa-Carrara, comunque poco sopra la media toscana, mentre Pisa ha contenuto maggiormente le perdite.



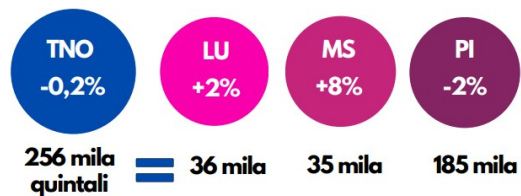
Fonte: elaborazioni su dati Infocamere

Agricoltura

2022: valore aggiunto +1,5%. Bene la stagione delle olive, stabile quella dell'uva

- Il valore aggiunto del comparto agricolo dell'area TNO è stimato in 244 milioni di euro nel 2022, pari a circa il 13% dell'intero valore aggiunto agricolo toscano.
- Secondo le stime di Prometeia, nel 2022 tale valore dovrebbe crescere nei nostri territori del +1,5% rispetto all'anno precedente, con punte del +7,5% a Massa-Carrara e del +6,4% a Lucca, mentre a Pisa dovrebbe arretrare del -2,3%.
- Nel 2022 le imprese agricole dell'area sono cresciute dello 0,1%, all'interno di un ridimensionamento ultra-decennale.

Raccolta di uva → +22% raccolta TOS

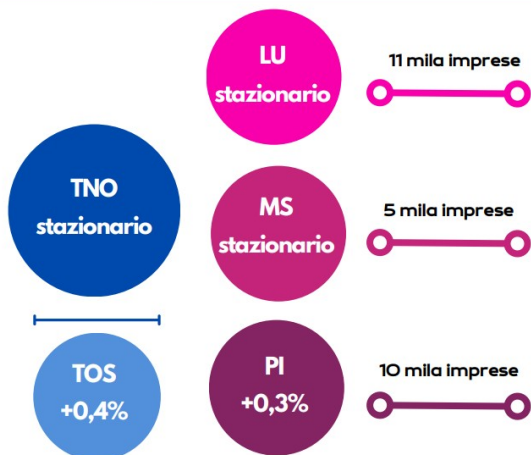


Raccolta di olive → -2% raccolta TOS



Artigianato

2022: stabili le imprese artigiane registrate

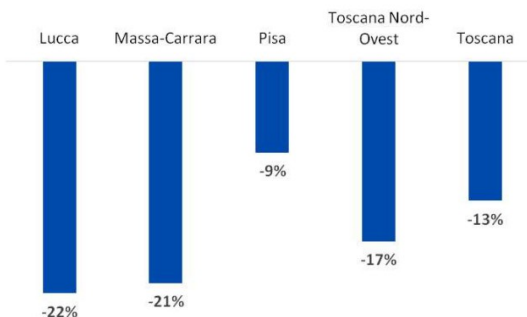


Fonte: elaborazioni su dati Infocamere

Passo in avanti per le sole le imprese edili

Decennio 11-21: persa 1 impresa su 6 in area TNO

Nonostante nel decennio precedente l'artigianato abbia perso 5.500 imprese nell'area TNO, ancora oggi costituisce un'ossatura portante dei nostri tessuti produttivi, dando lavoro a 61 mila occupati.

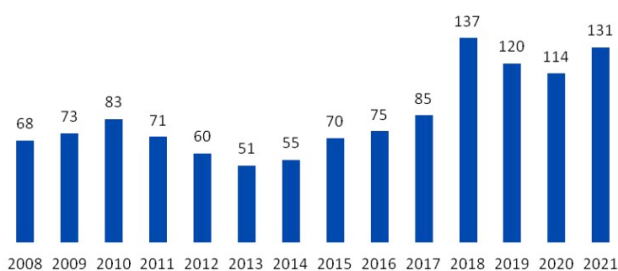


Fonte: elaborazioni su dati Infocamere

Innovazione

TNO ai vertici della brevettazione toscana, con un terzo dei brevetti registrati negli ultimi 14 anni. Buono il tasso di innovazione del tessuto economico locale

Brevetti annuali depositati all'Epo da residenti nell'area Toscana Nord-Ovest nel periodo 2008-2021



Nel periodo 2008-2021

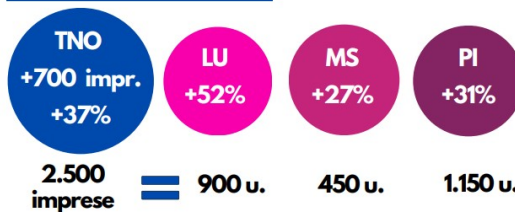


14

Fonte: Unioncamere-Dintec, su dati EPO

Imprese digitali

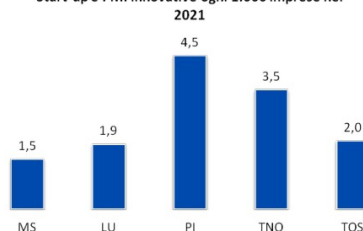
var % 2011-2021



Fonte: elaborazioni su dati Infocamere

Start-up e PMI innovative

Start-up e PMI innovative ogni 1.000 imprese nel



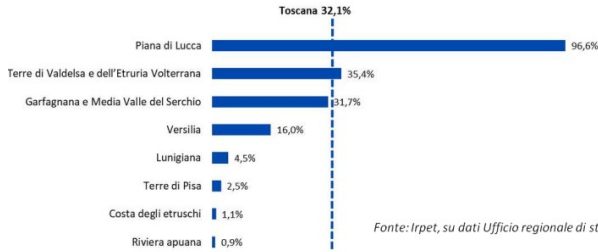
312 Start-up e Pmi innovative in area TNO nel 2021, 200 a Pisa.

Turismo

2022: tutti in positivo gli ambiti turistici dell'area nei primi 8 mesi del 2022

2021: mancavano all'appello ancora 2,2 milioni di presenze pre-Covid

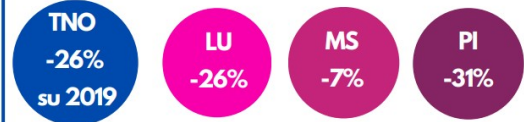
Andamento delle presenze turistiche nei primi 8 mesi del 2022, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, negli ambiti turistici dell'area TNO. Confronto con Toscana



Fonte: Irpet, su dati Ufficio regionale di statistica della Toscana

- A crescere di più nei primi 8 mesi del 2022 sono state le destinazioni che hanno più sofferto l'impatto del Covid nello scorso biennio. La Piana di Lucca ha raddoppiato le presenze del 2021: unico ambito della Toscana Nord-Ovest ad aver superato i livelli 2019 (+2,3%).
- A seguire, in termini di crescita, le Terre di Valdelsa e dell'Etruria Volterrana, la Garfagnana e la Lunigiana: destinazioni collinari/montane a cui resta ancora da recuperare il 10% delle presenze del 2019.
- Riviera Apuana, Costa degli Etruschi e Versilia avevano già recuperato o erano prossime a raggiungere i livelli precedenti l'avvento del Coronavirus.
- Da attendere il consuntivo di Terre di Pisa per una migliore valutazione.

Presenze 2021: 6,1 milioni



6,1 milioni di presenze = 2,6 Mln LU, 1,0 Mln MS, 2,5 Mln PI

-950 mila arrivi e -2,2 milioni di presenze dal 2019, di cui 1,8 milioni di nazionalità straniera (di cui -800 mila stranieri a Pisa e -800 mila stranieri a Lucca)

TOS
-35%

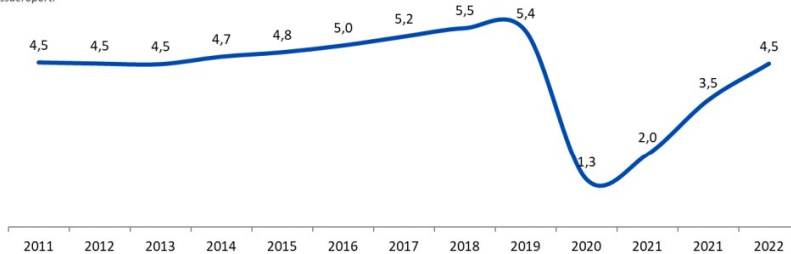
Fonte: Regione Toscana

10

Aeroporto

Movimenti dei passeggeri dell'aeroporto di Pisa dal 2011 al 2022 (valori in milioni di unità)

Fonte: Assaeroporti

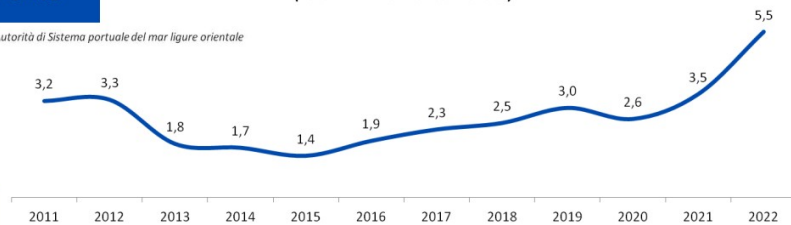


- Secondo Assaeroporti, nel 2022 l'aeroporto di Pisa ha movimentato passeggeri in entrata e in uscita nella misura di quasi 4,5 milioni di unità, crescendo fortemente rispetto al 2021 (+125%), ma ancora in deficit rispetto all'anno pre-pandemia (-17%, -900 mila passeggeri), quando si era confermato sui massimi dell'ultimo decennio.

Porto

Andamento dei traffici del Porto di Carrara nell'ultimo decennio (valori in milioni di tonnellate)

Fonte: Autorità di Sistema portuale del mar ligure orientale



- Secondo l'Autorità di Sistema portuale del Mar Ligure Orientale, nel 2022 il Porto di Carrara ha movimentato 5,5 milioni di tonnellate di merce (+60%), di cui 1,8 milioni in import (+30%) e 3,7 milioni in export (+81%). E' un traguardo mai raggiunto nella storia dello scalo, visto che non si era mai andati oltre i 3,5 milioni di tonnellate, toccati proprio nel 2021.

15

Riportiamo la sintesi della situazione economica per macro settore dove vede in grande flessione il Commercio e in crescita l'Innovazione e L'Export ed il Mercato del Lavoro

Barometro

Il barometro dell'economia della Toscana Nord-Ovest nel 2022



Come si evince dai dati sopra riportati il nostro territorio è in difficoltà rispetto ai territori limitrofi.

Il territorio della provincia di Massa è molto complesso ed ha come settori trainanti:

- Nautica ed il Porto (Massa, Carrara)
- Turismo (Massa, Montignoso e Lunigiana)
- Agricoltura (Lunigiana e entroterra Apuano) con eccellenze nel settore enologico (Vermentino e Candia) e dell'olivicoltura. Prodotti di nicchia in Lunigiana (Farina di castagne DOP, Miele DOP e Cipolla di Treschietto) e a Carrara (Lardo DOP)
- Allevamento bestiame e Apicoltura (Lunigiana e entroterra massese)
- Escavazione del Marmo (Carrara e Massa)
- Nuove Tecnologie (Massa e Carrara)

Nello specifico, la situazione è un po' disomogenea: abbiamo una crescita costante nel Settore della Nautica e del Marmo ed abbiamo in affanno il settore Commercio e Turismo, i quali, dopo la pandemia non sono ancora riusciti a riprendersi.

ANALISI OCCUPAZIONE PROVINCIA DI MASSA-CARRARA

Nel II trimestre 2022 il dato nazionale degli occupati ammonta a 23 mln e 150mila con un aumento di 175 mila unità (+0,8%) sul trimestre precedente e di 677mila unità (+3,0%) sullo stesso periodo 2021. Lo rileva l'Istat, precisando che l'occupazione è a 60,2%, pari al +0,5% sul trimestre precedente. La disoccupazione scende all'8,1% (-0,4 punti sul trimestre precedente) mentre i disoccupati calano a quota 2 milioni 25mila”.

Occupati:

anno 2018 Massa Carrara (preCovid) 61,6%;

anno 2021, 59,1% pari a – 2,5% . Ipotesi Istat nazionale , dato medio, 60,2%

Assunzioni Massa Carrara al 30.06.2022, a tempo indeterminato, pari a 1971.

Assunzioni Massa Carrara al 30.06.2022 contratti di apprendistato 1070.

Totale assunzioni 'stabili' 3041.

Assunzioni Massa Carrara al 30.06.2022, a tempo determinato, pari a 10094.

Assunzioni Massa Carrara al 30.06.2022 somministrato (agenzie interinali) pari a 669.

Totali 'assunzioni a termine ' 10763

Assunzioni a Massa Carrara di 'lavoro domestico' (sono stabili ma a termine essendo legati alla prestazioni di servizi alla persona) al 30.06.2022, pari a 607.

Assunzioni lavoro intermittente al 30.06.2022, a Massa Carrara, è pari a 2010 contratti.

Tirocini formativi (grazie a provvidenze della Regione Toscana ed al recente Patto del Lavoro) pari a 304.

Il rapporto tra assunzioni stabili ed assunzioni 'precarie' è nei primi 6 mesi del 2022 pari al 28,25% nemmeno una su 3 è stabile. Rapporto tra assunzioni stabili e 'precarie' senza considerare il contratto di apprendistato, nei primi 6-7 mesi del 2022 è pari al 18,31%, nemmeno 1 su 5 è stabile” .

Disoccupati:

anno 2018 Massa Carrara (pre Covid) 10,5%

anno 2021, 11,3% pari a – 0,8%. Ipotesi Istat nazionale, dato medio, 8,1%.

I disoccupati sono 21357.

Vi sono poi gli inoccupati (mai avuta occupazione) ed i Neet, coloro che, anche se hanno avuto precedenti impieghi ora non si iscrivono nel sistema pubblico di rilevazione ed appaiono alla statistica come dei 'ghostworkers' gente cioè che non sembra interessata ad una registrazione che li renderebbe 'vivi' alla burocrazia ma non al proprio portafoglio, di fatto non svolgendo alcuna attività. Va però valutato con l'impatto socio economico del

'reddito di cittadinanza' che copre fasce di popolazione senza introiti fiscalmente tracciati ed in assenza di proprietà . Tra l'altro si pone la questione di valutare la mancanza di lavoro nel cosiddetto terziario povero che tutti noi, in questo Territorio, conosciamo bene: il 'lavoro nero' al mare, nel turismo nel piccolo commercio, specie se stagionale".

L'ultimo Patto per il Lavoro, sottoscritto anche a Massa Carrara con la Regione Toscana, prevede aiuti in tal senso ed il nostro territorio ne ha bisogno. Tutte queste problematiche ricadono in primis sulle persone disabili le quali hanno difficoltà ad inserirsi nel comparto produttivo locale, è per questo che il progetto SOS darà, "nel suo piccolo", un contributo ad integrare le persone con disabilità nel mondo del lavoro.

Dati: CISL

Pur essendo un territorio che sta vivendo una difficoltà di crescita economica importante nell'ultimo decennio, ci sono dei segnali positivi: pur registrando una crescita delle richieste occupazionali, rimane per le aziende del territorio il persistere della problematica inerente la ricerca di personale da impiegare.

Difatti, nella disamina delle difficoltà di reperimento è stato riscontrato un valore medio elevato e pari al 47%, comunque in calo di 9 punti rispetto al precedente mese di dicembre; un valore che comunque testimonia ancora la difficoltà, da parte delle imprese apuane, di trovare personale e professionalità adeguate allo svolgimento delle attività lavorative richieste.

Anche per il mese di gennaio, come già osservato per i mesi precedenti, si rilevano valori sopra la media per alcuni mestieri, ed in effetti si registrano difficoltà di reperimento pari al 56% per le professioni con elevata specializzazione, valori che arrivano a quota 71% per le figure dei tecnici della sanità, dei servizi sociali e dell'istruzione ed al 69% per progettisti, ingegneri e professioni assimilate.

Valori superiori alla media anche nel settore commerciale, dove la voce specifica riferita a personale di amministrazione, di segreteria e dei servizi generali mostra una difficoltà di reperimento pari al 49% del totale delle figure richieste.

Nelle figure professionali degli operai i valori risultano superiori alla media per varie categorie, e in particolare per gli operai specializzati nell'edilizia e nella manutenzione degli edifici, pari al 68%, per gli operai specializzati nelle attività metalmeccaniche ed elettromeccaniche, 80%, e per i conduttori di mezzi di trasporto, 57%.

Lavoratori previsti in entrata per alcune professioni – gennaio 2023 – provincia di Massa-Carrara

	Entrate	% difficile reperimento
TOTALE	1.310	47
Dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici	220	56
Progettisti, ingegneri e professioni assimilate	30	69
Tecnici della sanità, dei servizi sociali e dell'istruzione	30	71
Tecnici delle vendite, del marketing e della distribuzione commerciale	50	63
Tecnici in campo informatico, ingegneristico e della produzione	60	38
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	320	38
Personale di amministrazione, di segreteria e dei servizi generali	50	49
Commessi e altro personale qualificato in negozi ed esercizi all'ingrosso	60	32
Cuochi, camerieri e altre professioni dei servizi turistici	130	36
Operatori dell'assistenza sociale, in istituzioni o domiciliari	30	38
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	520	63
Operai specializzati nell'edilizia e nella manutenzione degli edifici	150	68
Operai nelle attività metalmeccaniche ed elettromeccaniche	190	80
Operai nelle attività metalmeccaniche richiesti in altri settori	50	39
Conduttori di mezzi di trasporto	60	57
Conduttori di macchinari mobili	30	28
Professioni non qualificate	250	19
Personale non qualificato nella logistica, facchini e corrieri	120	7
Personale non qualificato nei servizi di pulizia e in altri ser. alle persone	100	22

Fonte: Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior

Inserimento lavorativo di persone con disabilità

Il 17 marzo 2023 si è tenuto un convegno a Pontremoli con Esperti e Giuristi per capire come realizzare le prospettive occupazionali per le persone disabili, superando le iniquità ancora presenti.

L'inserimento lavorativo delle Persone con disabilità è un diritto riconosciuto e tutelato, ma lontano dall'essere realizzato. Lo hanno dimostrato gli interventi al convegno sul tema "Disabilità e diritto al lavoro: normativa, criticità e prospettive", organizzato al Teatro della Rosa di Pontremoli dal Centro lunigianese di studi giuridici, dal Comune di Pontremoli, da Confindustria Livorno-Massa Carrara, dall'Ordine degli avvocati di Massa Carrara e dall'Associazione lunigianese disabili.

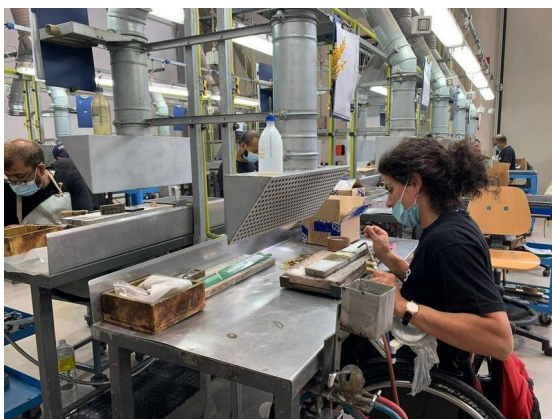
I dati emersi sulla situazione occupazionale sono i seguenti: 3 milioni e 100 mila i disabili in Italia secondo l'Istat per i quali occorrono sostegni in grado di garantire opportunità per una realizzazione personale attraverso il lavoro.

«È quindi vitale anche la partecipazione del mondo del lavoro perché nonostante gli sforzi legislativi lo svantaggio nell'accesso del mercato del lavoro per i disabili rimane importante».

Così ha sottolineato il presidente dell'Associazione lunigianese disabili Paolo Bestazzoni, promotore del Progetto di una struttura per ospitare ragazzi disabili a Filetto di Villafranca in Lunigiana.

La situazione occupazionale dei disabili è ancora da maglia nera: su 100 persone di 15-16 anni che presentano limitazioni delle funzioni motorie e sensoriali o con disturbi intellettivi o del comportamento, ma comunque abili al lavoro, solo 35 sono occupate.

Eppure il lavoro ha un ruolo fondamentale per i disabili poiché permette la creazione di autostima e di vivere relazioni aperte.



Fra gli intervenuti al Convegno pontremolese, coordinato dall'ex Sottosegretario alla Giustizia Cosimo Maria Ferri, si cita il dott. Matteo Venturi, presidente della delegazione di Massa Carrara Confindustria e la professoressa Franca Valenti, docente di Istituzioni di Diritto pubblico e Diritto delle pari opportunità all'Università di Parma, la quale ha illustrato i "Profili costituzionali relativi al diritto al lavoro delle persone con disabilità".

Il dott. Marco Formato, direttore della Società della Salute ha spiegato che "occorre prendere in carico la persona globalmente e realizzare progetti personalizzati", rendendo noto che la Società della Salute ha in corso ben 40 inserimenti lavorativi, 31 tirocini e 12 inserimenti specializzati.

Ancora tra i Relatori del Convegno: Giovanna Barsotti, presidente dell'Ordine degli Avvocati di Massa Carrara; il direttore generale dell'Agenzia nazionale Disabilità e Lavoro Marino Bottà che ha offerto una ulteriore riflessione sulla Legge 68/99 riguardante il Collocamento mirato. A suo parere il collocamento dei disabili non funziona perché la Legge non è stata ben spiegata alle Aziende.

Durante l'incontro è stato presentato e portato ad esempio l'attivismo emancipato dell'imprenditore fiorentino Marco Bartoletti, presidente della BB Holding, azienda leader dell'alta moda.

«Alla "BB" di Calenzano la disabilità non fa differenza. Quello che conta è dare il meglio di sé!»

Per l'illuminato imprenditore fiorentino Marco Bartoletti le diversità che contraddistinguono gli esseri umani sono una risorsa, non una discriminante. “Nella mia azienda ci sono persone con gli occhi azzurri e marroni, alte e basse, maschi e femmine, così come diversamente abili e normodotati, islamici e cattolici ecc. Siamo un bellissimo gruppo, nel quale ognuno, proprio grazie alle rispettive specificità e competenze, porta valore aggiunto non soltanto alla produzione, ma soprattutto alla realtà lavorativa che condividiamo”.

2.2 Analisi economica: settori trainanti e panoramica di occupazione Spagna e Madrid

LISTA DELLE PROFESSIONI RICHIESTE - SPAGNA

Tra i lavori più richiesti in Spagna nel 2022 ci sono quelli nel settore tecnologico e commerciale, a dimostrazione che i lavori del futuro si stanno dirigendo verso le competenze digitali.

La pandemia di COVID-19 ha causato un drastico cambiamento dell'ambiente di lavoro in tutto il mondo e la Spagna non ha fatto eccezione. I dati più recenti indicano che sono stati persi più di 622.600 posti di lavoro, pari a un tasso di disoccupazione superiore al 16%. Ma fortunatamente il quadro attuale sta migliorando grazie agli alti tassi di vaccinazione.

Questo fenomeno ha dato vita a nuove forme di lavoro e alla crescita di alcune discipline. Tra i lavori più richiesti in Spagna ci sono quelli nel settore tecnologico e commerciale, a dimostrazione che l'occupabilità del futuro si sta dirigendo verso le competenze digitali.

Di seguito analizziamo i 20 lavori più richiesti in Spagna e le competenze più importanti che i responsabili delle assunzioni prendono in considerazione.

1. Insegnante Fascia di reddito: € 16,020 - € 43,992 all'anno

Principali società di assunzione: IMF Smart Education, CES Scuola Superiore di Immagini e Suono, Università di Nebrija

Prospettive di lavoro: Molte istituzioni educative hanno ritenuto necessario chiudere le loro strutture, il che ha portato a un passaggio dall'istruzione in presenza all'istruzione a distanza e online. Di conseguenza, c'era un crescente bisogno di insegnanti con competenze digitali, soprattutto in posizioni come tutor accademico, insegnante secondario o universitario e insegnante di lingue. Questo è un lavoro che ha grandi prospettive attuali e future.

2. Medico Fascia di reddito: €28,000 - €50,000 all'anno

Principali società di assunzione: Quirónsalud, Spring Professional

Prospettive di lavoro: La Spagna è uno dei paesi europei più colpiti dal COVID-19, tale emergenza ha generato un grande bisogno di professionisti medici specializzati. Le aree

più richieste nel Paese sono i medici di famiglia, i pediatri e cardiologi, che possono scegliere di lavorare in tutti i tipi di strutture sanitarie.

3. Infermiera Fascia di reddito: € 18.864 - € 29.100 all'anno

Principali società di assunzione: Quirónprevención, B. Braun Group, Clínica San Vicente

Prospettive di lavoro: Dall'inizio della pandemia, il personale infermieristico è diventato indispensabile nelle strutture sanitarie. Se disponi delle licenze necessarie, hai buone possibilità di trovare opzioni di carriera ben retribuite in Spagna nel 2022. Tra le posizioni più comuni ci sono gli infermieri di terapia intensiva e gli infermieri di emergenza.

4. E-Commerce Manager Fascia di reddito: € 27,000 - € 50,000 all'anno

Le migliori aziende Hiring: Amazon, Huawei, Decathlon, McAfee

Prospettive di lavoro: Le assunzioni per i gestori di e-commerce sono aumentate negli ultimi anni, soprattutto in Spagna, in quanto è uno dei più grandi hub di e-commerce del continente europeo. Se hai competenze nella gestione della logistica, nei sistemi di gestione del magazzino e nella gestione della catena di approvvigionamento, puoi assicurarti un lavoro con aziende riconosciute a livello globale

5. Specialista del servizio clienti Fasce di reddito: € 14,004 - € 29,004 all'anno

Principali società di assunzione: Amazon, Webhelp, MediaMarkt Iberia, MSX International, Prosegur

Prospettive di lavoro: Dal COVID-19, le posizioni del servizio clienti sono state molto richieste e sono tra i lavori più ricercati in Spagna nel 2022. Se hai competenze nel supporto tecnico, nella risoluzione dei problemi e nel servizio clienti, hai una vasta gamma di opzioni e opportunità di crescita professionale.

6. Agente immobiliare Fascia di reddito: € 35.000 - € 50.000 all'anno

Principali società di assunzione: RE/MAX Urbe II, Keller Williams Habita2, The Simple Rent, Zome Madrid

Prospettive di lavoro: Da quando il lavoro a distanza ha iniziato ad essere implementato nelle aziende, molte persone hanno deciso di spostarsi dalla città alla periferia alla ricerca di una migliore qualità della vita. Pertanto, profili come agente immobiliare o gestore immobiliare rappresentano una grande opportunità per ottenere un lavoro ben retribuito.

7. Community Manager Fascia di reddito: € 10.200 - € 31.428 per year

Principali società di assunzione: Domestika, Accenture España, Ogilvy

Prospettive di lavoro: Le aziende stanno investendo sempre più risorse per migliorare la loro presenza digitale, il che significa che i professionisti con competenze nella gestione dei social media, marketing digitale, SEO, Google Ads e strategia digitale hanno un'alta probabilità di ottenere un lavoro con molti vantaggi finanziari e opportunità di sviluppo in Spagna.

8. Consulente Generale Fascia di reddito: € 25,000 - € 32,000 all'anno

Principali società di assunzioni: Adecco, Ineco, Viseo Iberia, Between Technology

Prospettive di lavoro: Anche i posti di lavoro nel settore commerciale stanno registrando una crescita significativa. Quindi la conoscenza della consulenza gestionale, dello sviluppo aziendale e della strategia consentirà di qualificarsi per lavori di alto rango, come direttori di strategia aziendale e consulenti di sviluppo aziendale.

9. Web developer Fascia di reddito: € 25,500 - € 50,004 all'anno

Principali società di assunzioni: Banco Santander, Sage, Oracle, PrimeIT Spain

Prospettive di lavoro: Avere un profilo professionale come web developer ti assicura un lavoro, poiché quasi tutte le aziende oggi ne richiedono la presenza. Saper programmare e ottenere certificazioni che convalidano le tue conoscenze sarà di grande aiuto per aumentare le tue opportunità di lavoro. Inoltre, c'è un'ampia varietà di posti vacanti per web developer in Spagna.

10. Cassiere e impiegato di magazzino Fascia di reddito: € 13.200 - € 20.112 all'anno

Principali datori di lavoro: IKEA, Leroy Merlin, Mercadona, Abercrombie & Fitch Co, Levis Strauss & Co.

Prospettive di lavoro: La vendita al dettaglio non è stata completamente spostata, quindi nelle grandi aziende sono ancora necessari cassieri/magazzinieri. Lo sviluppo di competenze come il lavoro di squadra, il servizio clienti e la risoluzione dei problemi ti aiuterà a ottenere un impiego presso aziende rispettabili in Spagna.

11. Content Marketing Specialist Fascia di reddito: € 17,364 - € 30,000 all'anno

Principali datori di lavoro: Domestika, GoStudent, Wunderman Thompson Spain

Prospettive di lavoro: Coloro che si dedicano alla pianificazione e alla generazione di contenuti digitali hanno un'ottima opportunità di crescere professionalmente nel mercato spagnolo, perché è una delle categorie che ha registrato i più alti tassi di assunzione. Le competenze principali per adattarsi a questo profilo sono la scrittura di contenuti, il podcasting e la creazione di video.

12. Psicologo Fascia di reddito: € 18,840 - € 34,572 all'anno

Principali società: Mira'm Foundation, Centro Altea

Prospettive lavorative: La pandemia ha causato lo sviluppo di diversi tipi di problemi psicologici in persone di tutte le età, il che ha aumentato la necessità di professionisti della salute mentale. Nello specifico in Spagna, le posizioni di psicologo clinico, terapeuta e psichiatra guidano la lista dei lavori più richiesti nel 2022.

13. Ingegnere Fascia di reddito: € 30,000 - € 83,856 per year

Principali datori di lavoro: Adidas, Deloitte, Capgemini Engineering

Prospettive di lavoro: La Spagna ha alcune delle migliori università del mondo nel campo dell'ingegneria e contribuisce anche al reclutamento che richiedono studi universitari in questo campo.

Se vuoi entrare a far parte di una buona azienda, ti consigliamo di rafforzare le tue conoscenze nello sviluppo di software, DevOps e cloud computing

14. Mentore personale e professionale Fascia di reddito: € 30.000 - € 47.000 all'anno

Principali aziende: Freepik Company, Colvin, Evolution

Prospettive di carriera: Un fenomeno molto interessante emerso dal COVID-19 è stato il cambio di traiettoria di alcuni professionisti verso il mentoring. Questa è una svolta inaspettata ma molto soddisfacente per le persone coinvolte, perché con l'aiuto delle loro conoscenze in qualsiasi area, hanno la capacità di fare da mentore agli altri per migliorare personalmente e professionalmente. Inoltre, fa parte di una delle posizioni più richieste in Spagna nel 2022.

15. Data scientist Fascia di reddito: € 25,000 - € 40,000 all'anno

Principali aziende: Ribera Salud, Shift Technology, Smartme Analytics

Prospettive di lavoro: Gli specialisti in scienza dei dati e intelligenza artificiale sono molto richiesti in Spagna, soprattutto perché è un paese che tende a investire in tecnologia. Di conseguenza, la formazione in campi come la matematica di base, la programmazione e l'informatica ti aiuterà a ottenere un lavoro eccellente.

16. Consulente finanziario Fascia di reddito: € 15,000 - € 36,996 all'anno

Principali datori di lavoro: Ryanair, MAPFRE, OVB Allfinanz España, The Adecco Group

Prospettive di lavoro: Non importa come sta andando l'economia, c'è sempre bisogno di un consulente finanziario per guidare le persone e le aziende nella gestione delle proprie finanze. Questo è un profilo professionale che è in cima alla lista dei lavori più ricercati in Spagna e offre prospettive di crescita molto elevate.

17. Product designer Fascia di reddito: € 25,000 - € 30,000 all'anno

Principali aziende: Hiring: GitHub, Scopely, Glovo

Prospettive di lavoro: Un professionista in quest'area si dedica alla creazione e alla progettazione dell'aspetto di un prodotto, indipendentemente dal settore. Ciò significa che è un lavoro eccellente per te se hai capacità creative, comunicative e progettuali, poiché fa parte della categoria di lavoro più ricercata in Spagna. Inoltre tende a offrire elevate ricompense finanziarie

18. Project manager Fascia di reddito: € 25,000 - € 43,000 all'anno

Principali datori di lavoro: Glovo, Morgan Philips Group, Selectra, Beam Suntory

Prospettive di lavoro: Il project manager è una persona che ha il compito di definire le migliori strategie per realizzare un progetto e supervisionare l'avanzamento del progetto. Pertanto, c'è una forte domanda di project manager nel mercato spagnolo. Tra le competenze apprezzate in questa posizione ci sono la leadership, il lavoro di squadra, l'organizzazione e la comunicazione efficace.

19. Business developer Fascia di reddito: € 26,000 - € 49,000 all'anno

Migliori datori di lavoro: Catalana Occidente, Prodware, Yukon it Spain & Europe

Prospettive di lavoro: Indipendentemente dalle dimensioni un'azienda può sempre trarre vantaggio dal lavoro di uno sviluppatore aziendale esperto. Le persone che si specializzano in questo campo sanno individuare nuove opportunità di crescita, quindi le prospettive per questa carriera sono molto positive.

20. Rappresentante di vendite Fascia di reddito: € 15,000 - € 40,000 all'anno

Principali aziende di impiego: Leroy Merlin, Decathlon

Prospettive di lavoro: Un'altra delle opzioni di lavoro più richieste in Spagna nel 2022 è quella di un rappresentante di vendita. Questa è una posizione con molte opportunità di lavoro, poiché tutti i settori hanno bisogno di una persona in grado di convincere gli altri a vendere in modo efficace i propri prodotti o servizi.

Fonti:

<https://grabjobs.co/resources/career-resources/job-search/los-20-trabajos-mas-demandadosenespana/>

<https://www.eleconomista.es/actualidad/noticias/11562083/01/22/Estos-son-losempleos-masdemandados-actualmente-en-Espana-teleoperadores-conductores-software.html>

<https://www.elcorreo.com/economia/tu-economia/ofertas-trabajo-empleos-mas-demandados2022-sueldos-20221020130230-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

<https://factorialhr.es/blog/trabajos-mas-demandados/>

LISTA DELLE PROFESSIONI VINCOLATE DA OFFERTA FORMATIVA - SPAGNA

Di seguito analizziamo alcuni dei lavori vincolati rispetto a un'offerta formativa.

1. Parrucchiere/a Fascia di reddito: 15600-17000 € all'anno

Principali società di assunzione: Barber Shop, Peluqueria, Jean Louis David

Prospettive di lavoro: Pur essendo un lavoro molto pratico, le opportunità lavorative per chi vuole intraprendere questa professione non sono poche. Fatta eccezione per la chiusura forzata dettata dall'emergenza sanitaria si tratta di un settore che non conosce crisi e non passa mai di moda.

2. Aiuto-cuoco/a Fascia di reddito: 16800- 18000 € all'anno

Principali società di assunzione: Ristoranti, alberghi e tutto ciò legato al mondo della ristorazione

Prospettive di lavoro: Si occupa principalmente dell'esecuzione di compiti semplici sotto la supervisione del cuoco oppure dello chef; esegue la preparazione delle materie prime. Deve essere in grado di organizzare e gestire il lavoro in riferimento alle procedure di qualità e alle normative di igiene e sicurezza. All'aumentare dell'esperienza sarà più probabile trovare poi un impiego come responsabile principale in cucina.

3. Cameriere/a Fascia di reddito: 12000 – 14500 € all'anno

Principali società di assunzione: Ristoranti, alberghi e tutto ciò legato al mondo della ristorazione

Prospettive di lavoro: Professione che deve mettere a suo agio il cliente servendolo senza fargli mancare niente, il cameriere è molto più importante di quanto si tende a pensare. Alcuni anni dopo l'inizio dell'esperienza, questa professione ha il pregio di poter dare sbocchi professionali in ristoranti stellati o alberghi di lusso.

4. Receptionist Fascia di reddito: 14500 – 16000 € all'anno

Le migliori aziende: Agenzie turistiche, alberghi e desk office a contatto con il pubblico

Prospettive di lavoro: Professione dalle competenze specifiche che non si limita alla sola accoglienza clienti. Si tratta di un lavoro molto diffuso che, soprattutto nelle zone più turistiche, sta crescendo visibilmente offrendo sbocchi in siti turisti molto attrattivi.

5. Addetto/a pulizie Fasce di reddito: € 12000 – € 14000 all'anno

Principali società di assunzione: Ditte di pulizia pubbliche e private, alberghi, strutture sanitarie

Prospettive di lavoro: Nel biennio più difficile della storia recente, una professione è diventata immediatamente ancora più fondamentale di quanto non lo fosse prima della pandemia: quella di addetto alle pulizie. Si tratta del responsabile dell'igiene per spazi pubblici e privati. La strada migliore per iniziare questa attività rimane la formazione personale.

2.3 Conclusioni

I lavori del futuro che saremo chiamati a svolgere nei prossimi anni non rappresentano un insieme di attività statico e facilmente prevedibile. Al contrario, il mercato del lavoro in cui questi sono inseriti rappresenta una realtà estremamente mutevole e dinamica, chiamata sempre più insistentemente ad adattarsi alle richieste delle imprese e alle loro esigenze di crescita e competizione a livello globale.

Quali sono i mestieri del futuro ? Quali nuove competenze servirà acquisire per una carriera luminosa e all'avanguardia, che sia pronta a cogliere nuove sfide e brillanti opportunità?

I settori del futuro sono sempre più orientati alle innumerevoli opportunità di innovazione, offerte dalla diffusione delle nuove tecnologie digitali e dal progresso scientifico. Allo stesso modo, un'attenzione sempre più crescente sarà rivolta ai mestieri emergenti nell'ambito della sostenibilità ambientale e dell'economia aziendale. I green jobs rappresentano una nuova prospettiva d'impiego per chi intende costruire sin da subito la propria carriera e richiedono professionalità dotate di conoscenze trasversali, devote a una transizione verde del mondo in cui viviamo.

Ma la realtà nei nostri territori ad oggi è molto diversa, in questo momento necessitano di fatto professioni base.

Analizzando i dati si evince che nel territorio dell'alta toscana in particolar modo nella **Provincia di Massa-Carrara** le 5 professioni più richieste riguardano:

- 1) Operaio Metalmeccanico ed elettrotecnico
- 2) Operaio edile
- 3) Cuochi e camerieri / addetto servizi turistici
- 4) Personale addetto alla logistica e alla gestione del magazzino e delle merci
- 5) Personale addetto ai servizi di pulizia ed altri servizi alle persone

In merito alla **Spagna e a Madrid** le 5 professioni attualmente piu' richieste, vincolate da attività formativa sono:

- 1) Parrucchiere/a
- 2) Aiuto cuoco/a
- 3) Cameriere/a
- 4) Receptionist/Addetto servizi turistici
- 5) Addetto alle pulizie

In sintesi, le esigenze tra i due territori sono molto simili; il dato sottolinea quali sono i settori economici trainanti; è un dato di fatto, **i lavori del futuro possono aspettare** e in questo momento dobbiamo rafforzare le competenze tecnico professionali richieste inserendo Soft Skills più adeguate; le statistiche ci dicono che l'imprenditore preferisce assumere una persona con spiccate Soft skills al di là delle competenze tecnico professionali possedute.

3. Le esperienze dei due territori

3.1 Inclusione e disabilità – Reti e statistiche nell’ambito Istruzione, Formazione e nel Terzo settore

Formazione

Il progetto si propone di individuare e realizzare azioni tese alla valorizzazione della centralità della persona con disabilità intellettiva e relazionale o con disabilità psicosociali, orientate allo sviluppo dell'autonomia, all'inclusione sociale, alla prevenzione di forme di emarginazione, mediante la collaborazione sinergica di partner pubblici e privati. Il partenariato prevede, accanto al ruolo e alle responsabilità degli enti territoriali e dell'Azienda USL facenti parte della Zona delle Apuane e la Consejería de Sanidad di Madrid, l'apporto qualificato e concreto della società civile, rappresentata da organizzazioni di volontariato, associazioni, cooperative sociali, con la significativa presenza di organismi rappresentativi dei destinatari del progetto e familiari, nonché delle agenzie formative di riferimento delle associazioni imprenditoriali locali. L'organizzazione del partenariato favorisce quindi in maniera sostanziale le collaborazioni finalizzate alla realizzazione di strumenti innovativi per la valutazione dell'apprendimento delle soft skills in ambito formativo e dei successivi inserimenti lavorativi, al controllo sull'andamento e alla sostenibilità futura delle azioni, sviluppando una forte sinergia pubblico - privato (no profit e profit).

Il progetto vede coinvolti i seguenti enti come soggetti sostenitori i quali hanno e avranno il compito di supportare i partner nelle fasi di promozione e diffusione dell'iniziativa progettuale, disponibilità per le attività di studio e ricerca previste nel progetto, contribuendo all'individuazione dei contesti di apprendimento idonei, fornendo indicazioni e suggerimenti per lo sviluppo delle diverse fasi, indicando ricerche e contributi utili; promuovendo le attività e i risultati di progetto partecipando alla diffusione degli stessi, attivando i canali informativi e coinvolgendo i soggetti a noi collegati, proporre nuovi strumenti formativi di apprendimento

Sostenitori:

ACSI COMITATO LUCCA-VERSILIA – VIAREGGIO (LU)

ASOCIACION ALMA LATINA – MADRID

ANFFAS ONLUS MASSA-CARRARA

ASSOCIAZIONE NAZIONALE CIECHI ED IPOVEDENTI – CARRARA (MS)

ASSOCIAZIONE PER IL RECUPERO DELLE TRADIZIONI STORICHE E CULTURALI – MASSA

ACTIVIDADES CULTURALES AYUNTAMIENTO – MADRID

CAMERA DI COMMERCIO MASSA-CARRARA

COMPASS – SOCIETA' COOPERATIVA ONLUS – MASSA

COMUNE DI MASSA

EFAL-ENTE PER LA FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO DEI LAVORATORI – ROMA

FEDERALBERGHI COSTA APUANA – MASSA

ISTITUTO VALORIZZAZIONE DEI CASTELLI – MASSA

MCL – MOVIMENTO CRISTIANO DEI LAVORATORI – FIRENZE

ASOCIACION PROYDE – MADRID

Istruzione

Nelle scuole di ogni ordine e grado della Provincia di Massa Carrara sono iscritti circa 970 alunni con disabilità, di cui 316 con art.3. comma 3 (indice di gravità) con un totale di 824 docenti di sostegno (il rapporto medio alunno/docente è di 1,2).

In particolare la popolazione scolastica dell'IIS Barsanti di Massa (1) nell'a.s. 2022/2023 è di 960 studenti, di cui 307 sono gli alunni con bisogni educativi speciali (circa il 32% del totale). Fra questi gli alunni con disabilità sono 77, di cui 5 con art.3 comma 3 (indice di gravità) (2):

Alunni iscritti IIS Barsanti	960
Alunni con BES	307
Alunni con disabilità (L.104/92)	77
Alunni con L.104, art.3, comma 3 (indice di gravità)	5
Insegnanti di sostegno	60 (22 di ruolo)
Referenti al sostegno	3 (una per ogni sede)
Funzioni strumentali Inclusione e benessere	3 (una per ciascuna sede)

Tutti gli alunni con L. 104/92 hanno diritto alla stesura di un PEI (Piano educativo personalizzato), che è redatto congiuntamente dagli operatori sanitari individuati dalla ASL, dal personale docente di sostegno e da tutti i docenti facenti parte del consiglio di classe dell'alunno con disabilità, in collaborazione con i genitori o gli esercenti la potestà parentale dell'alunno. I soggetti che lo redigono, propongono, ciascuno in base alla propria competenza e sulla base dei dati derivanti dalla diagnosi funzionale e dal profilo dinamico funzionale del soggetto, gli interventi finalizzati alla piena realizzazione del diritto

all'educazione, all'istruzione ed integrazione scolastica dell'alunno in situazione di disabilità.

Il PEI contiene sinteticamente:

- gli obiettivi didattici, educativi e di apprendimento predisposti per l'alunno con disabilità: fanno parte degli obiettivi anche l'inclusione e la socializzazione e più in generale il benessere dell'allievo nel contesto della scuola
- l'elenco di tutte le attività didattiche, l'organizzazione degli orari e la strutturazione delle attività insieme al metodo e ai sussidi impiegati per organizzarle
- la valutazione delle attività, con la descrizione dei metodi e dei criteri che la sostengono
- il rapporto tra la scuola e il contesto extra-scolastico

L'art. 10 (Curricolo dell'alunno) punto 3 del DM 182/20 indica 3 tipi di percorsi didattici seguiti dagli studenti con disabilità. Questi percorsi vanno indicati nel PEI:

Percorso ordinario (obiettivi didattici analoghi a quelli della classe con conseguimento del diploma)

Percorso personalizzato con prove equipollenti (obiettivi didattici riconducibili a quelli della classe con conseguimento del diploma)

Percorso differenziato (obiettivi nettamente diversi da quelli della classe o percorsi misti con rilascio dell'attestato dei crediti formativi)

IL PROGETTO DI VITA

La legge n. 328/00 ("Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali") e le successive modifiche, prevede che, affinché si ottenga in pieno l'integrazione scolastica, lavorativa, sociale e familiare della persona con disabilità, si predisponga un progetto individuale per ogni singola "persona con disabilità fisica, psichica e/o sensoriale, stabilizzata o progressiva (art.3 L.104/92)", attraverso il quale creare percorsi personalizzati per rispondere in maniera complessiva ai bisogni ed alle aspirazioni del beneficiario.

Il progetto di vita è l'unica via possibile per garantire ai soggetti con disabilità il rispetto dei diritti, la qualità della vita e l'inclusione sociale. È redatto dal competente Ente locale, d'intesa con l'Azienda sanitaria, sulla base del Profilo di Funzionamento e su richiesta dei genitori o di chi ne esercita la responsabilità, i quali sono poi chiamati a collaborare alla stesura del Progetto stesso.

La rete nel progetto di vita è allora costituita da:

- Scuola

- Soggetto disabile/Famiglia
- Neuropsichiatria/Psichiatria (personale ASL)
- Ente Locale
- Associazioni

Le prestazioni, i servizi e le misure, in esso previste sono definite anche con la partecipazione di un rappresentante dell'Istituzione scolastica interessata. Il progetto individuale, difatti, anche per il fatto che include un intervento che va oltre il periodo scolastico, aprendo l'orizzonte di "un futuro possibile", deve essere condiviso dalla famiglia e dagli altri soggetti coinvolti nel processo di inclusione.

La scuola partecipa alla stesura del Progetto di vita con lo strumento del Piano educativo personalizzato (PEI), che prefigura, anche, attraverso l'orientamento, le possibili scelte che l'alunno intraprenderà dopo aver concluso il percorso di formazione scolastica. Il momento "in uscita" dovrà trovare una sua collocazione anche all'interno del Piano dell'Offerta Formativa, in particolare mediante l'attuazione del PCTO (Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento).

In conclusione il Progetto individuale è dunque parte integrante del P.E.I., perché riguarda la crescita personale e sociale dell'alunno con disabilità ed ha quale fine principale, la realizzazione in prospettiva dell'innalzamento della qualità della vita soggetto con L.104, anche attraverso la predisposizione di percorsi volti sia a sviluppare il senso di autoefficacia e sentimenti di autostima sia a predisporre il conseguimento delle competenze necessarie a vivere in contesti di esperienza comuni

1 L'istituto E. Barsanti è presente sul territorio della provincia di Massa Carrara dal 1950. Dall'a.s.1998-99 diventa Istituto di Istruzione Superiore fondendosi con l'Istituto "A. Salvetti" di Massa e dall'a.s. 2010/2011 con l'accorpamento di due istituti storici di Carrara, l'Istituto "L. Einaudi" e l'Istituto per le Attività Marinare "M. Fiorillo" diventa Polo dell'Istruzione Professionale dell'area di costa, e a tutti gli effetti, uno dei più grandi Istituti superiori della provincia di Massa Carrara. È stato ed è un'istituzione di base del comprensorio apuano per la formazione e la preparazione professionale di operatori, di manutentori e di tecnici che si apprestano a lavorare sia nel campo artigianale e industriale sia in quello dei servizi (corso socio-sanitario). È a tutti gli effetti, uno dei più grandi Istituti superiori della provincia di Massa Carrara.

2 Dati desunti da PAI (Piano annuale dell'Inclusione a.s. 2022/2023) in <https://www.ebarsanti.edu.it/wpbarsanti/>

Terzo Settore:

A.I.A.S acronimo di Associazione Italiana Assistenza Spastici è un'Associazione Onlus del terzo settore che opera a livello Nazionale per tutelare e promuovere il diritto delle persone disabili a livello globale, dalla riabilitazione, alla salute, all'inclusione scolastica, ai percorsi di accompagnamento all'inserimento lavorativo in modo da garantirne l'integrazione sociale.

La Mission dell' AIAS concentra l'attenzione alla persona, nella sua integrità con la finalità di migliorare la qualità della vita; ciò avviene attraverso la complementarità degli interventi volti a sviluppare l'autonomia rispetto alla vita sociale, affettiva, culturale e lavorativa.

Per garantire continuità nel percorso intrapreso del paziente, l'èquipe dell'età evolutiva cura il passaggio delle informazioni e della storia clinica e sociale del paziente con i referenti dell'area adulta in modo da stipulare in sinergia con le Assistenti Sociali di ambito territoriale il progetto di vita.

Con la Delibera della Giunta Regionale n. 1055 dell'11 Ottobre 2021 la Regione Toscana ha approvato il modello regionale di presa in carico della persona con disabilità ed i relativi strumenti, procedure e metodologie. Scopo del modello è quello di uniformare la procedura di presa in carico delle persone con disabilità predisponendo un percorso che mette insieme, attraverso il Progetto di vita, gli aspetti sanitari, sociali, previdenziali, lavorativi, ambientali e relazionali necessari alla persona con disabilità per migliorare la qualità della propria vita, sviluppare tutte le sue potenzialità, e poter partecipare alla vita sociale. Per realizzare il Progetto di vita verrà utilizzato il "budget di salute" che mette insieme le risorse economiche, strumentali, professionali e umane, sia pubbliche che private, necessarie per la sua realizzazione. E' inoltre prevista la figura del "case manager" quale responsabile del progetto assistenziale e referente organizzativo della persona e dei suoi familiari con il compito di supportarli facilitando l'accesso alle risorse del sistema sociosanitario e ai servizi disponibili.

Tramite questi indirizzi la Regione Toscana ha definito politiche che mirano a valorizzare la centralità della persona, sviluppandone le capacità esistenti e le potenzialità di crescita, in una logica diversa dal puro assistenzialismo attuato, tramite il Progetto di vita, che, oltre agli strumenti, alle misure e all'erogazione di prestazioni, è orientato allo sviluppo e al raggiungimento della massima autonomia possibile, della vita indipendente e della personalizzazione degli interventi sociosanitari. La riorganizzazione del sistema dei servizi integrati per la persona con disabilità deve pertanto essere tesa a:

Garantire una piena ed efficace partecipazione e inclusione sociale della persona con disabilità su una base di eguaglianza con gli altri, pensiamo ad esempio all'inserimento scolastico e lavorativo;

Definire un profilo funzionale e garantire una valutazione multidimensionale dei bisogni, che costituisca la base di conoscenza della condizione della persona;

Garantire l'accesso a tutto quello che occorre per il soddisfacimento dei bisogni e delle aspirazioni della persona attraverso la definizione del progetto di vita processo dinamico che accompagna la persona in tutto il suo ciclo di vita, seguendone la modificazione delle necessità e delle aspirazioni nelle diverse fasce di età.

Il Progetto di vita è il documento che individua quale è il ventaglio di possibilità, che possono permettere alla persona di migliorare la qualità della propria vita. In esso devono confluire programmi e progetti individualizzati e personalizzati di cui sono titolari enti e soggetti diversi sotto la regia di un unico soggetto, la UVM disabilità.

Il Case manager individuato in sede di definizione del Progetto di vita, può essere una figura sia sanitaria che sociale, scelta sulla base delle caratteristiche dei bisogni della persona. Partecipa attivamente alla seduta della UVM e i suoi compiti sono quelli di

seguire l'attuazione del progetto in tutte le sue fasi, essere il referente organizzativo per la persona e i suoi familiari, avere il ruolo di facilitatore, nonché garantire la continuità del Progetto di vita nelle diverse fasi, con particolare attenzione al passaggio dalla minore alla maggiore età, ma anche da questa all'età senile. Appare quindi fondamentale il ruolo del Case manager nel garantire la continuità del Progetto di vita, soprattutto nel passaggio di consegna tra le diverse figure professionali.

L'International classification of functioning, disability and health (ICF) redatta dall'Organizzazione Mondiale della Sanità nel 2001, definisce la disabilità un fenomeno complesso e multidimensionale.

Il modello "bio-psico-sociale", che è alla base dell'intera classificazione, modifica la rappresentazione secondo la quale una persona è da definirsi disabile esclusivamente per le condizioni di salute.

Il nuovo concetto abbraccia invece la complessa interazione con la quale gli aspetti sanitari interagiscono con i contesti ambientale e sociale determinando, o meno, gli spazi di libertà e autonomia, la qualità della vita e l'entità del benessere dell'individuo.

Il fatto che la disabilità non sia più associabile univocamente a deficit fisici o psichici - che con il nuovo paradigma ne rappresentano al massimo una condizione necessaria ma non sufficiente - impone di indagare, valutare ed analizzare ambiti ed interconnessioni assai più vasti e complessi.

Le politiche e gli interventi a favore delle persone con disabilità necessitano di programmi personalizzati, che affrontino in maniera globale i problemi della disabilità, come la stretta integrazione tra l'assistenza sociale e quella sanitaria, sia la predisposizione di politiche attive nei diversi ambiti sociali (scuola, lavoro, partecipazione sociale).

La quantificazione delle persone con disabilità in un determinato contesto territoriale rappresenta un'operazione fattibile solo in maniera indiretta, riportando quanto emerge da una pluralità di stime e fonti differenti.

La statistica ufficiale si è trovata a far fronte a una domanda informativa sempre più complessa e articolata, che non si limita alla semplice conoscenza dell'ammontare degli individui con disabilità, ma richiede informazioni puntuali sui diversi aspetti del processo multidimensionale che caratterizza il concetto di inclusione sociale delle persone con disabilità.

Le indagini statistiche continuano ad essere lo strumento principale per l'analisi dell'inclusione sociale delle persone con disabilità perché sono in grado di ricostruire le condizioni di vita, i contesti familiari e le reti sociali.

Sono tre i principali istituti nazionali che si interessano all'argomentazione: ISTAT, INAIL e INPS.

La prima fonte informativa è l'Istat, dalla cui banca dati dedicata "Disabilità in Cifre" è possibile oggi desumere una stima annuale sulle persone con limitazioni funzionali gravi in Toscana e in Italia, nonché i relativi tassi di disabilità per classe di età considerata.

Nella figura seguente è possibile osservare le stime delle persone con limitazioni funzionali gravi in Toscana dal 2014 al 2018; è utile precisare che sono considerate con disabilità le persone che vivono in famiglia e dichiarano di avere delle limitazioni gravi, a causa di motivi di salute perduranti da almeno 6 mesi, nelle attività svolte abitualmente.

1.1 STIMA DELLE PERSONE CON LIMITAZIONI FUNZIONALI GRAVI IN TOSCANA DAL 2014 AL 2018



1.2

Fonte: banca dati Disabilità in Cifre

RIPARTIZIONE PERCENTUALE DELLE PERSONE CON GRAVI LIMITAZIONI NELLE ATTIVITA' ABITUALMENTE SVOLTE PER TIPOLOGIA FAMILIARE, AMBITI TERRITORIALI: NAZIONALE E AREA CENTRO. ANNO 2018

La seconda fonte informativa è rappresentata da INAIL, che riporta la numerosità delle persone con disabilità titolari della relativa rendita diretta in seguito ad infortunio lavorativo o malattia professionale.



	ITALIA	AREA CENTRO
Persona sola	29,5	32,1
Coppia senza figli	25,6	26
Coppia con figli	22,9	20
Monogenitore	10	9,7
Altro	11,9	12,2
Totale	100	100

Fonte: banca dati Disabilità in Cifre

TABELLA 2.1 PERSONE CON DISABILITÀ TITOLARI DI RENDITA INAIL AL 31 DICEMBRE 2019 PER AMBITO TERRITORIALE

TERRITORIO	MOTORIA	PSICO-SENSORIALE	CARDIO-RESPIRATORIA	ALTRE	TOT	INCIDENZA SU POP.
Arezzo	3.642	1.055	1.50	2.042	6.889	2,02
Firenze	4.567	1.481	421	2.440	8.909	0,85
Grosseto	1.403	5.28	363	458	2.752	1,25
Livorno	3.683	1.204	385	1.215	6.487	1,95
Lucca	4.153	2.577	656	2.644	10.030	2,58
Massa-Carrara	1.569	985	598	814	3.966	2,05
Pisa	3.963	1.538	787	2.029	8.317	1,97
Pistoia	1.941	668	129	993	3.731	1,27
Prato	1.602	868	82	815	3.367	1,30
Siena	1.623	581	121	823	3.148	1,18
Toscana	28.146	11.485	3.692	14.273	57.596	1,55
Italia	293.589	121.216	30.566	137.431	582.802	0,97

L'analisi per tipologia di disabilità indica sia in Toscana che in Italia che la maggioranza dei casi riguarda quella motoria.

La terza fonte informativa è l'INPS, che rileva la numerosità delle persone beneficiarie di una pensione a causa di disabilità.

TABELLA 2.2: NUMERO DI BENEFICIARI DI PENSIONI PER PERSONE CON DISABILITÀ E INCIDENZA SULLA POPOLAZIONE RESIDENTE, PER AMBITO TERRITORIALE.

	NUMERO DEI BENEFICIARI DI PENSIONI	INCIDENZA SULLA POPOLAZIONE
	PER LE PERSONE CON DISABILITÀ	RESIDENTE(%)
Arezzo	27.151	7,9
Firenze	49.861	4,9
Grosseto	17.493	7,9
Livorno	25.420	7,6
Lucca	30.528	7,9
Massa-Carrara	16.908	8,7
Pisa	31.496	7,5
Pistoia	19.951	6,8
Prato	12.679	4,9
Siena	17.710	6,6
Toscana	249.197	6,7
Italia	4.409.660	7,3

Fonte: a numerosità dei beneficiari di pensioni per le persone con disabilità è la banca dati "Disabilità in cifre"

Flussi delle prestazioni gestiti da AIAS nel 2022

SETTORE	TIPOLOGIA PRESTAZIONI	ZONA	N. SEDUTE	
AREA MINORI	COMPLESSE MINORI	CARRARA	4.080	
		MASSA	5.412	
		LUNIGIANA	24	
	AMBULATORIALE ALTRO	CARRARA	108	
		MASSA	173	
DOMICILIARI	MASSA	477		
	LUNIGIANA	54	10.328	
AREA ADULTO	COMPLESSE ADULTO	CARRARA	303	
		MASSA	387	
		LUNIGIANA	20	
	AMBULATORIALE ALTRO	CARRARA	1.805	
		MASSA	1.735	
	LUNIGIANA	94		

	DOMICILIARI	CARRARA	1.725	
		MASSA	1.130	
		LUNIGIANA	753	7.952
ALTRE ZONE DISTRETTO		ASL T.N.O	582	582
SEMIRESIDENZIALE	ADULTO	CARRARA	2.458	
		MASSA	2.625	5.083
TOTALE N. PRESTAZIONI			23.945	

Mad for Europe – Madrid

ANALISI DELLA SITUAZIONE DELLE PERSONE CON RIDOTTA CAPACITÀ LAVORATIVA SUL MERCATO DEL LAVORO IN SPAGNA

In Spagna l'IMSERSO (Instituto de Mayores y Servicios Sociales) è l'istituzione nazionale che si occupa delle persone con ridotta capacità lavorativa e che fornisce tutti i dati e le informazioni.

Organigrama



Numero totale di persone appartenenti al target (SPAGNA):

In Spagna vivono 1.335.100 persone con capacità lavorativa ridotta (lavoratori tra i 16 e i 64 anni). Questi dati rappresentano il 4,4% della popolazione spagnola in età lavorativa. (Rif. IMSERSO)

Total personas en edad laboral: 30.311.400



Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2014.

Numero totale di persone appartenenti al target group (COMUNIDAD DE MADRID):



COMUNIDAD DE MADRID												
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EDAD LABORAL SEGÚN TIPOLOGÍA, GRUPOS DE EDAD Y GÉNERO (DE 16 A 64 AÑOS)												
	De 16 a 24 años			De 25 a 44 años			De 45 a 64 años			HOMBRES	MUJERES	TOTAL
	H	M	Subtotal	H	M	Subtotal	H	M	Subtotal			
DISCAPACIDAD FÍSICA	2.056	1.627	3.683	11.926	10.567	22.493	37.947	32.901	70.848	51.929	45.095	97.024
OSTEOARTICULAR	435	383	818	4.111	3.773	7.884	14.018	14.497	28.515	18.564	18.653	37.217
ENFERMEDADES CRÓNICAS	441	369	810	2.944	2.806	5.750	14.346	9.984	24.330	17.731	13.159	30.890
NEUROMUSCULAR	825	606	1.431	3.768	3.061	6.829	7.339	6.451	13.790	11.932	10.118	22.050
EXPRESIVA	62	40	102	183	103	286	461	218	679	706	361	1.067
MIXTA	96	107	203	333	328	661	823	866	1.689	1.252	1.301	2.553
OTRAS	197	122	319	587	496	1.083	960	885	1.845	1.744	1.503	3.247
DISCAPACIDAD PSÍQUICA	4.313	2.689	7.002	12.283	8.568	20.851	12.599	13.107	25.706	29.195	24.364	53.559
INTELLECTUAL	3.420	2.208	5.628	6.042	4.328	10.370	3.503	2.820	6.323	12.965	9.356	22.321
ENFERMEDAD MENTAL	893	481	1.374	6.241	4.240	10.481	9.096	10.287	19.383	16.230	15.008	31.238
DISCAPACIDAD SENSORIAL	698	541	1.239	3.414	3.139	6.553	8.188	8.451	16.639	12.300	12.131	24.431
AUDITIVA	368	266	634	1.552	1.519	3.071	3.814	4.127	7.941	5.734	5.912	11.646
VISUAL	330	275	605	1.862	1.620	3.482	4.374	4.324	8.698	6.566	6.219	12.785
TOTAL	7.067	4.857	11.924	27.623	22.274	49.897	58.734	54.459	113.193	93.424	81.590	175.014

Fuente: Base de Datos del Reconocimiento del Grado de Discapacidad a 31 diciembre del 2015
Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid

Dati sull'occupazione/disoccupazione delle persone con capacità lavorative ridotte:

2) Il tasso di disoccupazione (nella regione/paese) del gruppo target nella nostra regione.

I PROFILI DEL TARGET GROUP IN SPAGNA:

GENERE

Tasa de paro de la población con discapacidad, por comunidades autónomas, 2014

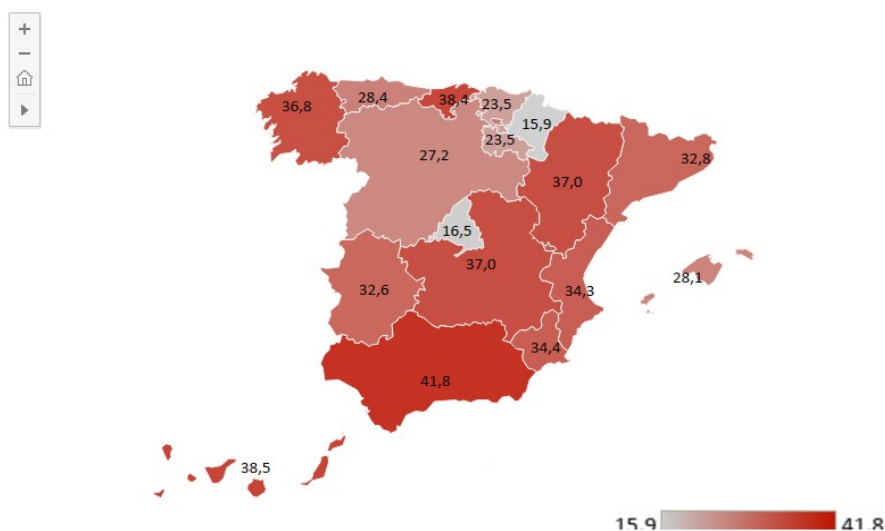
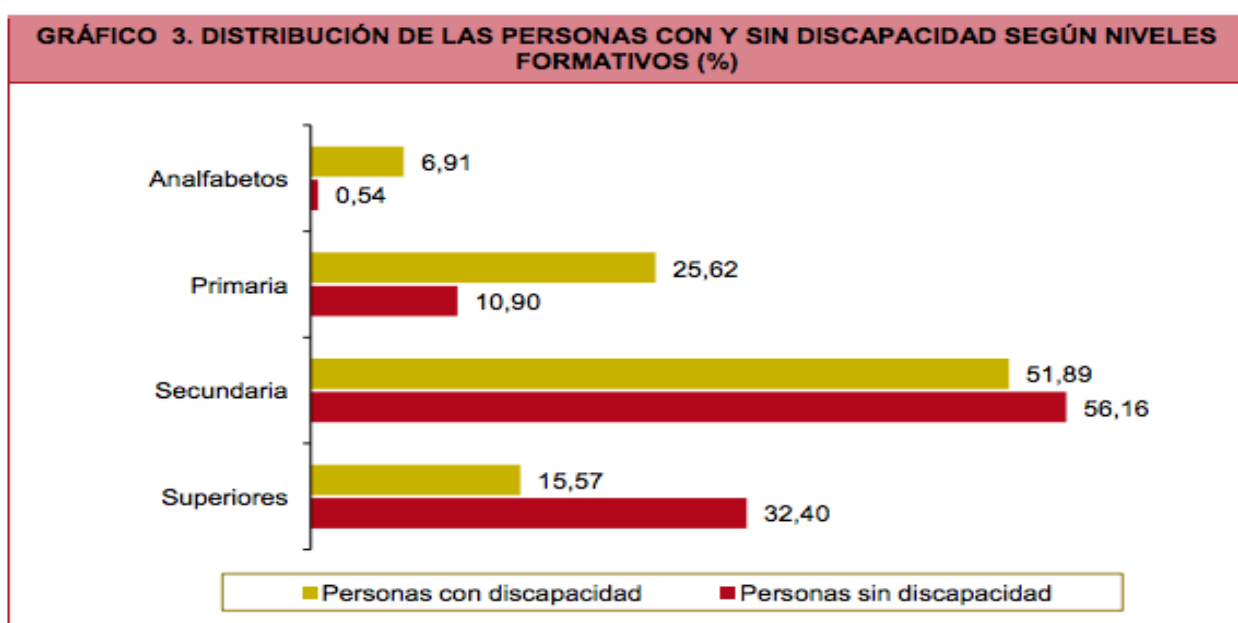


TABLA 1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TRAMOS DE EDAD Y SEXO				
Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total	% variación 2014/13
Menor de 25	47.300	31.600	78.900	-6,63
De 25 a 45	228.900	165.500	394.400	-8,53
Mayor de 45	454.700	407.100	861.800	-5,57
Total	730.800	604.200	1.335.100	-6,53

Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2014.

I PROFILI DEL TARGET GROUP IN SPAGNA: LIVELLO DI EDUCAZIONE

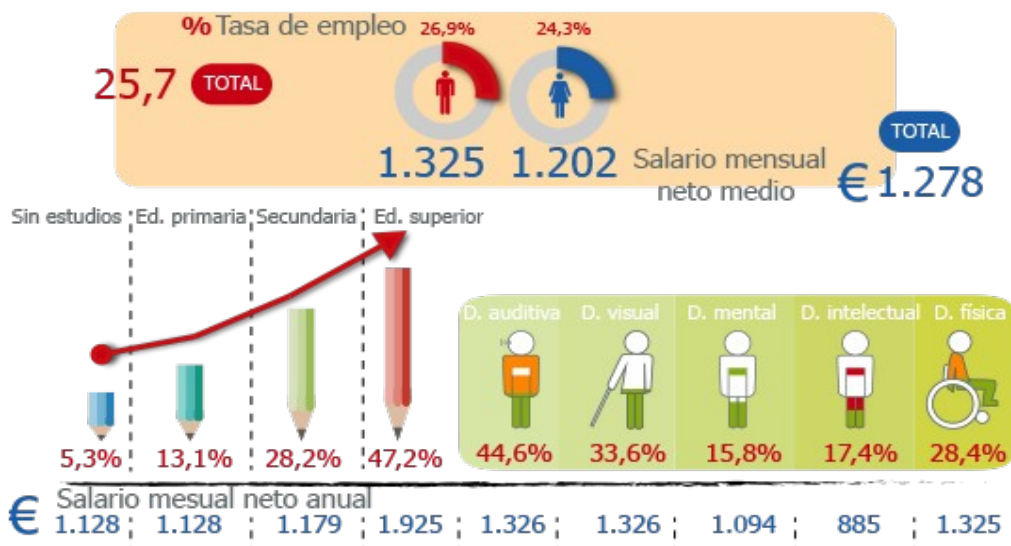


I PROFILI DEI TARGET GROUP IN SPAGNA: QUALIFICHE OCCUPAZIONALI

Distribución de los ocupados (%) según ramas de actividad y discapacidad . Año 2014.



I PROFILI DEI TARGET GROUP IN SPAGNA: SALARIO MEDIO



POTENZIALI BARRIERE CHE OSTACOLANO L'OCCUPAZIONE DEI TARGET GROUP IN SPAGNA:

Dati negativi per le persone con ridotta capacità di trovare lavoro in Spagna.

Sono diversi i fattori che rendono difficile l'inserimento lavorativo:

- Livello di istruzione insufficiente e sistema di qualifiche professionali adeguato alle scarse esigenze del sistema produttivo.
- Mancanza di motivazione e di informazioni da parte delle persone disabili e delle loro famiglie, che provocano difficoltà nel migliorare le loro qualifiche professionali o nel trovare un lavoro.
- Atteggiamento negativo di alcuni datori di lavoro che rivela un pregiudizio iniziale nei confronti delle capacità potenziali delle persone disabili.
- L'insufficiente accessibilità che rappresenta un serio ostacolo per la loro integrazione lavorativa
- Difficoltà a richiedere sovvenzioni per la creazione di un'attività in proprio

MAGGIORI BENEFICI PER IL TARGET GROUP IN SPAGNA:

Misure di incentivazione per l'impiego di lavoratori con capacità ridotte

Il governo spagnolo conduce diverse azioni e progetti in questo campo. Le iniziative per favorire l'inclusione professionale dei disabili visivi comprendono campagne di informazione e sensibilizzazione dei selezionatori e dei lavoratori. Il governo spagnolo offre una serie di incentivi, schemi e programmi di finanziamento per favorire l'occupazione dei disabili sia nel settore privato che in quello pubblico. Anche l'organizzazione spagnola ONCE è coinvolta in piani d'azione per l'occupazione dei disabili visivi. La legge sull'integrazione sociale dei disabili del 1982 (legge 13/1982), ampliata dalla legge sulla non discriminazione del 2003 (legge 51/2003), dalla legge sulle pari opportunità del 2007 (legge 47/2007) e dal regio decreto sulla non discriminazione nel servizio statale (decreto 366/2007) sono le principali legislazioni riguardanti l'occupazione dei disabili in Spagna. Sia le aziende private che gli uffici pubblici devono raggiungere un obiettivo del 2% di occupazione dei disabili, indipendentemente dal volume del loro posto di lavoro.

BENEFICI/ INDENNITÀ PER I TARGET GROUP IN SPAGNA:

I datori di lavoro che non assumono direttamente il 2% di lavoratori disabili hanno a disposizione le seguenti "opzioni alternative" per raggiungere l'obiettivo occupazionale:

- Subappalto di lavoratori autonomi disabili

- Subappalto di lavoratori del settore protetto
- Creare una cosiddetta Enclave di lavoro in cui i lavoratori protetti si uniscono temporaneamente all'azienda.

BENEFICI/ INDENNITÀ PER I TARGET GROUP IN SPAGNA :

Un'altra opzione alternativa è il pagamento di un contributo tramite donazione o sponsorizzazione di servizi di organizzazioni o enti di finanziamento che si occupano di occupazione dei disabili o di formazione professionale. L'importo deve rappresentare almeno 1,5 volte l'indicatore pubblico per lavoratore e per anno per ogni lavoratore disabile mancante assunto direttamente.

Le imprese possono richiedere un'esenzione se possono dimostrare di essere in grado di farlo:

- che non ci sono candidati disponibili
- che l'incorporazione dei lavoratori disponibili sarebbe superiore alle risorse dell'azienda

Recentemente è stato introdotto un sistema sanzionatorio per rafforzare la legislazione vigente.

3.2 Azioni di promozione di inclusione per persone con disabilità. I nostri progetti (Italia)



SERINDFORM già da anni è un stakeholder del nostro territorio di progetti di inclusione insieme oramai ad un partenariato solido formato da ASL, Enti del terzo settore, Cooperative sociali ed Amministrazioni locali i quali hanno l'obiettivo comune di fornire un supporto nella ricerca di una collocazione occupazionale per il cittadino con disabilità o con bisogni di salute mentale, individuando le azioni di sostegno per il raggiungimento di

tale fine e costruendo un ponte tra competenze, aspettative e il sistema produttivo del territorio.

La proposta di un percorso verso il mondo del lavoro è formulata all'interno del "progetto di vita" ed è in linea con la storia personale e con le potenzialità di crescita della persona. Il training verso l'inserimento lavorativo si muove quindi all'interno di un percorso individualizzato coerente con le caratteristiche del soggetto e con le esigenze del sistema produttivo. Le fasi finali dei progetti nei quali siamo stati partner attivi hanno avuto come finalità principale quella di favorire l'inserimento occupazionale dei partecipanti.

Nello specifico i progetti conclusi ed in essere perseguono i seguenti obiettivi:

- Offrire la possibilità a soggetto in difficoltà di partecipare alla vita sociale, assicurando interventi mirati e continuativi e finalizzati all'inserimento lavorativo, alla vita di relazione e all'inclusione sociale;
- Favorire l'inclusione sociale dei soggetti più deboli con problemi psichici, attraverso il lavoro che costituisce un'importante "tappa di riabilitazione";
- Promuovere la cultura dell'integrazione delle persone svantaggiate all'interno del mondo del lavoro.
- Agevolare il collegamento tra i servizi che si occupano di disagio, formazione, orientamento, lavoro e collocamento sul territorio;
- Garantire adeguati interventi tecnici di supporto ai partecipanti per l'intera durata del percorso (monitoraggio e tutoraggio degli interventi attraverso personale specializzato);
- Offrire opportunità, con lo scopo di rimuovere le disuguaglianze e creare condivisione.
- Promuovere occasioni di apprendimento finalizzate ed eventuali inserimenti professionali e/o formativi più complessi;
- Sviluppare e potenziare le abilità residue dei soggetti coinvolti;
- Attivare processi di socializzazione al lavoro;
- Accompagnare e orientare i partecipanti nei processi di integrazione e reinserimento sociale;

- Far assumere le responsabilità e il rispetto delle regole di convivenza e del vivere sociale interno ai gruppi;
- Favorire e tutelare l'inserimento del disabile in tutte le realtà sociali individuate nel progetto personalizzato del partecipante
- Sostenere i partecipanti nelle proprie scelte professionali e sociali, favorendo il graduale inserimento lavorativo, ove possibile;
- Favorire l'acquisizione di abilità socio-professionali-formative per il rafforzamento dell'autonomia per diffondere la cultura dell'integrazione lavorativa di soggetti disabili.

In tutti i progetti sono stati coinvolti i CPI territoriali, nel processo di progettazione personalizzata per i destinatari e per ogni altra fase per cui si è ritenuto pertinente il coinvolgimento. Il supporto del CPI è stato fondamentale in diversi momenti del progetto. Nella fase di promozione dell'iniziativa ha contribuito a far conoscere le opportunità del progetto a tutti i potenziali interessati, con particolare riguardo agli iscritti del collocamento mirato. In fase di chiusura dei progetti ha svolto un'azione di orientamento/accompagnamento finalizzato a favorire l'occupabilità dei partecipanti

Elenchiamo le esperienze di Progetti formativi e/o attinenti educazione/politiche del lavoro/altro realizzate nell'ultimo triennio

- IN-LAV – Regione Toscana FSE - Presa in carico, valutazione, orientamento, formazione, inserimento in tirocinio e supporto di 22 soggetti disabili o vulnerabili. Periodo dal 2016 al 2018. Ruolo partner. Sede: Lunigiana



- Lavoro in Corso - Regione Toscana FSE- Presa in carico, valutazione, orientamento, formazione, inserimento in tirocinio e supporto 84 disabili o vulnerabili. Periodo dal 2016 al 2018. Ruolo partner. Sede: Costa Apuana

- Lunipergliatri - Regione Toscana FSE - Presa in carico, valutazione, orientamento, formazione, inserimento in tirocinio e supporto 20 soggetti svantaggiati Ruolo partner. Sede: Lunigiana. Dal 2018 al 2020

- Erasmus + Ka2 - Strategic Partnership "Youth Support For a Stronger Europe, Joining Together Against Gender Violence" - Agreement Number: 2017-3-ES02-KA205-010298 – Capofila Mad for Europe

- Apuane Inclusive Regione Toscana FSE - Presa in carico, valutazione, orientamento, formazione, inserimento in tirocinio e supporto di 55 soggetti svantaggiati Ruolo partner. Sede: Costa Apuana - Dal 2018 al 2020

- LUNI VERSO - Regione Toscana FSE - Presa in carico, valutazione, orientamento, formazione, inserimento in tirocinio e supporto di 20 soggetti disabili o vulnerabili. Periodo dal 2021 al 2022. Ruolo partner. Sede: Lunigiana

- Lavoro in Corso 2 - Regione Toscana FSE- Presa in carico, valutazione, orientamento, formazione, inserimento in tirocinio e supporto 46 disabili o vulnerabili. Periodo dal 2021 – al 2022 Ruolo partner. Sede: Costa Apuana



- Dal 2020 al 2022 attivati e conclusi 28 corsi ore riservati a giovani NEET

- dal 2021 al 2022 Laboratori didattici c/o AIAS Onlus. Laboratorio di Orticoltura – Laboratorio di fotografia. I destinatari sono persone con disabilità coinvolte nel progetto “DOPO DI NOI”.



AIAS ONLUS

Progettazione socio-sanitaria

Il settore Progettazione si occupa di progettare nuovi servizi in base all'analisi dei bisogni espressi dal territorio, dalle famiglie e dagli utenti. Nata all'interno dell'Area Sociale, ha come obiettivo l'ampliamento dell'offerta nonché l'integrazione con l'Area Sanitaria al fine di creare opportunità e progetti per la persona nella sua globalità.

AIAS ha maturato esperienza dal 2012 nella gestione degli appartamenti adibiti ai progetti del “Dopo di Noi” Legge n°112 del 22 giugno 2016 – Disposizioni in materia di assistenza in favore delle persone con disabilità grave (Legge 104/1992 art. 3 comma 3) prive di sostegno familiare, ovvero progressiva presa in carico della persona interessata già durante l'esistenza in vita dei genitori. Tale Normativa è stata accompagnata da una serie di norme nazionali, internazionali e comunitarie, ed in particolare gli art. 2,3,30,32,38 della Costituzione, gli art. 24 e 26 della Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea e gli art. 3 e 19 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Scopo della nuova disciplina è quello di favorire il benessere fisico e psicologico, la piena inclusione sociale e l'autonomia dei soggetti, anche grazie al processo di deistituzionalizzazione e di supporto della domiciliarità in abitazioni o gruppi-appartamento. Il progetto prevede dei percorsi individualizzati che vanno dalle attività diurne mirate all'acquisizione delle competenze alla possibilità di brevi periodi in appartamento o comunque fuori dal contesto familiare a periodi più lunghi di vita indipendente (cohousing) con proiezioni di sostegni di personale tendenzialmente in

diminuzione per arrivare al minimo di sostegno possibile. Nello specifico AIAS opera presso:

Distretto delle Apuane:

dal 2017 ad oggi per il progetto “Luoghi Comuni” finanziato con fondi nazionali e regionali, realizzato in un appartamento di proprietà di AIAS, una struttura residenziale a bassa intensità assistenziale Legge Regionale 41/05 art. 22 comma 1 lett. B. La struttura risponde ai requisiti abitativi prescritti dalle normative vigenti e risponde alle caratteristiche strutturali.

SDS - Società della Salute Lunigiana:

Progetto “ Anch’io posso...”

Progetto finanziato con risorse a valere sul Fondo per il Dopo di Noi 2019 (DGR 623/2020): il programma attuativo delle azioni dello stesso è approvato con decreto n.37 del 29 Marzo 2021.

Il progetto darà continuità al percorso intrapreso dal 2016-2017 nello stesso territorio e in partnership AIAS-ANFFAS.

Progetto PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza finanziato dall’Unione Europea. Missione 5 Inclusione e Coesione. 1.2. percorsi di autonomia per persone con disabilità.

La SDS Lunigiana è un consorzio pubblico costituito tra i 14 Comuni della zona Lunigiana e l’Azienda Usl Toscana Nord Ovest, gestisce i servizi socio-assistenziali e socio-sanitari. La co-progettazione è stata avviata con avviso pubblico finalizzato all’individuazione di soggetti del terzo settore disponibili alla gestione in partnership delle attività e degli interventi.

Aias ha partecipato alla co-progettazione con i partner ANFFAS e Pegaso Network con cui la SDS ha già sviluppato collaborazioni continuative su sperimentazioni per la vita indipendente, per il Dopo di Noi, progettazioni FSE “Servizi di accompagnamento al lavoro per persone disabili e soggetti vulnerabili”.

L’obiettivo generale del progetto è quello di creare percorsi che evitino l’istituzionalizzazione della persona con disabilità, migliorando i livelli di autonomia attraverso l’indipendenza abitativa e l’opportunità di accesso al lavoro.

Obiettivi specifici sono: potenziamento delle UVMD attraverso l’integrazione di professionisti del privato sociale e l’utilizzo di moderni strumenti informatici; reperimento di due idonee abitazioni ed il relativo adattamento degli spazi, inserimento di domotica e assistenza a distanza; avvio del percorso formativo per lo svolgimento dell’attività di tirocinio in remoto.

Particolare attenzione, vista la fascia di età a cui si rivolge il progetto, viene posta al collegamento con il mondo del lavoro e agenzie formative; per questo sono attivi progetti nella zona Distretto Apuane e SDS Lunigiana a valere sul POR FSE 2014-2020 “servizi di accompagnamento al lavoro per persone disabili e soggetti vulnerabili”.

L'accompagnamento di un percorso verso il mondo del lavoro è formulata all'interno del "progetto di vita" ed è in linea con la storia personale e con le potenzialità di crescita della persona. L'inserimento lavorativo si muove quindi all'interno di un percorso individualizzato coerente con le caratteristiche del soggetto e con le esigenze del sistema produttivo, a tal proposito è coinvolto il centro per l'impiego. La finalità dei seguenti progetti: la promozione di un apprendimento mirato e finalizzato ed eventuali inserimenti professionali e/o formativi; sviluppare e potenziare le abilità residue dei soggetti; accompagnare e orientare nei processi di integrazione e reinserimento sociale.

Progetto "terapia occupazionale" a valenza abilitativa

Il progetto, finanziato dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Carrara ha una durata annuale dal mese di Ottobre 2022 al mese di Ottobre 2023, nasce dall'esigenza di fornire delle risposte in ambito socio-sanitario, utili allo sviluppo sostenibile dei servizi del territorio nel settore della disabilità. I giovani portatori di disabilità, dall'uscita del percorso scolastico verso l'età adulta, presentano spesso difficoltà relative alla partecipazione sociale e alla vita di comunità. La scuola, attualmente, sembra essere l'unica occasione presente sul territorio per favorire una vita di comunità al di là del nucleo familiare. Risulta pertanto necessario, visto le numerose richieste da parte dei cittadini disabili e/o delle loro famiglie, riformulare i bisogni e le esigenze dei ragazzi offrendo reali occasioni di crescita. In altre parole occorre attivare attività occupazionali finalizzate a migliorare la qualità della vita degli utenti attraverso la stesura e la messa in opera di percorsi personalizzati con lo scopo di valorizzare le potenzialità dei giovani disabili e per favorire le autonomie; migliorare le capacità relazionali e di socializzazione, creando le condizioni per il raggiungimento o il mantenimento del benessere psico-fisico. Le attività occupazionali sono integrate con l'utilizzo della Comunicazione Aumentativa Alternativa, modalità alternativa alla comunicazione verbale.

Dall'anno 2006 all'anno 2012 AIAS in collaborazione con UPMAT l'Università popolare di Music artTerapia di Globalità metodo Stefania Guerralisi e con AUSL ha attivato scuole estive volte alla formazione del personale sanitario ed educativo sulla disciplina della Globalità dei Linguaggi costruendo percorsi laboratoriali e atelier artistici rivolti ai giovani e agli adulti con disabilità frequentanti i centri di ANFFASS, Comasca e AIAS.

Da gennaio a giugno 2007 è stato attivato un progetto laboratoriale presso l'istituto Palma di Massa per l'integrazione interdisciplinare di una ragazza con disabilità e gli alunni del plesso scolastico dal titolo Ulisse il viandante dei quattro elementi.

Nell'anno 2008 AIAS collaborava nella stesura e attuazione di un progetto ponte per un bambino con disabilità che stava affrontando il difficile passaggio tra l'infanzia e la scuola primaria nel comprensivo Finelli dal titolo Gioco anch'io. Il laboratorio era dedicato al ruolo del gioco inclusivo per imparare a conoscersi e a conoscere.

Nell'anno 2015 venivano allestiti laboratori all'interno del Nido di Montignoso collaborando attivamente con i Comuni per la formazione del personale e per l'inclusione dei bambini con disagio, difficoltà e disabilità.

Dall'anno 2016 all'anno 2018 AIAS con personale esperto promuoveva azioni di formazione in situazione rivolte alle educatrici dei nidi del Comune di Carrara costruendo percorsi di psico-senso-motricità rivolti ai bambini con disabilità certificata e non.

Nell'anno 2018 AIAS collaborava con il Liceo artistico Artemisia Gentileschi di Carrara allestendo Laboratori con materiali plastici all'interno dell'istituto volti alla sensibilizzazione del tema dell'inclusione sociale dei ragazzi con disabilità promuovendo azioni e attività artistiche creative facendo partecipare anche i ragazzi frequentanti il centro AIAS.

Nell'anno 2019 Nel territorio di Carrara veniva attuato il percorso "Dipingere a 4 mani", una performance artistica rivolta alla cittadinanza dedicata al tema della disabilità.

IIS E. BARSANTI

L'IIS è una scuola inclusiva, che ospita in ogni classe alunni con BES e tante sono le attività finalizzate a favorire la loro inclusione nel gruppo classe sia con interventi mirati sia con progettualità rivolte all'intera classe. In tal senso vanno tutti i progetti dell'area Inclusione e benessere, che mirano al potenziamento dell'autonomia personale o al recupero didattico nonché allo sviluppo delle soft skills relazionali.

Di seguito si riporta solo qualche esempio della progettualità effettuata o in atto presso l'IIS Barsanti per gli alunni con disabilità e le loro classi nelle 3 diverse sedi, tenendo presente che le azioni finalizzate alla loro inclusione sono così tante e variegate da non poterle menzionare tutte.

Progetti finanziati con i fondi Piano Educativo Zonale (PEZ):

Sede Barsanti, "Come Van Gogh": il progetto, pensato per le classi prime, prevede di riflettere sulle proprie emozioni e su quelle di chi circonda e sulla possibilità di esprimerle attraverso il colore, partendo dall'analisi delle principali opere di Van Gogh.

Obiettivi del progetto sono: conoscere le linee generali della vita e dell'arte di Vincent van Gogh, l'approccio personale all'arte e il suo uso espressivo del colore; riflettere sulla grande varietà di emozioni che la pittura riesce a esprimere; migliorare la relazione con il gruppo dei pari grazie al lavoro laboratoriale condiviso e utilizzare l'arte come mezzo di comunicazione.





“Nelle foto gli alunni delle classi prime (sede Barsanti) al lavoro nelle proprie classi e in visita al Museo Guadagnucci a Massa”

Sede Salvetti ed Einaudi-Fiorillo, progetto "Wing Chun": percorso di arti marziali per le classi prime, con l'obiettivo di aiutare gli allievi a gestire le proprie emozioni in modo positivo e migliorare la consapevolezza di sé.

Progetto "studio guidato": preparazione didattica, psicologica ed espositiva per l'Esame di Stato per gli allievi BES delle classi V, compresi gli studenti con L.104.

Progetto "Creiamo": un percorso che tende a sviluppare la motricità, la coordinazione oculo-manuale, comunicare le emozioni con linguaggio non verbale, acquisire consapevolezza delle proprie capacità e migliorare l'autonomia operativa, per alunni con L.104/92.

Obiettivi del progetto sono: conoscere le linee generali della vita e dell'arte di Vincent van Gogh, l'approccio personale all'arte e il suo uso espressivo del colore; riflettere sulla grande varietà di emozioni che la pittura riesce a esprimere; migliorare la relazione con il gruppo dei pari grazie al lavoro laboratoriale condiviso e utilizzare l'arte come mezzo di comunicazione.



Progetto "Serra": che mira a prevenire il disagio scolastico, ad imparare a rispettare l'ambiente in cui viviamo e a maturare una coscienza ecologica, ed infine ad acquisire autonomia rispetto al lavoro assunto.

“In foto la serra dell'Einaudi-Fiorillo”



Progetto “Le città d’arte, musei a cielo aperto”, sede Salvetti con l’obiettivo di analizzare, valorizzare e promuovere alcune città d’arte del territorio, proporre e predisporre itinerari turistici nelle lingue inglese e francese, produrre elaborati digitali e testi in lingua straniera inerenti il settore del turismo. Si intende in tal modo sviluppare la capacità di fare ricerche bibliografiche, usare piattaforme tecnologiche, lavorare in gruppo e preparare presentazioni per le prove previste dall’esame di Stato. Progetto sede Einaudi e sede Salvetti “Ciceroni per un giorno” finalizzato a fornire la necessaria formazione propedeutica per svolgere il servizio di guide turistiche per le visite guidate rivolte poi a tutti gli studenti.

“In foto gli alunni dell’IIS a Carrara per il progetto “Ciceroni per un giorno”



Nell’ambito del progetto “Carrara Si - Cura” e “Carrara città creativa dell’UNESCO” le classi dell’istituto Einaudi Fiorillo (Moda e Turistico) partecipano, con gli elaborati del corso moda (manufatti artigianali in cucito, ricamo e decorazione) e con il progetto dal titolo “la moda come espressione di sé”, che vengono esposti nel fondo scolastico posto al centro della città. Si intende in tal modo sviluppare l’autoimprenditorialità, l’applicazione delle conoscenze acquisite in ambito lavorativo ed includere gli alunni con disabilità.

“In foto il fondo scolastico di via santa Maria a Carrara”

Altra occasione per attuare nella ‘scuola-comunità’ percorsi educativi di concreta inclusione per gli alunni con disabilità richiedenti percorsi individualizzati, sono i <<Percorsi per le competenze trasversali e per l’orientamento>> (PCTO). Il progetto PCTO si rivolge agli alunni delle classi terze, quarte e quinte di tutti gli indirizzi e in coerenza con la Legge 145/2018, sono previste in totale 210 ore negli istituti professionali e almeno 150 negli istituti tecnici.

Le principali forme in cui vengono attuati i percorsi sono tirocini curricolari che si svolgono in periodi stabiliti presso Enti pubblici, associazioni di categoria, aziende del terzo settore, studi professionali o imprese di servizi come catene di grande distribuzione.

Negli anni le esperienze di tirocinio da parte di alunni con L.104 sono state diverse e molto formative. Non è possibile elencarle tutte ma si cita qualche esempio a sostegno della loro importanza:

La sede “Salvetti” nell’indirizzo servizi sanità e assistenza sociale organizza il P.C.T.O. per le classi del triennio presso strutture pubbliche e private: nelle classi terze, gli alunni svolgono le attività presso scuole dell’infanzia e asili nido della nostra zona. Le classi quarte e quinte invece si recano presso strutture di assistenza agli anziani e per gli alunni che aderiscono al percorso O.S.S. presso le strutture ospedaliere.

Quest’anno 5 alunni di classe terza con L. 104 hanno partecipato al progetto presso gli asili ed hanno condotto un’esperienza assolutamente favorevole e positiva alla loro

crescita. Una alunna della classe quarta ha frequentato una R.S.A. riferendo grande soddisfazione ed entusiasmo mentre un'altra alunna è stata inserita in un ufficio di un'associazione per svolgere semplici compiti di segreteria. Le due alunne della classe quinta invece stanno proseguendo il percorso O.S.S. con buoni risultati.



Magazziniere al supermercato

Nella sede Einaudi- Fiorillo è da evidenziare – fra le altre - le esperienze di PCTO presso un supermercato ed un bar della zona, nell'uno come magazziniere nell'altro come barista. In entrambe le esperienze per i ragazzi con disabilità, dopo il conseguimento dell'attestato di frequenza, è emersa la possibilità di proseguire il rapporto di lavoro con una borsa lavoro da parte del Comune di residenza.

“In foto un alunno della sede Einaudi-Fiorillo in PCTO presso supermercato Carrefour Express di Marina di Carrara”

Da non dimenticare ai fini dell'inclusione scolastica per tutti gli alunni dell'IIS sono



“In foto i ragazzi del corso turistico (sede Einaudi) in outdoor education presso Monterosso (Parco Naturale delle 5 Terre)”

le esperienze di outdoor education, che rappresentano da una parte un importante elemento di innovazione didattica per l'IIS (corso turistico) e dall'altra una concreta possibilità di inclusione per gli alunni con L.104.

FREE PICASSO APS

L'Impegno delle Consulte per le Persone Disabili per la Promozione dell'Inclusione

La nascita delle Consulte per le Persone con Disabilità. Particolarmente interessante e intenso è il lavoro delle Consulte per le Persone Disabili, attive a Carrara, Massa e a livello Provinciale.

Prima nel Comune di Carrara, poi nella Provincia di Massa Carrara, infine nel Comune di Massa nascono le Consulte, Comitati costituiti da Genitori, Associazioni e Referenti Istituzionali, nonché Associazioni di categoria e delle Professioni per evidenziare problematiche a 360° collegate all'Handicap e cercare soluzioni. A tali Organismi la nostra APS FREE P.I.C.A.S.So. ha partecipato e partecipa convintamente.

A proposito di attività ludico/creative: Cinema e Teatro come Strumenti di Integrazione e Inclusività e... ..l'esperienza di DIVERSO DA CHI? a cura della Consulta delle Persone con Disabilità del Comune di Carrara. Con la Collaborazione di Cinema Baluardo e Nuovo Cinema Garibaldi da Novembre 2019 al 2 aprile 2020. Per sostenere la piena inclusione delle persone con disabilità fisica e intellettiva in ogni ambito della vita quotidiana. Per allontanare ogni forma di discriminazione e violenza.



DIVERSO DA CHI? Una rassegna cinematografica per

parlare al cuore dello spettatore attraverso uno strumento universale: il CINEMA.

I film selezionati sono esempi virtuosi nel mondo della disabilità. L'idea di una rassegna cinematografica sul tema della Disabilità, dell'Inclusione, dell'abbattimento delle barriere culturali trova linee comuni con i Settori di Sociale, Cultura e Istruzione/Formazione.

Il progetto OLTR3: Compagnia di danza integrata fondata da Alex Bordigoni e Elena Giarratana è costituita da 15 Soggetti con disabilità motorie, intellettive e sensoriali. Al Progetto i Nostri arrivano dopo un percorso ricreativo totalmente gratuito di musica e danza terapia. La Compagnia OLTR3 unisce danza teatro e musica ad un Progetto di Integrazione e Inclusività Sociale!

La Consulta per le Persone con Disabilità del Comune di Carrara e la Consulta H di Carrara propose OLTR3 a livello provinciale nel cartellone degli spettacoli Natalizi

9 dicembre 2022 al Teatro Guglielmi di Massa

17 dicembre 2022 al Teatro della Rosa di Pontremoli



3.3 Azioni di promozione di inclusione per persone con disabilità. I nostri progetti (Spagna)



In Spagna l'IMSERSO (Instituto de Mayores y Servicios Sociales) è l'istituzione nazionale che si occupa delle persone con ridotta capacità lavorativa e che fornisce tutti i dati e le informazioni.

In Spagna vivono 1.335.100 persone con capacità lavorativa ridotta (lavoratori tra i 16 e i 64 anni). Questi dati rappresentano il 4,4% della popolazione spagnola in età lavorativa. (Rif. IMSERSO)

MAD for Europe è stata fondata con obiettivi molto chiari che convergono in tre tematiche fondamentali:

Educazione, Training giovanili;

Promozione della tecnologia, la cultura e le arti;

cooperazione sociale e servizio di volontariato.

La nostra missione è di contribuire al miglioramento e all'inclusione sociale di tutti, fornendo esperienze educative che sono parte integrante di un processo di apprendimento duraturo su questioni di sviluppo, training professionale e sviluppo sociale, con particolare attenzione alla condizione dei più giovani, delle donne e dei gruppi più vulnerabili.

Queste esperienze promuovono la mobilità dei giovani e permettono l'accesso a nuove conoscenze e capacità, ma anche l'apprendimento di nuove lingue, arricchendo lo sviluppo personale e la partecipazione attiva, così come lo spirito imprenditoriale di coloro che prendono parte ai nostri programmi.

Attraverso l'organizzazione di diverse attività culturali e sociali perseguiamo l'integrazione nella società delle persone più svantaggiate; per questo, organizziamo visite guidate, culturali, tour enogastronomici, escursioni, info-desk, seminari e corsi di lingua per persone disoccupate.

MAD for Europe riceve molti partecipanti con disabilità da diversi Paesi dell'Unione Europea. Forniamo sempre loro un programma adattato alle loro competenze specifiche.

Le esperienze sono sempre state molto positive.



In particolare abbiamo realizzato un progetto simile per aiutare le persone con capacità motoria ridotta ad accedere più facilmente al mondo del lavoro KA2 NEW SKILLS NEW JOBS.

L'obiettivo generale del progetto è stato quello di ricercare, nell'ambito di una cooperazione europea, soluzioni appropriate per migliorare l'integrazione sociale e nel mercato del lavoro delle persone con ridotte capacità lavorative.

Le basi del partenariato sono state fornite dal fatto che nei Paesi delle organizzazioni partner il basso livello di occupazione e di accesso alla formazione per quanto riguarda le persone con ridotte capacità lavorative è un problema costante, ma allo stesso tempo ogni partner applica buone pratiche per la gestione del problema, che possono essere adattate nei Paesi partner, per cui l'apprendimento reciproco aiuta a raggiungere gli obiettivi del progetto.

Erasmus+

NEW SKILLS FOR NEW JOBS

New Skills - New Jobs

Helping people with reduced working capacity to get back to the world of work

Brochure of Best Practices

Cyprus Czech Republic Hungary Estonia Spain

ERASMUS+ CULTURA

GLAFKA

ÉRKÉSZ MEGYEI KORMÁNYHIVATAL

ETÖK
ESETI TÖRZSISMÜLTÉ KÉRSKUS
ESZTONIAI GAZDASÁGI
WORK-RELATED QUESTIONS

MAU - Europe

4. Metodologia di Ricerca adottata

4.1 Ricerche documentali e strumenti di indagine adottati in Italia

Ogni partner ha effettuato ricerche documentali in base alle proprie esperienze e in base al proprio ambito di attività. I principali strumenti ed indagini ricercati riguardano report ed analisi dati pubblicati dai principali enti pubblici e privati di ricerca nello studio delle professioni.

All'interno della cartella drive condivisa, è stata creata una sotto cartella all'interno dell'Attività 1 dedicata al caricamento e alla condivisione dei documenti. Ogni partner ha caricato file in formato pdf relativi a ricerche, articoli di giornali, schemi, pubblicazioni ecc. Tale sistema ha permesso di mantenere sempre aggiornato tutto il gruppo di lavoro.

La Ricerca è stata strutturata in:

5 fasi: teoria, ipotesi, raccolta dati, analisi dei dati, risultati e 5 processi: deduzione, operativizzazione (concetti, strumenti), organizzazione dei dati, interpretazione, induzione.

Inoltre i dati sono stati raccolti con i seguenti accorgimenti:

Dati quantitativi:

Si tratta di dati che possono essere misurati. Sono stati associati a cifre e a unità di misura. Lo studio quantitativo ha permesso di verificare ipotesi, misurare comportamenti e verificare l'impatto di un provvedimento in cifre.

I dati quantitativi si sono basati su domande definite e sono stati raccolti tramite statistiche, questionari a risposta chiusa su un campione ampio.

Dati qualitativi:

Si tratta di dati individuali, non misurabili in cifre. Sono dati che hanno permesso di fissare ipotesi, racchiudere l'immagine veicolata da un'attività svolta, ricercare nuove idee, provare un programma o un'attività. I dati qualitativi sono meno folti dei dati quantitativi e sono raccolti su un minuscolo campione mirato. Per questo tipo di valutazione abbiamo adoperato strumenti come sondaggi con domande aperte, osservazioni dirette, interviste, gruppi di discussione. I risultati sono stati analizzati distintamente

Analisi

Dopo aver raccolto i dati, sono stati elaborati, descritti ed interpretati. Un progetto non è finito con la raccolta dei dati. L'elaborazione (descrizione e interpretazione) dei dati è importantissima. Il volume e la profondità dell'analisi scaturiscono dal tipo di progetto e dalle sue reali dimensioni.

4.2 Ricerche documentali e strumenti di indagine adottati in Spagna.

MAD for Europe, avendo alle spalle una lunga esperienza in progetti europei e nazionali, ha effettuato ricerche documentali in base al proprio ambito di attività.

Essendo in contatto con numerose organizzazioni, enti pubblici e istituzioni che lavorano nell'ambito della disabilità (in modo particolare la Fundación Juan XXIII) e, avendo già realizzato un progetto di ricerca sull'occupabilità delle persone disabili (ref. KA2 NEWSKILLSNEWJOBS), il materiale a disposizione per la ricerca era già avanzato.

I principali strumenti ed indagini ricercati da MAD for Europe riguardano report ed analisi dati pubblicati dall'IMSERSO, Instituto de Mayores y Servicios Sociales, ossia è l'istituzione nazionale che si occupa delle persone con disabilità o ridotta capacità lavorativa e che fornisce tutti i dati e le informazioni.

A livello **QUANTITATIVO**:

I dati quantitativi si sono basati su domande definite e sono stati raccolti tramite statistiche, questionari a risposta chiusa su un campione ampio.

A livello **QUALITATIVO**:

I metodi di ricerca utilizzati sono stati la ricerca etnografica, l'analisi dei contenuti, la ricerca sui cases studies e i focus group dentro dell'organizzazione e con esperti. Il tutto concepito in modo da aiutare a rivelare il comportamento e la percezione di un pubblico target in riferimento a un particolare argomento

5. Strumenti di ricerca adottati

5.1 Strumenti informatici creati ed utilizzati per la ricerca

L'attività di ricerca ha avuto al suo interno diverse fasi le quali hanno prodotto documenti, schemi, relazioni, questionari, i quali hanno dato i risultati prefissati.

La scelta e la suddivisione dei compiti per questa attività è stata concertata all'interno delle riunioni del gruppo di lavoro dell'attività 1. Il gruppo di lavoro si è riunito e confrontato al fine di valutare, in base alle esperienze di ogni partner, in base alle professionalità messe in campo, quali strade percorrere per raggiungere l'obiettivo. Abbiamo analizzato insieme l'esperienza pregresse di ogni partner nell'analisi di contesti, reti di relazioni, esperienza nel mondo della disabilità e dell'inclusione soprattutto nelle attività dell'inserimento lavorativo e non da ultime capacità informatiche per la realizzazione di questionari on-line ad hoc.

È stata realizzata una cartella di Google Drive condivisa con tutti i partner al fine di condividere i materiali progettati. La cartella è stata denominata "SOS Erasmus + Ka2" all'interno sono stati caricati gli abstract delle fasi progettuali, il cronogramma delle fasi stesse, Il piano risorse suddiviso per fase di attività e partner, ed i verbali degli incontri al fine di avere sotto mano e aggiornato lo status progettuale.

Successivamente è stata creata una cartella denominata "Attività 1- Individuazione professionalità, Soft Skills e laboratori". All'interno sono state create ulteriori cartelle, una per ogni partner cosicché ognuno ha condiviso documenti, ricerche, dati, analisi relativi a ricerche da elaborare.

L'obiettivo è quello di creare questo sistema per ogni fase di progetto.

In primi è stato creato un cronogramma della singola attività con le attività da sviluppare in questa fase e le relative tempistiche di realizzazione.

CRONOGRAMMA		
	ATTIVITA' 1 - Individuazione Professionalità, Soft Skills e laboratori di apprendimento)	DATE
1	ELABORAZIONE RICERCA E STRUMENTI OPERATIVI PER INDIVIDUARE 20 PROFESSIONI E 10 SOFT SKILLS	01/03/2023
2	SINTESI DELLE RICERCHE - IMPLEMENTAZIONE FILE SOFT SKILLS E MANSIONI (individuazione almeno 35 aree)	01/03/2023
3	CREAZIONE DEL QUESTIONARIO DA SOMMINISTRARE ALLE AZIENDE	03/03/2023
4	ANALISI DEI QUESTIONARI SOMMINISTRATI	17/03/2023
5	ELABORAZIONE CONVENZIONE DI TIROCINIO DA FAR SOTTOSCRIVERE ALLE AZIENDE	22/03/2023
6	MEETING MADRID	dal 27 al 31 marzo
7	RESTITUZIONE PRODOTTO FINALE (RELAZIONE FINALE + ANALISI DATI) - TRADUZIONE PRODOTTO	20/04/2023

Ogni partner ha effettuato ricerche documentali in base alle proprie esperienze ed in base al proprio ambito di attività. I principali strumenti ed indagini ricercati riguardano report ed analisi dati dei principali enti pubblici e privati di ricerca e studio delle professioni come riportato nella sezione precedente.

Oltre alle ricerche che ha effettuato ogni partner abbiamo creato una serie di strumenti utili ad analizzare ed elaborare i dati in merito agli obiettivi in sintesi da raggiungere per questa prima fase progettuale che sono stati:

- Individuazione 20 professionalità, significative per numero di inserimenti occupazionali previsti e
- Individuazione 10 soft skills, trasversali alle professionalità e strategiche per l'occupabilità.
- Definire le caratteristiche degli laboratori per l'apprendimento idonei

In primis ogni partner ha effettuato un'analisi interna relativa alle reti relazioni possedute presenti sul nostro territorio, valutando le possibili aziende/enti associazioni attinenti ed idonee agli obiettivi progettuali. L'obiettivo principale della costruzione del file è quello di mappare le aziende del nostro territorio, Alta Toscana e quello di Madrid, papabili per un eventuale inserimento lavorativo di un disabile e di censire le professioni di interesse per poi analizzarne 20. Nel frattempo è stato creato un file attraverso i Fogli di Google denominato "Data Base Aziende SOS". Il file è composto da una serie di colonne così suddivise:

- NOME AZIENDA
- PARTNER DI RIFERIMENTO
- SETTORE DI APPARTENENZA
- PROFESSIONE DI INTERESSE 1
- PROFESSIONE DI INTERESSE 2
- INDIRIZZO (SEDE AZIENDA)
- NOME REFERENTE
- NUMERO DI TELEFONO
- INDIRIZZO E-MAIL
- NOTE (questa sezione è servita per monitorare l'attività successiva relativa all'invio del questionario).

Sostanzialmente ogni partner ha implementato il database compilandolo in ogni sua parte creando una banca dati di 103 aziende.

Serindform ha identificato: 41 aziende

AIAS onlus ha identificato: 11 aziende

APS Free Picasso ha identificato: 8 aziende

IIS E. Barsanti ha identificato: 23 aziende

Mad For Europe ha identificato: 20 aziende

Dopo la creazione e l'implementazione del database abbiamo strutturato il questionario da somministrare alle aziende.

Per la strutturazione del questionario abbiamo valutato vari aspetti concertati tra i partner. Il questionario è stato strutturato attraverso l'utilizzo dei Moduli di Google e condiviso nella cartella al fine di implementarlo, migliorarlo e affinarlo prima della somministrazione definitiva.

Creazione del questionario attraverso i moduli di google:

Con Moduli puoi gestire registrazioni di eventi, creare un rapido sondaggio e fare molte altre operazioni. Puoi creare e analizzare sondaggi direttamente nel tuo browser web per computer desktop o dispositivi mobili, senza utilizzare un software dedicato. Ricevi immediatamente i risultati appena arrivano. Inoltre, puoi visualizzare a colpo d'occhio il riepilogo dei risultati del sondaggio con i grafici.

Abbiamo scelto questo strumento per la sua flessibilità di modifica, utilizzo e visualizzazione in tempo reale dei risultati.

Intanto siamo partiti dalla costruzione grafica, inserendo il logo di progetto e i loghi dei partner e del programma. Il sistema consente di scegliere anche i colori dello sfondo del questionario e i caratteri da utilizzare. Come elemento base per ricevere la risposta abbiamo inserito il campo "Email".



Sezione 1 di 7

Questionario Aziende-Enti-Associazioni - Progetto SOS - Soft Skills

"Attività 1- Individuazione professionalità, Soft Skills e laboratori"

Email *

Indirizzo email valido

Questo modulo raccoglie gli indirizzi email. [Modifica impostazioni](#)

Successivamente abbiamo inserito i loghi dei partner e del programma Erasmus + inserendo un'accurata introduzione al fine di facilitare la compilazione del questionario



**SOS - Sviluppo delle SOft Skills per persone con disabilità
attraverso le risorse del territorio**

Erasmus + – KA210

2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

Introduzione

Il **progetto SOS** propone la realizzazione di strumenti didattici innovativi per facilitare l'apprendimento di soft skills da parte di persone con disabilità, disoccupate o prossime all'ingresso nel mondo del lavoro.

Per creare un'offerta formativa che possa aumentare l'occupabilità delle persone disabili, abbiamo bisogno anche della sua collaborazione.

Le chiediamo gentilmente di compilare il questionario al fine di mappare/censire le **professioni** e le relative **soft skills (competenze trasversali)** più richieste dal mercato del lavoro nel territorio dell'Alta Toscana.

Il questionario è composto da 7 sezioni, le domande poste sono quasi tutte rese obbligatorie al fine di avere più dati possibili da analizzare (Se non viene risposto ad una domanda il sistema non va avanti) così suddivise:

1° sezione: La prima sezione riguarda l'acquisizione dei dati aziendali per avere un confronto rispetto a quelli inseriti nel "Data Base Aziende SOS" al fine di avere più dati realistici possibili.

Lo scopo è che questi dati e strumenti siano fruibili in qualsiasi momento anche per progetti futuri:

Gli Items inseriti sono:

- Inserire Nome Azienda/Ente/Associazione
- Indirizzo completo azienda
- Nominativo Referente
- Numero di telefono referente
- E-mail referente
- Attività Economica Principale
- Attività Economica Secondaria

2° sezione: La seconda sezione riguarda le "**Informazioni generali dell'azienda**" ed in particolare abbiamo posto i seguenti quesiti al fine di valutare l'eventuale esperienza pregressa in progetti legati alla disabilità:

- Avete partecipato a progetti di inserimento lavorativo di persone con disabilità ? (Es. Borse Lavoro, Tirocinio Regione Toscana etc. ?)
- Sono presenti in azienda persone con disabilità ?

- In azienda è presente personale che ha già effettuato il tutor aziendale di persone con disabilità ?
- Quali sono le funzioni/attività presenti all'interno della sua azienda/ente ?
- Ci sono delle professioni per le quali avrebbe bisogno di personale e/o di aumentarne le competenze tecnico professionali ?

3° sezione: Questa sezione è la premessa del cuore del questionario. Sostanzialmente spieghiamo le modalità di indicazione delle professioni necessarie/previste in azienda e le relative Soft - skills di apprendimento

The screenshot shows a questionnaire interface with the following elements:

- Header:** Logo for 'Soft Skills' featuring a yellow sailboat and colorful icons of people with disabilities (a person with a cane, a person in a wheelchair, and a person with a hearing aid).
- Title:** 'Questionario Aziende-Enti-Associazioni - Progetto SOS - Soft Skills'.
- User Info:** 'serindformsrl@gmail.com' with a 'Cambia account' link and a cloud icon.
- Instructions:** A red box containing the text: 'Nella successive domande le chiediamo di indicare da un minimo di 1 ad un massimo di 3 professionalità importanti per la sua aziende/ente.'
- Sub-instructions:** A white box containing the text: 'Per ogni professione che indicherà, le sarà chiesto di indicare le competenze trasversali (soft skills) ritenute strategiche, attribuendo un punteggio da 1 a 10 a quelle scelte. Per le competenze ritenute non strategiche non indicare nulla.'
- Navigation:** Three buttons at the bottom: 'Indietro' (Back), 'Avanti' (Next), and 'Cancella modulo' (Cancel form).

4° - 5°- 6° Sezione: sono 3 sezioni uguali nelle quali l'azienda ha dovuto inserire tre professioni con le relative soft skills da acquisire. Le soft skills inserite, 30 provengono dalla ricerche effettuate dal gruppo di lavoro e da una relativa sintesi in base alle competenze trasversali più richieste nel mercato del lavoro. L'inserimento di almeno una professione è stato reso obbligatoria e le altre facoltative

Professione 1



Descrizione (facoltativa)

Professione 1: livello di responsabilità della professione *

- Operativo: addetto con poco autonomia
- Tecnico con livello medio di autonomia
- Coordinatore con piena autonomia



Indicare la Specifica Professione 1 (es. addetto all'accoglienza) *

Testo risposta breve

Indichi il valore, in base all'importanza, delle soft skills (competenze trasversali), *
 maggiormente richieste per la professionalità evidenziata

	Non importante	1	2	3	4	5
1) Autonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) Fiducia in se stessi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) Flessibilità/Adattabilità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Resistenza allo stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) Capacità di pianificare ed organizzare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) Precisione/Attenzione ai dettagli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) Apprendere in maniera continuativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) Conseguire obiettivi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) Gestire le informazioni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) Essere intraprendente/Spirito d'iniziativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) Comunicazione efficace	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) Problem Solving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13) Team work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14) Leadership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15) Affidabilità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16) Gestione del tempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17) Pazienza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18) Creatività	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19) Positività	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20) Networking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21) Capacità di ascolto attivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22) Rispetto delle diversità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23) Negoziazione e mediazione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24) Gestione dei conflitti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25) Capacità di coping	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26) Pensiero critico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27) Orientamento al servizio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28) Capacità di persuasione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29) Capacità di analisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30) Capacità di prendere decisioni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Altro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indietro

Avanti

Cancella modulo

La sezione 7 riguarda **“Conclusioni e suggerimenti”** dove all’interno è stata posta la domanda relativa alla disponibilità alla partecipazione di progetti di inclusione rivolti a persone diversamente abili. Inoltre, abbiamo dato la possibilità ad enti/aziende/associazioni di inserire note o suggerimenti attraverso un modulo a risposta libera.

Sezione 7 di 7

Conclusioni e suggerimenti

Descrizione (facoltativa)

Sarebbe disponibile ad accogliere persone disabili in stage e/o a partecipare, in generale, a progetti rivolti a promuovere l'inclusione di persone con disabilità? *

Sì

No

Note o considerazioni

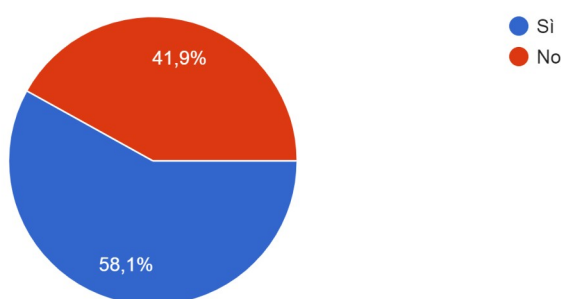
Testo risposta lunga

Terminato il questionario era necessario cliccare il tasto invio posto, in evidenza al termine delle Note e considerazioni.

La compilazione dei questionari ha generato una sintesi dei dati, la quale è stata evidenziata attraverso grafici e percentuali che ci hanno permesso più velocemente e più chiaramente di valutare le risposte e gli orientamenti degli operatori intervistati. Il sistema permette di valutare sia la singola risposta di ogni aziende/ente, sia il dato aggregato di ogni items. A titolo esemplificativo alleghiamo qualche grafico:

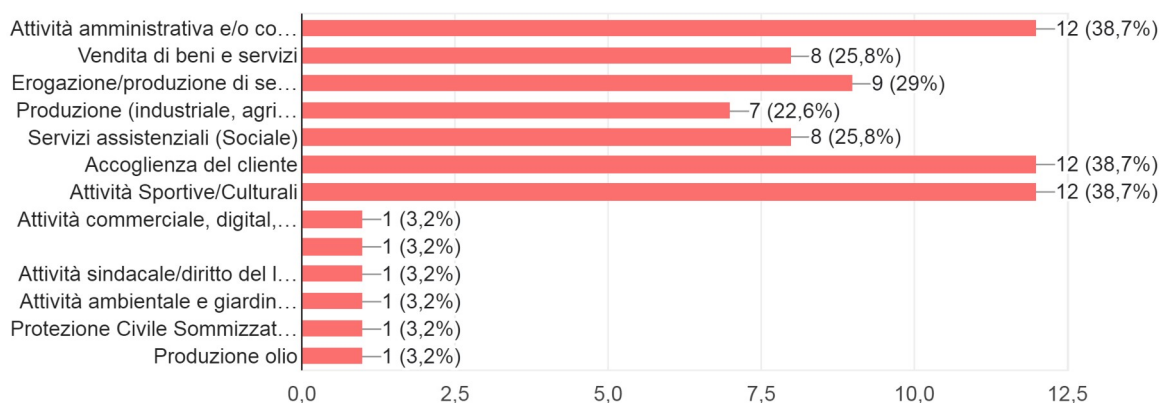
Avete partecipato a progetti di inserimento lavorativo di persone con disabilità ? (Es. Borse Lavoro, Tirocinio Regione Toscana etc. ?)

31 risposte



Quali sono le funzioni/attività presenti all'interno della sua azienda/ente ?

31 risposte



Google permette, oltre ad un sintesi grafica dei dati, anche una sintesi estesa all'interno di "Fogli di Lavoro", che dà la possibilità di effettuare calcoli, medie, somme, quindi con valutazioni più di tipo quantitativo a differenza del grafico che produce un dato più di tipo qualitativo.

SINTESI SOFT SKILLS E PROFESSIONI

Al termine delle ricerche, della somministrazione del questionario e del Meeting di Madrid, dove sono stati presenti tutti i partner, abbiamo creato vari strumenti di sintesi dei dati analizzati relativi alle professioni e alle soft skills più richieste.

Il primo file relativo alle Professioni è stato costruito con excel ed è composto dai seguenti campi:

- Professione
- Numero progressivo della professione
- Codice e nome della professione
- Fonte documentale

È stata evidenziata anche una suddivisione dei settori in base all'ambito attribuendo dei colori:

- Verde- ambito green
- Bianco - ambito amministrativo
- Giallo - ambito digitale
- Azzurro - ambito turistico

Il secondo file riporta le soft skills suddivise per professioni. A seguito dell'analisi dei dati, sono stati riportati i valori di ogni singola soft skill per professione, ottenendo un valore numerico assoluto e un ordine di importanza.

Il file prevede i seguenti campi:

- Nome della professione
- Numero progressivo
- Codice della professione
- Elenco soft skills
- Valore soft skills

L'inserimento puntuale dei dati ha permesso di ottenere il seguente risultato:

			Comunicazione efficace	Orientamento al servizio	Ascolto attivo	Adattabilità	Gestione del tempo	Senso critico	Persuasione	Negoziare	Apprendimento attivo	Problem solving - problemi improvvisi	Problem solving - problemi complessi	Capacità di analisi	Prendere decisioni		
1	Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	1	5.2.2.3.2 - Camerieri di ristorante	70	68	65	65	42	32	32	26	25	20	17	17	6	
		2	5.2.2.2.2 - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla vendita di cibi in fast food, tavole calde, rosticcerie ed esercizi assimilati	65	61	65	70	52	31	22	31	34	34	40	36	36	32
		3	5.2.2.4.0 - Baristi e professioni assimilate	71	65	60	53	59	27	22	29	28	36	27	25	25	39
2	Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli	4	8.1.4.3.0 - Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	50	57	57	47	62	27	22	31	26	21	21	34	27	
3	Artigiani e operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di strutture edili	5	6.1.2.1.0 - Muratori in pietra e mattoni	55	32	56	72	60	35	23	22	37	36	32	37	26	
		6	6.1.2.2.2 - Muratori e formatori in calcestruzzo	55	32	62	67	50	38	22	23	37	36	28	31	12	
4	Addetti alle vendite	7	5.1.2.1.0 - Commessi delle vendite all'ingrosso	62	58	63	52	65	38	43	50	43	26	42	35	35	
		8	5.1.2.2.0 - Commessi delle vendite al minuto	57	42	53	35	42	5	20	25	6	6	5	5	16	
		9	5.1.2.3.0 - Addetti ad attività organizzative delle vendite	67	68	61	71	72	45	52	61	43	45	47	41	60	
		10	5.1.2.5.2 - Venditori a distanza	87	57	78	52	46	57	65	60	48	11	27	17	18	
5	Personale non qualificato addetto spostamento e alla consegna merci	11	8.1.3.1.0 - Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	56	54	59	48	53	28	18	28	29	11	21	14	5	
		12	8.1.3.2.0 - Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	56	33	57	61	62	35	10	16	33	31	23	32	26	
6	Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	13	4.2.2.1.0 - Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	85	83	90	76	65	70	58	55	66	5	70	47	35	
		14	4.2.2.2.0 - Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione	80	67	72	70	61	48	33	52	47	31	57	36	39	
7	Altre professioni qualificate nella attività commerciali	15	5.1.3.4.0 - Addetti all'informazione e all'assistenza dei clienti	73	70	76	60	53	51	46	62	51	32	52	29	39	
8	Addetti alla segreteria e agli affari generali	16	4.1.1.1.0 - Addetti a funzioni di segreteria	84	71	88	79	67	68	46	48	73	18	68	34	29	
		17	4.1.1.2.0 - Addetti agli affari generali	76	67	77	72	56	56	38	44	56	21	62	44	48	
		18	4.1.1.3.0 Addetti al protocollo e allo smistamento di documenti	70	51	53	58	36	36	8	17	42	19	26	14	13	
		19	4.1.1.4.0 - Addetti alla gestione del personale	80	59	78	75	65	64	45	55	61	24	60	42	40	
9	Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	20	2.1.1.5.4 - Specialisti in sicurezza informatica	71	59	75	73	64	79	35	45	73	76	84	68	60	
10	Impiegati addetti alle macchine d'ufficio	21	4.1.2.2.0 - Addetti all'immissione dati	71	52	75	65	67	40	17	28	45	16	39	29	20	
11	Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	22	3.1.2.2.0 - Tecnici esperti in applicazioni	72	67	78	71	73	77	34	48	71	65	75	68	58	
		23	3.1.2.3.0 - Tecnici web	65	65	76	56	67	70	30	31	65	67	75	65	56	
		24	3.3.3.5.0 - Tecnici del marketing	95	79	86	85	86	83	73	77	86	27	80	79	86	
13	Professioni tecniche delle attività turistiche, ricettive ed assimilate	25	3.4.1.1.0 - Tecnici delle attività ricettive e professioni assimilate	79	62	77	73	62	61	38	41	63	18	63	52	44	
		26	3.4.1.5.1 - Guide ed accompagnatori naturalistici e sportivi	85	61	61	65	70	54	45	48	51	35	46	38	50	
14	Tecnici in campo ingegneristico	27	3.1.3.6.0 - Tecnici del risparmio energetico e delle energie rinnovabili	81	51	80	66	76	81	48	41	66	70	68	78	81	
15	Artigiani e operai specializzati dell'installazione e della manutenzione di attrezzature elettriche ed elettroniche	28	6.2.4.1.4 - Installatori e riparatori di apparati di produzione e conservazione dell'energia elettrica	71	43	71	71	60	64	27	36	57	73	65	62	52	
16	Conduttori di impianti per la produzione di energia termica e di vapore, per il recupero dei rifiuti e per il trattamento e la distribuzione delle acque	29	7.1.6.2.1 - Operatori di impianti di recupero e riciclaggio dei rifiuti	56	38	56	60	48	36	25	41	46	51	36	37	50	
17	Tecnici della conduzione di impianti produttivi in continuo e dell'esercizio di reti idriche ed energetiche	30	3.1.4.2.1 - Tecnici della produzione di energia termica ed elettrica	70	40	69	69	77	63	36	61	61	73	65	70	71	
18	Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	31	5.3.1.1.0 - Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	69	55	65	65	53	52	28	38	46	27	44	38	10	
19	Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	32	5.4.4.1.0 - Personale di compagnia e personale qualificato di servizio alle famiglie	63	73	70	29	48	34	41	32	15	16	21	16	9	
		33	5.4.4.3.0 - Addetti all'assistenza personale	64	59	70	48	59	34	39	35	39	17	44	23	11	
20	Operatori della cura estetica	34	5.4.3.1.0 - Acconciatori	68	60	66	53	68	37	53	45	43	28	43	45	46	
		35	5.4.3.2.0 - Estetisti e truccatori	67	70	69	33	84	36	50	42	45	32	55	35	58	

Ambito Amministrativo
Ambito Digitale
Turismo
Green

Valore assoluto	2446	2029	2414	2165	2130	1692	1244	1424	1657	1154	1628	1373	1307
	Comunicazione efficace	Orientamento al servizio	Ascolto attivo	Adattabilità	Gestione del tempo	Senso critico	Persuasione	Negoziare	Apprendimento attivo	Problem solving – problemi imprevisibili	Problem solving – problemi complessi	Capacità di analisi	Prendere decisioni
In ordine di importanza	2446	2414	2165	2130	2029	1692	1657	1628	1424	1373	1307	1154	1244
	Comunicazione efficace	Ascolto attivo	Adattabilità	Gestione del tempo	Orientamento al servizio	Senso critico	Apprendimento attivo	Problem solving – problemi complessi	Negoziare	Capacità di analisi	Prendere decisioni	Problem solving – problemi imprevisibili	Persuasione
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13



Come già ampiamente descritto nella sezione “metodologia di ricerca”, abbiamo applicato un sistema di analisi dei dati quantitativa e qualitativa soprattutto per la rilevazione delle 10 soft skills.

Abbiamo utilizzato il sistema misto di analisi per avere il dato più oggettivo e reale possibile. Il mix dei dati proviene dalla sintesi del questionario e dalla sintesi delle schede di Isfol ed Excelsior (quantitativi) e dalle ricerche e studi degli esperti del gruppo di lavoro (qualitativo).

I dati del questionario e delle schede sono stati estratti e riportati all'interno di un file excel, il quale ci ha permesso di avere un dato numerico di media per ogni soft skills.

Discussioni e incontri dello staff di esperti hanno permesso di estrapolare una serie di soft skills fondamentali per la valutazione delle stesse durante lo svolgimento dei laboratori outdoor. Ogni esperto ha portato work experience, articoli, studi e ricerche per definire le effettive soft skills da valutare in sede di laboratorio.

In particolare, il gruppo di lavoro si è confrontato sulla lista delle "soft skills" predisposta dall'OMS.

La Scuola italiana ha recepito e fatto propri i contenuti del dibattito internazionale in tema di apprendimento e di preparazione al futuro lavorativo. Il Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca (MIUR) nell'adottare le linee guida sull'orientamento ha sottolineato il ruolo centrale della Scuola nell'ambito dell'orientamento formativo o didattica orientativa/orientante, attraverso l'insegnamento/apprendimento disciplinare, finalizzato all'acquisizione dei saperi di base, delle abilità cognitive, logiche e metodologiche, ma anche delle abilità trasversali comunicative meta-cognitive, meta-emozionali, ovvero delle competenze orientative di base e propedeutiche – life skills – e competenze chiave di cittadinanza” (cfr. Nota MIUR 19 febbraio 2014, prot. n. 4232: trasmissione delle Linee guida nazionali per l'orientamento permanente; Decreto Ministeriale n. 139 del 22/08/2007 - allegato 2).

Le linee guida del MIUR sull'orientamento richiamano specificamente il contributo sviluppato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) che ha elaborato un elenco di "life skills", che permettono alle persone di operare in modo efficace e fruttuoso sia sul piano individuale, sia su quello sociale. Le "life skills" comprendono abilità e capacità che favoriscono un comportamento versatile e positivo, grazie al quale ciascuno può affrontare efficacemente le richieste e le sfide della vita quotidiana e di qualsiasi contesto sociale, compreso quello lavorativo.

Le 10 "life skills" indicate dall'Organizzazione mondiale della sanità

- Relazioni efficaci
- Comunicazione efficace
- Risolvere problemi
- Prendere buone decisioni
- Senso critico
- Creatività
- Empatia
- Gestione dello stress
- Gestione delle emozioni
- Consapevolezza di sé

L'attività lavorativa si svolge all'interno di una rete di relazioni sociali.

Le competenze tecnico-professionali hanno una forte incidenza sull'inserimento lavorativo, ma la logica conseguenza di tale successo è senza dubbio lo sviluppo di buone relazioni con i colleghi, un approccio positivo a problemi o a situazioni critiche, alla gestione del tempo e dello stress, connesso anche alla variazione del ritmo di lavoro. Le "life skills" dell'OMS sono un riferimento importante per facilitare un'efficace transizione nel mondo del lavoro.

(rif. "Pronti Per lavorare" Idee, opportunità e risorse per accompagnare al lavoro le persone con disabilità intellettiva, Cooldown- Coordinamento Nazionale Associazioni delle persone con Sindrome di Down- VademeCum LaVoro, 2019)

Si riporta di seguito lo strumento utilizzato per sintetizzare le soft skills identificate:

Riepilogo esito questionario	Riepilogo Soft Skills identificate
A	B

N°	Soft Skills	Punteggio
1	Affidabilità	4,10
2	Flessibilità/Adattabilità	3,93
3	Positività	3,90
4	Rispetto delle diversità	3,83
5	Pazienza	3,79
6	Precisione/Attenzione ai dettagli	3,62
7	Gestione del tempo	3,59
8	Problem Solving	3,55
9	Apprendere in maniera continuativa	3,52
10	Team work	3,52
11	Gestire le informazioni	3,34
12	Capacità di ascolto attivo	3,34
13	Essere intraprendente/Spirito d'iniziativa	3,31
14	Comunicazione efficace	3,31
15	Gestione dei conflitti	3,31
16	Autonomia	3,28
17	Fiducia in se stessi	3,28
18	Conseguire obiettivi	3,24
19	Resistenza allo stress	3,17
20	Capacità di pianificare ed organizzare	3,10
21	Negoziazione e mediazione	3,03
22	Orientamento al servizio	2,97
23	Creatività	2,86
24	Capacità di analisi	2,86
25	Capacità di prendere decisioni	2,83
26	Capacità di coping	2,79
27	Capacità di persuasione	2,69
28	Leadership	2,59
29	Networking	2,59
30	Pensiero critico	2,55

SOFT SKILLS IDENTIFICATE

- 1) ADATTABILITÀ/ FLESSIBILITÀ
- 2) PROBLEM SOLVING
- 3) GESTIONE DEL TEMPO
- 4) FOCALIZZARSI SUGLI OBIETTIVI
- 5) TEAM BUILDING
- 6) GESTIONE E SOLUZIONE CONFLITTI
- 7) GESTIONE STRESS/COPING
- 8) COMUNICAZIONE EFFICACE
- 9) AUTONOMIA NELLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI
- 10) FIDUCIA IN SE STESSI

Le Soft Skills evidenziate nella colonna "A" rappresentano le Soft Skills identificate attraverso l'analisi quantitativa. Le soft skills colorate rappresentano le competenze identificate. In base allo schema si deduce che sono state scelte **4 Soft Skills dall'analisi quantitativa e 6 dall'analisi qualitativa**, avendo così un risultato in parte prettamente oggettivo e dall'altro frutto di analisi professionale. La colonna B rappresenta le 10 Soft Skills identificate. Abbiamo lasciato le righe colorate al fine di un'identificazione immediata delle competenze trasversali scelte in base al sistema sopra descritto.

QUESTIONARIO VALUTAZIONE LABORATORI OUTDOOR

A seguito dell'identificazione delle soft skills e delle professioni è stato necessario identificare le aree idonee di apprendimento identificando i contesti ideali per l'acquisizione delle soft skills scelte.

Come nel precedente questionario, utilizzato per il censimento delle aziende, abbiamo utilizzato Google form per la strutturazione delle domande da porre principalmente ad associazioni. Questa scelta è dovuta alla semplicità di compilazione e all'automatismo di sintesi dei dati.

Nella strutturazione del questionario è stata prevista una parte introduttiva dove brevemente descriviamo lo scopo della compilazione del questionario stesso:



Questionario Valutazione Laboratori Outdoor



SOS - Sviluppo delle Soft Skills per persone con disabilità attraverso le risorse del territorio

Erasmus + – KA210

2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

Introduzione

Le chiediamo gentilmente di compilare il questionario al fine di mappare/censire sul nostro territorio aziende, enti ed associazioni disponibili ad accogliere laboratori di apprendimento per persone disabili. Il laboratorio di sperimentazione di apprendimento avrà una durata di 40 ore e riguarderà l'apprendimento di determinate Soft Skills **(Competenze trasversali) di gruppi composti da 5 persone.**

1) **La prima parte** riguarda la raccolta dei dati generali dell'associazione/ente:

Inserire Nome azienda/ente/associazione *

La tua risposta

Indirizzo completo azienda *

La tua risposta

Nominativo Referente *

La tua risposta

Numero di telefono referente *

La tua risposta

Mail referente *

La tua risposta

2) **La seconda parte** è il cuore del questionario dove viene effettuata una vera e propria valutazione dell'azienda ponendo i seguenti quesiti specifici:

Valutazione Ente

Quali sono le professionalità all'interno della Vs. realtà, che potrebbero collaborare alla realizzazione delle attività di laboratorio? *

- Addetto all'accoglienza e all'informazione della clientela
- Addetto alla gestione e manutenzione delle attrezzature
- Istruttore Tecnico sportivo
- Volontari
- Educatori
- Tecnico attività socio educative (Animatori)
- Psicologi
- Altro: _____

Aggiungere eventuali ulteriori professioni presenti

La tua risposta _____

Da quante persone (operative) è composto il Vs. ente ? *

- D 1 a 5
- Da 6 a 10
- Da 11 a 15
- Oltre 15

Elencare le possibili attività laboratoriali (è possibile identificare più attività) *

- Accoglienza
- Attività sportive
- Attività ludico ricreative
- Attività di cura/gestione animali/ambiente
- Altro: _____

Sono presenti in azienda persone con disabilità ? *

- Sì
- No

In passato avete ospitato stagisti/volontari/lavoratori con disabilità ? *

- Sì
- No

In base alla tua esperienza di inserimento di persone diversamente abili, indicare le soft skills (competenze trasversali) da apprendere all'interno dei laboratori a seconda del tipo di mansione previsto all'interno del laboratorio *

	1) ADATTABILITÀ/ FLESSIBILITÀ	2) PROBLEM SOLVING	3) GESTIONE DEL TEMPO	4) FOCALIZZARSI SUGLI OBIETTIVI	5) TEAM BUILDING	GE SO CC
Accoglienza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Attività sportive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Assistenza attività sportive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Attività ludico ricreative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Attività di cura/gestione animali/ambiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Altro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

In quali contesti potrebbero essere apprese le Soft Skills ? *

- Area Attrezzata outdoor
- Spiaggia/Mare
- Area Esterna di un centro sportivo
- Aree all'interno di un Parco Avventura
- Aree all'interno di un Parco Attrezzato

Quante persone del Vs staff potrebbero essere coinvolte nelle attività laboratoriali ? *

Scegli

3) **La terza sezione** riguarda tutti gli aspetti logistici utili a valutare l'accessibilità, la tipologia di attività ecc. Come ultimo aspetto abbiamo richiesto alle associazioni di fornirci delle foto, soprattutto relative alle aree dedicate ai laboratori outdoor.

Logistica azienda

La sede dell'azienda/ente è raggiungibile con i mezzi pubblici ? *

- Sì
 No

Se sì, a circa quanto dista la fermata dell'autobus/treno ?

La tua risposta _____

L'ente è dotato di parcheggio privato ? *

- Sì
 No

Nelle vicinanze dell'ente quali servizi sono presenti? (Es: farmacie, alimentari, bar, * ecc.)

La tua risposta _____

Sono previste attività con animali all'interno dell'ente ? *

- Sì
 No

Quali attrezzature potrebbero essere utilizzate per le attività laboratoriali ? *

- PC
 Macchinari
 Attrezzatura sportiva
 Giochi
 Altro: _____

L'area dedicata alle attività laboratoriali è recintata ? *

- Sì
 No

Se possibile, carichi una foto dell'area dedicata alle attività laboratoriali

[📎 Aggiungi file](#)

Conclusioni

Note o considerazioni

La tua risposta _____

L'azienda presenta delle barriere architettoniche di accesso ? *

- Sì
 No

Se fossero presenti delle barriere architettoniche sono sanabili ?

- Sì
 No

All'interno dell'azienda è presente un WC per disabili ? *

- Sì
 No

Sono presenti animali all'interno dell'ente ? *

- Sì
 No

In azienda sono presenti rumori prodotti da macchinari o da attività esterne ? *

- Sì
 No

Quali sono i mesi dell'anno più favorevoli del 2023 per ospitare un'attività laboratoriale/stage ? (è possibile scegliere più mensilità) *

- Maggio
 Giugno
 Luglio
 Agosto
 Altro: _____

Quante ore settimanalmente è disponibile ad ospitare il laboratorio di apprendimento ? *

- 4
 8
 12
 16

6. Analisi di occupabilità e delle soft skills

6.1 Analisi, elaborazione ed individuazione delle professioni e delle soft skills da sviluppare nei laboratori

La ricerca analizza la situazione dell'inclusione lavorativa di persone con disabilità attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa prendendo spunto dai dati Excelsior – dati ISFOL e attraverso un'indagine rivolta ad aziende/enti del nostro territorio e una disamina generale delle buone pratiche di collaborazione tra Imprese ed Enti del terzo settore. Il lavoro di analisi è stato svolto da un sottogruppo di lavoro dell'attività 1 del progetto formato da:

Paolo Baracchini – Serindform

Licia Peselli – Serindform

Maria Giulia Rustighi – Serindform

In Italia ci sono un milione di persone con disabilità disoccupate o in cerca del primo impiego, con probabilità assai scarse di trovare un posto in tempi ragionevoli. In Italia su 100 persone con disabilità tra i 15 e i 64 anni in grado di lavorare solo il 35,8% lo fa, una distanza di quasi 25 punti percentuali rispetto al resto della popolazione lavorativa.

Inoltre il welfare e il sistema di trasferimenti sociali finalizzati a compensare le minori capacità di reddito delle persone con disabilità svolgono un ruolo fondamentale, spesso costituendo una quota significativa del reddito familiare disponibile. Tuttavia, i trasferimenti non sono sufficienti a garantire a queste famiglie condizioni di vita analoghe al resto della popolazione.

In un contesto così complesso, è importante analizzare il comportamento e la tendenza delle aziende in Italia (Nord Toscana) e in Spagna (Madrid) non solo a riguardo dell'inserimento lavorativo, ma anche della piena inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, e delle eventuali difficoltà incontrate, nonché la percezione delle imprese stesse nei confronti della gestione della disabilità. Abbiamo analizzato le Soft Skills più importanti attraverso uno studio accurato sull'applicabilità e la misurazione delle stesse nei contesti che ci circondano. Il fine è quello di definire strumenti di valutazione delle soft skills all'interno di realtà aziendali/associative attraverso laboratori outdoor creando uno strumento stabile e ben definito utile al sistema imprenditoriale inclusivo per valutare al meglio l'inserimento lavorativo di persone con disabilità.

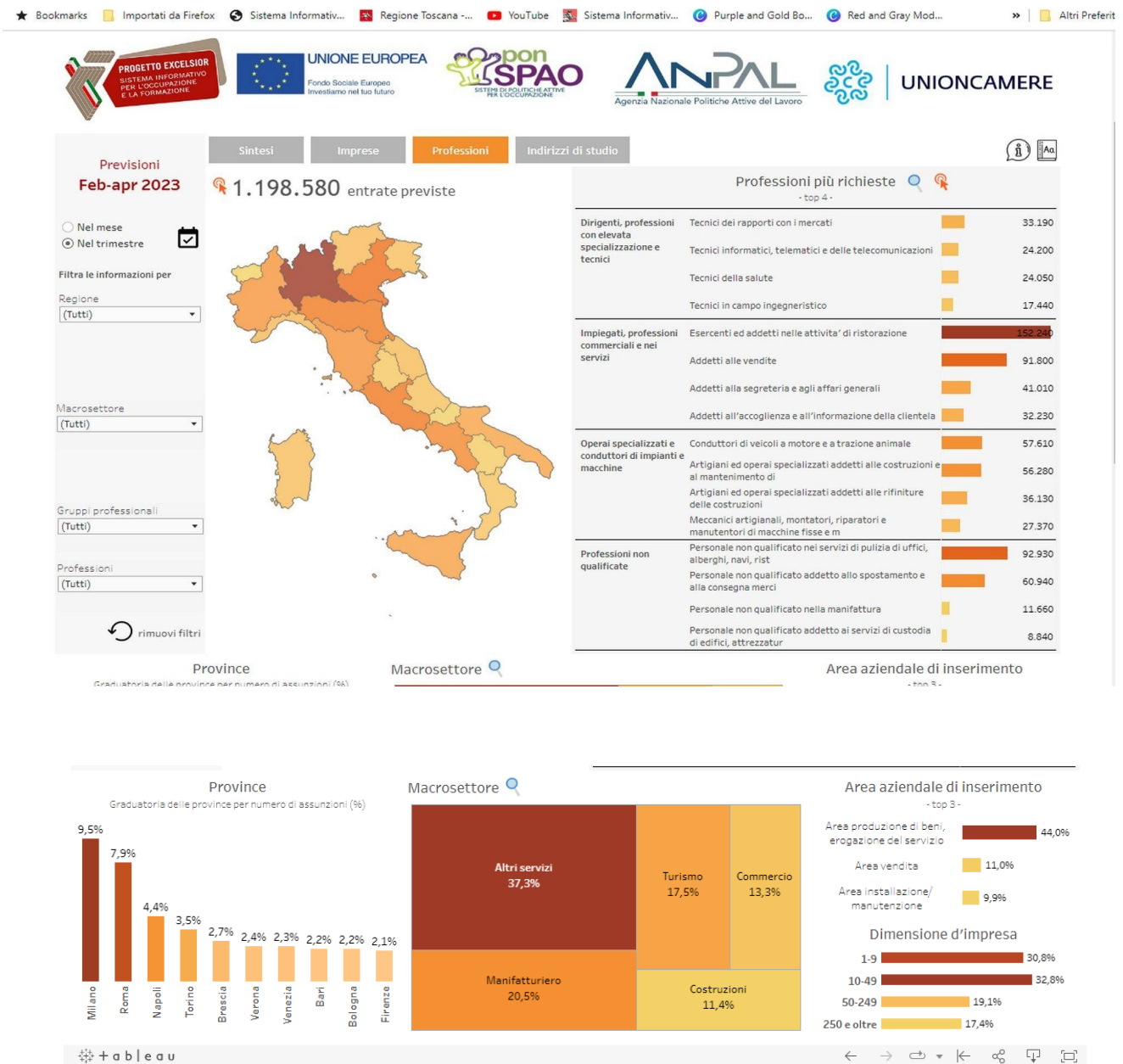
Il quadro che ne esce è fatto di luci, ombre e l'impressione è che si stia affermando nelle aziende la volontà di essere più inclusive, a seguito della percezione che l'inclusione non è solo un'azione che afferma un principio di giustizia, ma è anche un modo di fare impresa che genera un vantaggio competitivo.

6.2 Analisi occupabilità: elaborazione Dati Excelsior

Fondamentale fonte di analisi per l'occupabilità sono stati i dati **Excelsior** occupazionali di previsione febbraio – aprile 2023, dove vengono pubblicate le professioni più richieste: in questo caso abbiamo analizzato le schede delle professioni a livello nazionale, regionale e territoriale.

<https://public.tableau.com/app/profile/unioncamere.anpal/viz/DashboardExcelsior/Home>

Livello nazionale



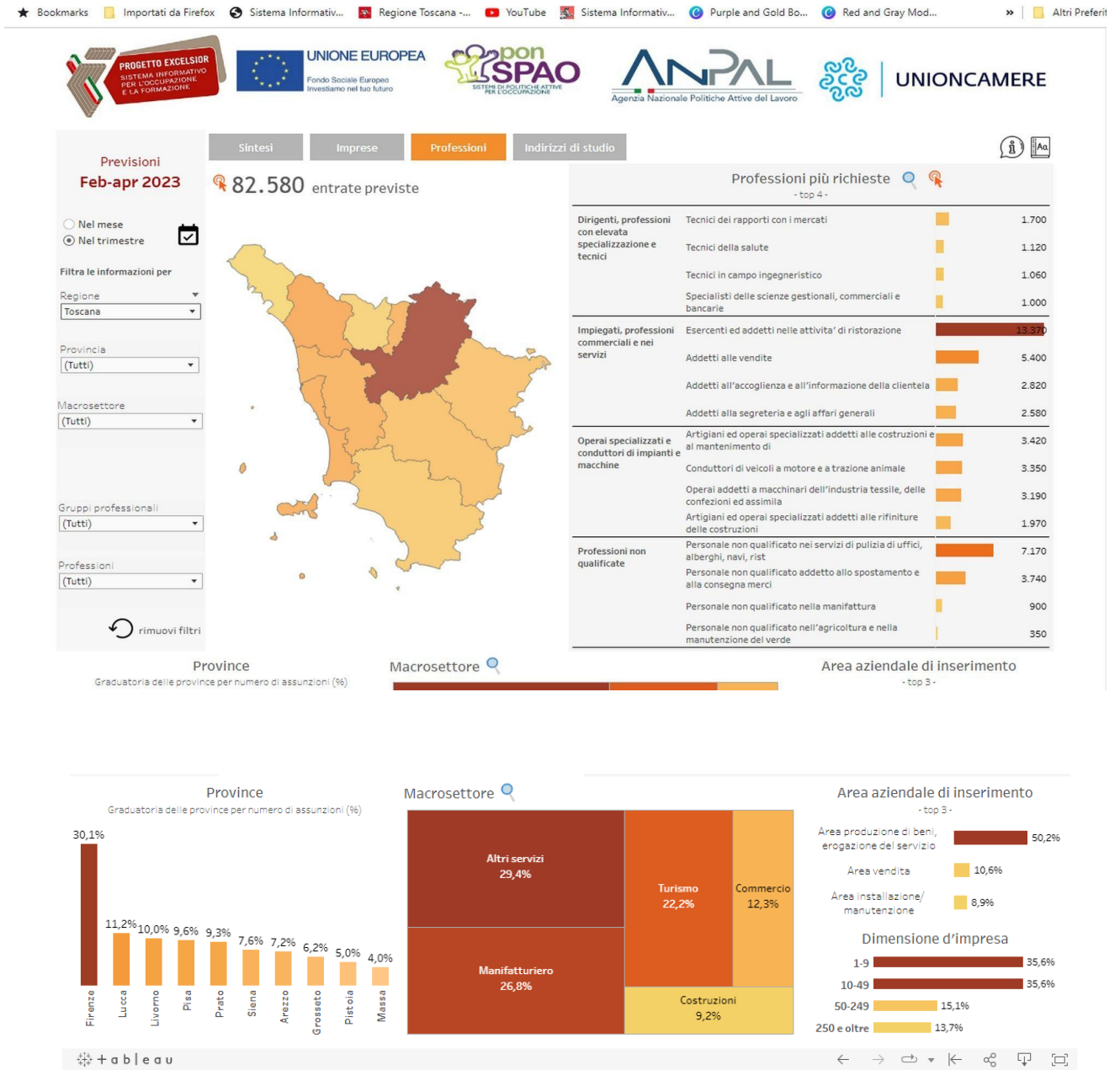
Dettagli

Sistema Informativo Excelsior

Publicata: 31 ago 2022 Aggiornato: 16 feb 2023

Skills e laboratori di apprendimento – 2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

Livello regionale: Toscana



Dettagli

Sistema Informativo Excelsior

Pubblicata: 31 ago 2022 **Aggiornato:** 16 feb 2023

Livello provinciale: Massa-Carrara

★ Bookmarks Importati da Firefox Sistema Informativ... Regione Toscana -... YouTube Sistema Informativ... Purple and Gold Bo... Red and Gray Mod... >> Altri Preferit



Previsioni Feb-apr 2023 3.270 entrate previste

Nel mese Nel trimestre

Filtra le informazioni per

Regione: Toscana

Provincia: Massa

Macrosettore: (Tutti)

Gruppi professionali: (Tutti)

Professioni: (Tutti)

rimuovi filtri

Professioni più richieste - top 4 -

Dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tec...	Tecnici dei rapporti con i mercati	80
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	590
	Addetti alle vendite	190
	Addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	90
	Addetti alla segreteria e agli affari generali	80
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	Artigiani ed operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di	210
	Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e m	160
	Artigiani ed operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	120
	Fonditori, saldatori, lattonieri, caldaieri, montatori di carpenteria metallica e	110
Professioni non qualificate	Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, rist	270
	Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	100

Province Graduatoria delle province per numero di assunzioni (%)

Macrosettore

Area aziendale di inserimento - top 3 -

carpenteria metallica e		
Professioni non qualificate	Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, rist	270
	Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	100

Professioni (Tutti) rimuovi filtri

Province Graduatoria delle province per numero di assunzioni (%)

Firenze	30,1%
Luca	11,2%
Livorno	10,0%
Pisa	9,6%
Prato	9,3%
Siena	7,6%
Arezzo	7,2%
Grosseto	6,2%
Pistoia	5,0%
Massa	4,0%

Macrosettore

Altri servizi	27,2%
Manifatturiero	26,5%
Turismo	23,1%
Commercio	9,8%
Costruzioni	13,5%

Area aziendale di inserimento - top 3 -

Area produzione di beni, erogazione del servizio	50,3%
Area installazione/manutenzione	16,0%
Area vendita	11,0%

Dimensione d'impresa

1-9	47,0%
10-49	39,2%
50-249	5,7%
250 e oltre	8,1%




Dettagli

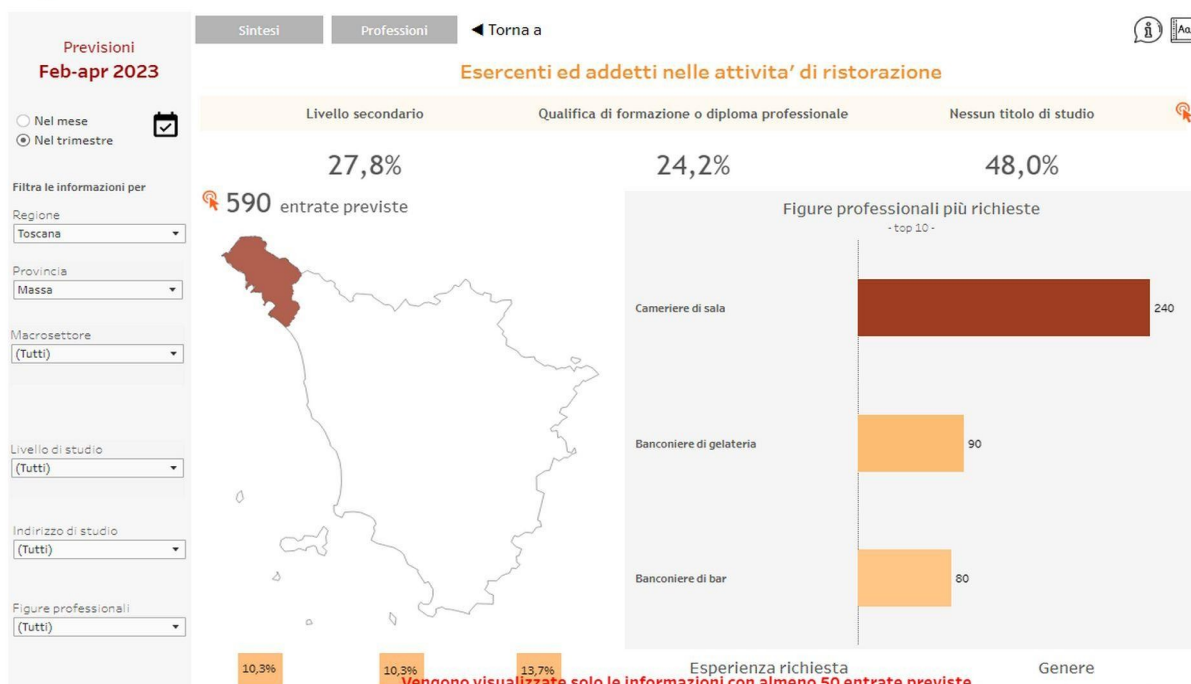
Sistema Informativo Excelsior

Publicata: 31 ago 2022 Aggiornato: 16 feb 2023

Nel dettaglio, in provincia di Massa-Carrara, si riportano in elenco, secondo un ordine di grandezza dal più alto al più basso in termini di n. entrate previste, le categorie e le professioni più richieste, trimestre febbraio-aprile 2023:

"Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione"
 (n. entrate 590- 25%), sono messe in evidenza 3 professionalità, in ordine di importanza:

	- Cameriere di sala (240)
	- Banconiere di gelateria (90)
	- Banconiere di bar (80)



Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti
 (n. entrate 270- 11%)

	- Addetti al servizio di pulizia (180)
--	--

"Artigiani ed operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di
 (n. entrate 210 - 8%)

	- Muratore
--	------------

"Addetti alle vendite" (n. entrate 190- 7%)

	- Addetto alle vendite
--	------------------------

"Meccanici artigiani, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e (n. entrate 160 – 5%)	Requisito - DIPLOMA
"Artigiani ed operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni (n. entrate 120 – 7%)	Requisito - esperienza nel settore 100%
"Fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori di carpenteria metallica (n. entrate 110 - 4%)	Requisito - esperienza nel settore 100%
"Personale non qualificato addetto spostamento e alla consegna merci (n. entrate 100 - 4%)	
Addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela (n. entrate 90 - 4%)	
Addetti alla segreteria e agli affari generali (n. entrate 80 – 3%)	

Al fine della nostra ricerca, fra le categorie indicate non sono state prese in considerazione quelle che richiedono dei requisiti specifici (diploma, esperienza nel settore 100%) poiché il margine di incidenza del livello di soft skills è marginale, a favore di una preparazione tecnica dominante e del possesso di specifiche hard skills.

6.3 Analisi occupabilità: QUESTIONARIO AZIENDE

Altra fonte di analisi sono i risultati forniti dal questionario somministrato alle aziende/associazioni, dove abbiamo chiesto di indicarci da un minimo di 1 ad un massimo di 3 professionalità importanti per la sua aziende/ente, dando il seguente risultato considerando i vari target legati alla disabilità:

RISULTATO QUESTIONARIO PROFESSIONI		
1	ADDETTO AL CONFEZIONAMENTO/MAGAZZINIERE	7
2	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA	9
3	ADDETTO ALLA GESTIONE CIRCOLO	1
4	ADDETTO ALLE PULIZIE	3
5	ADDETTO ALLE VENDITE	3
6	ADDETTO RAPPORTI FORNITORI	1
7	AIUTO ISTRUTTORE SPORTIVO	4
8	AMMINISTRATIVO	3
9	ATTIVITA' SPORTIVE INCLUSIVE/ISTRUTTORE ISEF	2
10	AUTISTA	1
11	CAMERIERE/BAR	9
12	COLLABORATORE ORGANIZZAZIONE EVENTI	1
13	CUOCO	4
14	ELETTRICISTA	1
15	GESTIONE ATTIVITA' COMMERCIALE	1
16	IDRAULICO	1
17	MANUTENZIONE DEL VERDE	3
18	MANUTENZIONI ORDINARIE E STRAORDINARIE DELLE STRUTTURE	2
19	MECCANICO	1
20	OPERAIO SPECIALIZZATO	1
21	OPERATORE EDUCATIVO	1
22	PROGETTAZIONE DI IMPIANTI	1
23	PROMOTORE ASSICURATIVO	2
24	RESPONSABILE COMMERCIALE	1
25	RESPONSABILE GESTIONE EQUINO	1
26	RESPONSABILE TERZO SETTORE	1
27	SEGRETARIO/A	3
		68

6.4 Analisi occupabilità: Elaborazione dati ISFOL

I nostri esperti hanno analizzato le schede dei Fabbisogni Professionali pubblicate da ISFOL. In ogni scheda di ogni professione sono presenti le soft skills piu' richieste. Attenzione è stata data alle professioni Green, Digitale e del Turismo in linea con la missione del PNRR. Sotto riportiamo un esempio di scheda analizzata:

The screenshot shows the ISFOL website interface. At the top, there is a navigation bar with links like HOME, CHI SIAMO, AVVERTENZE, etc. Below the navigation bar are logos for INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche), ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro), and SPao (Servizio Nazionale per l'Occupazione). A banner image shows a group of professionals. Below the banner, there are tabs for PROFESSIONI, SETTORI ECONOMICI, and TERRITORIO. The main content area is titled '5.1.2.2.0 - Commessi delle vendite al minuto'. It includes a 'DOWNLOAD' button and a note about the source (Indagine ISFOL - ISTAT sulle professioni). A warning message states: 'GLI SKILLS SONO INSIEMI DI PROCEDURE E PROCESSI COGNITIVI GENERALI CHE DETERMINANO LA CAPACITÀ DI ESEGUIRE BENE I COMPITI CONNESSI CON LA PROFESSIONE. SI TRATTA, IN PARTICOLARE, DI PROCESSI APPRESTI CON IL TEMPO E CHE CONSENTONO DI TRASFERIRE EFFICACEMENTE NEL LAVORO LE CONOSCENZE ACQUISITE.' Below this, there is a table of skills with their importance and complexity scores.

IMPORTANZA	SKILL	COMPLESSITÀ
57	PARLARE Parlare ad altri per comunicare informazioni in modo efficace	47
53	ASCOLTARE ATTIVAMENTE Fare piena attenzione a quello che altri stanno dicendo, soffermandosi per capirne i punti essenziali, ponendo domande al momento opportuno ed evitando interruzioni inappropriate	45
42	ORIENTAMENTO AL SERVIZIO Cercare in modo attivo soluzioni per soddisfare le esigenze degli altri	36
42	GESTIRE IL TEMPO Gestire il proprio tempo e quello altrui	36

6.5 Analisi occupabilità: RISULTATO FINALE

A fronte delle analisi effettuate e le comparazioni dei dati Excelsior e INAPP oltre a dei focus group sostenuti degli esperti del gruppo di lavoro è stato elaborato uno schema nel quale sono presenti le Professioni – Le mansioni specifiche analizzate. Sono state scelte le 20 professioni piu' richieste e con piu' opportunità di inserimento lavorativo associate ad una serie di soft skills acquisibile tramite le mansioni da svolgere

CLASSE	UNITA' PROFESSIONALE				
1	Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	1	5.2.2.3.2 - Camerieri di ristorante 5.2.2.2 - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla vendita di cibi in fast food, tavole calde, rosticcerie ed esercizi assimilati	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.2.2.3.2&limite=1	
		2		https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.2.2.2&limite=1	
		3	5.2.2.4.0 - Baristi e professioni assimilate	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.2.2.4.0&limite=1	
2	Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli	4	8.1.4.3.0 - Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=8.1.4.3.0&limite=1	
		5	6.1.2.1.0 - Muratori in pietra e mattoni	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=6.1.2.1.0&limite=1	
3	Artigiani e operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di strutture edili	6	6.1.2.2.2 - Muratori e formatori in calcestruzzo	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=6.1.2.2.2&limite=1	
		7	5.1.2.1.0 - Commessi delle vendite all'ingrosso	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.1.2.1.0&limite=1	
4	Addetti alle vendite	8	5.1.2.2.0 - Commessi delle vendite al minuto	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.1.2.2.0&limite=1	
		9	5.1.2.3.0 - Addetti ad attività organizzative delle vendite	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.1.2.3.0&limite=1	
		10	5.1.2.5.2 - Venditori a distanza	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.1.2.5.2&limite=1	
5	Personale non qualificato addetto spostamento e alla consegna merci	11	8.1.3.1.0 - Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=8.1.3.1.0&limite=1	
		12	8.1.3.2.0 - Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=8.1.3.2.0&limite=1	
6	Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	13	4.2.2.1.0 - Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=4.2.2.1.0&limite=1	
		14	4.2.2.2.0 - Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=4.2.2.2.0&limite=1	
7	Altre professioni qualificate nella attività commerciali	15	5.1.3.4.0 - Addetti all'informazione e all'assistenza dei clienti	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.1.3.4.0&limite=1	
8	Addetti alla segreteria e agli affari generali	16	4.1.1.1.0 - Addetti a funzioni di segreteria	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=4.1.1.1.0&limite=1	Ambito Amministrativo
		17	4.1.1.2.0 - Addetti agli affari generali	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=4.1.1.2.0&limite=1	Ambito Amministrativo
		18	4.1.1.3.0 Addetti al protocollo e allo smistamento di documenti	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=4.1.1.3.0&limite=1	Ambito Amministrativo
		19	4.1.1.4.0 - Addetti alla gestione del personale	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=4.1.1.4.0&limite=1	Ambito Amministrativo
9	Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	20	2.1.1.5.4 - Specialisti in sicurezza informatica	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=2.1.1.5.4&limite=1	Ambito Digitale
10	Impiegati addetti alle macchine d'ufficio	21	4.1.2.2.0 - Addetti all'immissione dati	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=4.1.2.2.0&limite=1	Ambito Digitale
11	Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	22	3.1.2.2.0 - Tecnici esperti in applicazioni	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=3.1.2.2.0&limite=1	Ambito Digitale
		23	3.1.2.3.0 - Tecnici web	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=3.1.2.3.0&limite=1	Ambito Digitale
12	Tecnici dei rapporti con i mercati	24	3.3.3.5.0 - Tecnici del marketing	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=3.3.3.5.0&limite=1	Ambito Digitale
13	Professioni tecniche delle attività turistiche, ricettive ed assimilate	25	3.4.1.1.0 - Tecnici delle attività ricettive e professioni assimilate	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=3.4.1.1.0&limite=1	Turismo
		26	3.4.1.5.1 - Guide ed accompagnatori naturalistici e sportivi	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=3.4.1.5.1&limite=1	Turismo
14	Tecnici in campo ingegneristico	27	3.1.3.6.0 - Tecnici del risparmio energetico e delle energie rinnovabili	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=3.1.3.6.0&limite=1	Green
15	Artigiani e operai specializzati dell'installazione e della manutenzione di attrezzature elettriche ed elettroniche	28	6.2.4.1.4 - Installatori e riparatori di apparati di produzione e conservazione dell'energia elettrica	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=6.2.4.1.4&limite=1	Green
16	Conduttori di impianti per la produzione di energia termica e di vapore, per il recupero dei rifiuti e per il trattamento e la distribuzione delle acque	29	7.1.6.2.1 - Operatori di impianti di recupero e riciclaggio dei rifiuti	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=7.1.6.2.1&limite=1	Green
17	Tecnici della conduzione di impianti produttivi in continuo e dell'esercizio di reti idriche ed energetiche	30	3.1.4.2.1 - Tecnici della produzione di energia termica ed elettrica	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=3.1.4.2.1&limite=1	Green
18	Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	31	5.3.1.1.0 - Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.3.1.1.0&limite=1	Sanitario
19	Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	32	5.4.4.1.0 - Personale di compagnia e personale qualificato di servizio alle famiglie	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.4.4.1.0&limite=1	Sanitario
		33	5.4.4.3.0 - Addetti all'assistenza personale	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.4.4.3.0&limite=1	Sanitario
20	Operatori della cura estetica	34	5.4.3.1.0 - Acconciatori	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.4.3.1.0&limite=1	Servizi alle persone
		35	5.4.3.2.0 - Estetisti e truccatori	https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.4.3.2.0&limite=1	Servizi alle persone
			Ambito Amministrativo		
			Ambito Digitale		
			Turismo		
			Green		

6.6 Analisi delle Soft Skills

Le soft skills sono le competenze relative al comportamento, alla personalità e alle capacità cognitive e nella maggior parte dei casi sono particolarmente difficili da individuare e valutare soprattutto con persone diversamente abili. Solitamente sono quegli aspetti della personalità che permettono alle persone di portare il proprio valore aggiunto in un team: il lato umano va molto oltre le sole competenze tecniche.

Ci sono diversi modi per individuare e valutare al meglio queste sfaccettature della personalità ma alcune domande sono sicuramente più pertinenti di altre. È quindi essenziale capire quali soft skill siano più importanti e identificarne diverse per ogni posizione ricercata: ogni ruolo, infatti, richiede caratteristiche specifiche.

Le soft skill sono sempre più ricercate al momento dell'assunzione e di qualsiasi tipo di inserimento lavorativo, poiché permettono di verificare:



Individuare le soft skill non è però affatto semplice! Per questo abbiamo deciso di ricercare le 30 soft skills più richieste ed abbiamo chiesto alle aziende/enti di indicarci attraverso un questionario ad hoc in base al tipo di mansione da svolgere, quelle più acquisibili. Un team del gruppo di lavoro formato da esperti attraverso ricerche e attraverso Role Play ha identificato 30 soft skills che sono le seguenti:

1 Affidabilità

Poter contare su lavoratori affidabili è fondamentale per qualsiasi tipo di organizzazione. L'affidabilità si traduce in: - puntualità sul posto di lavoro - iniziare e portare a termine un compito - consegnare i progetti nelle date di scadenza previste.

2 Flessibilità/Adattabilità

Significa sapersi adattare a contesti lavorativi mutevoli, essere aperti alle novità e disponibili a collaborare con persone con punti di vista anche diversi dal proprio.

3 Positività

Un dipendente positivo si contraddistingue perché: - non si perde d'animo - non ama lamentarsi - motiva i colleghi – sorride - si preoccupa del prossimo

4 Rispetto delle diversità

In un mondo sempre più globalizzato, infatti, è importante saper lavorare e relazionarsi al meglio con lavoratori potenzialmente provenienti da ogni parte del mondo e diversi per cultura, formazione, metodologie e approcci.

Saper valorizzare i punti di forza di tutti i lavoratori, promuovere il rispetto reciproco, sono due attitudini ben valutate dalle più importanti aziende italiane ed estere.

5 Pazienza

Avere pazienza vuol dire affrontare nel modo giusto gli eventuali ritardi e imprevisti, evitando sia di farsi prendere dall'ansia, sia che la situazione instabile possa essere causa di discussioni e scontri tra le parti coinvolte.

6 Precisione/Attenzione ai dettagli

È l'attitudine ad essere accurati, diligenti ed attenti a ciò che si fa, curandone i particolari ed i dettagli verso il risultato finale.

7 Gestione del tempo

Il mondo del lavoro di oggi è caratterizzato da un alto tasso di dinamicità.

Ogni lavoratore si trova a dover affrontare e gestire considerevoli moli di lavoro e per riuscire a ottenere i risultati richiesti deve imparare presto a gestire con efficienza il tempo a sua disposizione.

8 Problem Solving

È un approccio al lavoro che, identificandone le priorità e le criticità, permette di individuare le possibili migliori soluzioni ai problemi.

9 Apprendere in maniera continuativa

È la capacità di riconoscere le proprie lacune ed aree di miglioramento, attivandosi per acquisire e migliorare sempre più le proprie conoscenze e competenze.

10 Team work

È la disponibilità a lavorare e collaborare con gli altri, avendo il desiderio di costruire relazioni positive tese al raggiungimento del compito assegnato.

11 Gestire le informazioni

Abilità nell'acquisire, organizzare e riformulare efficacemente dati e conoscenze provenienti da fonti diverse, verso un obiettivo definito.

12 Capacità di ascolto attivo

Saper ascoltare sul posto di lavoro si traduce in: evitare le incomprensioni, imparare dagli errori, rispettare le consegne.

Tale soft skills, che rientra nel grande insieme delle capacità comunicative, ha importanti e positivi risvolti anche nella vita di tutti i giorni.

13 Essere intraprendente/Spirito d'iniziativa

È la capacità di sviluppare idee e saperle organizzare in progetti per i quali si persegue la realizzazione, correndo anche rischi per riuscirci.

14 Comunicazione efficace

È la capacità di trasmettere e condividere in modo chiaro e sintetico idee ed informazioni con tutti i propri interlocutori, di ascoltarli e di confrontarsi con loro efficacemente.

15 Gestione dei conflitti

Competenza trasversale per percepire, individuare, definire, gestire e risolvere con successo conflitti

16 Autonomia

È la capacità di svolgere i compiti assegnati senza il bisogno di una costante supervisione facendo ricorso alle proprie risorse.

17 Fiducia in se stessi

È la consapevolezza del proprio valore, delle proprie capacità e delle proprie idee al di là delle opinioni degli altri.

18 Conseguire obiettivi

È l'impegno, la capacità, la determinazione che si mette nel conseguire gli obiettivi assegnati e, se possibile, superarli.

19 Resistenza allo stress

È la capacità di reagire positivamente alla pressione lavorativa mantenendo il controllo, rimanendo focalizzati sulle priorità e di non trasferire su altri le proprie eventuali tensioni.

20 Capacità di pianificare ed organizzare

È la capacità di realizzare idee, identificando obiettivi e priorità e, tenendo conto del tempo a disposizione, pianificarne il processo, organizzandone le risorse.

21 Negoziazione e mediazione

Da un lato saper negoziare e mediare può rivelarsi utile per ottenere un aumento o una promozione, dall'altro, le due competenze trasversali si rivelano utili altresì in altri contesti. Ad esempio, riuscire a mediare un prezzo al ribasso con un fornitore può portare un apprezzato e considerevole risparmio all'azienda.

22 Orientamento al servizio

si intende l'abilità di individuare e riconoscere i bisogni degli altri (clienti, colleghi, collaboratori, parlando del mondo del lavoro) con il fine di porre la nostra attenzione a soddisfarli al meglio delle nostre capacità dimostrando cura, educazione e collaborazione.

23 Creatività

È il caso della creatività, una competenza trasversale molto richiesta dalle organizzazioni soprattutto da quelle che operano nei settori del design, della grafica, dell'ingegneria e dell'architettura.

24 Capacità di analisi

“È l'abilità di pensare in maniera dettagliata, approfondita e sistematica per risolvere problemi. La persona dotata di capacità analitiche applica metodologie precise nell'approcciare le diverse problematiche lavorative.”

25 Capacità di prendere decisioni

L'attitudine di una persona a prendere decisioni è indicata come capacità decisionale e rappresenta un'importante competenza trasversale della persona. La capacità decisionale si esercita ogni volta che si deve prendere, appunto, una decisione, indipendentemente dall'importanza della decisione stessa.

26 Capacità di coping

strategie mentali e comportamentali che una persona mette in atto per gestire/fronteggiare situazioni problematiche

27 Capacità di persuasione

La persuasività è la capacità di influenzare le decisioni degli altri in un contesto di libera scelta

28 Leadership

È l'innata capacità di condurre, motivare e trascinare gli altri verso mete e obiettivi ambiziosi, creando consenso e fiducia.

29 Networking

Si tratta di una competenza trasversale utile non solo per mantenere delle buone relazioni e creare nuove connessioni all'interno del contesto aziendale, ma anche per poter gestire posizioni di leadership in futuro.

30 Pensiero critico

un tipo di pensiero il cui obiettivo è quello di raggiungere un giudizio solido mediante i processi mentali di analisi, valutazione e inferenza, analizzando le informazioni, le esperienze e le situazioni nel modo più oggettivo possibile. Fondamentale è, infatti, non lasciarsi influenzare dalle proprie impressioni soggettive e, soprattutto, dai pregiudizi, i quali inficiano la realtà.

6.7 Analisi delle Soft Skills: RISULTATO FINALE

L'analisi delle soft skills è stata elaborata attraverso il criterio quantitativo e qualitativo. Il dato quantitativo è stata analizzato attraverso le risposte dei questionari. A seconda della professione indicata l'azienda ha associato un punteggio da 0 a 5 per ogni singola soft skills.

Il risultato è il seguente:

N°	Soft Skills	Punteggio
1	Affidabilità	4,10
2	Flessibilità/Adattabilità	3,93
3	Positività	3,90
4	Rispetto delle diversità	3,83
5	Pazienza	3,79
6	Precisione/Attenzione ai dettagli	3,62
7	Gestione del tempo	3,59
8	Problem Solving	3,55
9	Apprendere in maniera continuativa	3,52
10	Team work	3,52
11	Gestire le informazioni	3,34
12	Capacità di ascolto attivo	3,34
13	Essere intraprendente/Spirito d'iniziativa	3,31
14	Comunicazione efficace	3,31

15	Gestione dei conflitti	3,31
16	Autonomia	3,28
17	Fiducia in se stessi	3,28
18	Conseguire obiettivi	3,24
19	Resistenza allo stress	3,17
20	Capacità di pianificare ed organizzare	3,10
21	Negoziazione e mediazione	3,03
22	Orientamento al servizio	2,97
23	Creatività	2,86
24	Capacità di analisi	2,86
25	Capacità di prendere decisioni	2,83
26	Capacità di coping	2,79
27	Capacità di persuasione	2,69
28	Leadership	2,59
29	Networking	2,59
30	Pensiero critico	2,55

Successivamente all'analisi quantitativa il gruppo di lavoro ha approntato un'analisi qualitativa attraverso la tecnica dei focus group e il brainstorming. Gli incontri hanno permesso di rianalizzare in parte i dati quantitativi allargando il campo di analisi su aspetti più tecnici. Il risultato delle due analisi è il seguente:

SOFT SKILLS IDENTIFICATE	
1)	ADATTABILITÀ/ FLESSIBILITÀ
2)	PROBLEM SOLVING
3)	GESTIONE DEL TEMPO
4)	FOCALIZZARSI SUGLI OBIETTIVI
5)	TEAM BUILDING
6)	GESTIONE E SOLUZIONE CONFLITTI
7)	GESTIONE STRESS/COPING
8)	COMUNICAZIONE EFFICACE
9)	AUTONOMIA NELLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI
10)	FIDUCIA IN SE STESSI

7. I laboratori Outdoor di apprendimento

7.1 Analisi del territorio ed individuazione dei laboratori di sperimentazione outdoor

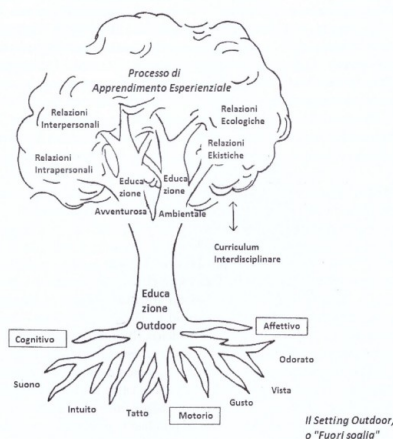
Il progetto prevede la progettazione, l'organizzazione e l'identificazione di 10 Laboratori outdoor, nei quali gruppi di persone disabili dovranno affrontare laboratori esperienziali all'aperto al fine di acquisire soft skills (competenze trasversali) utili/necessarie ad un inserimento lavorativo.

Prendiamo come riferimento e come concetto il termine Outdoor Education, che è composto dalla parola inglese "education" ovvero educazione e della parola inglese "outdoor", «che significa letteralmente "fuori dalla porta", indica tutte quelle pratiche di vita caratterizzate dallo stare all'aperto, open air.» Possiamo chiamare Outdoor Education: «la modalità con cui a livello internazionale si definiscono le teorie e le pratiche educative (scolastiche e extrascolastiche) connotate dalla centralità che viene riconosciuta all'ambiente esterno come luogo privilegiato della formazione e dell'apprendimento in questo delle soft skills.

Con il termine Outdoor Education non si definisce un unico ambito di lavoro, infatti molte attività utilizzano questa terminologia per definire la propria azione. Da una ricerca effettuata Phyllis Ford in merito arriva ad identificare nove diverse categorie: «educazione ambientale; educazione alla conservazione; educazione scolastica residenziale; educazione all'aperto; educazione all'aperto in aree non attrezzate; educazione all'avventura; educazione esperienziale; educazione in parchi e riserve; ricreazione. Sono tutti ambiti di apprendimento che si conciliano ed amalgamano perfettamente anche con l'apprendimento delle soft skills. L'azione dell'Outdoor Education comprende e coinvolge molti ambiti della persona, (Figura).

La metodologia generale dell'OE (Outdoor Education) può essere analizzata attraverso uno schema, utile a cogliere gli elementi principali che entrano in gioco, noto come l'Albero di Priest. In sintesi, le radici prendono linfa vitale (il nutrimento) dall'attività sensoriale e motoria, che viene prima elaborata per via cognitiva e affettiva poi, salendo attraverso il tronco dell'OE stessa, va ad animare relazioni più specifiche, a livello sia sociale sia personale e quindi si sposa appieno con il nostro obiettivo progettuale di apprendimento delle soft skills.

L'apprendimento esperienziale fa da supervisore, funge cioè da garante per l'intero processo.



Nello specifico e in modo concreto, in questa attività sono state definite le caratteristiche degli laboratori per l'apprendimento idonei, promuovendo la ricerca di contesti particolarmente rilevanti.


Sulla base delle indicazioni stabilite dal gruppo di lavoro è stata avviata l'attività di ricerca specifica dei contesti idonei attraverso contatti diretti con enti o imprese del territorio anche con il supporto e contributo dei soggetti sostenitori. Lo scopo della ricerca è stato quello di individuare aree idonee, servizi disponibili, attrezzature, enti ed associazioni o imprese rilevanti per gli obiettivi di progetto. Per ogni sede o soggetto individuati è stata effettuata una valutazione dei servizi offerti e disponibili, delle risorse ed attrezzature presenti e dei requisiti per l'accesso e la fruizione dell'area in sicurezza o presenza di barriere; sono stati considerati eventuali costi e periodi ideali per lo svolgimento delle attività. La valutazione delle aree è stata effettuata raccogliendo informazioni reperibili online, con contatti diretti con eventuali responsabili/gestori delle aree individuate e con visite dirette alle diverse località.

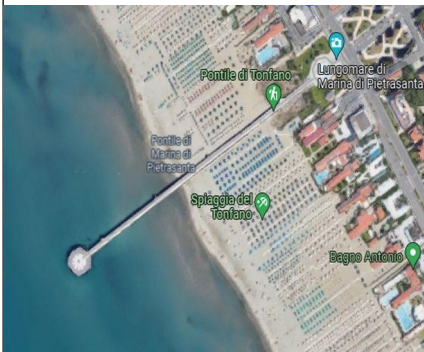
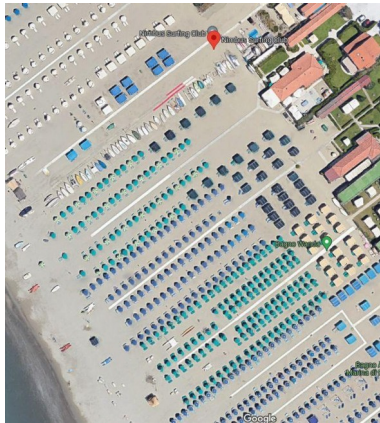
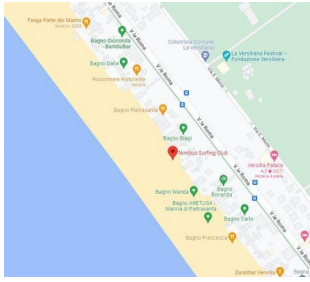
Per catalogare tutte le informazioni ed avere dei dati sintetizzati e fruibili è stato creato un questionario ad hoc il quale è stato inviato per la compilazione ad una cernita di associazioni selezionate dal gruppo di lavoro composto da un team di esperti di dinamiche di apprendimento delle persone disabili.

Gli indicatori principali utilizzati utili a definire i possibili enti/associazioni disponibili ad ospitare i laboratori outdoor, sono stati i seguenti:

- Accessibilità delle aree
- Abbattimento barriere architettoniche
- Presenza di operatori con esperienza nel campo della disabilità
- Aree outdoor sicurezza
- Attività in linea con l'apprendimento delle 10 soft skills identificate

In base a tali criteri le prime realtà territoriali sono le seguenti:

N°	Nome associazione e sede	Attività - Mission	Foto
1	<p>Nimbus Surfing Club - V.le Roma, 10, 55045 Pietrasanta LU</p> <p>Localizzazione:</p> 	<p>Club Sportivo, Scuola di Surf. Il Nimbus sin dalla sua nascita compie lavoro a trecentosessanta gradi, dalle regate vintage alle gare con i catamarani, dalle attività con surf e windsurf alla promozione della vela tra i giovanissimi.</p> <p>La possibilità di utilizzare la base nautica anche nel periodo invernale, dove sono disponibili spogliatoi e doccia calda, fa del Nimbus Club un forte punto di aggregazione dei surfisti del centro-nord Italia, oltre che un luogo di aggregazione giovanile dove, anche durante l'inverno, è possibile</p>	



vivere il mare quotidianamente. La scuola di surf su onda e di windsurf consente a chiunque di avvicinarsi a questo sport entusiasmante, anche se non si possiede l'attrezzatura necessaria; infatti l'associazione mette a disposizione dei soci tavole, mute, calzari, vele, leash e tutto il necessario per gettarsi tra le onde e il vento anche nei mesi più rigidi, quando le spiagge Versiliesi sono deserte e ancor più belle.

Negli ultimi anni prende sempre maggior consistenza la sezione velica del Nimbus, con imbarcazioni di prestigio costruite da famosi maestri d'ascia Versiliesi. Zefiro ed Alesim sono le principali barche da regata con cui i soci del club partecipano agli eventi agonistici

Nel 2012 viene varata l'imbarcazione Breva, un gioiello in legno degli anni '30 completamente restaurata dai volontari del club, finalizzata allo sviluppo del progetto sociale Nimbus di VelaSolidale, rivolto principalmente a ragazzi portatori di handicap e persone affette da sindrome di Down.

Il Nimbus tutt'oggi garantisce ai bambini delle colonie di pietrasanta il servizio di sorveglianza, pulizia e manutenzione. Nel periodo estivo ospitiamo circa 200 bambini al giorno e offriamo loro la possibilità di partecipare alle nostre attività con pacchetti scuola agevolati

Attraversando questi brevi ricordi arriviamo ad oggi, dove quotidianamente il club vede i suoi 200 soci cimentarsi in sessioni di freesurf , windsurf, vela e molto altro ancora ; tutto questo svolto con passione ed amore per lo sport.

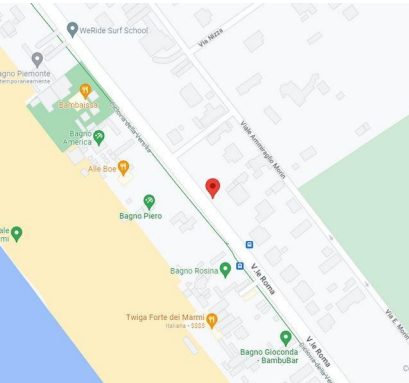


2

SURF for ALL - We Ride Surf School - Viale della Repubblica, 99, 55042 Forte dei Marmi LU



Localizzazione:

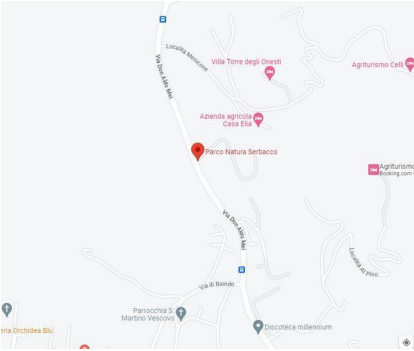


Il mare è di tutti ma soprattutto accessibile a tutti a 360°, comprese tutte le attività che ci si possono svolgere, nasce la collaborazione tra Surforall, associazione sportiva a scopo sociale, che da anni si occupa, sia all'estero che in Italia, dell'adaptive surf e We Ride Surf School, nota scuola di surf sul territorio Versiliese che opera ormai da diversi anni a Forte dei Marmi.

Il nostro obiettivo è quello di dare la possibilità a persone con vari tipologie di disabilità, la felicità e il sorriso di gioire dell'ambiente marino e provare la meravigliosa sensazione di scivolare sulle onde. Proprio come succede da tempo ormai in gran parte dell'Europa e del mondo
Vogliamo dare a tutti i ragazzi che vivono qualsiasi forma di disabilità le vibrazioni e la gioia che proviamo noi ogni volta che prendiamo un' onda
Organizziamo anche i corsi per la formazione di Istruttori Adaptive con acsi surfing



<p>3</p>	 <p>Associazione Ambiente e Sport – Parco del Magliano – Via Rossini, 7 – Marina di Massa (MS)</p> <p>Localizzazione:</p>  	<p>Parco situato nella zona Ronchi in Via Lungomare di Levante, a Marina di Massa. Il Magliano si contraddistingue per la sua grandezza e per la presenza di numerose alberature tipiche della flora locale. Il parco comprende un chiosco, un'area di ristoro adatta per le famiglie e giochi in grado di soddisfare tutte le esigenze dei bambini. All'interno del parco vengono organizzate e sviluppate attività ludico – sportive rivolte a tutti. Inoltre da anni collaboriamo da anni con ASL e cooperative sociali per l'inserimento lavorativo di soggetti e svantaggiati e persone disabili</p>	 
<p>4</p>	<p>Parco Avventura Serbacco - Via Don Aldo Mei, 55060 San Martino in Freddana - Monsagrati LU</p>  <p>Localizzazione</p>	<p>Questo Parco è dedicato ai divertimenti nel rispetto della natura nella quale è immerso, valorizzando le cose semplici: la bellezza dei prati, degli alberi, delle cascate e l'amore per gli animali.</p> <p>L'armonia regna sovrana in questo Parco e la libertà le fa da sorella.</p> <p>Non ci sono gettoni di plastica, ma solo desiderio di conoscenza e risate gioiose, quelle dei bambini che scoprono la natura e i suoi abitanti, sorprendendosi di fronte alla ruota del pavone, agli occhi vivi delle pecore, al ragliare degli asinelli e all'affettuosità</p>	



dei pony.

Stupore e cultura, passione e divertimento, tutto il Parco ruota attorno a questi cardini: dalla “Via delle Favole” alla “Casa delle streghe e degli gnomi” alla “Bottega di Geppetto”, in ogni angolo si può assaporare il fascino della magia che si unisce alla realtà.



A completare un’esperienza bella ed emozionante, ci sono due spettacoli ideati e proposti direttamente da Romolo che si sviluppano in un clima pittoresco ed ammaliante, il primo è lo spettacolo dei burattini ed il secondo quello di magia.



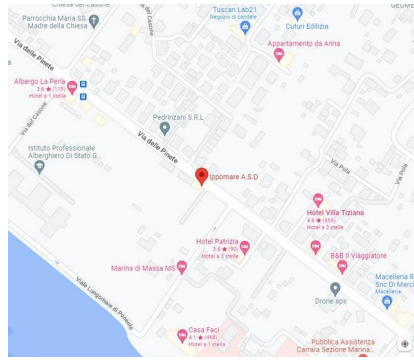
Il segreto di questo Parco? Essere progettato da una persona che ama divertire e divertirsi e non ha mai dimenticato l’euforia, la gioia incontenibile e la fantasia che ci caratterizza tutti quando siamo piccoli. Romolo ha deciso di costruire un Parco a misura del bambino magico che è dentro di lui.



5 **Ippomare ASD – Via delle Pinete, 151 – Marina di Massa (MS)**



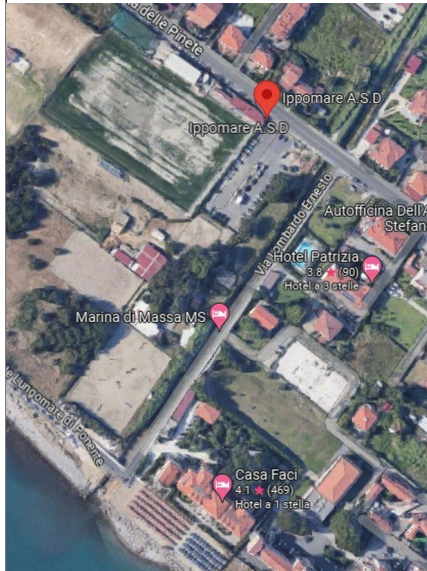
Localizzazione:



Scuola di Equitazione
Ippoterapia
Salto ostacoli
Passeggiate
Attacchi

Il maneggio di Marina di Massa, fin dalla sua nascita nel 2003, collabora con i servizi sociali dei Comuni di Massa, Carrara, Montignoso e Fosdinovo proponendo corsi di equitazione e attività di ippoterapia. Nella nostra realtà abbiamo il sostegno e l’aiuto di persone ausiliari come i ragazzi de “La Casa di Alice” ed ex detenuti”. Il progetto è rivolto ai ragazzi dell’Anffas, ai ragazzi della Comasca (Centro Aggregazione) e agli alunni dell’Istituto Alberghiero “G. Minuto” di Marina di Massa, ma verrà anche aperto ai bambini ed alle bambine del centro estivo di Montignoso.





Ippoterapia: L'attività ha una durata di 30 minuti e consiste in una passeggiata a cavallo, nei recinti; o in carrozza, nelle strade adiacenti al maneggio. I ragazzi possono attendere il loro turno, oppure aspettare che abbiano finito i loro compagni, all'interno della Club House, chiacchierando, disegnando o giocando a carte. La Club House è inoltre utilizzata una volta al mese per la realizzazione di cene con musica e karaoke per tutti i ragazzi che frequentano il maneggio.

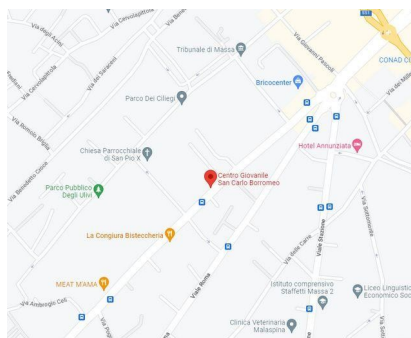
Il nostro maneggio è inoltre un luogo dove gli studenti del Liceo "Pascoli", indirizzo socio-pedagogico, vengono a fare il tirocinio; dove i ragazzi disabili, mandati dall'Asl, sono accolti per tirocini di addestramento al lavoro (Tal) e dove il Magistrato di Genova manda persone per svolgere lavori socialmente utili. La nostra – conclude Tardelli – è una realtà che lavora a 360°.



6 **Centro giovanile - CSI Massa-Carrara – Via Marina Vecchia, 118 – Massa**



Localizzazione



Il Centro giovanile, a due passi dal centro città, è un centro di aggregazione giovanile che offre spazi, attività e iniziative di e con giovani; gli animatori sono a disposizione per gestire ludoteca, palestre, campo da calcio e street ball.

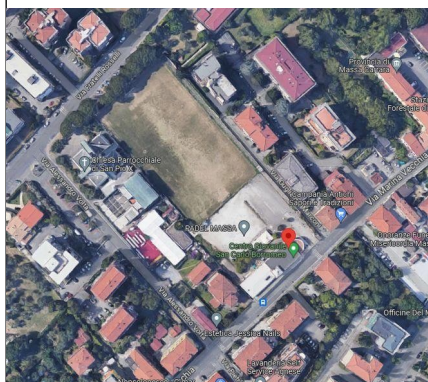
Il centro riserva orari settimanali e momenti dell'anno per un uso esclusivo riservato a voi giovani.

Tra le iniziative realizzate: il "Centro Aperto" per dare la possibilità ai giovani di utilizzare il centro sia per praticare sport che per passare il tempo assieme. Durante la settimana gli spazi del centro sono a disposizione per lo studio e ci si incontra il mercoledì per il "Pit Stop", un momento di pranzo, gioco e studio condiviso. Altre iniziative promosse sono state la visione di film e partite, serate a tema, come la festa di



Carnevale o con delitto (dove calati nei panni di investigatori bisogna risolvere un mistero), inoltre serate quiz e musica dal vivo. Nella sala denominata "ludoteca" è stata creata una collezione di giochi da tavolo a disposizione per l'animazione di pomeriggi, serate o tornei.

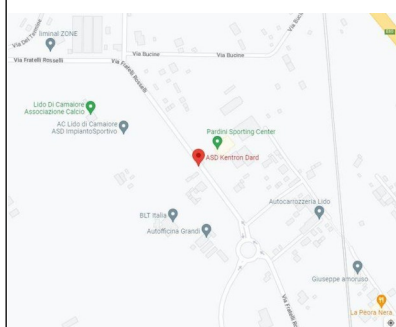
Il Centro Giovanile San Carlo Borromeo propone corsi sportivi di gruppo adatti a tutte le fasce di età ed esigenze, con istruttori ed istruttrici preparate e formate a promuovere un'idea dello sport finalizzata al benessere fisico e mentale, all'utilizzo dello sport come strumento per la socializzazione e la crescita equilibrata del proprio corpo.



7 **ASD Kentron Dard - Via Fratelli Rosselli, 91, 55041 Camaione LU**



Localizzazione



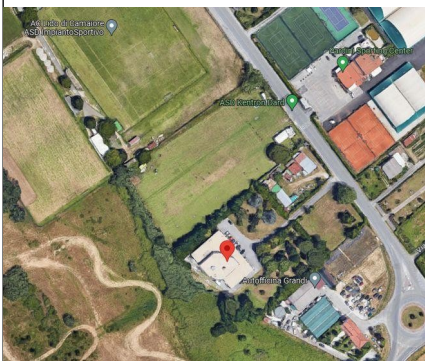
Arcieri Kéntron Dard nasce il 3 novembre 2001 a Camaione (LU) grazie ad un gruppo di amici accomunati dalla passione per il tiro con l'arco e con l'obiettivo di promuovere questa disciplina presso i giovani... e i meno giovani.

Da questo piccolo gruppo iniziale solo un anno dopo, nel 2002, l'associazione si affilia alla FITARco e ACSI e conta tra le sue fila più di venti associati, di cui una buona metà già capace di gareggiare a livello agonistico.

Nel 2011, grazie al sostegno del Comune di Camaione, inauguriamo la nostra sede a Lido di Camaione, certificata Comitato Italiano Paralimpico (CIP) e FITARco:

- 8000 m² di campo di tiro
- Tunnel al chiuso (9x23 m)
- Area ristoro e ricreativa
- Struttura e bagni accessibili ai diversamente abili
- Ufficio e segreteria
- Rimessaggio attrezzatura





Gli Arcieri Kétron Dard inoltre organizzano collaborazioni con molte scuole della Versilia per cercare di infondere l'arte di questo sport ai più piccoli, sperando poi di trovare un Campione tra le sue fila nel futuro.

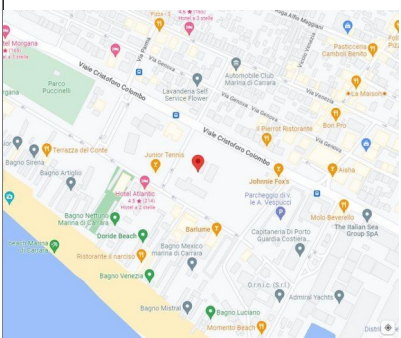
I nostri tecnici offrono, grazie alle loro specializzazioni, corsi accessibili a tutti sia per disabili che per normodotati fino ad arrivare ai non vedenti.

La nostra associazione inoltre si cimenta con tutte le specialità di gara possibili, a partire dalle gare indoor e outdoor fino ad arrivare alla disposizione di percorsi Hunter-Field (o Campagna) e 3D.

8 **Orca Loca Sub** – c/o Piscina Comunale Via A.Vespucci, 1 Marina di Carrara – MS



Localizzazione



L'Associazione nasce come commissione didattica nel 2003 da un gruppo di istruttori della allora Lega per le Attività Subacquee – UISP, attivi anche come gruppo di protezione civile del Comune di Carrara.

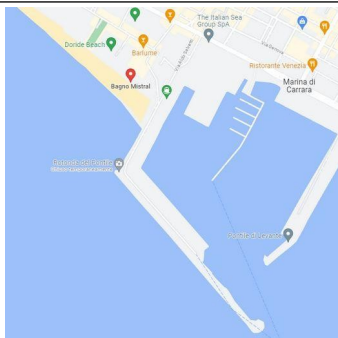
L'anno successivo si costituisce L'Associazione di Volontariato Orca Loca Sub Massa Carrara.

Fin dalla costituzione, Orcaloca si occupa di subacquea e protezione civile oltre a gestire, già da qualche anno alcuni centri di aggregazione nella provincia di Massa Carrara

Adottiamo da sempre la didattica UISP Attività Subacquee, riconosciuta direttamente da CMAS (Confederazione Mondiale per le Attività Subacquee) a livello internazionale.



9	<p>Centro Ippico il Sentiero ASD Via del Padule angolo Via delle Colmate - 55045 – Pietrasanta (LU)</p>  <p>Localizzazione</p> 	<p>Scuola di Equitazione - Ippoterapia Per gli amanti dell'equitazione di campagna, salto ostacoli, trekking e cultura equestre. Il Centro Ippico svolge attività di scuola di equitazione di campagna, salto ostacoli, doma e addestramento, stallaggio cavalli, organizzazione di trekking a cavallo in collaborazione con alcuni partners per i punti di ristoro con prodotti tipici Versiliesi e con tappe di rilevanza storica, che questo territorio mutevole offre al cavaliere viaggiatore assetato di conoscenza.</p> 	 
10	<p>Area 51 ASD Surf School c/o Bagno Mistral - Viale Amerigo Vespucci, 26, 54033 Carrara (MS)</p>  <p>Localizzazione</p>	<p>Area 51 Surf e Vela si dedica da oltre 15 anni all'insegnamento della vela e del surf a i ragazzi diversamente abili e normodotati. Anche quest'anno grazie al suo progetto "SURFANDO E VELEGGIANDO OLTRE LE BARRIERE" è presente sulla nostra costa di Marina di Carrara</p> <p>Progetto Navigare oltre le barriere: Il mare è una barriera naturale, da sempre. Divide le terre, separa i continenti, si è frapposto, per secoli, al contatto tra le culture. Allo stesso tempo il mare è la prima, grande via di comunicazione. La spinta quasi coeva dell'uomo a costruire mezzi per poterlo solcare, l'elemento che ha permesso il contatto tra popoli, altrimenti lontanissimi e quindi, alla fine, il più</p>	 



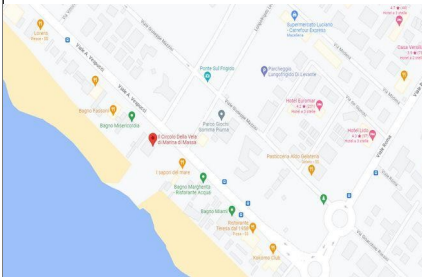
potente simbolo di unione e libertà. La dicotomia tra il concetto di limite e la capacità di superarlo, contenuta nel mare ha trovato la sua migliore forma di rappresentazione nel progetto Navigare oltre le barriere, dell'associazione Area 51 di Marina di Carrara, sostenuto da Fondazione Marmo. Da fine giugno fino a ottobre, Area 51 organizza gratuitamente corsi di vela e surf, mini crociere della durata di un giorno o di un week-end e battesimi dell'acqua per ragazzi portatori di handicap motori e intellettivi.

L'associazione Area 51 è da sempre impegnata nei percorsi di avvicinamento dei disabili al mare. Ha una convenzione con l'Aias, Associazione italiana assistenza spastici, di Massa Carrara per svolgere delle attività settimanali.



11 **Circolo della Vela – Marina di Massa - Viale A. Vespucci, 84 54100 Massa (MS)**

Localizzazione:



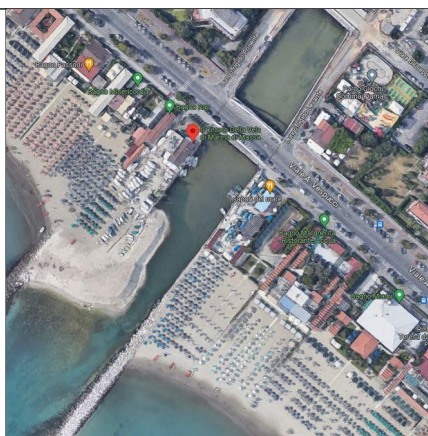
Scuola di Vela:

La struttura principale della Sede comprende: locali segreteria; Locali di intrattenimento e svago adatti per organizzazione cocktails, meeting e piccole conferenze; Una cucina attrezzata con annessa sala ristoro; Parcheggio privato per cicli e motocicli; Sopra i locali della sede un'ampia terrazza-Solarium, progettata dall'Ing. Paolo Giusti e dall'Architetto Giumelli, accoglie chi desidera godere del meraviglioso panorama della Alpi Apuane che si specchiano nel Tirreno e che rende Marina di Massa un quadro naturale di rara bellezza.

Struttura annessa

La struttura annessa comprende Un'officina attrezzata per le piccole manutenzioni dei natanti; Cala vele per la stivatura delle attrezzature mobili delle derive;





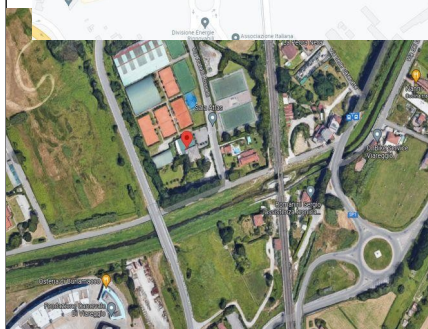
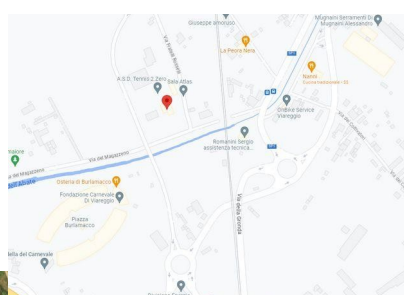
Locali di intrattenimento e sala “svago” con veranda esterna;
 Gli spogliatoi
 Servizi igienici.



12 **Tengu Academy – c/o Ctl Calceetto Tennis Lido**
 Via del Magazzino, 26,
 55041 Lido di Camaiore LU



Localizzazione:



Cosa Facciamo

Il Ninjutsu o Arte Ninja è il sistema di allenamento e addestramento al combattimento dei Guerrieri e Guerriglieri del Giappone Feudale. Conosciuti come Samurai e Ninja. Gli Allenamenti dei Ninja, proposti in chiave Gioco Educativo per i più Piccoli La Tengu Academy dedica al Programma Bambini, due incontri alla settimana



I Nostri Valori

Crediamo che formare future Persone Adulte Consapevoli e con ampia visuale, sia un obiettivo più Nobile che formare meri combattenti



I Nostri Punti di Forza

Il Gioco è una via per portare morbidamente i Bambini fuori dalla loro "area confort" Per metterli in gioco con continue sfide, e attraverso il rinforzo positivo far prendere loro sicurezza nel Movimento, nel Carattere, nella Vita.

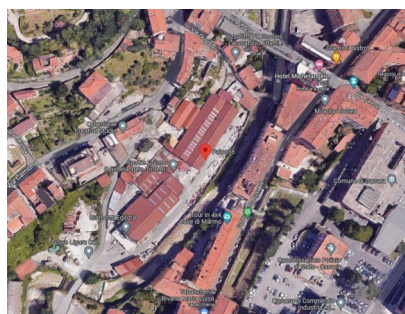
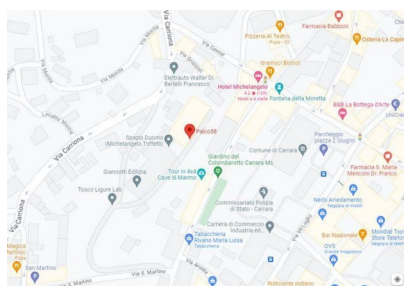
Obiettivi e Metodo

Le abilità motorie fondamentali devono essere apprese attraverso il gioco e il divertimento. Successivamente verranno apprese le abilità sportive di base. Nel tempo Autostima, Sicurezza e Capacità Difensive verso episodi di



		<p>Bullismo</p> <p>Entrambe costituiscono la base dell'alfabetizzazione motoria, ovvero di quel processo di acquisizione della competenza motoria che deve essere sviluppata prima che abbia inizio il picco di crescita adolescenziale</p>	
13	<p>La Vecchia Fattoria da Marica - Località La Villa di Tereglio Coreglia Antelminelli, 55025 Bagni di Lucca LU</p>  <p>Localizzazione:</p>  	<p>L'azienda agricola "La vecchia fattoria da Marica" completa di agriturismo e centro ippico nasce nel 2010 tutta a conduzione familiare. A pochi km da Lucca è situata nella valle del Serchio, precisamente Val Feganae ai margini della Garfagnana. Una piccola azienda in un contesto montano dove la natura spesso è all'ostesso tempo l'antagonista principale con le sue avversità nonché la risorsa principale di quanto realizzato.</p> <p>Nella tenuta dell'azienda agricola, il centro ippico offre la possibilità di imparare o perfezionare la montainglese o americana, ogni lezione viene seguita da personale qualificato con la possibilità di effettuare stage di specializzazione con istruttore federale, avvicinamento ludico al cavallo per bambini, passeggiate da una o più giorni, conseguimento patenti ACSI e FISE. Inoltre vengono fatti la doma e l'addestramento puledri.</p> <p>L'abbinamento dell'agriturismo all'attività ippica ha consentito a Marica di poter sviluppare centri estivi e attività didattica per le scuole riuscendo a trasmettere ai ragazzi la passione per gli animali e per quanto la natura può offrire. Durante l'estate diversi ragazzi da anni vanno da Marica e vivono questa esperienza unica, condividendo con questa famiglia ogni momento della giornata.</p> <p>In azienda agricola viene prodotta agricoltura biologica ed è quindi possibile la degustazione di prodotti tipici naturali, oltre a pasta fatta in casa anche olio, vino, miele, patate,</p>	  

		<p>marmellata, farro, farina di castagne, mais e ulteriori prodotti tipici toscani. In azienda viene fatta anche la vendita diretta di quanto prodotto.</p>	
14	<p>Asd Wild Billy Goat - Via Provinciale Vallecchia, 135, 55045 Pietrasanta LU</p>  <p>Localizzazione:</p>  	<p>ASD WILD BILLY GOAT nasce dalla passione per la montagna e il mare, per il mondo della MTB, per il surf, lo skate e per tutti gli sport Outdoor.</p> <p>"Wild Billy Goat nasce nel 2011 da una gruppo di amici biker profondamente innamorati dalle montagne che si trovano dietro casa. WBG è sport outdoor ! Offriamo esperienze sportive legate alla montagna e al mare. Guide escursionistiche in E-mtb e Mtb muscolare Noleggio di E-mtb e trekking bike, escursioni di trekking.</p> <p>Organizziamo Tour in Mtb, Noleggio E-bike, Escursioni di Trekking.</p> <p>Siamo specializzati negli Adaptive Sport come il surf, il sup, la Vela, il trekking e la Mtb</p> <p>Francesco Barbi: Segretario, Istruttore Sportivo Istruttore Sup, gestione segreteria Asd, gestione organizzazione scuole, gestione attività ludico/sportive con ragazzi affetti da disabilità organizzazione eventi sportivi</p>	 
15	<p>Blanca Teatro – Teatro Palco 38 Carrara (MS) - via Carriona ,70</p> <p>Localizzazione:</p> 	<p>Dal 1998 a Carrara, madre bastarda stretta tra i monti e il mare, un gruppo di persone variegato e multiforme porta avanti il proprio lavoro.</p> <p>Ricerca, produce, inventa, organizza, studia, racconta, conTatta, incontra, si scontra, costruisce, agisce TEATRO.</p> <p>Questo gruppo di artigiani e di artisti per sei anni ha costituito il Teatro degli Auras agendo con il medesimo obiettivo all'interno dei propri spazi, nelle scuole, nei centri sociali e di aggregazione, nelle piazze, nei cantieri,</p>	



nelle biblioteche, nei teatri.
 Il Teatro degli Auras ha concluso il suo percorso nel 2004 e Blanca (nata in una splendida mattina di primavera in mezzo a facce nuove e antichi amori) ha iniziato il proprio cammino.
 E lo fa con lo stesso rigore nei propri spettacoli per gli adulti che un attimo fa erano bambini e per i bambini che tra un soffio saranno adulti, senza badare alle classificazioni, teatro civile, teatro politico, teatro di ricerca, teatro di, teatro per, teatro contro, teatro con...
 Un progetto dopo l'altro, un laboratorio dopo l'altro, una storia dopo l'altra e ancora una e un'altra.
 Ci piacciono le storie. Non tutte. Ci sono necessarie. Alcune. Le raccontiamo bene. A tutti.



16

Club Scherma Apuano -
 Viale A. Vespucci, 1 –
 54033 Marina di Carrara
 (MS)



Localizzazione:

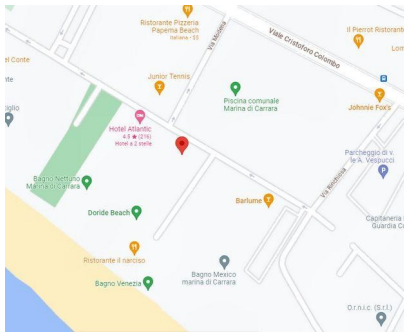
Il Club Scherma Apuano si costituisce nel giugno del 1986, come continuazione dell'attività svolta nei due anni precedenti nell'ambito dei Giochi della Gioventù. Si tratta della prima società schermistica costituitasi nella provincia di Massa e Carrara.

L'iscrizione alla Federazione Italiana Scherma (FIS) avviene nel gennaio del 1987 data ufficiale di fondazione della società apuana.

Dal 1987 ad oggi, il Club Scherma Apuano ha svolto la sua attività nell'ambito dello sport giovanile e adulto, operando in sei settori fondamentali:

1. Attività motoria nell'ambito della





- Scuola Elementare e Media;
2. Attività tecnica/formativa finalizzata all'attività agonistica;
3. Attività agonistica nell'ambito dei programmi della Federazione Italiana Scherma;
4. Attività amatoriale ed agonistica per adulti;
5. Studio e pratica della scherma storica, artistica e arti marziali occidentali, finalizzati all'approfondimento culturale, all'attività sportiva (Hema), allo spettacolo, alla rievocazione e alla difesa personale;
6. Organizzazione di manifestazioni schermistiche in collaborazione con la F.I.S. e con l'Accademia Nazionale di Scherma (e Accademia d'Armi Internazionale);
7. Corsi di formazione per tecnici ed educatori.

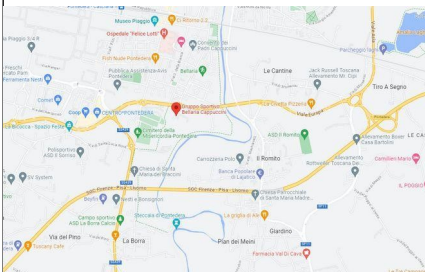
Il Club Scherma Apuano è Centro di Formazione Federale nell'ambito del sistema di formazione SNaQ CONI/Federazione Italiana di Scherma e Accademia Point per la formazione magistrale SNaQ/SIQMA dell'Accademia Nazionale di Scherma.



17 **Gruppo Sportivo Bellaria Cappuccini - Viale Europa, 56025 Pontedera PI**



Localizzazione:



Cinquant'anni di sport per tutti. Al gruppo sportivo Bellaria Cappuccini il primo obiettivo da sempre è racchiuso nel motto "una maglia a tutti, una maglia per tutti". E ora, di maglie verdeblu ce ne vogliono davvero tante perché gli atleti tesserati sono 1.400 tra calcio, rugby, volley, basket. Ma ce n'è almeno sempre una pronta per l'ultimo o l'ultima che arriva. Lo spirito del Bellaria Cappuccini è sempre lo stesso del 1972 quando la società nacque dalla fusione delle società Cappuccini e Bellaria. I Cappuccini erano nati da un'idea di un frate cappuccino, appunto, padre Aureliano che ora ha 82 anni e presta il suo servizio a Montecatini dove, nonostante l'età, ha aperto un oratorio e proprio l'altro giorno è passato da Pontedera dove ha comprato alcune porte da calcetto.





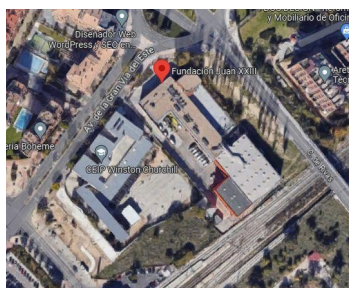
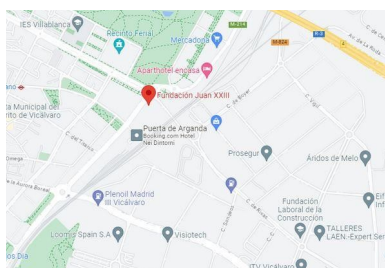
All'inizio fu corsa campestre, pattini a rotelle e tennis tavolo. poi il calcio ha preso il sopravvento con i tornei cittadini. Dal campetto dietro la chiesa dei frati, grazie all'eredità Merendoni, la società che nel frattempo si era già unita, realizzò il campo "Orsini" in via Toti. In programma altri investimenti "per la riqualificazione dei campi da rugby e da calcio, nuovi spogliatoi e clubhouse per il rugby, impianto di illuminazione, nuova segreteria, sala riunioni, riqualificazione dell'area ristoro e spazio destinato ai compleanni".



18 **La FUNDACIÓN JUAN XXIII**
Av. de la Gran Vía del Este,
1, 28032 Madrid, Spagna



Localizzazione



La FUNDACIÓN JUAN XXIII lavora da 55 anni per l'inclusione delle persone in situazioni di vulnerabilità psicosociale, in particolare quelle con disabilità intellettiva, migliorando la loro qualità di vita e quella delle loro famiglie attraverso lo sviluppo della loro autonomia, iniziativa e formazione. Il Centro speciale per l'impiego, punto di riferimento per l'innovazione, conta più di 500 lavoratori (l'80% dei quali con qualche tipo di disabilità) e offre alle aziende un'ampia gamma di soluzioni su misura:

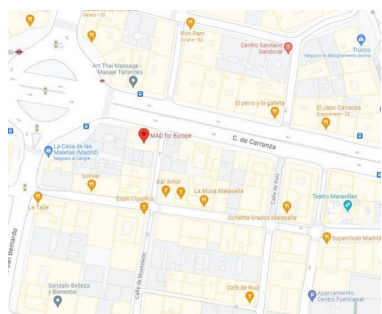
- Marketing diretto
- Logistica integrale
- Dati digitali
- Regali e forniture aziendali
- Ristorazione e catering
- Servizi di outsourcing
- Occupazione assistita
- CSR ed eventi responsabili
- Soluzioni verdi
- ENERGIA JUANA

Nella sede centrale si incontrano ogni giorno più di 1.100 persone. Oltre ai servizi aziendali, vi sono altri servizi come una scuola di educazione speciale, i centri di assistenza diurna, il centro di formazione per l'impiego e i servizi del centro di salute psicosociale.

Per i laboratori outdoors, suggeriscono le loro attività di SOLUCIONES



		<p>VERDES tra cui gli ORTI URBANI o le GIORNATE SULLA SOSTENIBILITÀ ALL'ARIA APERTA</p>	
19	<p>EMPRESA RETIROMAGIC - Av. de Menéndez Pelayo, 9, Oficina 2, 28009 Madrid,</p>  <p>Localizzazione</p>  	<p>Situata di fronte al Parco del Retiro, questa azienda si dedica al noleggio di biciclette, go-kart, ebike, monopattini elettrici, scooter e all'organizzazione di tour in Segway e in bicicletta intorno a Madrid e al Retiro.</p> <p>All'interno dei loro servizi di ACTIVIDADES AL AIRE LIBRE consideriamo adeguata l'attività inerente alla soft skill TEAM BUILDING che aiuterà i nostri partecipanti ad acquisire nuove competenze in questo ambito.</p>	 <p>TEAM BUILDING</p>  <p>COLEGIOS Y ASOCIACIONES</p> 
20	<p>ASOCIACIÓN MAD FOR EUROPE – DEPARTAMENTO SERVICIOS CULTURALES Y SOCIALES - C. de Carranza, 25, 28004 Madrid, Spagna</p>  <p>Localizzazione</p>	<p>MAD for Europe crede fermamente che i programmi socio-culturali siano indispensabili per l'educazione, la formazione e la crescita personale. Attraverso l'organizzazione di diverse attività culturali e sociali perseguiamo l'integrazione nella società delle persone più svantaggiate; per questo, organizziamo visite guidate, culturali, tour enogastronomici, escursioni, info-desk, seminari e corsi di lingua per persone disoccupate. Nel nostro dipartimento socio-culturale offriamo varie attività adattate a tutte le età. Infatti, nel caso dei più piccoli o delle persone disabili, organizziamo diverse</p>	



visite per la città di Madrid, dove i partecipanti apprenderanno la ricca storia, raccontata come una favola, della capitale spagnola e conosceranno i suoi monumenti più emblematici.

Tra le visite organizzate, disponiamo di più di 10 tipologie di visite differenti, dalla Madrid medievale alla Madrid degli Austriaci, Madrid letteraria, Madrid di Carlos III, Madrid la misteriosa, le leggende di Madrid, Madrid nel secolo XIX...

Realizziamo visite all'interno dei musei più richiesti, come il Museo del Prado, il Museo Thyssen, il Museo Archeologico e il Museo Reina Sofía, dove facciamo diversi tour tematici adatti per i bambini.

Organizziamo giochi culturali, molto formativi e divertenti, come due cacce al tesoro differenti, una al parco del Retiro e l'altra in "Madrid de los Austrias", dove attraverso indizi legati alla storia ed alla cultura, dovranno trovare un tesoro.

Inoltre, organizziamo laboratori di artigianato, dove i partecipanti potranno divertirsi ed al tempo stesso imparare.

La nostra proposta prevede l'organizzazione di VISITE CULTURALI in cui i partecipanti dovranno studiare prima un particolare monumento (con l'aiuto della nostra guida esperta) e poi spiegarlo agli altri.



A seguito di una prima identificazione abbiamo costruito il questionario da sottoporre alle associazioni identificate. Il questionario è stato strutturato nel seguente modo:

IL QUESTIONARIO

Il questionario è stato strutturato e diviso in 3 sezioni:

- 1) La prima riguarda i dati generali dell'associazione ospitante
- 2) La seconda riguarda la valutazione vera e propria delle associazioni in merito alle professionalità coinvolte nei laboratori, le attività, le soft skills da apprendere ecc.
- 3) La terza parte riguarda la logistica.

Tutte le informazioni raccolte sono state catalogate digitalmente in quanto il questionario è stato strutturato attraverso l'utilizzo di Google Form come sopra descritto.

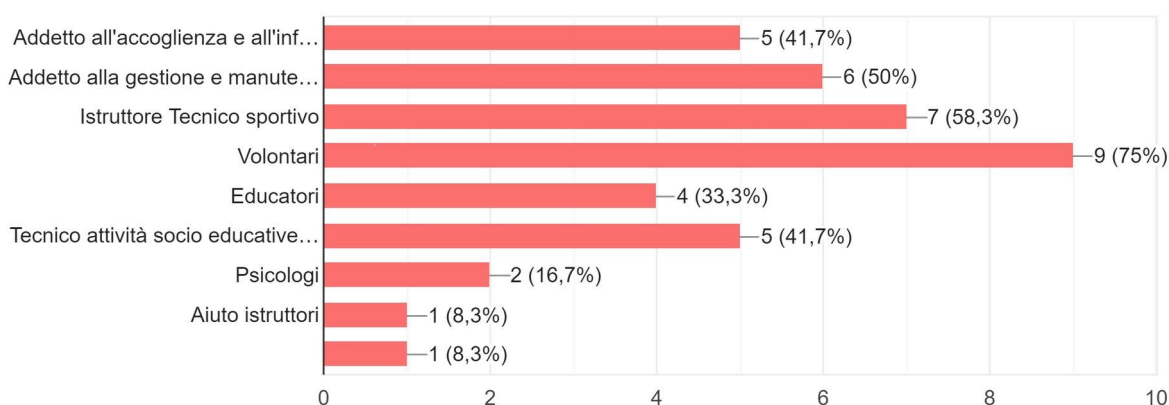
Analisi dei dati del questionario: il questionario ha evidenziato la predisposizione all'inclusione delle Associazioni individuate rispondendo positivamente alle domande cardine del questionario.

Hanno evidenziato principalmente la disponibilità alle attività outdoor, l'esperienza pregressa con persone disabili ed una logistica adeguata alle attività. Le soft skills individuate sono in linea con gli studi ed analisi effettuate

Alleghiamo i report piu' significativi:

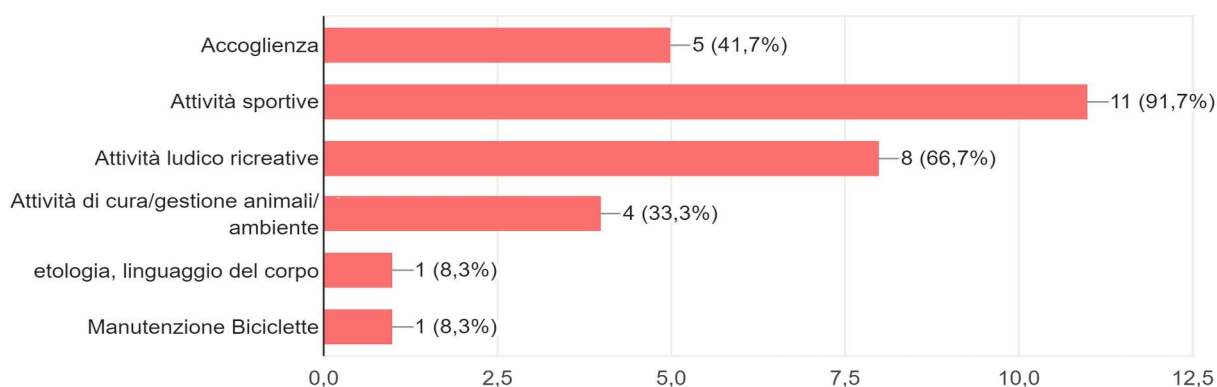
Quali sono le professionalità all'interno della Vs. realtà, che potrebbero collaborare alla realizzazione delle attività di laboratorio?

12 risposte



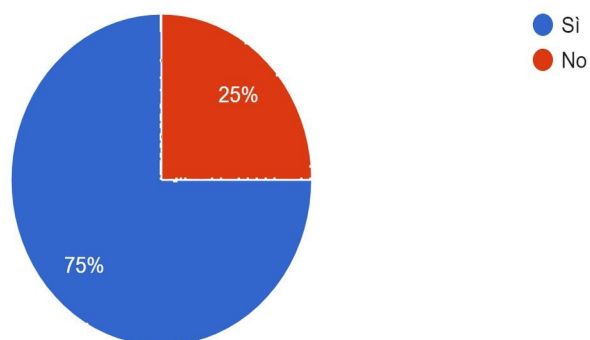
Elencare le possibili attività laboratoriali (è possibile identificare più attività)

12 risposte

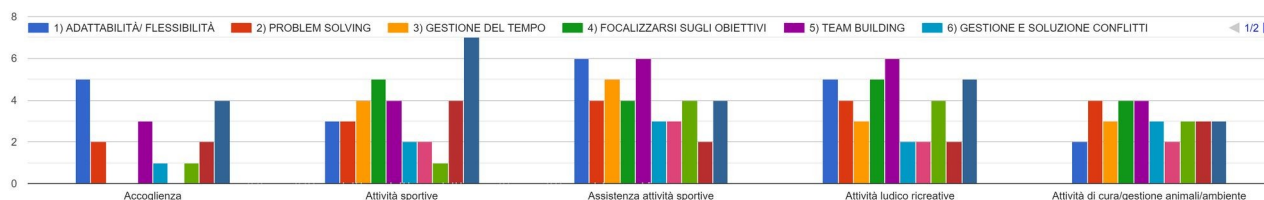


In passato avete ospitato stagisti/volontari/lavoratori con disabilità ?

12 risposte

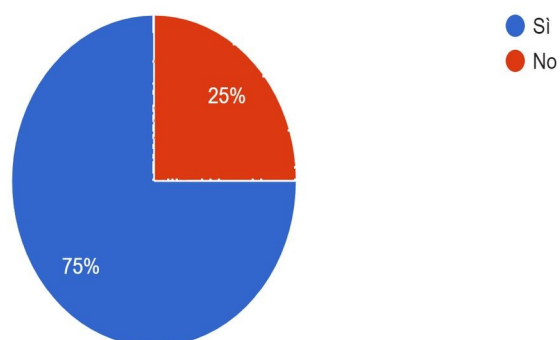


In base alla tua esperienza di inserimento di persone diversamente abili, indicare le soft skills (competenze trasversali) da apprendere all'interno dei laboratori a seconda del tipo di mansione previsto all'interno del laboratorio



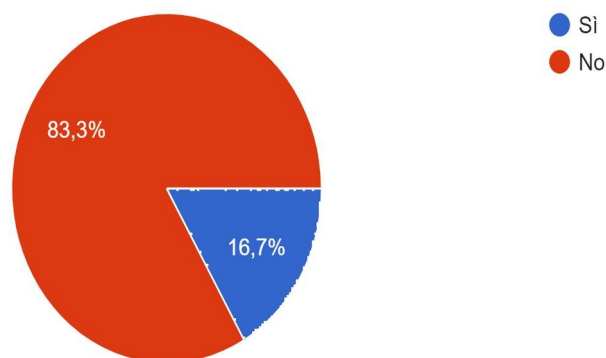
All'interno dell'azienda è presente un WC per disabili ?

12 risposte



L'azienda presenta delle barriere architettoniche di accesso ?

12 risposte



N°	Nome associazione	Attività laboratoriale principale
1	Area 51	Vela
2	Surf For All	Surf e Sup
3	Nimbus Club	Vela, Surf, Sup, Rispetto dell'ambiente
4	Asd Wild Billy Goat	Trekking, Escursioni
5	Kendron Dard	Tiro con l'arco
6	Centro Ippico il Sentiero	Equitazione, ippoterapia
7	Parco di Serbacco	Accoglienza, organizzazione e cura dei giochi
8	La Fundacion Juan XXIII	
9	Retiro Magico	Caccia al tesoro, GPS-Geocaching e Live-Escape-Games, con la tecnologia della realtà aumentata, in un nuovo gioco di squadra all'aperto
10	ASOCIACIÓN MAD FOR EUROPE – DEPARTAMENTO SERVICIOS CULTURALES Y SOCIALES	

La fase ha fornito un importante contributo all'innovazione dei sistemi formativi, grazie all'individuazione di nuovi contesti di apprendimento; le competenze non si svilupperanno in aule didattiche o in laboratori, ma all'aria aperta, a contatto con le risorse del territorio, in grado di fornire ambienti ideali per un apprendimento inclusivo.

8. Il Meeting di Madrid

8.1 Programma del meeting di Madrid

Il meeting si è svolto dal 27/03/2023 al 30/03/2023

Un Gruppo di 6 esperti, individuati all'interno dei partner italiani, si sono recati a Madrid per partecipare al meeting internazionale previsto dal progetto. Gli esperti sono stati:



1. MARIA GIULIA RUSTIGHI (SERINDFORM)
2. LICIA PESELLI (SERINDFORM)
3. FRANCESCA ZANETTI (BARSANTI)
4. JESSYCA IAQUILINO (AIAS)
5. SIMONA CARMINATI (AIAS)
6. ANDREA BERNABE' (FREE P.I.C.A.S.SO)

L'agenda del meeting:

Erasmus+ Azione KA210-VET

Sviluppo delle Soft Skills per persone con disabilità attraverso le risorse del territorio



AGENDA TPM Madrid - Spagna

MAD for Europe - Serindform

Location:

Calle Carranza 25, 5 piano Porta 4, 28004 Madrid - Spagna

Contact Person:

Katia Maccarone, katia@madforeurope.org, +34 910 413 884

Partners:

- MAD for Europe
- Serindform srl
- AIAS Onlus – Massa Carrara
- ISS E. Barsanti
- Associazione Free Picasso APS

1. AGENDA

Giorno 1: 27 Marzo 2023		
	Arrivo dei partners	

Giorno 2: 28 Marzo 2023		
Duration	Item	
10.00 – 10.30	Benvenuto, Icebreaker e presentazione MAD for Europe	MAD for Europe
10.30 – 11.00	Round di presentazioni dei partners	All partners
11.00 – 11.30	Presentazione del Progetto e delle attività realizzate fino ad oggi	Serindform
11: 30– 12:00	Coffee Break	All partners
12:00 – 13:30	Presentazione delle attività da realizzare nei prossimi mesi	Serindform
14:00 – 16:00	Social Lunch	All partners

Giorno 3: 29 Marzo 2023		
Duration	Item	
9:00 – 9:05	Meeting davanti ufficio MAD per raggiungere assieme la sede della "Fundación Juan XXIII"	All partners
10:00 – 12.00	Riunione con la direzione della "Fundación Juan XXIII", centro all'avanguardia che lavora da più di 55 anni per l'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità.	Fundación Juan XXIII MAD for Europe

	Presentazione di tutte le attività, visita del centro, dibattito congiunto sul progetto KA2 SOS, networking.	
--	--	--

Giorno 4: 30 Marzo 2023		
Duration	Item	
	Partenza dei partecipanti.	

8.2

Risultati dei prodotti elaborati

Il meeting internazionale organizzato dal partner Mad for Europe è stato effettuato dopo una serie di videoconferenze sia fra tutti i partner del progetto, sia fra i soli partner italiani. Durante le videoconferenze sono state individuate 30 soft skills che possono essere trasversali alle 20 professionalità individuate a seguito di ricerca su territorio.

Le soft skills individuate:

- 1 Affidabilità
- 2 Flessibilità/Adattabilità
- 3 Positività
- 4 Rispetto delle diversità.
- 5 Pazienza
- 6 Precisione/Attenzione ai dettagli
- 7 Gestione del tempo
- 8 Problem Solving
- 9 Apprendere in maniera continuativa
- 10 Team work
- 11 Gestire le informazioni
- 12 Capacità di ascolto attivo
- 13 Essere intraprendente/Spirito d'iniziativa
- 14 Comunicazione efficace
- 15 Gestione dei conflitti
- 16 Autonomia
- 17 Fiducia in se stessi
- 18 Conseguire obiettivi
- 19 Resistenza allo stress
- 20 Capacità di pianificare ed organizzare
- 21 Negoziazione e mediazione
- 22 Orientamento al servizio
- 23 Creatività
- 24 Capacità di analisi
- 25 Capacità di prendere decisioni

26 Capacità di coping

27 Capacità di persuasione

28 Leadership

29 Networking

30 Pensiero critico



Il giorno 28 marzo, martedì, il Gruppo di esperti provenienti dall'Italia si è recato presso la sede di MAD for EUROPE dove, assieme alla responsabile dell'associazione KATIA MACCARONE, hanno fatto il punto della situazione. Sono state espone sia le ricerche effettuate in Italia dal gruppo di lavoro che in Spagna, Madrid, da Mad for Europe. Sono stati analizzati i risultati che hanno portato alla definizione delle soft skills sia in Italia che in

Spagna.

Al termine della giornata sono stati definiti:

Il meeting internazionale ha prodotto i seguenti risultati:



- le 20 professionalità con rilevante crescita occupazionale, assoluta e/o percentuale, nel medio e lungo periodo (2-5 anni), di interesse per il sistema economico dei territori di riferimento;

- linee guida e strumenti digitali (schede per interviste, format per analisi informazioni, database per sistematizzazione dati raccolti) per l'analisi dei contesti di apprendimento idonei presenti nei diversi territori.

- documentazione di 20 aree idonee all'attività laboratoriale, corredate da contributi multimediali (foto), ed in grado di evidenziare caratteristiche rilevanti come posizione, informazioni logistiche (mezzi pubblici, parcheggio), servizi ed attrezzature presenti e disponibili, attività possibili, requisiti e barriere per l'accesso, con particolare riguardo ai bisogni delle persone con disabilità, eventuale equipaggiamento necessario e modalità di reperimento, eventuali enti gestore, costi, periodi o giorni della settimana ideali per la fruizione delle aree; per facilitare l'elaborazione dei dati, le schede ed i materiali da impiegare saranno digitalizzati ed usufruibili tramite PC o smartphone; La documentazione è stata archiviata all'interno della Cartella "Drive" relativa al progetto.

Elenco aree definite:

N°	Nome associazione
1	Area 51
2	Surf For All
3	Nimbus Club
4	Asd Wild Billy Goat
5	Kendron Dard
6	Centro Ippico il Sentiero
7	Parco di Serbacco
8	La Fundacion Juan XXIII
9	Retiro Magico
10	ASOCIACIÓN MAD FOR EUROPE – DEPARTAMENTO SERVICIOS CULTURALES Y SOCIALES

• È stato definito il format delle convenzioni e protocolli con enti pubblici o privati o enti gestori, per facilitare l'accesso ai servizi di almeno 10 aree per finalità formative;

I materiali saranno prodotti in lingua italiana e spagnola.

Dopo una lunga ed articolata discussione il gruppo si è accordato nell'evidenziare una serie di **soft skills** da sottoporre il giorno successivo all'attenzione della responsabile della Fondazione Juan XXIII, come previsto dal progetto.

Il giorno successivo, mercoledì 29 marzo, i partner sia italiani che spagnoli, si sono recati alla FUNDACIO JUAN XXIII, che ha come mission l'inclusione sociale e lavorativa delle persone in una situazione di vulnerabilità psicosociale, soprattutto a causa delle loro disabilità intellettive, promuovendo la qualità della vita, l'autonomia personale, lo sviluppo dei valori, l'occupazione di qualità e il miglioramento continuo di tutte le persone che lo compongono organizzazione.



La FUNDACIÓN JUAN XXIII da più di 55 anni punta sull'inclusione sociale e lavorativa delle persone a rischio di vulnerabilità psicosociale, in particolare le persone con disabilità intellettive.

Nata nel 1966 con l'apertura del Colegio de Educación Especial Juan XXIII per affrontare le esigenze dei bambini con disabilità, nel 1980 viene creato un

Centro occupazionale che fornisce terapia occupazionale e sviluppo lavorativo a persone con disabilità intellettive.

Il Centro Speciale per l'Impiego che ha l'obiettivo di dare continuità al ciclo di inclusione socio-lavorativa si trova nelle strutture nel distretto di Vicálvaro. Questo edificio contiene i tre pilastri principali: cura, formazione e attività imprenditoriale che genera occupazione inclusiva.

Nel 2009, nasce il Centro di Formazione per l'Impiego, che diventa un centro di riferimento nazionale in quanto primo centro gratuito autorizzato a rilasciare certificati professionali per persone con disabilità intellettive e/o malattie mentali.

Nel 2016 la Fondazione si è aggiudicata il Progetto SERPAIS CIMA, un progetto pubblico di Impiego Assistito promosso dalla Comunità Autonoma di Madrid.

Nel 2019 è nato un nuovo servizio Green Solutions, un nuovo servizio pionieristico per la progettazione, l'installazione e la manutenzione di soluzioni ecologiche e sostenibili complete in ambienti urbani.

Nel 2020 viene lanciata JUAN ENERGY, la prima società di commercializzazione di energia.

Nel 2021 viene iniziato un nuovo modello educativo e assistenziale unico in Spagna che accompagna le persone con disabilità intellettive dall'inizio alla fine della loro vita.

Sono presenti sia un Centro per l'Attenzione Precoce e le Terapie Infantili sia un Centro per il Supporto Psicosociale, la Formazione e le Neuroterapie.

Il gruppo di lavoro è stato accolto da una delle responsabili della struttura che ha fatto visitare il centro con le sue aule speciali, i vari laboratori e ha illustrato le attività che quotidianamente vengono effettuate all'interno del centro.

Al termine della visita, il gruppo si è recato in una delle stanze del centro dove sono stati esposti i risultati delle riunioni sia effettuate in Italia che in Spagna. Ne è seguito uno scambio di vedute molto proficuo al termine del quale sono state evidenziate le soft skills che saranno alla base della continuazione del progetto sotto elencate:

- 1) ADATTABILITÀ/ FLESSIBILITÀ
- 2) PROBLEM SOLVING
- 3) GESTIONE DEL TEMPO
- 4) FOCALIZZARSI SUGLI OBIETTIVI
- 5) TEAM BUILDING
- 6) GESTIONE E SOLUZIONE CONFLITTI
- 7) GESTIONE STRESS/COPING
- 8) COMUNICAZIONE EFFICACE

9) AUTONOMIA NELLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI

10) FIDUCIA IN SE STESSI



9. Partner del Progetto SOS



SERINDFORM S.r.l. Serindform è società di formazione professionale ed agenzia formativa accreditata alla Regione Toscana. Si occupa della progettazione, realizzazione, rendicontazione di corsi di qualifica ed aggiornamento, rivolti a soddisfare i fabbisogni dei principali settori del territorio; i percorsi, per permettere la certificazione delle qualifiche e degli esiti, sono organizzati in base a normative regionali e nazionali ed hanno una durata da 8 a 2100 ore.

Dal 2011, partendo dai percorsi realizzati e da nuovi fabbisogni, in collaborazione con alcuni istituti superiori, sono stati avviati un progetto Leonardo e, successivamente, diversi progetti Erasmus+, nelle Ka1 e Ka2. Dal 2015 si occupa dell'organizzazione di tirocini, corsi e visite in Alta Toscana, per studenti, docenti ed imprenditori provenienti da tutta Europa, di progettazione, selezione, valutazione, scouting, matching e avvio al lavoro di persone con disabilità o svantaggiate presso imprese ed enti del territorio.

Sede: Via Marina Vecchia, 175 -54100 Massa - Italia

Sito istituzionale: www.serindform.it

Sito hosting organization: www.tstuscany.eu

Sito sending organization: www.euforyou.it

e-mail: info@serindform.it

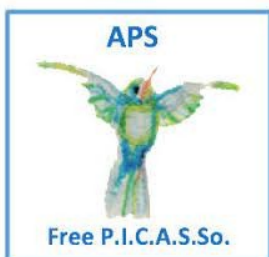
L'IIS "Barsanti" è istituzione cardine per la formazione e la preparazione professionale di operatori qualificati nel campo dell'abbigliamento e della manutenzione, nonché di tecnici che trovano impiego in campo artigianale, nautico, industriale e dei servizi. L'Istituto ha raccolto nel tempo le sfide lanciate dal contesto socioeconomico e ambientale, ponendo in atto strategie utili a offrire dei percorsi di crescita globale della persona, oltre che professionale. La presenza di un'alta percentuale di alunni provenienti da diverse culture è intesa come un'opportunità per rispondere positivamente, mediante attività didattiche inserite nel PTOF, a percorsi di cittadinanza consapevole e multiculturale. Analogamente, la presenza di alunni richiedenti percorsi individualizzati e personalizzati (H, BES, DSA, circa il 34% del totale della popolazione scolastica, come da PAI 21/22) rende possibile porre in atto nella 'scuola-comunità' percorsi educativi di concreta inclusione.



Sede: Via Poggioletto, 26 – 54100 Massa - Italia

Sito istituzionale: <https://www.ebarsanti.edu.it/wpbarsanti/>

e-mail: MSIS00600a@istruzione.it



FREE PICASSO ha sempre sostenuto e supportato Progetti e Attività di valenza socio-culturale e formativa pensando alla crescita del Territorio e ai fabbisogni dei Giovani per RENDERE PROTAGONISTI LA SCUOLA ED I GIOVANI. Ha contribuito alla nascita di poli didattico/formativi come il Polo Tecnico Professionale TNT TOSCANA NORD TURISMO con le Istituzioni Scolastiche. E' impegnata in attività per orientare e valorizzare le competenze individuali dei giovani collaborando a progetti di Alternanza Scuola Lavoro (PCTO) per evitare dispersione scolastica e disagio giovanile. Da qui la presenza di PICASSO in vari Corsi drop out. L'Associazione insiste sulla divulgazione della Cultura della Sicurezza e sul Tema INCLUSIONE/INTEGRAZIONE, collaborando con la Consulta Provinciale delle Persone con disabilità e con la Consulta per la disabilità del Comune di Massa, delle quali è membro. Collabora con ANIC, Associazione Nazionale Ipovedenti e Ciechi, per promuovere Educazione Artistica e Sportiva.

Sede: Via Massa Avenza, 22B, 54100 Massa MS
Sito istituzionale: <https://www.freepicasso.org/wpaps/>
e-mail: info@freepicasso.org



MAD crede che i programmi sociali e culturali siano indispensabili per l'istruzione, la formazione e la crescita umana.

Attraverso l'organizzazione di attività culturali, partenariati strategici transnazionali e opere sociali perseguiamo l'adattamento e l'integrazione nella società di tutte le persone; per questo organizziamo corsi di formazione, visite guidate e culturali, percorsi enogastronomici, sentieri escursionistici, sportello informativo e laboratori per disoccupati, scambi linguistici. Il nostro dipartimento Erasmus+ è multilingue, composto da un team internazionale, che parla fluentemente spagnolo, inglese, italiano e francese.

Mad collabora da sempre con varie organizzazioni per il loro sviluppo professionale ed educativo. Abbiamo una grande esperienza nella formazione dei giovani in diverse tipologie di corsi, tra cui spicca quello sul lavoro, uno strumento molto presente nel nostro Paese e che vogliamo sviluppare sempre di più, puntando su misure benefiche per le persone.

Sede: C. de Carranza, 25, 28004 Madrid, Spagna
Sito istituzionale: <https://www.madforeurope.org/it/>
e-mail: info@madforeurope.org



AIAS svolge attività in ambito sociale e sanitario. Le attività in ambito sociale riguardano la presa in carico delle famiglie e dei problemi attraverso un sostegno ai processi di integrazione scolastica e sociale avviando progetti di inclusione e di apprendimento dei ragazzi in età scolare. Per la fascia adulta vengono avviati dei progetti sull'integrazione lavorativa. Inoltre sono attivi laboratori educativi per favorire lo sviluppo in campo relazionale, espressivo, affettivo e ludico. Partecipa a progetti finalizzati all'autonomia e all'integrazione degli utenti del proprio centro nelle attività scolastiche e lavorative.

Organizza attività formative rivolte agli utenti del centro in diversi ambiti di interesse.

Le attività di assistenza sanitaria prevedono prestazioni per pazienti affetti da patologie neurologiche di tipo centrale o periferico e soprattutto paralisi cerebrali infantili, attraverso la prestazione di servizi riabilitativi.

Sede: Via delle Pinete, 348, 54100 Massa - Italia

sito istituzionale: <https://www.aias-onlus.it/>

e-mail: progetti@aias-onlus.it

Tutti i prodotti sono stati realizzati in lingua Italiana e Spagnola.

"Il sostegno della Commissione europea a questo progetto non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono solo il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in esso contenute."



Erasmus+ KA210

2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

Fase 1

1. Identificación de la profesionalidad, las habilidades blandas y talleres de aprendizaje

SOS - Sviluppo delle SOft Skills per persone con disabilità attraverso le risorse del territorio

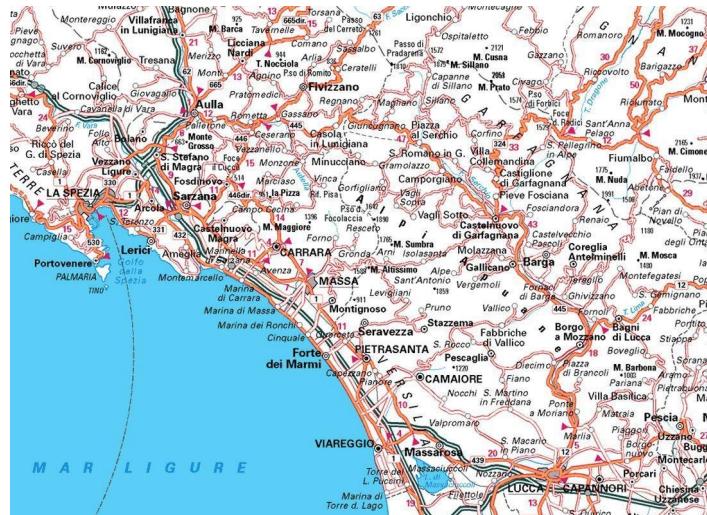


Investigadores	Partners
Andrea Bernabè	Free Picasso APS
Fiorella Fambrini	Free Picasso APS
Flavia Marani	Free Picasso APS
Francesca Zanetti	ISI E. Barsanti
Jessyca Iaquilino	AIAS Onlus
Giulia Tognoni	AIAS Onlus
Simona Carminati	AIAS Onlus
Katia Maccarone	MAD for Europe
Paolo Baracchini	Serindform Srl
Maria Giulia Rustighi	Serindform Srl
Licia Peselli	Serindform Srl



ÁREAS DE INTERÉS

ITALIA - ZONA NORTE DE LA TOSCANA



ESPAÑA - MADRID



ÍNDICE GENERAL

1. Introducción.....

1.1 Antecedentes y objetivos generales del proyecto

1.2 El proyecto SoS - Desarrollo de competencias sociales para personas con discapacidad a través de los recursos

2. Análisis del territorio

2.1 Análisis económico: principales sectores y panorama del empleo - Italia y Costa Toscana Norte

2.2 Análisis económico: principales sectores y panorama del empleo España y Madrid

2.3 Conclusiones

3. Las experiencias de los dos territorios

3.1 Inclusión y discapacidad - Redes y estadísticas en educación, formación y en el Tercer Sector

3.2 Acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad. Nuestros proyectos (Italia)

3.3 Acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad. Nuestros proyectos (España)

4. Metodología de investigación adoptada

4.1 Investigación documental e instrumentos de encuesta adoptados en Italia

4.2 Investigación documental e instrumentos de encuesta adoptados en España

5. Herramientas de investigación adoptadas

5.1 Herramientas informáticas creadas y utilizadas para la investigación

6. Análisis de la empleabilidad y de las competencias interpersonales

6.1 Análisis, elaboración e identificación de las profesiones y competencias blandas a desarrollar en los talleres

6.2 Análisis de la empleabilidad: tratamiento de datos Excelsior

6.3 Análisis de la empleabilidad: CUESTIONARIO DE EMPRESA

6.4 Análisis de la empleabilidad: procesamiento de datos Isfol

6.5 Análisis de la empleabilidad: RESULTADO FINAL

6.6 Análisis de las competencias interpersonales

6.7 Análisis de las competencias interpersonales: RESULTADO FINAL

7. Laboratorios de aprendizaje al aire libre

7.1 Análisis del territorio e identificación de los laboratorios de experimentación al aire libre

8. La reunión de Madrid

8.1 Programa de la reunión de Madrid

8.2 Resultados de los productos transformados

9. Partners del proyecto

1. Introducción

1.1 Antecedentes y objetivos generales del proyecto

La iniciativa del proyecto se enmarca en la Convocatoria Erasmus+ de Asociaciones Internacionales a Pequeña Escala.

Las asociaciones a pequeña escala pretenden ampliar el acceso al programa de los operadores a pequeña escala y de las personas a las que resulta difícil llegar en los ámbitos de la educación escolar, la educación de adultos, la educación y formación profesional, la juventud y el deporte. Caracterizada por unos importes de subvención inferiores para las organizaciones, una duración más corta y unos requisitos administrativos más sencillos que en el caso de las asociaciones de cooperación, esta acción pretende llegar a las organizaciones de base, a los nuevos participantes en el programa y a las organizaciones con menos experiencia, con el fin de reducir las barreras de acceso al programa para las organizaciones con menos capacidad organizativa. La acción también apoya los tipos flexibles (que combinan actividades transnacionales y nacionales pero con una dimensión europea) que permiten a las organizaciones disponer de más medios para llegar a las personas con menos oportunidades. Las asociaciones a pequeña escala también pueden contribuir a la creación y al desarrollo de redes transnacionales y a la promoción de sinergias con y entre las políticas locales, regionales, nacionales e internacionales.

OBJETIVOS DE LA ACCIÓN

- Atraer a nuevos participantes, organizaciones con menos experiencia y pequeños operadores y ampliar su acceso al programa. Estas asociaciones son el primer paso de las organizaciones hacia la cooperación a nivel europeo.
- Apoyar la inclusión de los grupos destinatarios con menos oportunidades.
- Apoyar la ciudadanía europea activa y llevar la dimensión europea al ámbito local.
- Los principales objetivos de las asociaciones de cooperación también se aplican a las asociaciones a pequeña escala, en proporción al alcance y volumen de cada proyecto.
 - Aumentar la calidad del trabajo y las prácticas de las organizaciones e instituciones implicadas, abriéndose a nuevos actores que normalmente no encajan en un sector.
 - Desarrollar la capacidad de las organizaciones para trabajar de forma transnacional e intersectorial.

- Responder a las necesidades y prioridades comunes en materia de educación, formación, juventud y deporte.

- Posibilitar la transformación y el cambio (a nivel individual, organizativo o sectorial) como vehículos de mejora, en proporción al contexto de cada organización.

El proyecto pretendía desarrollar metodologías y procedimientos para fomentar el aprendizaje de las habilidades blandas más buscadas por las empresas para las personas con discapacidad, desarrollando herramientas para una planificación eficaz de las actividades de los talleres y para la definición de un proceso de evaluación codificado.

El contexto de aprendizaje al que se hace referencia son los recursos naturales de la zona que se convierten en el entorno de aprendizaje ideal en el que adquirir habilidades blandas (mar-montaña).

Los destinatarios de las acciones del proyecto están representados por personal de formación y educación o formadores, a los que se les proporcionan metodologías de formación innovadoras para el desarrollo de las competencias blandas más buscadas por las empresas; los beneficiarios finales están representados por personas discapacitadas en formación, próximas a entrar en el mercado laboral o desempleadas/desempleadas.

La actividad de cooperación internacional consiste en compartir y participar en la definición de herramientas, aportar experiencias concretas y evaluar la aplicación de los mismos procedimientos en diferentes contextos.

Actividades del proyecto desarrolladas:

- Análisis del territorio y de los recursos adecuados y disponibles;

- seminarios de estudio con socios nacionales e internacionales, en Italia y en el extranjero. Las actividades de los seminarios se desarrollarán con actividades de videoconferencia y un par de seminarios internacionales en actividades presenciales;

- Recopilación y comparación de experiencias, con análisis de criticidades, potencialidades, oportunidades y excelencias;

- Elección de contextos de referencia, competencias interpersonales e identificación de grupos de trabajo;

- Identificación de los grupos objetivo que participarán en los contextos identificados y desarrollo de procedimientos y metodologías;

- comprobación de los procedimientos identificados en contextos internacionales

- promoción y difusión general de las actividades del proyecto en Italia y en el extranjero.

1.2 El proyecto SoS - Desarrollo de competencias blandas para personas con discapacidad a través de recursos locales

El proyecto SOS - Desarrollo de competencias “SOft” para personas con discapacidad a través de recursos territoriales tiene como objetivo fomentar la adopción de enfoques de formación más atractivos que correspondan, por un lado, a las necesidades y expectativas individuales y, por otro, a las demandas procedentes de las empresas, también en una dimensión internacional, a través de la mejora de las capacidades de cooperación entre las organizaciones de educación y formación profesional implicadas en los procesos de formación en Italia y España.

El proyecto, partiendo del debate sobre los retos de la integración laboral de las/los jóvenes discapacitados, tiene como objetivo concreto desarrollar nuevas metodologías y procedimientos pedagógicos para fomentar el aprendizaje de las habilidades blandas más buscadas por las empresas por parte de las personas discapacitadas, elaborar herramientas para un diseño eficaz de módulos de formación basados en actividades de taller al aire libre, y para la definición de un proceso de evaluación codificado relacionado con el desarrollo de estas habilidades.

Esta investigación es el primer producto del proyecto SOS, que se compartirá con formadores, profesionales de la discapacidad y expertos en recursos humanos.

La investigación es también la base de los productos posteriores, para contextualizar y centrar las actividades en talleres de enseñanza.

La investigación ofrece una visión general de los escenarios futuros de los mercados laborales relevantes, en la que se analizan y describen las 20 profesiones con mayor impacto en el empleo a medio y largo plazo, con respecto a las cuales se identifican y describen 10 competencias blandas transversales y estratégicas.

Las actividades posteriores, desde la identificación de contextos potenciales en los territorios que sean accesibles para las personas con discapacidad y puedan utilizarse como laboratorios pedagógicos, hasta la experimentación y formalización de procedimientos para el desarrollo de competencias blandas, se basan en los resultados surgidos de la encuesta preliminar.

Los ejercicios al aire libre y las herramientas didácticas que se pondrán a prueba para desarrollar las competencias blandas y colmar las brechas formativas de las personas con discapacidad se estructurarán precisamente para alcanzar objetivos de formación específicos, vinculados a las competencias blandas más demandadas en el mercado laboral y referidos a las figuras profesionales más solicitadas en el tejido empresarial de los dos territorios (Alta Toscana-Madrid).

El proyecto SOS - Desarrollo de competencias “SOft” para personas con discapacidad a través de recursos territoriales contribuye a la consecución de una o varias prioridades políticas del programa Erasmus+:

en relación con la Prioridad Horizontal:

Inclusión y diversidad en todos los ámbitos de la educación, la formación, la juventud y el deporte:

- Reforzar las habilidades blandas de las/los jóvenes con discapacidad favorece el proceso de inclusión, ya que ayuda a reducir las barreras para su entrada en el mercado laboral.

- El diseño de módulos específicos de formación experiencial responde a la necesidad de potenciar "competencias diferentes" en la educación y la formación.

Los objetivos señalados también están relacionados con las prioridades en materia de educación y formación profesional:

Adaptar la formación profesional a las necesidades del mercado laboral

Contribuir a la innovación en la educación y formación profesionales

El proyecto responde a estas prioridades, ya que

- Las habilidades blandas que se desarrollarán en las/los jóvenes con discapacidad a través de la formación al aire libre se identificarán entre las más buscadas por el mercado laboral

- El diseño de metodologías de formación experienciales, calibradas para las diferentes discapacidades, y basadas en los recursos naturales del territorio, contribuye a la innovación de las intervenciones de formación, adoptando el "aprender haciendo" también para la adquisición de competencias blandas.

GRUPOS DESTINATARIOS

Los grupos destinatarios de las acciones del proyecto son los profesores y formadores de educación, los trabajadores de inclusión para discapacitados, a los que se proporcionan metodologías de formación innovadoras para el desarrollo de las competencias blandas más demandadas en el mundo laboral y procedimientos para evaluar el nivel de adquisición de dichas competencias.

Los beneficiarios finales son personas discapacitadas en educación y formación, proyectos sociales, próximas a entrar en el mercado laboral o desempleadas.

En las actividades del proyecto participan profesores, formadores del sector de la educación y la formación y expertos en inclusión y empleo de personas con discapacidad.

Los grupos de trabajo compuestos por expertos de estos ámbitos actúan como un verdadero centro de control, es decir, funcionan como un concentrador de profesionales de diferentes ámbitos (formativo-educativo-social) que colaboran en la construcción de un modelo de formación para favorecer la inserción laboral de las personas discapacitadas y, al mismo tiempo, representan un nodo de clasificación, con vistas a la transmisión de las herramientas diseñadas a sus homólogos que podrán aplicar las metodologías probadas en sus propios contextos operativos.

El principal objetivo de los alumnos del IIS Barsanti al final de cada itinerario educativo es el mundo laboral, por lo que la escuela promueve actividades ad hoc de orientación y preparación. Todos los profesores, en particular los que colaboran en el Proyecto de PCTO (proyectos para el desarrollo de las competencias transversales y orientación) y en la movilidad transnacional (Erasmus+), podrán beneficiarse de nuevas herramientas que ayuden a reforzar la empleabilidad de los alumnos con discapacidad.

Serindform diseña cursos de formación dirigidos a la inserción laboral y colabora en la puesta en marcha de proyectos del sector social dirigidos a personas desfavorecidas, incluidos los discapacitados.

MAD se ocupa de proyectos de formación para integrar en la sociedad a personas en riesgo de exclusión y/o con discapacidades de diversa índole.

AIAS también participa en la integración de personas discapacitadas en el mundo laboral, gestionando prácticas de formación y proyectos del sector social.

Free Picasso trabaja en los campos de la educación y la formación profesional, para promover la igualdad de oportunidades, la integración y la inclusión de las personas con capacidades diferentes, y la mejora de las habilidades y capacidades de todos los individuos frágiles.

Los recursos humanos de estas organizaciones (profesores, formadores, operadores) podrán beneficiarse de herramientas prácticas basadas en la experiencia, fichas de trabajo adaptadas a los diferentes grupos destinatarios y consejos para gestionar las actividades de formación.

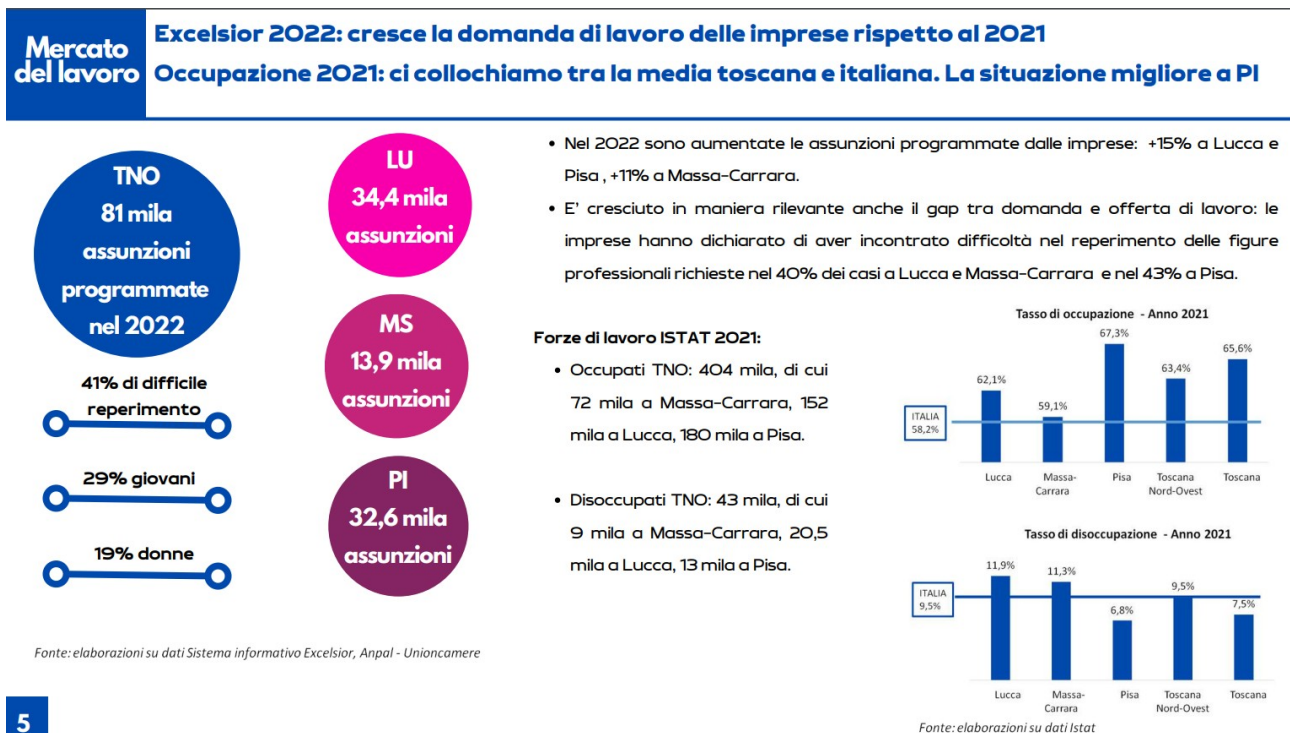
Las metodologías y los procedimientos concebidos conjuntamente serán reproducibles en contextos similares (educativo, formativo, social) y, se espera, desencadenen procesos generativos para el diseño y el desarrollo de prácticas pedagógicas "activas" que refuercen las competencias blandas y faciliten la entrada de las personas discapacitadas en el mundo laboral.

2. Análisis del territorio

2.1 Análisis económico: Sectores impulsores y panorama del empleo en la zona Toscana Norte

El territorio analizado se refiere a la zona norte de la Toscana y, en particular, a los territorios Apuanos y Lunigianos, la provincia de Lucca y la provincia de Pisa. A continuación, encontramos un exhaustivo cuadro analítico en el Informe de Economía, elaborado cada año por el Instituto de Estudios e Investigación (I.S.R.) de la Cámara de Comercio, Industria y Artesanía y Agricultura (C.C.I.A.) de Massa Carrara y publicado el 10 de febrero de 2023. Además del Informe de Economía, se hizo referencia a algunos documentos de síntesis de seminarios que se organizaron en nuestro territorio, dedicados al tema de las oportunidades y dificultades en el empleo de las personas con discapacidad;

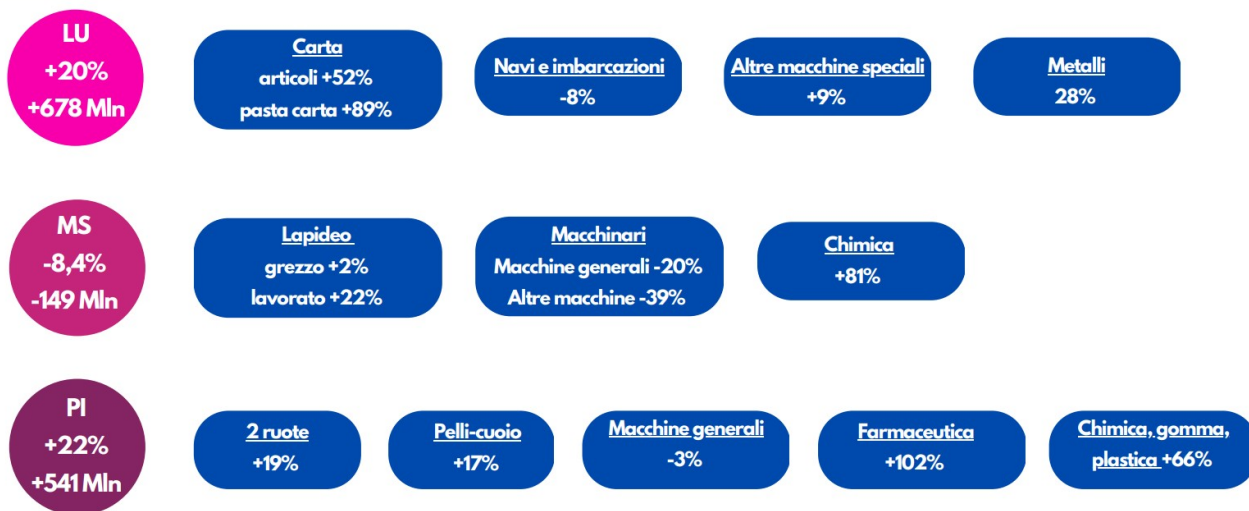
El Informe Económico destaca una serie de aspectos interesantes relativos a la última década 2011-2021. Veamos en detalle algunos resúmenes representativos de los resultados económicos de nuestro territorio:



Fonte: elaborazioni su dati Sistema informativo Excelsior, Anpal - Unioncamere

Export

Settori di specializzazione: primi 9 mesi del 2022



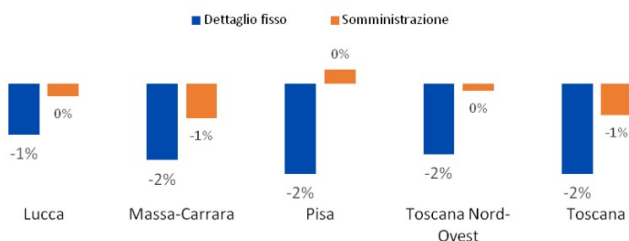
Fonte: elaborazioni su dati Istat

Commercio

2022: si riduce il numero di localizzazioni attive del commercio

Decennio 11-21: -1.800 localizzazioni attive nel commercio in TNO. Si regge grazie alla somministrazione

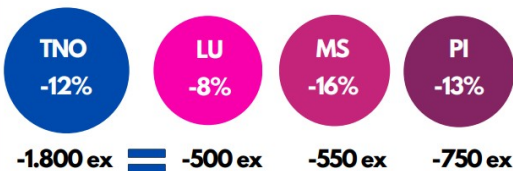
Localizzazioni del commercio al dettaglio e della somministrazione - Variazione % 2022/21



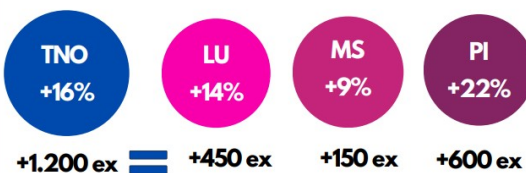
La preoccupazione delle imprese commerciali è segnata da:

- 1) ristrettezze economiche delle famiglie per caro vita e caro bollette (in una situazione di redditi sostanzialmente stabili)
- 2) conseguenze della guerra in Ucraina

Dettaglio fisso

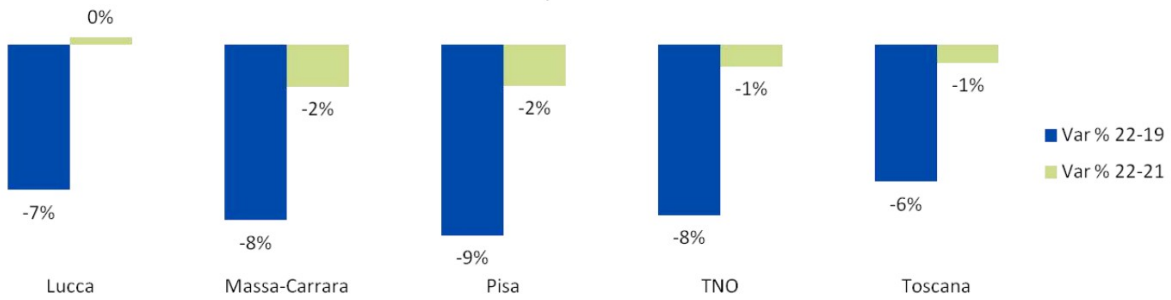


Somministrazione



Fonte: elaborazioni su dati Infocamere

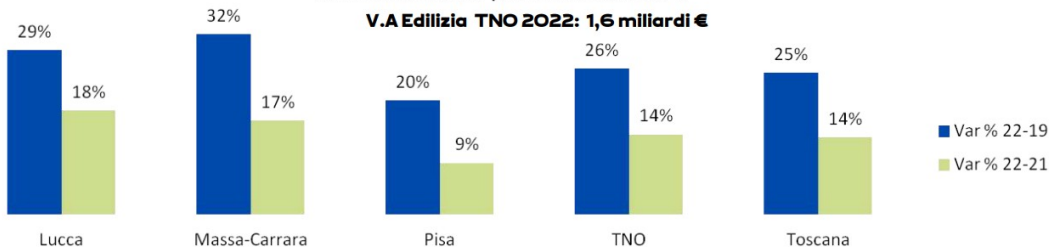
Andamento del valore aggiunto dell'industria nel 2022 nell'area Toscana Nord-Ovest. Confronto con anno precedente e con 2019



Fonte: elaborazioni su dati Prometeia, Scenari economie locali, ottobre 2022

V.A industria TNO 2022: 5,4 miliardi €

Andamento del valore aggiunto dell'edilizia nel 2022 nell'area Toscana Nord-Ovest. Confronto con anno precedente e con 2019



Fonte: elaborazioni su dati Prometeia, Scenari economie locali, ottobre 2022

V.A Edilizia TNO 2022: 1,6 miliardi €

- La ripresa del settore a livello nazionale, spinta anche dai bonus governativi e dai primi effetti del PNRR, si è vista anche sui nostri territori, con una crescita del valore aggiunto nell'area del +14% nel 2022 rispetto all'anno precedente (a prezzi concatenati) e addirittura del +26% rispetto alla situazione pre-Covid. Lucca ha mostrato la maggiore dinamicità con un +18%, seguita a ruota da Massa-Carrara in aumento del +17%. Per Pisa l'incremento si è invece fermato al +9%.

Cooperazione 2022: stabili le imprese cooperative



Fonte: elaborazioni su dati Infocamere

Decennio 11-21: persa 1 impresa su 10 in area TNO

- Nel decennio precedente lasciate sul campo oltre 200 cooperative nell'area TNO.
- Le maggiori criticità si sono rilevate nei territori di Lucca e Massa-Carrara, comunque poco sopra la media toscana, mentre Pisa ha contenuto maggiormente le perdite.

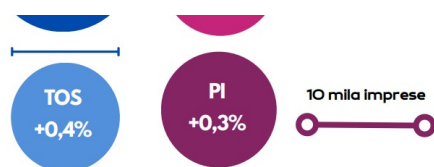


Fonte: elaborazioni su dati Infocamere

Agricoltura

2022: valore aggiunto +1,5%. Bene la stagione delle olive, stabile quella dell'uva

- Il valore aggiunto del comparto agricolo dell'area TNO è stimato in 244 milioni di euro nel 2022, pari a circa il 13% dell'intero valore aggiunto agricolo toscano.
- Secondo le stime di Prometeia, nel 2022 tale valore dovrebbe crescere nei nostri territori del +1,5% rispetto all'anno precedente, con punte del +7,5% a Massa-Carrara e del +6,4% a Lucca, mentre a Pisa dovrebbe arretrare del -2,3%.
- Nel 2022 le imprese agricole dell'area sono cresciute dello 0,1%, all'interno di un ridimensionamento ultra-decennale.

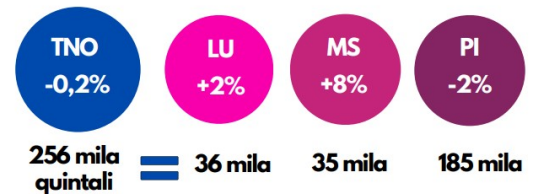


Fonte: elaborazioni su dati Infocamere

Passo in avanti per le sole le imprese edili

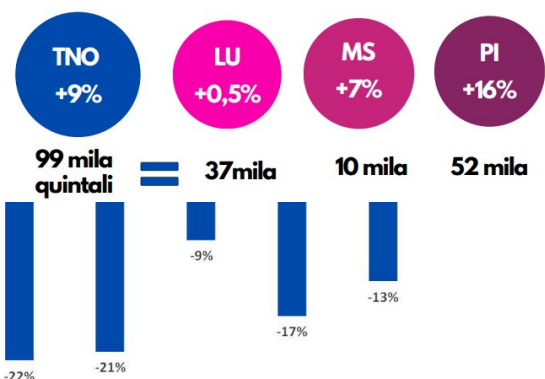
Raccolta di uva

→ +22% raccolta TOS



Raccolta di olive

→ -2% raccolta TOS

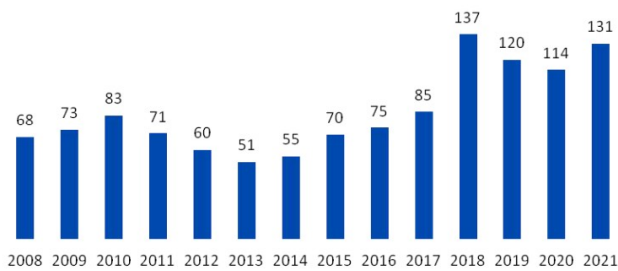


Fonte: elaborazioni su dati Infocamere

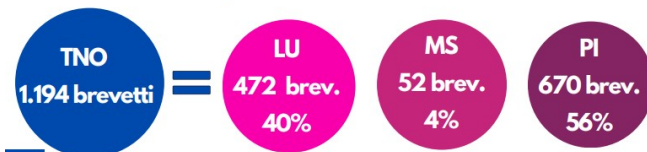
Innovazione

TNO ai vertici della brevettazione toscana, con un terzo dei brevetti registrati negli ultimi 14 anni. Buono il tasso di innovazione del tessuto economico locale

Brevetti annuali depositati all'Epo da residenti nell'area Toscana Nord-Ovest nel periodo 2008-2021



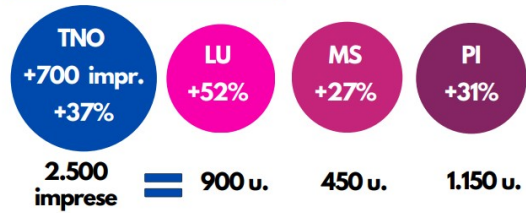
Nel periodo 2008-2021



14 Fonte: Unioncamere-Dintec, su dati EPO

Imprese digitali

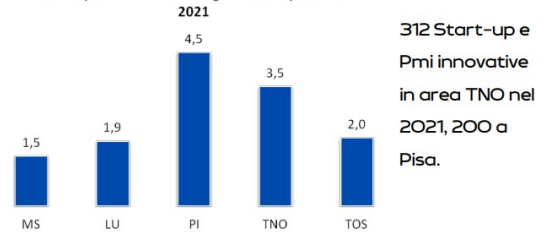
→ var % 2011-2021



Fonte: elaborazioni su dati Infocamere

Start-up e PMI innovative

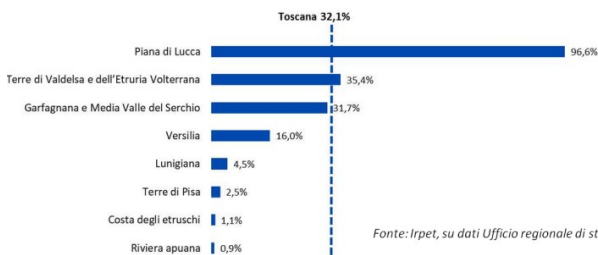
Start-up e PMI innovative ogni 1.000 imprese nel 2021



Turismo

2022: tutti in positivo gli ambiti turistici dell'area nei primi 8 mesi del 2022

Andamento delle presenze turistiche nei primi 8 mesi del 2022, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, negli ambiti turistici dell'area TNO. Confronto con Toscana



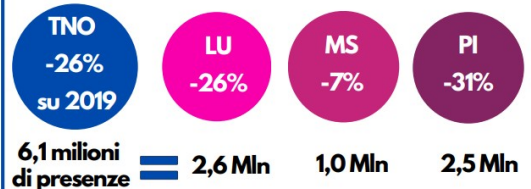
Fonte: Irpet, su dati Ufficio regionale di statistica della Toscana

- A crescere di più nei primi 8 mesi del 2022 sono state le destinazioni che hanno più sofferto l'impatto del Covid nello scorso biennio. La Piana di Lucca ha raddoppiato le presenze del 2021: unico ambito della Toscana Nord-Ovest ad aver superato i livelli 2019 (+2,3%).
- A seguire, in termini di crescita, le Terre di Valdelsa e dell'Etruria Volterrana, la Garfagnana e la Lunigiana: destinazioni collinari/montane a cui resta ancora da recuperare il 10% delle presenze del 2019.
- Riviera Apuana, Costa degli Etruschi e Versilia avevano già recuperato o erano prossime a raggiungere i livelli precedenti l'avvento del Coronavirus.
- Da attendere il consuntivo di Terre di Pisa per una migliore valutazione.

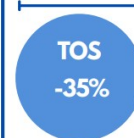
10

2021: mancavano all'appello ancora 2,2 milioni di presenze pre-Covid

Presenze 2021: 6,1 milioni



-950 mila arrivi e -2,2 milioni di presenze dal 2019, di cui 1,8 milioni di nazionalità straniera (di cui -800 mila stranieri a Pisa e -800 mila stranieri a Lucca)

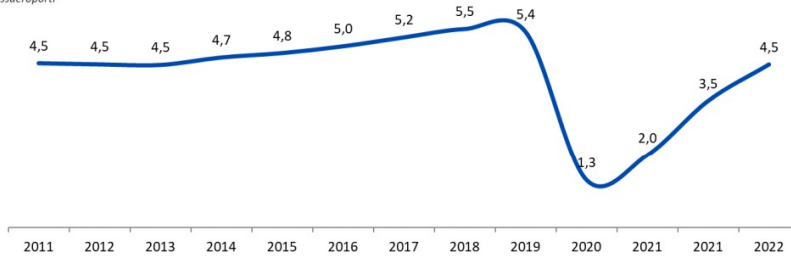


Fonte: Reaione Toscana

Aeroporto

Movimenti dei passeggeri dell'aeroporto di Pisa dal 2011 al 2022
(valori in milioni di unità)

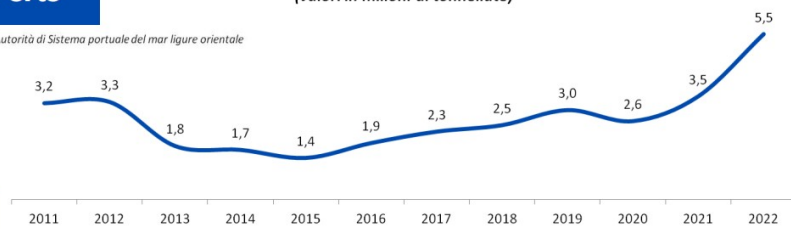
Fonte: Assaeroporti



Porto

Andamento dei traffici del Porto di Carrara nell'ultimo decennio
(valori in milioni di tonnellate)

Fonte: Autorità di Sistema portuale del mar ligure orientale



15

- Secondo Assaeroporti, nel 2022 l'aeroporto di Pisa ha movimentato passeggeri in entrata e in uscita nella misura di quasi 4,5 milioni di unità, crescendo fortemente rispetto al 2021 (+125%), ma ancora in deficit rispetto all'anno pre-pandemia (-17%, -900 mila passeggeri), quando si era confermato sui massimi dell'ultimo decennio.
- Secondo l'Autorità di Sistema portuale del Mar Ligure Orientale, nel 2022 il Porto di Carrara ha movimentato 5,5 milioni di tonnellate di merce (+60%), di cui 1,8 milioni in import (+30%) e 3,7 milioni in export (+81%). E' un traguardo mai raggiunto nella storia dello scalo, visto che non si era mai andati oltre i 3,5 milioni di tonnellate, toccati proprio nel 2021.

Hay aquí un resumen de la situación económica por macrosectores, donde el Comercio está en gran declive y la Innovación y la Exportación y el Mercado Laboral están en alza

Barometro

Il barometro dell'economia della Toscana Nord-Ovest nel 2022



Como se desprende de los datos anteriores, nuestro territorio se encuentra en dificultades en comparación con los territorios vecinos.

El territorio de la provincia de Massa es muy complejo y cuenta con sectores punteros:

- Náutica y el Puerto (Massa, Carrara)
- Turismo (Massa, Montignoso y Lunigiana)
- Agricultura (Lunigiana e interior de Apuano) con excelencia en vino (Vermentino y Candia) y olivicultura. Productos nicho en Lunigiana (harina de castaña DOP, miel DOP y cebolla de Treschietto) y en Carrara (manteca de cerdo DOP).
- Ganadería y apicultura (Lunigiana e interior de Massese)
- Canteras de mármol (Carrara y Massa)
- Nuevas tecnologías (Massa y Carrara)

En concreto, la situación es un poco desigual: tenemos un crecimiento constante en el sector de la Náutica y el Mármol y estamos pasando apuros en el sector del Comercio y el Turismo, que, tras la pandemia, aún no han conseguido recuperarse.

ANÁLISIS DEL EMPLEO PROVINCIA DE MASSA-CARRARA

En el segundo trimestre de 2022, la cifra nacional de empleo fue de 23.150.000 personas, lo que supone un aumento de 175.000 (+0,8%) respecto al trimestre anterior y de 677.000 (+3,0%) respecto al mismo periodo de 2021. Así lo comunicó el ISTAT, señalando que el empleo se situaba en el 60,2%, es decir, +0,5% respecto al trimestre anterior. El paro bajó al 8,1% (-0,4 puntos respecto al trimestre anterior) mientras que los desempleados descendieron a 2 millones 25 mil.

Empleada:

año 2018 Massa Carrara (preCovid) 61,6%;

año 2021, 59,1%, con una reducción del - 2,5% . La suposición nacional ISTAT ofrece una cifra media de 60,2%.

Con 1971 contratos indefinidos en Massa Carrara hasta el 30.06.2022.

Con 1070 contratos de aprendizaje en Massa Carrara a 30.06.2022

Reclutamiento fijo total 3041.

Contrataciones determinadas en Massa Carrara a 30.06.2022 igual a 10.094.

Los contratos de trabajo temporales en Massa Carrara a 30.06.2022 ascendían a 669 (con empresas de trabajo temporal).

Total "contrataciones temporales" 10763

607 contrataciones en Massa Carrara de "trabajo doméstico" (son estables pero de duración determinada ya que están vinculadas a la prestación de servicios a la persona) a 30.06.2022.

La contratación de trabajo intermitente o "a llamada" a 30.06.2022, en Massa Carrara, es de 2010 contratos.

Los aprendizajes de formación (gracias a las subvenciones de la región de Toscana y al reciente Pacto por el Empleo) ascendieron a 304.

La relación entre contrataciones estables y 'precarias' es del 28,25% en los 6 primeros meses de 2022, ni siquiera 1 de cada 3 es estable. La relación entre contrataciones estables y 'precarias' sin considerar el contrato de aprendizaje, en los primeros 6-7 meses de 2022 es del 18,31%, ni siquiera 1 de cada 5 es estable' .

Desempleado:

año 2018 Massa Carrara (pre Covid) 10,5

año 2021, 11,3% o - 0,8%. La suposición nacional ISTAT ofrece una cifra media de 8,1%.

Los desempleados son 21.357.

Luego están los parados (nunca han tenido trabajo) y los NINI (Neet), aquellos que, aunque hayan tenido empleos anteriores ahora no se inscriben en el sistema público de encuestas y aparecen ante las estadísticas como 'trabajadores fantasma', es decir, personas que no parecen interesadas en aparecer un registro que les haría 'vivos' para la burocracia pero no para sus propias carteras, de hecho no realizan ninguna actividad. Sin embargo, habría que evaluar el impacto socioeconómico de la "renta de ciudadanía" que cubre a segmentos de la población sin ingresos rastreados fiscalmente y sin propiedades. Entre otras cosas, se trata de evaluar la falta de trabajo en el llamado sector terciario pobre que todos conocemos en este territorio: el trabajo en negro en la costa, en el turismo y en el pequeño comercio, sobre todo si es estacional.

El último Pacto por el Trabajo, firmado también en Massa Carrara con la Región Toscana, prevé ayudas en este sentido y nuestro territorio las necesita. Todos estos problemas recaen en primer lugar sobre las personas discapacitadas, que tienen dificultades para integrarse en el sector productivo local, por lo que el proyecto SOS contribuirá, "a su pequeña manera", a integrar a las personas discapacitadas en el mundo laboral.

Datos: CISL

Aunque la zona ha experimentado importantes dificultades de crecimiento económico durante la última década, hay algunos signos positivos: aunque se ha producido un aumento de las solicitudes de empleo, las empresas de la zona siguen teniendo problemas para encontrar personal que contratar.

De hecho, en el análisis de las dificultades de contratación, se encontró un valor medio elevado del 47%, sin embargo, bajó 9 puntos en comparación con el mes de diciembre anterior; un valor que sigue atestiguando la dificultad, por parte de las empresas apuanas, de encontrar personal y profesionalidad adecuados para las actividades laborales requeridas.

En enero, como en meses anteriores, se registraron valores superiores a la media en algunas profesiones, con dificultades de contratación que ascendieron al 56% en el caso de las profesiones altamente especializadas, valores que alcanzaron el 71% en el caso de los técnicos de sanidad, servicios sociales y educación y el 69% en el caso de los diseñadores, ingenieros y profesiones asimiladas.

Valores superiores a la media también en el sector comercial, donde la partida específica referida al personal de administración, secretaría y servicios generales muestra una dificultad de contratación del 49% del total de las cifras requeridas.

En las profesiones manuales, los valores son superiores a la media para varias categorías, y en particular para los obreros especializados en la construcción y el mantenimiento de edificios, 68%, para los obreros especializados en actividades metalúrgicas y electromecánicas, 80%, y para los conductores de vehículos de transporte, 57%.

Lavoratori previsti in entrata per alcune professioni – gennaio 2023 – provincia di Massa-Carrara

	Entrate	% difficile reperimento
TOTALE	1.310	47
Dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici	220	56
Progettisti, ingegneri e professioni assimilate	30	69
Tecnici della sanità, dei servizi sociali e dell'istruzione	30	71
Tecnici delle vendite, del marketing e della distribuzione commerciale	50	63
Tecnici in campo informatico, ingegneristico e della produzione	60	38
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	320	38
Personale di amministrazione, di segreteria e dei servizi generali	50	49
Commessi e altro personale qualificato in negozi ed esercizi all'ingrosso	60	32
Cuochi, camerieri e altre professioni dei servizi turistici	130	36
Operatori dell'assistenza sociale, in istituzioni o domiciliari	30	38
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	520	63
Operai specializzati nell'edilizia e nella manutenzione degli edifici	150	68
Operai nelle attività metalmeccaniche ed elettromeccaniche	190	80
Operai nelle attività metalmeccaniche richiesti in altri settori	50	39
Conduttori di mezzi di trasporto	60	57
Conduttori di macchinari mobili	30	28
Professioni non qualificate	250	19
Personale non qualificato nella logistica, facchini e corrieri	120	7
Personale non qualificato nei servizi di pulizia e in altri ser. alle persone	100	22

Inserción laboral de personas con discapacidad

El 17 de marzo de 2023 se celebró en Pontremoli una conferencia con expertos y juristas para comprender cómo hacer realidad las perspectivas de empleo de las personas discapacitadas, superando las desigualdades aún presentes.

El empleo de las personas con discapacidad es un derecho reconocido y protegido, pero que dista mucho de hacerse realidad. Así lo demostraron las intervenciones en la conferencia sobre "Discapacidad y derecho al trabajo: legislación, cuestiones críticas y perspectivas", organizada en el Teatro della Rosa de Pontremoli por el Centro de Estudios Jurídicos de Lunigiana, el Ayuntamiento de Pontremoli, Confindustria Livorno-Massa Carrara, el Colegio de Abogados de Massa Carrara y la Asociación de personas con discapacidad de Lunigiana.

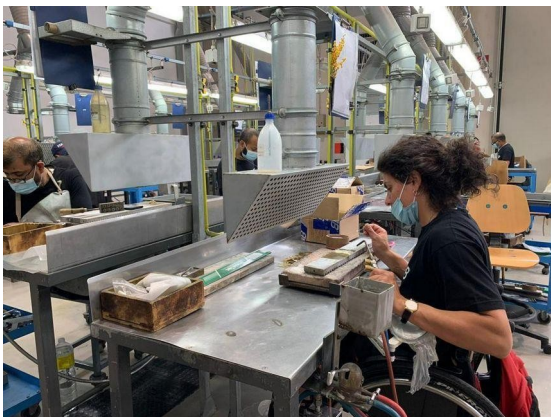
Sobre la situación del empleo se desprenden los siguientes datos: 3,1 millones de personas discapacitadas en Italia, según el ISTAT, para las que es necesario un apoyo que garantice oportunidades de realización personal a través del trabajo.

"Por lo tanto, la participación en el mercado laboral también es vital porque, a pesar de los esfuerzos legislativos, la desventaja en el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad sigue siendo significativa".

Así lo subrayó el presidente de la Asociación de personas discapacitadas de Lunigiana, Paolo Bestazzoni, promotor del proyecto de una instalación para acoger a niños discapacitados en Filetto di Villafranca, en Lunigiana.

La situación laboral de las personas discapacitadas sigue en el último lugar: de cada 100 personas de entre 15 y 16 años con limitaciones motoras y sensoriales o con trastornos intelectuales o de comportamiento, pero capaces de trabajar, sólo 35 tienen empleo.

Sin embargo, el trabajo desempeña un papel fundamental para las personas con discapacidad, ya que permite crear autoestima y relaciones abiertas.



Entre los ponentes de la conferencia de Pontremoli, coordinada por el ex subsecretario de Justicia Cosimo Maria Ferri, se encontraban el Dr. Matteo Venturi, presidente de la delegación de Confindustria Massa Carrara, y la profesora Franca Valenti, catedrática de Instituciones de Derecho Público y Derecho de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Parma, que ilustró los "Perfiles constitucionales sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad".

El Dr. Marco Formato, director de la Sociedad de la Salud, explicó que "es necesario hacerse cargo de la persona en su conjunto y poner en marcha proyectos personalizados", señalando que la Sociedad de la Salud tiene en marcha hasta 40 prácticas laborales, 31 periodos de prácticas y 12 prácticas especializadas.

Otros ponentes de la conferencia fueron: Giovanna Barsotti, presidenta del Colegio de Abogados de Massa Carrara; y Marino Bottà, director general de la Agencia Nacional de Discapacidad y Trabajo, que ofreció una nueva reflexión sobre la Ley 68/99 relativa al empleo dirigido. En su opinión, la colocación de personas discapacitadas no funciona porque la ley no se ha explicado bien a las empresas.

Durante la reunión, se presentó y ejemplificó el activismo emancipador del empresario florentino Marco Bartoletti, presidente de BB Holding, empresa líder en alta costura.

"En el 'BB' de Calenzano, la discapacidad no hace ninguna diferencia. Lo que cuenta es dar lo mejor de uno mismo".

Para el ilustrado empresario florentino Marco Bartoletti, la diversidad que caracteriza a los seres humanos es un recurso, no un discriminador. "En mi empresa hay personas de ojos azules y de ojos marrones, altas y bajas, hombres y mujeres, así como con capacidades diferentes y sin discapacidades, islámicas y católicas, etc. Somos un buen grupo, en el que cada uno, gracias a sus respectivas especificidades y habilidades, es un recurso para la realidad de nuestra empresa no solo para la producción"

2.2 Análisis económico: principales sectores y panorama del empleo España y Madrid

LISTA DE PROFESIONES REQUERIDAS - ESPAÑA

Entre los empleos más demandados en España en 2022 se encuentran los de los sectores tecnológico y empresarial, lo que demuestra que los puestos de trabajo del futuro se dirigen hacia las competencias digitales.

La pandemia de COVID-19 provocó un cambio drástico en el entorno laboral en todo el mundo y España no fue una excepción. Las últimas cifras muestran que se han perdido más de 622.600 puestos de trabajo, lo que representa una tasa de desempleo superior al 16%. Pero, afortunadamente, el panorama actual está mejorando gracias a las elevadas tasas de vacunación.

Este fenómeno ha dado lugar a nuevas formas de trabajo y al crecimiento de determinadas disciplinas. Entre los empleos más demandados en España se encuentran los de tecnología y comercio, lo que demuestra que la empleabilidad del futuro se dirige hacia las competencias digitales.

A continuación analizamos los 20 empleos más demandados en España y las competencias más importantes que tienen en cuenta los responsables de contratación.

1. Docente- nivel de ingresos de los profesores: 16.020 - 43.992 euros al año

Principales empresas contratantes: IMF Smart Education, Escuela de Imagen y Sonido CES, Universidad de Nebrija

Perspectivas laborales: Muchas instituciones educativas se vieron en la necesidad de cerrar sus instalaciones, lo que provocó un cambio de la educación presencial a la educación a distancia y en línea. Como consecuencia, hubo una creciente necesidad de profesores con competencias digitales, especialmente en puestos como los de tutor académico, profesor de secundaria o universitario y profesor de idiomas. Se trata de un trabajo con grandes perspectivas actuales y futuras.

2. Médico- Nivel de ingresos: 28.000 - 50.000 euros al año

Principales empresas contratantes: Quirónsalud, Spring Professional

Perspectivas laborales: España es uno de los países europeos más afectados por el COVID-19, y esta emergencia ha generado una gran necesidad de profesionales médicos especializados. Las áreas más demandadas en el país son los médicos de familia, los pediatras y los cardiólogos, que pueden optar a trabajar en todo tipo de centros sanitarios.

3. Enfermero/a- nivel de ingresos: 18.864 euros - 29.100 euros al año

Principales empresas contratantes: Quirónprevención, Grupo B. Braun, Clínica San Vicente

Perspectivas laborales: desde el comienzo de la pandemia, los enfermeros se han vuelto indispensables en los centros sanitarios. Si posee las licencias necesarias, tiene muchas posibilidades de encontrar opciones profesionales bien remuneradas en España en 2022. Entre los puestos más comunes están los de enfermera de cuidados intensivos y de urgencias.

4. E-Commerce Manager - Nivel de ingresos: 27.000 - 50.000 euros al año

Las mejores empresas para contratar: Amazon, Huawei, Decathlon, McAfee

Perspectivas laborales: la contratación de gestores de comercio electrónico ha aumentado en los últimos años, especialmente en España, ya que es uno de los mayores centros de comercio electrónico del continente europeo. Si tiene conocimientos de gestión logística, sistemas de gestión de almacenes y gestión de la cadena de suministro, puede asegurarse un puesto de trabajo en empresas reconocidas a nivel mundial.

5. Especialista en atención al cliente - nivel de ingresos: 14.004 euros - 29.004 euros al año

Principales empresas contratantes: Amazon, Webhelp, MediaMarkt Iberia, MSX International, Prosegur

Perspectivas laborales: desde la pandemia de COVID-19, los puestos de atención al cliente han tenido una gran demanda y se encuentran entre los empleos más solicitados en España en 2022. Si tiene aptitudes para el soporte técnico, la resolución de problemas y la atención al cliente, dispondrá de un amplio abanico de opciones y oportunidades de crecimiento profesional.

6. Agente inmobiliario - Nivel de ingresos: 35.000 - 50.000 euros al año

Principales empresas contratantes: RE/MAX Urbe II, Keller Williams Habita2, The Simple Rent, Zome Madrid

Perspectivas laborales: desde que el trabajo a distancia comenzó a implantarse en las empresas, muchas personas han decidido trasladarse de la ciudad a las afueras en busca de una mejor calidad de vida. Por ello, perfiles como el de agente inmobiliario o administrador de fincas representan una gran oportunidad para obtener un empleo bien remunerado.

7. Community Manager Nivel de ingresos: 10.200 - 31.428 euros al año

Principales empresas de contratación: Domestika, Accenture España, Ogilvy

Perspectivas laborales: Las empresas invierten cada vez más recursos en mejorar su presencia digital, lo que significa que los profesionales con conocimientos en gestión de redes sociales, marketing digital, SEO, Google Ads y estrategia digital tienen una alta probabilidad de conseguir un trabajo con muchos beneficios económicos y oportunidades de desarrollo en España.

8. Consultor general Rango de ingresos: 25.000 - 32.000 euros al año

Principales empresas de contratación: Adecco, Ineco, Viseo Iberia, Between Technology

Perspectivas laborales: Los empleos en el sector empresarial también están experimentando un crecimiento significativo. Por lo tanto, los conocimientos sobre consultoría de gestión, desarrollo empresarial y estrategia le cualificarán para puestos de alto rango como los de director de estrategia empresarial y consultor de desarrollo empresarial.

9. Desarrollador web Nivel de ingresos: 25.500 - 50.004 euros al año

Principales empresas contratantes: Banco Santander, Sage, Oracle, PrimeIT España

Perspectivas laborales: Tener un perfil profesional como desarrollador web le asegura un puesto de trabajo, ya que hoy en día casi todas las empresas lo requieren. Saber programar y obtener certificaciones que validen sus conocimientos le serán de gran ayuda para aumentar sus oportunidades laborales. Además, existe una gran variedad de vacantes para desarrolladores web en España.

10. Cajero y mozo de almacén Rangos de ingresos: 13.200 - 20.112 euros al año

Principales empleadores: IKEA, Leroy Merlin, Mercadona, Abercrombie & Fitch Co, Levis Strauss & Co.

Perspectivas laborales: el comercio minorista no se ha visto completamente desplazado, por lo que los cajeros/almaceneros siguen siendo necesarios en las grandes empresas. Desarrollar habilidades como el trabajo en equipo, el servicio al cliente y la resolución de problemas le ayudará a obtener empleo en empresas de renombre en España.

11. Especialista en marketing de contenidos - Nivel de ingresos: 17.364 - 30.000 euros al año

Principales empleadores: Domestika, GoStudent, Wunderman Thompson España

Perspectivas laborales: Quienes se dedican a la planificación y generación de contenidos digitales tienen una excelente oportunidad de crecer profesionalmente en el mercado español, ya que es una de las categorías con mayor índice de contratación. Las principales habilidades para encajar en este perfil son la redacción de contenidos, el podcasting y la creación de vídeos.

12. Psicólogo - nivel de ingresos: 18.840 - 34.572 euros al año

Empresas principales: Fundación Mira'm, Centro Altea

Perspectivas laborales: la pandemia ha provocado el desarrollo de diferentes tipos de problemas psicológicos en personas de todas las edades, lo que ha incrementado la necesidad de profesionales de la salud mental. Concretamente en España, los puestos de psicólogo clínico, terapeuta y psiquiatra encabezan la lista de los empleos más demandados en 2022.

13. Ingeniero - Nivel de ingresos: 30.000 - 83.856 euros al año

Principales empleadores: Adidas, Deloitte, Capgemini Engineering

Perspectivas laborales: España cuenta con algunas de las mejores universidades del mundo en el campo de la ingeniería y también contribuye a la contratación de estudios universitarios en este campo.

Si quieres unirte a una buena empresa, te recomendamos reforzar tus conocimientos en desarrollo de software, DevOps y computación en la nube

14. Mentor personal y profesional - nivel de ingresos: 30.000 - 47.000 euros al año

Empresas principales: Freepik Company, Colvin, Evolution

Perspectivas profesionales: un fenómeno muy interesante que surgió de COVID-19 fue el cambio de trayectoria de algunos profesionales hacia la tutoría. Se trata de un cambio inesperado pero muy satisfactorio para las personas implicadas, ya que con la ayuda de sus conocimientos en cualquier área, tienen la capacidad de mentorizar a otras personas para mejorar personal y profesionalmente. Además, forma parte de uno de los puestos más demandados en España en 2022.

15. Científico de datos - Nivel de ingresos: 25.000 - 40.000 euros al año

Principales empresas: Ribera Salud, Shift Technology, Smartme Analytics

Perspectivas laborales: Los especialistas en ciencia de datos e inteligencia artificial tienen una gran demanda en España, sobre todo porque es un país que tiende a invertir en tecnología. En consecuencia, formarse en campos como las matemáticas básicas, la programación y la informática le ayudará a conseguir un excelente empleo.

16. Asesor financiero Rangos de ingresos: 15.000 - 36.996 euros al año

Principales empleadores: Ryanair, MAPFRE, OVB Allfinanz España, The Adecco Group

Perspectivas laborales: Independientemente de cómo vaya la economía, siempre hay necesidad de un asesor financiero que guíe a las personas y a las empresas en la gestión de sus finanzas. Se trata de un perfil laboral que encabeza la lista de los empleos más solicitados en España y ofrece unas perspectivas de crecimiento muy elevadas.

17. Diseñador de productos - Nivel de ingresos: 25.000 - 30.000 euros al año

Principales empresas: Contratación: GitHub, Scopely, Glovo

Perspectivas laborales: un profesional de esta área se dedica a crear y diseñar la apariencia de un producto, independientemente del sector. Esto significa que es un trabajo excelente para usted si tiene aptitudes creativas, comunicativas y de diseño, ya que forma parte de la categoría laboral más solicitada en España. También suele ofrecer elevadas recompensas económicas.

18. Gestor de proyectos Escala de ingresos: 25.000 - 43.000 euros al año

Principales empleadores: Glovo, Morgan Philips Group, Selectra, Beam Suntory

Perspectivas laborales: El gestor de proyectos es una persona cuya tarea consiste en definir las mejores estrategias para llevar a cabo un proyecto y supervisar su progreso. Por lo tanto, existe una fuerte demanda de gestores de proyectos en el mercado español. Entre las aptitudes que se valoran en este puesto están el liderazgo, el trabajo en equipo, la organización y la comunicación eficaz.

19. Desarrollador de negocios Nivel de ingresos: 26.000 - 49.000 euros al año

Los mejores empresarios: Catalana Occidente, Prodware, Yukon it España y Europa

Perspectivas laborales: Independientemente de su tamaño, una empresa siempre puede beneficiarse del trabajo de un desarrollador de negocios experimentado. Las personas especializadas en este campo saben identificar nuevas oportunidades de crecimiento, por lo que las perspectivas de esta carrera son muy positivas.

20. Representante de ventas Nivel de ingresos: 15.000 - 40.000 euros al año

Principales empresas de empleo: Leroy Merlin, Decathlon

Perspectivas laborales: Otra de las opciones laborales más demandadas en España en 2022 es la de representante de ventas. Se trata de un puesto con muchas salidas laborales, ya que todos los sectores necesitan una persona capaz de convencer a los demás para vender eficazmente sus productos o servicios.

Fuentes:

<https://grabjobs.co/resources/career-resources/job-search/los-20-trabajos-mas-demandadosenespana/>
<https://www.eleconomista.es/actualidad/noticias/11562083/01/22/Estos-son-losempleos-masdemandados-actualmente-en-Espana-teleoperadores-conductores-software.html>

<https://www.elcorreo.com/economia/tu-economia/ofertas-trabajo-empleos-mas-demandados2022-sueldos-20221020130230-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

<https://factorialhr.es/blog/trabajos-mas-demandados/>

LISTA DE PROFESIONES SUJETAS A OFERTA DE FORMACIÓN - ESPAÑA

A continuación, analizamos algunos de los empleos vinculados a una oferta de formación.

1. Peluquero - Nivel de ingresos: 15600-17000 euros al año

Principales empresas contratantes: Barber Shop, Peluquería, Jean Louis David

Perspectivas laborales: aunque se trata de un trabajo muy práctico, las oportunidades laborales para quienes quieran acceder a esta profesión no son pocas. Con la excepción del cierre forzoso dictado por la emergencia sanitaria, es una industria que no conoce crisis y nunca pasa de moda.

2. Profesor asistente - Nivel de ingresos: 16800- 18000 euros al año

Principales empresas de contratación: Restaurantes, hoteles y todo lo relacionado con la hostelería

Perspectivas laborales: Realiza principalmente tareas sencillas bajo la supervisión del cocinero o chef; lleva a cabo la preparación de materias primas. Debe ser capaz de organizar y gestionar el trabajo teniendo en cuenta los procedimientos de calidad y las normas de higiene y seguridad. A medida que aumente su experiencia, tendrá más posibilidades de encontrar empleo como persona principal en la cocina.

3. Camarero - Nivel de ingresos: 12000 - 14500 euros al año

Principales empresas de contratación: Restaurantes, hoteles y todo lo relacionado con la hostelería

Perspectivas de empleo: Profesión que debe tranquilizar al cliente sirviéndole sin hacerle faltar de nada, el camarero es mucho más importante de lo que se tiende a pensar. Unos años más tarde, esta profesión tiene la ventaja de ofrecer salidas profesionales en restaurantes con estrellas u hoteles de lujo.

4. Recepcionista - Nivel de ingresos: 14500 - 16000 euros al año

Las mejores empresas: Agencias de turismo, hoteles y mostradores en contacto con el público

Perspectivas laborales: Una profesión con competencias específicas que no se limita a la recepción de clientes. Es un empleo muy extendido que, sobre todo en las zonas más turísticas, está en visible crecimiento, ofreciendo salidas en lugares turísticos muy atractivos.

5. Limpiador - nivel de ingresos: 12000 - 14000 euros al año

Principales empresas contratantes: Empresas de limpieza públicas y privadas, hoteles, instalaciones sanitarias

Perspectivas laborales: En el periodo de dos años más difícil de la historia reciente, una profesión se ha convertido inmediatamente en aún más fundamental de lo que era antes de la pandemia: la de limpiador. Se trata del encargado de la higiene de los espacios públicos y privados. La mejor manera de iniciarse en esta actividad sigue siendo la formación personal.

2.3 Conclusiones

Los empleos del futuro que estaremos llamados a desempeñar en los próximos años no representan un conjunto de actividades estáticas y fácilmente previsibles. Al contrario, el mercado laboral en el que se inscriben representa una realidad extremadamente cambiante y dinámica, llamada cada vez más a adaptarse a las exigencias de las empresas y a sus necesidades de crecimiento y competencia a nivel mundial.

¿Cuáles son las profesiones del futuro? ¿Qué nuevas competencias necesitará adquirir para tener una carrera brillante y de vanguardia, preparada para asumir nuevos retos y brillantes oportunidades?

Los sectores del futuro se orientan cada vez más hacia las innumerables oportunidades de innovación que ofrecen la difusión de las nuevas tecnologías digitales y el progreso científico. Del mismo modo, se prestará cada vez más atención a las profesiones emergentes en el ámbito de la sostenibilidad medioambiental y la economía empresarial. Los empleos verdes representan una nueva perspectiva de empleo para aquellos que quieren construir su carrera ahora y requieren profesionales con conocimientos transversales, dedicados a una transición verde del mundo en que vivimos.

Pero la realidad en nuestros territorios hoy es muy diferente, necesitan realmente profesiones básicas.

El análisis de los datos muestra que en el territorio de la Alta Toscana, en particular en la **provincia de Massa-Carrara**, las cinco profesiones más demandadas se refieren a

- 1) Trabajador del metal y la electricidad
- 2) Trabajador de la construcción
- 3) Cocineros y camareros/trabajadores de servicios turísticos
- 4) Personal de logística y gestión de almacenes y mercancías
- 5) Personal de limpieza y otros servicios personales

En lo que respecta a **España y Madrid**, las cinco profesiones más demandadas actualmente, por las que se requiere una formación, son:

- 1) Peluquería
- 2) Ayudante de cocinero
- 3) Camarero
- 4) Recepcionista/Oficial de servicios turísticos
- 5) Limpiador

En resumen, las necesidades entre los dos territorios son muy similares; la cifra subraya qué sectores económicos van a la cabeza; es un hecho, **los empleos del futuro pueden esperar** y ahora mismo hay que reforzar las competencias técnico-profesionales requeridas insertando más habilidades blandas adecuadas; las estadísticas nos dicen que el/la empresario prefiere contratar a una persona con fuertes competencias blandas por encima de las competencias técnico-profesionales que posea.

3. Las experiencias de los dos territorios

3.1 Inclusión y discapacidad - Redes y estadísticas en la educación, la formación y el tercer sector

Formación

El proyecto pretende identificar y poner en marcha acciones dirigidas a potenciar la centralidad de la persona con discapacidad intelectual y relacional o con discapacidad psicosocial, orientadas al desarrollo de la autonomía, la inclusión social y la prevención de formas de marginación, mediante la colaboración sinérgica de socios públicos y privados. El partenariado contempla, junto al papel y las responsabilidades de las autoridades locales y de la Autoridad Sanitaria Local perteneciente al Área de Apuane y del Consejo Madrileño de Salud, la contribución cualificada y concreta de la sociedad civil, representada por organizaciones de voluntariado, asociaciones, cooperativas sociales, con una presencia significativa de las entidades representativas de los destinatarios del proyecto y de los familiares, así como de las agencias de formación de referencia de las

asociaciones empresariales locales. De este modo, la organización del partenariado favorece sustancialmente las colaboraciones dirigidas a la creación de herramientas innovadoras para la evaluación del aprendizaje de competencias blandas en la formación y la posterior inserción laboral, al seguimiento de los progresos y a la sostenibilidad futura de las acciones, desarrollando una fuerte sinergia público-privada (sin ánimo de lucro y con ánimo de lucro).

El proyecto implica a las siguientes entidades como sujetos de apoyo que tienen y tendrán la tarea de apoyar a los socios en las fases de promoción y difusión de la iniciativa del proyecto, disponibilidad para las actividades de estudio e investigación previstas en el proyecto, contribuir a la identificación de contextos de aprendizaje adecuados, proporcionar indicaciones y sugerencias para el desarrollo de las distintas fases, indicar investigaciones y aportaciones útiles; promover las actividades y resultados del proyecto participando en su difusión, activando canales de información e implicando a los sujetos relacionados, proponiendo nuevas herramientas de aprendizaje

Partidarios:

COMITÉ ACSI LUCCA-VERSILIA - VIAREGGIO (LU)

ASOCIACIÓN ALMA LATINA - MADRID

ANFFAS ONLUS MASSA-CARRARA

ASOCIACIÓN NACIONAL DE CIEGOS Y DEFICIENTES VISUALES - CARRARA (MS)

ASOCIACIÓN PARA LA RECUPERACIÓN DE LAS TRADICIONES HISTÓRICAS Y CULTURALES - MASSA

ACTIVIDADES CULTURALES AYUNTAMIENTO - MADRID

CÁMARA DE COMERCIO MASS-CARRARA

COMPASS - SOCIETA' COOPERATIVA ONLUS - MASSA

MUNICIPIO DE MASSA

EFAL- ENTIDAD PARA LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES - ROMA

FEDERALBERGHI COSTA APUANA - MASSA

INSTITUTO DE PROMOCIÓN DE CASTILLOS - MASSA

MCL - MOVIMIENTO OBRERO CRISTIANO - FLORENCIA

ASOCIACIÓN PROYDE - MADRID

Educación

En la provincia de Massa Carrara hay aproximadamente 970 alumnos con discapacidad matriculados en escuelas de todos los niveles, 316 de los cuales tienen el apartado 3 del

artículo 3 (índice de gravedad) con un total de 824 profesores de apoyo (la media de alumnos por profesor es de 1,2).

En concreto, la población escolar del IIS Barsanti di Massa ⁽¹⁾ en el curso 2022/2023 es de 960 alumnos, de los cuales 307 son alumnos con necesidades educativas especiales (alrededor del 32% del total). Entre ellos, hay 77 alumnos con discapacidad, 5 de los cuales tienen el apartado 3 del artículo 3 (índice de gravedad) ⁽²⁾:

Alumnos matriculados IIS Barsanti	960
Alumnos con BES	307
Alumnos con discapacidades (L.104/92)	77
Alumnos con L.104, art.3, párrafo 3 (índice de gravedad)	5
Profesores de apoyo	60 (22 titulares)
Contactos de apoyo	3 (una para cada lugar)
Funciones instrumentales Inclusión y bienestar	3 (una para cada lugar)

Todos los alumnos con L. 104/92 tienen derecho a un PEI (Plan Educativo Personalizado), elaborado conjuntamente por los profesionales sanitarios identificados por la ASL, el profesorado de apoyo y todos los profesores del consejo de clase del alumno discapacitado, en colaboración con los padres o tutores del alumno. Las personas que lo elaboran proponen, cada una según su competencia y sobre la base de los datos derivados del diagnóstico funcional y del perfil funcional dinámico del sujeto, las intervenciones destinadas a la plena realización del derecho a la educación, a la instrucción y a la integración escolar del alumno discapacitado.

El P.E.I. contiene brevemente:

- los objetivos didácticos, educativos y de aprendizaje fijados para el alumno con discapacidad: estos objetivos incluyen también la inclusión y la socialización y, de forma más general, el bienestar del alumno en el contexto escolar
- la lista de todas las actividades pedagógicas, la organización de los horarios y la estructuración de las actividades junto con el método y los medios utilizados para organizarlas
- la evaluación de las actividades, con una descripción de los métodos y criterios que la sustentan
- la relación entre la escuela y el contexto extraescolar

El artículo 10 (Currículo de los alumnos) punto 3 del Decreto Ministerial 182/20 indica 3 tipos de itinerarios educativos seguidos por los alumnos con discapacidades. Estos itinerarios deben indicarse en el PEI:

Vía A) Vía ordinaria (objetivos educativos similares a los de la clase que se gradúa)

Vía B) Itinerario personalizado con pruebas equivalentes (objetivos educativos trazables a los de la clase que se gradúa)

Vía C) Itinerario diferenciado (objetivos claramente distintos de los de la clase o itinerarios mixtos con concesión de un certificado de créditos)

EL PROYECTO DE VIDA

La ley nº 328/00 ("Ley marco para la puesta en marcha del sistema integrado de intervenciones y servicios sociales") y sus posteriores modificaciones, establece que, para lograr plenamente la integración escolar, laboral, social y familiar de la persona discapacitada, debe elaborarse un proyecto individual para cada "persona con discapacidad física, psíquica y/o sensorial, estabilizada o progresiva (art. 3 Ley nº 104/92)", a través del cual deben crearse itinerarios personalizados que respondan de forma integral a las necesidades y aspiraciones del beneficiario.

El proyecto de vida es la única forma posible de garantizar los derechos, la calidad de vida y la inclusión social de la persona discapacitada. Lo elabora la autoridad local competente, de acuerdo con la autoridad sanitaria, sobre la base del Perfil de Funcionamiento y a petición de los padres o de quienes ejerzan la responsabilidad, que son llamados a colaborar en la elaboración del propio Proyecto.

La red en el proyecto de vida se compone entonces de:

- Escuela
- Persona discapacitada/Familia
- Neuropsiquiatría/Psiquiatría (personal ASL)
- Autoridad local
- Asociaciones

Las prestaciones, servicios y medidas previstas en el mismo se definen también con la participación de un representante de la institución escolar correspondiente. El proyecto individual, de hecho, también por el hecho de incluir una intervención que va más allá del periodo escolar, abriendo el horizonte de "un futuro posible", debe ser compartido por la familia y los demás sujetos implicados en el proceso de inclusión.

La escuela participa en la elaboración del Proyecto de Vida con el instrumento del Plan Educativo Personalizado (PEI), que prefigura también, a través de la orientación, las posibles elecciones que el alumno emprenderá al terminar la escuela. El momento

"salida" también debe encontrar su lugar dentro del Plan de Oferta Educativa, en particular a través de la puesta en marcha de los PCTO (Itinerarios para el desarrollo de Competencias Transversales y de Orientación).

En conclusión, el Proyecto Individual es por lo tanto parte integrante del P.E.I., porque concierne al crecimiento personal y social del alumno con discapacidad y tiene como finalidad principal, la realización en perspectiva de la mejora de la calidad de vida de la persona con L.104, también a través de la preparación de itinerarios dirigidos tanto a desarrollar el sentido de autoeficacia y los sentimientos de autoestima como a preparar el logro de las competencias necesarias para vivir en contextos comunes de experiencia

1 El Instituto de Enseñanza Superior "E. Barsanti" fue fundado en la provincia de Massa Carrara en 1950. A partir del año escolar 1998-99 se convirtió en Instituto de Enseñanza Superior fusionándose con el Instituto "A. Salvetti" de Massa y a partir del año escolar 2010/2011 con la unificación de dos institutos históricos de Carrara, el Instituto "L. Einaudi" y el Instituto de Actividades Marítimas "M. Fiorillo", se convirtió en el polo de Enseñanza Profesional de la zona costera y, a todos los efectos, en uno de los mayores institutos superiores de la provincia de Massa Carrara. Fue y sigue siendo una institución básica en la zona de Apuane para la formación y preparación profesional de operadores, trabajadores de mantenimiento y técnicos que van a trabajar en los campos artesanal e industrial, así como en el sector servicios (curso sociosanitario). Es, a todos los efectos, uno de los institutos más grandes de la provincia de Massa Carrara

2 Datos extraídos del PAI (Plan Anual de Inclusión a.s. 2022/2023) en <https://www.ebarsanti.edu.it/wpbarsanti/>.

Tercer Sector:

A.I.A.S. acrónimo de Associazione Italiana Assistenza Spastici (Asociación Italiana de Asistencia al Espástico) es una asociación sin ánimo de lucro del tercer sector que opera a nivel nacional para proteger y promover los derechos de las personas discapacitadas a nivel global, desde la rehabilitación, la salud, la inclusión escolar, hasta el acompañamiento en el camino hacia el empleo para garantizar su integración social.

La misión de AIAS se centra en la persona en su totalidad con el objetivo de mejorar la calidad de vida; esto se consigue mediante la complementariedad de intervenciones dirigidas a desarrollar la autonomía con respecto a la vida social, emocional, cultural y laboral.

Para garantizar la continuidad en el itinerario del paciente, el equipo de edad de desarrollo se encarga de la transferencia de información y de la historia clínica y social del paciente con los referentes del área de adultos para elaborar el proyecto de vida en sinergia con los Trabajadores Sociales del área territorial.

Con la Resolución del Consejo Regional nº 1055 de 11 de octubre de 2021, la Región de Toscana aprobó el modelo regional para hacerse cargo de las personas con discapacidad y las herramientas, procedimientos y metodologías relacionados. El objetivo del modelo es normalizar el procedimiento para hacerse cargo de las personas con discapacidad elaborando un itinerario que reúna, a través del Proyecto de Vida, los aspectos sanitarios, sociales, asistenciales, laborales, medioambientales y relacionales necesarios para que la persona con discapacidad mejore la calidad de su vida, desarrolle todo su potencial y pueda participar en la vida social. Para la puesta en marcha del Proyecto Life se utilizará el "presupuesto sanitario", que aglutina los recursos económicos, instrumentales,

profesionales y humanos, tanto públicos como privados, necesarios para su implementación. También se contempla la figura del "gestor de casos" como responsable del proyecto asistencial y referente organizativo de la persona y su familia, con la misión de apoyarles facilitándoles el acceso a los recursos del sistema sociosanitario y a los servicios disponibles.

A través de estas directrices, la Región de Toscana ha definido políticas dirigidas a potenciar la centralidad de la persona, desarrollando sus capacidades existentes y su potencial de crecimiento, en una lógica diferente del puro asistencialismo implementado, a través del Proyecto Life, que, además de los instrumentos, las medidas y la prestación de servicios, se orienta hacia el desarrollo y la consecución de la mayor autonomía posible, la vida independiente y la personalización de las intervenciones socio-sanitarias. Por lo tanto, la reorganización del sistema de servicios integrados para las personas con discapacidad debe tener como objetivos:

- Garantizar la participación plena y efectiva y la inclusión social de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás, por ejemplo, en la escuela y el empleo;

- Definir un perfil funcional y garantizar una evaluación multidimensional de las necesidades, que constituya la base de conocimiento del estado de la persona;

- Garantizar el acceso a todo lo necesario para satisfacer las necesidades y aspiraciones de la persona a través de la definición del proyecto de vida, un proceso dinámico que acompaña a la persona a lo largo de su ciclo vital, siguiendo los cambios en las necesidades y aspiraciones a diferentes edades.

El Proyecto de Vida es el documento que identifica el abanico de posibilidades que pueden permitir a la persona mejorar su calidad de vida. Debe incluir programas y proyectos individualizados y personalizados pertenecientes a diferentes organismos y sujetos bajo la dirección de un único organismo, la unidad de discapacidad de la UVM.

El gestor del caso identificado durante la definición del Proyecto de Vida, puede ser una figura sanitaria o social, elegida en función de las características de las necesidades de la persona. Participa activamente en la reunión de la UVM y sus tareas son seguir la puesta en marcha del proyecto en todas sus fases, ser la/el referente organizativo para la persona y sus familiares, tener el papel de facilitador, así como garantizar la continuidad del Proyecto de Vida en las diferentes fases, con especial atención a la transición de la menor a la mayor edad, pero también de ésta a la vejez. Por lo tanto, el papel del gestor de casos para garantizar la continuidad del Proyecto de Vida parece fundamental, especialmente en el traspaso entre las diferentes figuras profesionales.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), elaborada por la Organización Mundial de la Salud en 2001, define la discapacidad como un fenómeno complejo y multidimensional.

El modelo "bio-psico-social", que constituye la base de toda la clasificación, cambia la representación según la cual una persona debe ser definida como discapacitada únicamente por sus condiciones de salud.

En cambio, el nuevo concepto abarca la compleja interacción con la que los aspectos de la salud interactúan con los contextos ambientales y sociales, determinando, o no, los espacios de libertad y autonomía, la calidad de vida y el grado de bienestar del individuo.

El hecho de que la discapacidad ya no pueda asociarse unívocamente a déficits físicos o mentales -que con el nuevo paradigma son como mucho una condición necesaria pero no suficiente- hace necesario investigar, evaluar y analizar ámbitos e interconexiones mucho más amplios y complejos.

Las políticas e intervenciones a favor de las personas discapacitadas requieren programas personalizados que aborden los problemas de la discapacidad de forma integral, como la estrecha integración de la asistencia social y sanitaria, así como la provisión de políticas activas en las distintas esferas sociales (escuela, trabajo, participación social).

Cuantificar a las personas con discapacidad en un contexto territorial determinado sólo es factible de forma indirecta, informando de lo que se desprende de una variedad de estimaciones y fuentes diferentes.

Las estadísticas oficiales se enfrentan a una demanda de información cada vez más compleja y articulada, que no se limita al simple conocimiento del número de individuos con discapacidad, sino que requiere información precisa sobre los diversos aspectos del proceso multidimensional que caracteriza el concepto de inclusión social de las personas con discapacidad.

Las encuestas estadísticas siguen siendo la principal herramienta para analizar la inclusión social de las personas con discapacidad, ya que permiten reconstruir las condiciones de vida, los contextos familiares y las redes sociales.

Tres grandes institutos nacionales participan en la discusión: ISTAT, INAIL e INPS.

La primera fuente de información es el ISTAT, de cuya base de datos dedicada "La discapacidad en cifras" ya es posible obtener una estimación anual de las personas con limitaciones funcionales graves en Toscana y en Italia, así como las tasas relativas de discapacidad por clase de edad considerada.

En la siguiente figura se pueden observar las estimaciones de personas con graves limitaciones funcionales en Toscana de 2014 a 2018; es útil precisar que se consideran personas con discapacidad aquellas que viven en familia y declaran tener graves limitaciones, por motivos de salud de al menos 6 meses de duración, en las actividades que realizan habitualmente.

1.1 STIMA DELLE PERSONE CON LIMITAZIONI FUNZIONALI GRAVI IN TOSCANA DAL 2014 AL 2018



1.2

Fonte: banca dati Disabilità in Cifre

DESGLOSE PORCENTUAL DE PERSONAS CON LIMITACIONES SEVERAS EN SUS ACTIVIDADES HABITUALES POR TIPO DE FAMILIA, ÁMBITOS TERRITORIALES: NACIONAL Y ÁREA CENTRAL AÑO 2018

La segunda fuente de información es el INAIL, que comunica el número de personas discapacitadas con derecho a la pensión directa correspondiente tras un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

	ITALIA	AREA CENTRO
Persona sola	29,5	32,1
Coppia senza figli	25,6	26
Coppia con figli	22,9	20
Monogenitore	10	9,7
Altro	11,9	12,2
Totale	100	100

Fonte: banca dati Disabilità in Cifre

TABELLA 2.1 PERSONE CON DISABILITÀ TITOLARI DI RENDITA INAIL AL 31 DICEMBRE 2019 PER AMBITO TERRITORIALE

TERRITORIO	MOTORIA	PSICO-SENSORIALE	CARDIO-RESPIRATORIA	ALTRE	TOT	INCIDENZA SU POP.
Arezzo	3.642	1.055	1.50	2.042	6.889	2,02
Firenze	4.567	1.481	421	2.440	8.909	0,85
Grosseto	1.403	5.28	363	458	2.752	1,25
Livorno	3.683	1.204	385	1.215	6.487	1,95
Lucca	4.153	2.577	656	2.644	10.030	2,58
Massa-Carrara	1.569	985	598	814	3.966	2,05
Pisa	3.963	1.538	787	2.029	8.317	1,97
Pistoia	1.941	668	129	993	3.731	1,27
Prato	1.602	868	82	815	3.367	1,30
Siena	1.623	581	121	823	3.148	1,18
Toscana	28.146	11.485	3.692	14.273	57.596	1,55
Italia	293.589	121.216	30.566	137.431	582.802	0,97

El análisis por tipo de discapacidad indica tanto en Toscana como en Italia que la mayoría de los casos se refieren a discapacidades motoras.

La tercera fuente de información es el INPS, que registra el número de personas que reciben una pensión por discapacidad.

TABELLA 2.2: NUMERO DI BENEFICIARI DI PENSIONI PER PERSONE CON DISABILITÀ E INCIDENZA SULLA POPOLAZIONE RESIDENTE, PER AMBITO TERRITORIALE.

	NUMERO DEI BENEFICIARI DI PENSIONI	INCIDENZA SULLA POPOLAZIONE
	PER LE PERSONE CON DISABILITÀ	RESIDENTE(%)
Arezzo	27.151	7,9
Firenze	49.861	4,9
Grosseto	17.493	7,9
Livorno	25.420	7,6
Lucca	30.528	7,9
Massa-Carrara	16.908	8,7
Pisa	31.496	7,5
Pistoia	19.951	6,8
Prato	12.679	4,9
Siena	17.710	6,6
Toscana	249.197	6,7
Italia	4.409.660	7,3

Fonte: a numerosità dei beneficiari di pensioni per le persone con disabilità è la banca dati "Disabilità in cifre"

Flujos de prestaciones gestionadas por AIAS en 2022

SECTOR	TIPOLOGÍA DE SERVICIOS	ZONA	N. SITTINGS	
ÁREA MENOR	MENORES COMPLEJOS	CARRARA	4.080	
		MASA	5.412	
		LUNIGIANA	24	
	AMBULATORIO OTROS	CARRARA	108	
		MASA	173	
		DOMICILIARIOS	477	
		LUNIGIANA	54	10.328
ÁREA ADULTOS	ADULTO COMPLEJO	CARRARA	303	
		MASA	387	
		LUNIGIANA	20	
	AMBULATORIO OTROS	CARRARA	1.805	

		MASA	1.735	
		LUNIGIANA	94	
	DOMICILIARIOS	CARRARA	1.725	
		MASA	1.130	
		LUNIGIANA	753	7.952
OTRAS ZONAS DEL DISTRITO		ASL T.N.O	582	582
SEMIRESIDENCIAL	ADULTOS	CARRARA	2.458	
		MASA	2.625	5.083
Nº TOTAL DE SERVICIOS			23.945	

Mad for Europe - Madrid

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON CAPACIDAD DE TRABAJO REDUCIDA EN EL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

En España, el IMSERSO (Instituto de Mayores y Servicios Sociales) es la institución nacional que se ocupa de las personas con capacidad laboral reducida y proporciona todos los datos e información.

Organigrama



Número total de personas en el grupo objetivo (ESPAÑA):

En España hay 1.335.100 personas con capacidad laboral reducida (trabajadores de entre 16 y 64 años). Estas cifras representan el 4,4% de la población española en edad de trabajar. (Ref. IMSERSO)

Total personas en edad laboral: 30.311.400



Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2014.

Número total de personas pertenecientes al grupo objetivo (COMUNIDAD DE MADRID):



COMUNIDAD DE MADRID												
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EDAD LABORAL SEGÚN TIPOLOGÍA, GRUPOS DE EDAD Y GÉNERO (DE 16 A 64 AÑOS)												
	De 16 a 24 años			De 25 a 44 años			De 45 a 64 años			HOMBRES	MUJERES	TOTAL
	H	M	Subtotal	H	M	Subtotal	H	M	Subtotal			
DISCAPACIDAD FÍSICA	2.056	1.627	3.683	11.926	10.567	22.493	37.947	32.901	70.848	51.929	45.095	97.024
OSTEOARTICULAR	435	383	818	4.111	3.773	7.884	14.018	14.497	28.515	18.564	18.653	37.217
ENFERMEDADES CRÓNICAS	441	369	810	2.944	2.806	5.750	14.346	9.984	24.330	17.731	13.159	30.890
NEUROMUSCULAR	825	606	1.431	3.768	3.061	6.829	7.339	6.451	13.790	11.932	10.118	22.050
EXPRESIVA	62	40	102	183	103	286	461	218	679	706	361	1.067
MIXTA	96	107	203	333	328	661	823	866	1.689	1.252	1.301	2.553
OTRAS	197	122	319	587	496	1.083	960	885	1.845	1.744	1.503	3.247
DISCAPACIDAD PSÍQUICA	4.313	2.689	7.002	12.283	8.568	20.851	12.599	13.107	25.706	29.195	24.364	53.559
INTELLECTUAL	3.420	2.208	5.628	6.042	4.328	10.370	3.503	2.820	6.323	12.965	9.356	22.321
ENFERMEDAD MENTAL	893	481	1.374	6.241	4.240	10.481	9.096	10.287	19.383	16.230	15.008	31.238
DISCAPACIDAD SENSORIAL	698	541	1.239	3.414	3.139	6.553	8.188	8.451	16.639	12.300	12.131	24.431
AUDITIVA	368	266	634	1.552	1.519	3.071	3.814	4.127	7.941	5.734	5.912	11.646
VISUAL	330	275	605	1.862	1.620	3.482	4.374	4.324	8.698	6.566	6.219	12.785
TOTAL	7.067	4.857	11.924	27.623	22.274	49.897	58.734	54.459	113.193	93.424	81.590	175.014

Fuente: Base de Datos del Reconocimiento del Grado de Discapacidad a 31 diciembre del 2015
Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid

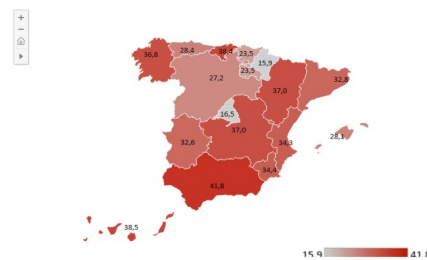
Datos sobre empleo/desempleo de personas con capacidad laboral reducida:

2) La tasa de desempleo (en la región/país) del grupo destinatario en nuestra región.

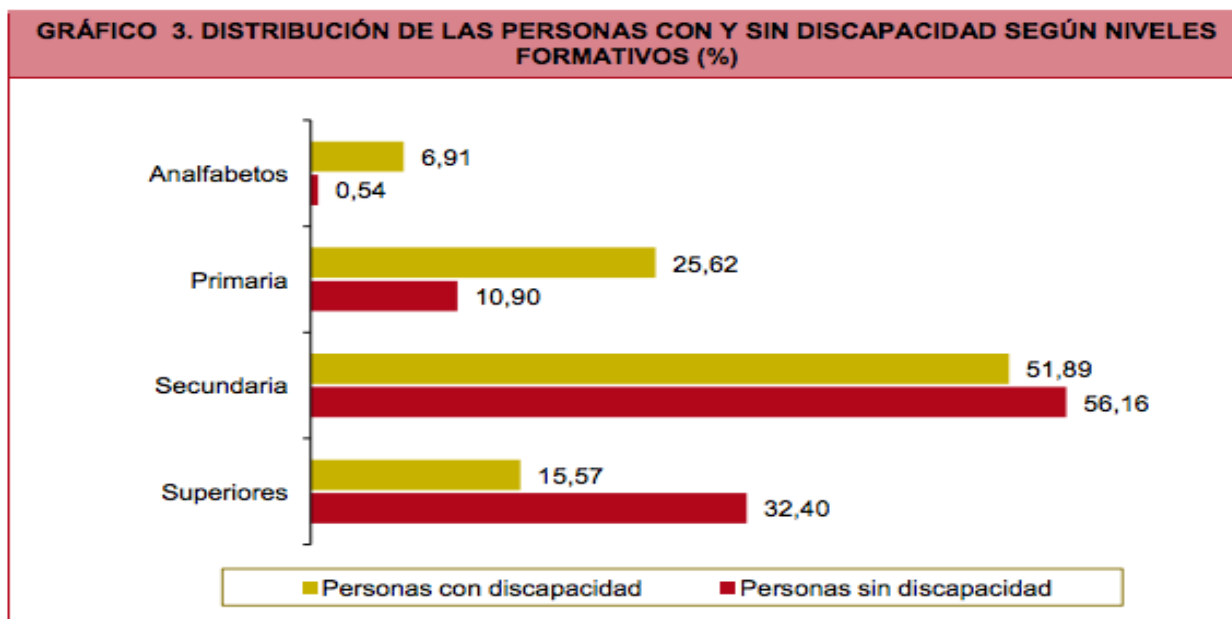
PERFILES DEL GRUPO TARGET EN ESPAÑA:

GÉNERO

Tasa de paro de la población con discapacidad, por comunidades autónomas. 2014

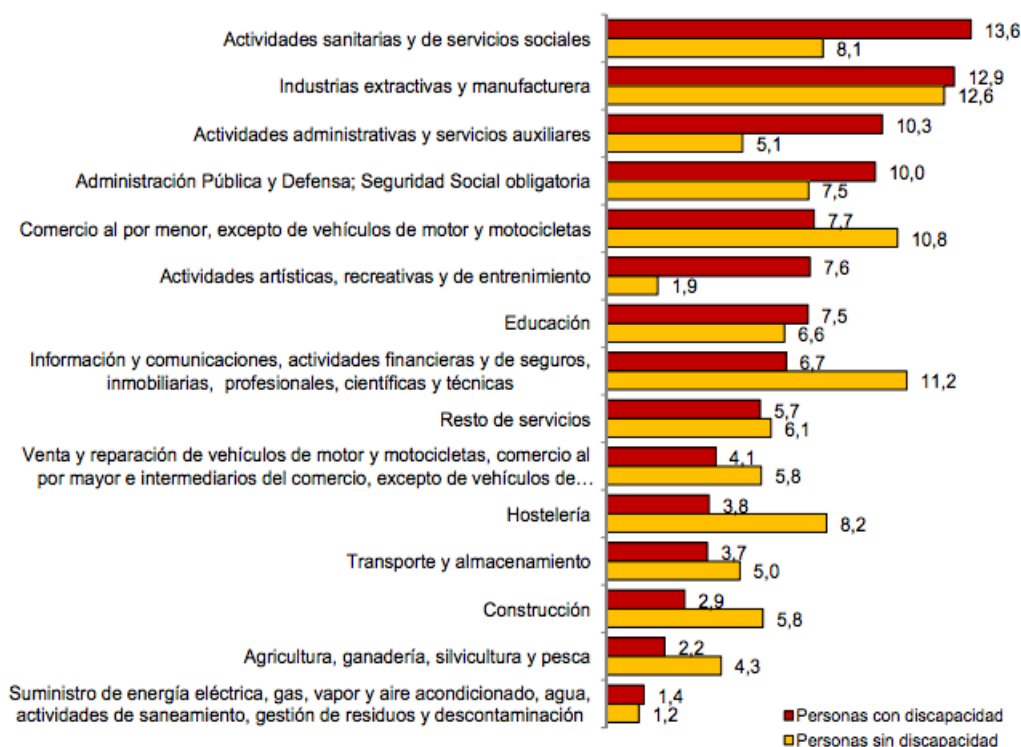


PERFILES DE LOS GRUPOS DESTINATARIOS EN ESPAÑA: NIVEL DE EDUCACIÓN

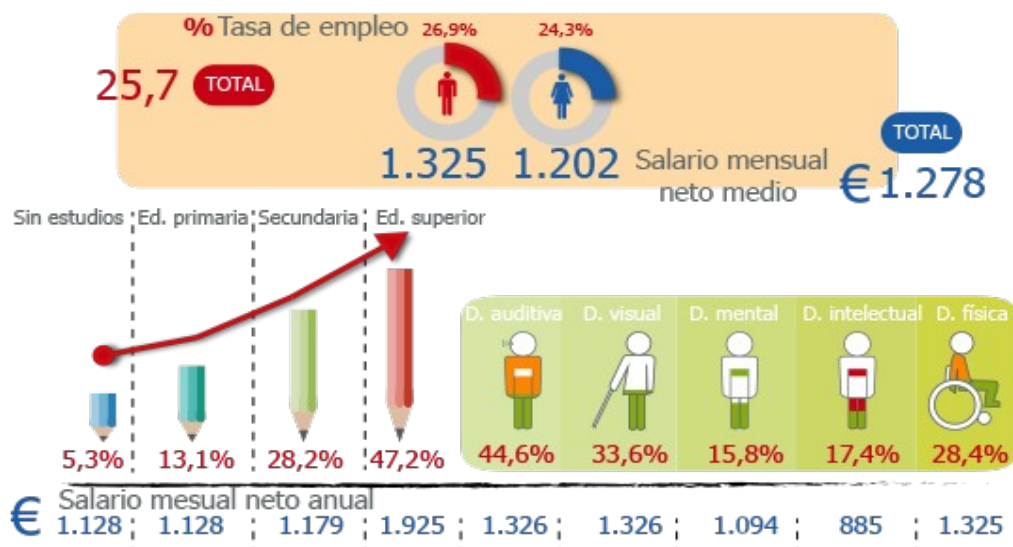


PERFILES DE LOS GRUPOS DESTINATARIOS EN ESPAÑA: CUALIFICACIONES PROFESIONALES

Distribución de los ocupados (%) según ramas de actividad y discapacidad . Año 2014.



PERFILES DE LOS GRUPOS DESTINATARIOS EN ESPAÑA: SALARIO MEDIO



BARRERAS POTENCIALES PARA EL EMPLEO DE LOS GRUPOS OBJETIVO EN ESPAÑA:

Datos negativos para las personas con capacidad reducida para encontrar trabajo en España.

Hay varios factores que dificultan la inserción laboral:

- Nivel insuficiente del sistema educativo y de cualificación profesional adaptado a las bajas necesidades del sistema productivo.
- Falta de motivación e información por parte de las personas discapacitadas y sus familias, lo que conlleva dificultades para mejorar su cualificación profesional o encontrar un empleo.
- Actitud negativa de algunos empresarios que revela un prejuicio inicial contra las capacidades potenciales de las personas discapacitadas.
- Una accesibilidad insuficiente supone un grave obstáculo para su integración laboral
- Dificultades para solicitar subvenciones para crear una empresa propia

MAYORES BENEFICIOS PARA EL GRUPO OBJETIVO EN ESPAÑA:

Medidas de incentivo para el empleo de trabajadores con capacidad reducida

El Gobierno español lleva a cabo varias acciones y proyectos en este campo. Las iniciativas para promover la inclusión profesional de las personas con discapacidad visual incluyen campañas de información y sensibilización dirigidas a los contratantes y a los

trabajadores. El Gobierno español ofrece una serie de incentivos, planes y programas de financiación para promover el empleo de las personas con discapacidad tanto en el sector privado como en el público. La organización española ONCE también participa en planes de acción para el empleo de personas con discapacidad visual. La Ley de Integración Social de los Minusválidos de 1982 (Ley 13/1982), ampliada por la Ley de No Discriminación de 2003 (Ley 51/2003), la Ley de Igualdad de Oportunidades de 2007 (Ley 47/2007) y el Real Decreto de No Discriminación en la Función Pública (Decreto 366/2007) son las principales legislaciones relativas al empleo de los discapacitados en España. Tanto las empresas privadas como las oficinas públicas deben alcanzar un objetivo del 2% de empleo de personas discapacitadas, independientemente del volumen de sus puestos de trabajo.

PRESTACIONES/INDEMNIZACIONES PARA EL GRUPO OBJETIVO EN ESPAÑA:

Los empresarios que no empleen directamente a un 2% de trabajadores discapacitados disponen de las siguientes "opciones alternativas" para alcanzar el objetivo de empleo:

- Subcontratación de trabajadores autónomos discapacitados
- Subcontratación de trabajadores en el sector protegido
- Crear un llamado Enclave Laboral en el que los trabajadores protegidos se incorporen temporalmente a la empresa.

PRESTACIONES/ INDEMNIZACIONES PARA EL GRUPO OBJETIVO EN ESPAÑA :

Otra opción alternativa es el pago de una contribución mediante donación o patrocinio de servicios de organizaciones u organismos de financiación que se ocupen del empleo de personas discapacitadas o de la formación profesional. El importe debe representar al menos 1,5 veces el indicador público por trabajador y año por cada trabajador discapacitado empleado directamente.

Las empresas pueden solicitar una exención si pueden demostrar que están en condiciones de hacerlo:

- que no hay candidatos disponibles
- que la incorporación de los trabajadores disponibles superaría los recursos de la empresa

Recientemente se ha introducido un sistema de sanciones para reforzar la legislación vigente.

3.2 Acciones a favor de la inclusión de las personas con discapacidad.

Nuestros proyectos (Italia)



SERINDFORM participa desde hace muchos años en nuestro territorio en proyectos de inclusión, junto con una sólida asociación formada por ASL, organizaciones del tercer sector, cooperativas sociales y administraciones locales cuyo objetivo común es proporcionar apoyo en la búsqueda de empleo a los ciudadanos con discapacidad o necesidades de salud mental, identificando acciones de apoyo para lograr este objetivo y tendiendo un puente entre las competencias, las expectativas y el sistema productivo local.

La propuesta de un camino hacia el mundo laboral se formula dentro del "proyecto de vida" y está en consonancia con la historia personal y el potencial de crecimiento de la persona. La formación hacia la inserción laboral se mueve, por tanto, dentro de un itinerario individualizado coherente con las características del individuo y las necesidades del sistema productivo. Las fases finales de los proyectos en los que hemos sido socios activos han tenido como principal objetivo promover la inserción profesional de los participantes.

Concretamente, los proyectos finalizados y en curso persiguen los siguientes objetivos:

- Ofrecer a las personas con dificultades la posibilidad de participar en la vida social, garantizando intervenciones específicas y continuas dirigidas al trabajo, la vida relacional y la inclusión social;
- Promover la inclusión social de las personas más débiles con problemas mentales a través del trabajo, que constituye una importante "etapa de rehabilitación";
- Promover la cultura de integración de las personas desfavorecidas en el mundo laboral.
- Facilitar el vínculo entre los servicios que se ocupan de las dificultades, la formación, la orientación, el empleo y la colocación en el territorio;
- Garantizar un apoyo técnico adecuado a los participantes durante todo el curso (seguimiento y tutoría de las intervenciones por parte de personal especializado);
- Ofrecer oportunidades, con el objetivo de eliminar las desigualdades y crear reparto.
- Promover oportunidades de aprendizaje específicas y prácticas profesionales y/o de formación más complejas;
- Desarrollar y mejorar las capacidades residuales de los implicados;
- Activar los procesos de socialización en el trabajo;
- Acompañar y guiar a los participantes en los procesos de integración y reinserción social;
- Hacer que la gente asuma la responsabilidad y el respeto de las normas de convivencia y vida social

dentro de los grupos;

- Promover y proteger la inclusión de la persona discapacitada en todas las realidades sociales identificadas en el proyecto personalizado del participante.
- Apoyar a los participantes en sus elecciones profesionales y sociales, favoreciendo la inserción laboral progresiva cuando sea posible;
- Favorecer la adquisición de competencias socio-profesionales-educativas para el refuerzo de la autonomía con el fin de difundir la cultura de la integración laboral de las personas discapacitadas.

Las oficinas de empleo (CPI: centro per l'impiego) territoriales participaron en todos los proyectos, en el proceso de planificación a medida de los beneficiarios y en cualquier otra fase en la que se consideró pertinente su participación. El apoyo de la oficina de Empleo fue fundamental en varias fases del proyecto. En la fase de promoción de la iniciativa, contribuyó a dar a conocer las oportunidades del proyecto a todos los interesados potenciales, con especial atención a los inscritos en el servicio de empleo específico. En la fase de cierre del proyecto, proporcionó orientación/acompañamiento destinado a fomentar la empleabilidad de los participantes.

Enumeramos las experiencias de formación y/o educación/política laboral/otros proyectos realizados en los últimos tres años

- IN-LAV - FSE Región Toscana - Toma a cargo, evaluación, orientación, formación, colocación en aprendizaje y apoyo de 22 personas discapacitadas o vulnerables. Periodo de 2016 a 2018. Papel de socio. Localización: Lunigiana



- Lavoro in Corso - Regione Toscana FSE- Presa in carico, valutazione, orientamento, formazione, inserimento in tirocinio e supporto 84 disabili o vulnerabili. Periodo de 2016 a 2018. Papel del socio. Lugar: Costa Apuana

- Lunipergialtri - Región Toscana FSE - Hacerse cargo, evaluación, orientación, formación, colocación en el aprendizaje y el apoyo 20 sujetos desfavorecidos Papel de socio. Localización: Lunigiana. De 2018 a 2020

- Erasmus + Ka2 - Asociación estratégica "Apoyo a la juventud para una Europa más fuerte, unidos contra la violencia de género" - Número de convenio: 2017-3-ES02-KA205-010298 - Jefe de fila Mad for Europe

- Apuane Inclusive Regione Toscana FSE - Hacerse cargo, evaluación, orientación, formación, colocación y apoyo de 55 sujetos desfavorecidos Rol de socio Lugar: Costa Apuana - De 2018 a 2020

- LUNI VERSO - FSE Región Toscana - Toma a cargo, evaluación, orientación, formación, colocación en aprendizaje y apoyo de 20 personas discapacitadas o vulnerables. Periodo de 2021 a 2022. Papel del socio. Localización: Lunigiana

- Work in Progress 2 - FSE Región Toscana- Hacerse cargo, evaluación, orientación, formación, colocación y apoyo 46 personas discapacitadas o vulnerables. Periodo de 2021 - a 2022 Papel del socio. Lugar: Costa Apuana



- De 2020 a 2022, 28 cursos de una hora para jóvenes ninis activados y completados

- 2021 a 2022 Talleres educativos c/o AIAS Onlus. Taller de horticultura - Taller de fotografía. Los beneficiarios son personas con discapacidad que participan en el proyecto "DOPO DI NOI".



AIAS ONLUS

Planificación social y sanitaria

El sector de Planificación se ocupa de diseñar nuevos servicios a partir del análisis de las necesidades expresadas por el territorio, las familias y los usuarios. Creado dentro del Área Social, su objetivo es ampliar la oferta así como integrarse con el Área de Salud para crear oportunidades y proyectos para la persona en su conjunto.

AIAS ha adquirido experiencia desde 2012 en la gestión de pisos utilizados para los proyectos "Dopo di Noi" Ley nº112 de 22 de junio de 2016 - Disposiciones sobre asistencia a favor de personas con discapacidades graves (Ley 104/1992 art. 3 párrafo 3) sin apoyo familiar, es decir, cuidado progresivo de la persona afectada en vida de los padres. Esta legislación fue acompañada por una serie de reglamentaciones nacionales, internacionales y comunitarias, y en particular los artículos 2,3,30,32,38 de la Constitución, los artículos 24 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y los artículos 3 y 19 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. El objetivo de la nueva disciplina es favorecer el bienestar físico y psicológico, la plena inclusión social y la autonomía de los sujetos, gracias también al proceso de desinstitucionalización y al apoyo de la domiciliación en hogares o grupos de pisos. El proyecto prevé itinerarios individualizados

que van desde las actividades diurnas destinadas a la adquisición de habilidades hasta la posibilidad de periodos cortos en pisos o, en cualquier caso, fuera del contexto familiar, pasando por periodos más largos de vida independiente en viviendas tuteladas (cohousing) con proyecciones de apoyo de personal que tienden a reducirse al mínimo posible. Concretamente, AIAS opera en

Distrito de Apuane:

desde 2017 hasta la actualidad para el proyecto "Luoghi Comuni" financiado con fondos nacionales y regionales, realizado en un piso propiedad de AIAS, una estructura residencial de baja intensidad asistencial Ley Regional 41/05 art. 22 párrafo 1 letra B. La estructura cumple los requisitos de vivienda prescritos por la normativa vigente y se ajusta a las características estructurales.

SDS - Sociedad Lunigiana de Salud:

Yo también puedo..." proyecto

Proyecto financiado con recursos del Fondo per il Dopo di Noi 2019 (DGR 623/2020): el programa de ejecución de sus acciones está aprobado por el Decreto nº 37 de 29 de marzo de 2021. El proyecto dará continuidad al camino emprendido en 2016-2017 en la misma zona y en asociación AIAS-ANFFAS.

Proyecto PNRR financiado por la UE - Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia. Misión 5 Inclusión y cohesión. 1.2. Vías de autonomía para las personas con discapacidad.

La SDS Lunigiana es un consorcio público establecido entre los 14 municipios de la zona de Lunigiana y la Azienda Usl Toscana Nord Ovest, que gestiona los servicios socioasistenciales y sociosanitarios. La co-planificación se inició mediante un anuncio público destinado a identificar sujetos del tercer sector dispuestos a gestionar actividades e intervenciones en asociación.

Aias participó en el codiseño con los socios ANFFAS y Pegaso Network, con los que SDS ya ha desarrollado colaboraciones en curso sobre experimentos para la vida independiente, para los proyectos Dopo di Noi, FSE "Servicios de apoyo al empleo para personas discapacitadas y vulnerables".

El objetivo general del proyecto es crear vías que eviten la institucionalización de la persona discapacitada, mejorando los niveles de autonomía mediante la independencia de la vivienda y las oportunidades de acceso al empleo.

Los objetivos específicos son: reforzar la UVMD mediante la integración de profesionales del sector social privado y el uso de herramientas informáticas modernas; encontrar dos viviendas adecuadas y adaptar el espacio, introducir la domótica y la teleasistencia; iniciar el curso de formación para la teleformación.

Dada la franja de edad a la que se dirige el proyecto, se presta especial atención a la conexión con el mundo laboral y los organismos de formación; por este motivo, hay

proyectos activos en la zona de Distretto Apuane y SDS Lunigiana en el marco del POR FSE 2014-2020 "servicios de apoyo al empleo para personas discapacitadas y vulnerables".

El acompañamiento de un itinerario hacia el mundo laboral se formula dentro del "proyecto de vida" y está en consonancia con la historia personal y el potencial de crecimiento de la persona. La inserción laboral se mueve, por tanto, dentro de un itinerario individualizado coherente con las características del individuo y con las necesidades del sistema productivo; el centro de empleo interviene en este sentido. La finalidad de los siguientes proyectos: la promoción del aprendizaje dirigido y la eventual inserción profesional y/o formativa; el desarrollo y la potenciación de las capacidades residuales de los sujetos; el acompañamiento y la orientación en los procesos de integración y reinserción social.

Proyecto de "terapia ocupacional" con valor habilitador

El proyecto, financiado por la Fondazione Cassa di Risparmio di Carrara, tiene una duración de un año, de octubre de 2022 a octubre de 2023, y surge de la necesidad de dar respuestas en el ámbito sociosanitario, útiles para el desarrollo sostenible de los servicios de la zona en el sector de la discapacidad. Las/los jóvenes discapacitados, desde que abandonan la escuela hasta la edad adulta, suelen presentar dificultades en relación con la participación social y la vida comunitaria. La escuela, en la actualidad, parece ser la única oportunidad en el territorio para fomentar la vida comunitaria más allá de la unidad familiar. Por lo tanto, ante las numerosas peticiones de los ciudadanos discapacitados y/o de sus familias, es necesario reformular las necesidades y exigencias de los niños ofreciéndoles verdaderas oportunidades de crecimiento. En otras palabras, es necesario activar actividades ocupacionales dirigidas a mejorar la calidad de vida de los usuarios mediante la elaboración y puesta en práctica de itinerarios personalizados con el objetivo de mejorar el potencial de las/los jóvenes discapacitados y fomentar su autonomía; mejorar las habilidades relacionales y de socialización, creando las condiciones para alcanzar o mantener el bienestar psicofísico. Las actividades ocupacionales se integran con el uso de la Comunicación Aumentativa Alternativa, una modalidad alternativa a la comunicación verbal.

De 2006 a 2012 AIAS en colaboración con UPMAT la Universidad Popular de Música arteterapia del método de la Globalidad Stefania Guerralisi y con AUSL activó escuelas de verano destinadas a la formación de personal sanitario y educativo en la disciplina de la Globalidad de los Lenguajes mediante la realización de cursos taller y ateliers de arte dirigidos a jóvenes y adultos con discapacidad que asisten a los centros ANFFASS, Comasca y AIAS.

De enero a junio de 2007, se activó un proyecto de taller en el instituto Palma de Massa para la integración interdisciplinar de una niña discapacitada y los alumnos de la escuela titulado Ulises el caminante de los cuatro elementos.

En el año 2008 AIAS colaboró en la elaboración y puesta en marcha de un proyecto puente para un niño con discapacidad que se enfrentaba a la difícil transición entre preescolar y primaria en la Escuela Integral Finelli titulado Yo también juego. El taller se dedicó al papel del juego inclusivo en el aprendizaje y el conocimiento mutuo.

En 2015, se crearon talleres en la escuela infantil de Montignoso, colaborando activamente con los municipios para la formación del personal y para la inclusión de niños con molestias, dificultades y discapacidades.

Desde el año 2016 hasta el año 2018 AIAS con personal experto promovió acciones de formación in situ dirigidas a las maestras de guardería del Municipio de Carrara mediante la realización de cursos de psico-sensorio-motricidad dirigidos a niños con discapacidad certificada y no certificada.

En el año 2018 AIAS colaboró con el Liceo Artístico Artemisia Gentileschi de Carrara poniendo en marcha talleres con materiales plásticos dentro del instituto destinados a sensibilizar sobre la cuestión de la inclusión social de las/los jóvenes con discapacidad mediante la promoción de acciones y actividades artísticas creativas, implicando también a las/los que asisten al centro AIAS.

En 2019 se puso en marcha en la zona de Carrara "Pintar a cuatro manos", una representación artística dirigida a la ciudadanía dedicada al tema de la discapacidad.

IIS E. BARSANTI

El IIS es una escuela inclusiva, que acoge a alumnos con BES en todas las clases, y hay muchas actividades destinadas a fomentar su inclusión en el grupo de clase, tanto con intervenciones específicas como con proyectos dirigidos a toda la clase. Todos los proyectos del área de Inclusión y Bienestar, que tienen como objetivo la mejora de la autonomía personal o la enseñanza correctiva, así como el desarrollo de habilidades relacionales blandas, van en esta dirección.

A continuación se presentan sólo algunos ejemplos de los proyectos realizados o en curso en el IIS Barsanti para alumnos con discapacidad y sus clases en las 3 sedes diferentes, teniendo en cuenta que las acciones encaminadas a su inclusión son tantas y tan variadas que resulta imposible mencionarlas todas.

Proyectos financiados con fondos del Plan Zonal de Educación (PEZ):

Sede de Barsanti, "Como Van Gogh": El proyecto, diseñado para las primeras clases, consiste en reflexionar sobre las emociones propias y las de quienes le rodean y la posibilidad de expresarlas a través del color, partiendo del análisis de las principales obras de Van Gogh.

Los objetivos del proyecto son: conocer las líneas generales de la vida y el arte de Vincent van Gogh, su enfoque personal del arte y su uso expresivo del color; reflexionar sobre la gran variedad de emociones que puede expresar la pintura; mejorar la relación con el

grupo de compañeros a través del trabajo en talleres compartidos y utilizar el arte como medio de comunicación.



"En las fotos los alumnos de las primeras clases (sitio Barsanti) trabajando en sus aulas y visitando el Museo Guadagnucci de Massa".

Sede de Salvetti y Einaudi-Fiorillo, proyecto 'Wing Chun': curso de artes marciales para las primeras clases, con el objetivo de ayudar a los alumnos a gestionar sus emociones de forma positiva y mejorar el autoconocimiento.

Proyecto "Estudio guiado": preparación didáctica, psicológica y expositiva para el Examen de Estado para los alumnos de BES de la clase V, incluidos los alumnos con L.104.

Proyecto "Creiamo": un curso destinado a desarrollar las habilidades motrices, la coordinación ojo-mano, la comunicación de emociones con lenguaje no verbal, la adquisición de conciencia de las propias capacidades y la mejora de la autonomía operativa, para alumnos con L.104/92.

Los objetivos del proyecto son: conocer las líneas generales de la vida y el arte de Vincent van Gogh, su enfoque personal del arte y su uso expresivo del color; reflexionar sobre la gran variedad de emociones que puede expresar la pintura; mejorar la relación con el grupo de compañeros a través del trabajo en talleres compartidos y utilizar el arte como medio de comunicación.



Proyecto "Invernadero": destinado a prevenir el malestar escolar, aprender a respetar el entorno en el que vivimos y desarrollar una conciencia ecológica y, por último, adquirir autonomía con respecto al trabajo realizado.

"Foto del invernadero Einaudi-Fiorillo"



Proyecto "Las ciudades de arte, museos al aire libre", local Salvetti con el objetivo de analizar, valorizar y promover algunas ciudades de arte de la zona, proponer y preparar itinerarios turísticos en inglés y francés, producir trabajos digitales y textos en lengua extranjera relacionados con el sector turístico. El objetivo es desarrollar la capacidad de realizar investigaciones bibliográficas, utilizar plataformas tecnológicas, trabajar en grupo y preparar presentaciones para las pruebas del examen de Estado. Einaudi y Salvetti locales "Ciceroni per un giorno" (Guías turísticos por un día) proyecto destinado a proporcionar la formación preparatoria necesaria para actuar como guías turísticos en visitas guiadas para todos los estudiantes.

" En la foto, los alumnos del IIS en Carrara para el proyecto "Ciceroni per un giorno"



En el marco del proyecto "Carrara Si - Cura" y "Carrara como ciudad creativa de la UNESCO", las clases del instituto Einaudi Fiorillo (Moda y Turismo) participan con sus trabajos del curso de moda (manualidades en costura, bordado y decoración) y con el proyecto titulado "la moda como autoexpresión", que se exponen en el fondo escolar situado en el centro de la ciudad. Con ello se pretende desarrollar el espíritu emprendedor, la aplicación de los conocimientos adquiridos en el entorno laboral e incluir a los alumnos con discapacidades.

'Foto del fondo escolar en Via Santa Maria in Carrara'

Otra oportunidad para implementar en la "escuela-comunidad" itinerarios educativos de inclusión concreta para alumnos con discapacidad que requieren itinerarios individualizados, son los <<Impulsos de competencias transversales y orientación>> (PCTO). El proyecto PCTO se dirige a los alumnos de tercero, cuarto y quinto de todas las direcciones y, en coherencia con la Ley 145/2018, se prevé un total de 210 horas en los institutos profesionales y al menos 150 en los institutos técnicos.

Las principales formas de aplicación de los itinerarios son los periodos de prácticas curriculares que tienen lugar en períodos fijos en organismos públicos, asociaciones comerciales, empresas del tercer sector, despachos profesionales o empresas de servicios como las grandes cadenas de distribución.

A lo largo de los años, las experiencias de prácticas de los alumnos con L.104 han sido diversas y muy formativas. No es posible enumerarlas todas, pero citamos algunos ejemplos en apoyo de su importancia:

La rama "Salveti" de la dirección de salud y servicios sociales organiza el P.C.T.O. para las clases del tercer, cuarto y quinto año en instalaciones públicas y privadas: en las clases de tercero, los alumnos realizan las actividades en jardines de infancia y

guarderías de nuestra zona. Las clases de cuarto y quinto, por su parte, acuden a centros de atención a personas mayores y los alumnos que participan en el itinerario O.S.S. a centros hospitalarios.

Este año, cinco alumnos de tercero de L. 104 participaron en el proyecto en los jardines de infancia y tuvieron una experiencia absolutamente favorable y positiva en su crecimiento. Una alumna de cuarto curso asistió a una O.S.R., manifestando gran satisfacción y entusiasmo, mientras que otra alumna fue colocada en una oficina de la asociación para realizar tareas sencillas de secretaría. Las dos alumnas de quinto curso, por su parte, continúan el curso de O.S.S. con buenos resultados.



Magazziniere al supermercato

En la sede de Einaudi- Fiorillo, cabe destacar -entre otras- las experiencias de PCTO en un supermercado local y en un bar, una como mozo de almacén y la otra como camarero. En ambas experiencias para las/los jóvenes discapacitados, tras obtener el certificado de asistencia, surgió la posibilidad de continuar la relación laboral con una beca de trabajo del municipio de residencia.

"En la foto, un alumno de la escuela Einaudi-Fiorillo de PCTO en el supermercado Carrefour Express de Marina di Carrara".

No hay que olvidar las experiencias de educación al aire libre para todos los/las alumnas de IIS BARSANTI, que tiene como efectos por un lado, un importante elemento de



"En la foto, los alumnos del curso de turismo (campus Einaudi) en educación al aire libre en Monterosso (Parque Natural de las 5 Tierras)".

innovación educativa para el IIS (curso de turismo) y, por otro, una posibilidad concreta de inclusión para los alumnos con L.104.

FREE PICASSO APS

El compromiso de los Consejos de Discapacidad para la promoción de la inclusión

El nacimiento de los Consejos para Personas con Discapacidad. El trabajo de los Consejos para las Personas con Discapacidad, activos en Carrara, Massa y a nivel provincial, es particularmente interesante e intenso.

Primero en el Municipio de Carrara, luego en la Provincia de Massa Carrara, y finalmente en el Municipio de Massa, se constituyeron las Consultas, Comités formados por Padres, Asociaciones y Referentes Institucionales, así como Asociaciones Gremiales y Profesionales, para poner de manifiesto a 360° los problemas relacionados con la Minusvalía y buscar soluciones. Nuestra APS FREE P.I.C.A.S.S.o. participó y participa de todo corazón en estos organismos.

Sobre las actividades recreativas/creativas: El Cine y el Teatro como Herramientas de Integración e Inclusión y... ..la experiencia de DIVERSO DA CHI? por el Consejo de Personas con Discapacidad del Municipio de Carrara. Con la colaboración de Cinema Baluardo y Nuovo Cinema Garibaldi de noviembre de 2019 al 2 de abril de 2020. Apoyar la plena inclusión de las personas con discapacidad física e intelectual en todos los ámbitos de la vida cotidiana. Desterrar todas las formas de discriminación y violencia.



¿DIFERENTE DE QUIÉN? Un festival de cine para

hablar al corazón del espectador a través de una herramienta universal: EL CINE.

Las películas seleccionadas son buenos ejemplos en el mundo de la discapacidad. La idea de un festival de cine sobre el tema de la discapacidad, la inclusión, la ruptura de las barreras culturales encuentra líneas comunes con los sectores de lo social, la cultura y la educación/formación.

El Proyecto OLTR3: Compañía de Danza Integrada, fundado por Alex Bordigoni y Elena Giarratana, está formado por 15 sujetos con discapacidad motriz, intelectual y sensorial. Llegan al proyecto tras un curso recreativo totalmente gratuito de musicoterapia y danzaterapia. ¡La Compañía OLTR3 combina la danza teatro y la música en un Proyecto de Integración e Inclusión Social!

El Consejo para las Personas con Discapacidad del Ayuntamiento de Carrara y el Consejo H de Carrara proponen OLTR3 a nivel provincial en el programa del espectáculo de Navidad

9 de diciembre de 2022 en el Teatro Guglielmi de Massa

17 de diciembre de 2022 en el Teatro della Rosa de Pontremoli



3.3 Acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad. Nuestros proyectos (España)



En España, el IMSERSO (Instituto de Mayores y Servicios Sociales) es la institución nacional que se ocupa de las personas con capacidad laboral reducida y proporciona todos los datos e información.

En España hay 1.335.100 personas con capacidad laboral reducida (trabajadores de entre 16 y 64 años). Estas cifras representan el 4,4% de la población española en edad de trabajar. (Ref. IMSERSO)

MAD for Europe se fundó con unos objetivos muy claros que convergen en tres temas principales:

Educación, formación de jóvenes;

Promoción de la tecnología, la cultura y las artes;

cooperación social y voluntariado.

Nuestra misión es contribuir a la mejora y la inclusión social de todos proporcionando experiencias educativas que formen parte integrante de un proceso de aprendizaje permanente sobre cuestiones de desarrollo, formación profesional y desarrollo social, con especial atención a la difícil situación de los más jóvenes, las mujeres y los grupos más vulnerables.

Estas experiencias fomentan la movilidad de las/los jóvenes y proporcionan acceso a nuevos conocimientos y competencias, pero también al aprendizaje de nuevas lenguas, enriqueciendo el desarrollo personal y la participación activa, así como el espíritu emprendedor de quienes participan en nuestros programas.

Mediante la organización de diversas actividades culturales y sociales, perseguimos la integración en la sociedad de las personas más desfavorecidas; por ello, organizamos visitas guiadas, visitas culturales, enogastronómicas, excursiones, info-desks, seminarios y cursos de idiomas para desempleados.

MAD for Europe recibe a muchos participantes con discapacidad procedentes de diferentes países de la UE. Siempre les proporcionamos un programa adaptado a sus capacidades específicas.



Las experiencias han sido siempre muy positivas.

En concreto, hemos puesto en marcha un proyecto similar para ayudar a las personas con movilidad reducida a acceder más fácilmente al mundo laboral KA2 NUEVAS CUALIFICACIONES NUEVOS EMPLEOS.

personas con discapacidad a través de recursos territoriales - Fase 1 Identificación de profesionales, habilidades blandas y laboratorios de aprendizaje - 2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

El objetivo general del proyecto era buscar, en el marco de la cooperación europea, soluciones adecuadas para mejorar la integración social y laboral de las personas con capacidad laboral reducida.

La base de la asociación la proporcionó el hecho de que en los países de las organizaciones asociadas el bajo nivel de empleo y de acceso a la formación de las personas con capacidad laboral reducida es un problema constante, pero al mismo tiempo cada socio aplica buenas prácticas para abordar el problema, que pueden adaptarse en los países asociados, de modo que el aprendizaje mutuo ayuda a alcanzar los objetivos del proyecto.

The brochure cover features the Erasmus+ logo and the 'NEW SKILLS FOR NEW JOBS' logo at the top. The main title 'New Skills - New Jobs' is prominently displayed in a dark blue banner. Below the title, the subtitle reads 'Helping people with reduced working capacity to get back to the world of work'. A central image shows a person in a wheelchair sitting on a wooden pier, looking out at a sunset over a body of water. A white callout box on the right side of the image says 'Brochure of Best Practices'. At the bottom, a horizontal bar lists the participating countries: Cyprus, Czech Republic, Hungary, Estonia, and Spain. Below this bar are the logos of the project partners: ERDF CULTURA, GLAFKA, BÉKÉS MEGYEI KORMÁNYHIVATAL, ETÖK (ESETI TÖRZSISMÁLTÓ KÖZKÖZSÉGI SZOLGÁLTATÁSOK), and MAD - Europe.

4. Metodología de investigación adoptada

4.1 Investigación documental e instrumentos de encuesta adoptados en Italia

Cada socio realizó una investigación documental basada en su propia experiencia y en función de su campo de actividad. Las principales herramientas y encuestas investigadas se referían a informes y análisis de datos publicados por los principales organismos de investigación públicos y privados en el estudio de las profesiones.

Dentro de la carpeta de la unidad compartida, se creó una subcarpeta de la actividad 1 dedicada a subir y compartir documentos. Cada socio subió archivos pdf relacionados con la investigación, artículos de prensa, diagramas, publicaciones, etc. Este sistema permitió mantener actualizado a todo el grupo de trabajo en todo momento.

La investigación se estructuró en:

5 fases: teoría, hipótesis, recogida de datos, análisis de datos, resultados

5 procesos: deducción, operacionalización (conceptos, herramientas), organización de datos, interpretación, inducción.

Además, los datos se recogieron de la siguiente manera:

Datos cuantitativos:

Son datos que se pueden medir. Se han asociado a cifras y unidades de medida. El estudio cuantitativo permitió comprobar hipótesis, medir comportamientos y verificar el impacto de una medida en cifras.

Los datos cuantitativos se basaron en preguntas definidas y se recogieron mediante estadísticas, cuestionarios cerrados sobre una amplia muestra.

Datos cualitativos:

Se trata de datos individuales, no mensurables en cifras. Son datos que han permitido establecer hipótesis, encapsular la imagen que transmite una actividad realizada, buscar nuevas ideas, ensayar un programa o una actividad. Los datos cualitativos son menos densos que los cuantitativos y se recopilan sobre una pequeña muestra específica. Para este tipo de evaluación se utilizaron instrumentos como encuestas con preguntas abiertas, observación directa, entrevistas, grupos de discusión. Los resultados se analizaron por separado

Análisis

Tras recoger los datos, se procesaron, describieron e interpretaron. Un proyecto no termina con la recogida de datos. El procesamiento (descripción e interpretación) de los datos es muy importante. El volumen y la profundidad del análisis vienen determinados por el tipo de proyecto y su envergadura real.

4.2 Investigación documental e instrumentos de encuesta adoptados en España.

MAD for Europe, con una larga experiencia en proyectos europeos y nacionales, realizó búsquedas de documentos de acuerdo con su campo de actividad.

Al estar en contacto con numerosas organizaciones, organismos públicos e instituciones que trabajan en el campo de la discapacidad (especialmente la Fundación Juan XXIII) y haber realizado ya un proyecto de investigación sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad (ref. KA2 NEWSKILLSNEWJOBS), el material disponible para la investigación ya estaba avanzado.

Las principales herramientas y encuestas investigadas por MAD for Europe se refieren a los informes y análisis de datos publicados por el IMSERSO, Instituto de Mayores y Servicios Sociales, es decir, la institución nacional que se ocupa de las personas con discapacidad o con capacidad laboral reducida y que proporciona todos los datos y la información.

A nivel CUANTITATIVO

Los datos cuantitativos se basaron en preguntas definidas y se recogieron mediante estadísticas, cuestionarios cerrados sobre una amplia muestra.

A nivel CUALITATIVO:

Los métodos de investigación utilizados fueron la investigación etnográfica, el análisis de contenidos, la investigación de casos prácticos y los grupos de discusión dentro de la organización y con expertos. Todos ellos diseñados para ayudar a revelar el comportamiento y la percepción de un público objetivo con respecto a un tema concreto.

5. Herramientas de investigación adoptadas

5.1 Herramientas informáticas creadas y utilizadas para la investigación

La actividad de investigación tuvo varias fases dentro de la misma, que produjeron documentos, esquemas, informes, cuestionarios, todos los cuales dieron los resultados deseados.

La elección y el reparto de tareas para esta actividad se acordaron en las reuniones del grupo de trabajo de la Actividad 1. El grupo de trabajo se reunió y debatió para valorar, en función de la experiencia y las competencias profesionales de cada socio, qué caminos seguir para alcanzar el objetivo. Se analizaron conjuntamente la experiencia previa de cada socio en el análisis de contextos, las redes de relaciones, la experiencia en el mundo de la discapacidad y la inclusión, especialmente en actividades de prácticas, y por último, pero no menos importante, las competencias informáticas para la realización de cuestionarios en línea ad hoc.

Se creó una carpeta de Google Drive que se compartió con todos los socios para compartir los materiales previstos. La carpeta se denominó "SOS Erasmus + Ka2" y en ella se subieron los resúmenes de las fases del proyecto, el cronograma de las propias fases, el plan de recursos subdividido por fase de actividad y socio, y las actas de las reuniones para tener a mano y actualizado el estado del proyecto.

A continuación, se creó una carpeta denominada "Actividad 1- Identificación de la profesionalidad, habilidades blandas y talleres". Dentro, se crearon otras carpetas, una para cada socio, de modo que todos compartieran documentos, investigaciones, datos, análisis relacionados con la investigación que se iba a procesar.

El objetivo es crear este sistema para cada fase del proyecto.

En un primer momento, se creó un cronograma de las actividades individuales con las actividades a desarrollar en esta fase y el calendario para su realización.

CRONOGRAMA		
	ACTIVIDAD 1 - Identificación de profesionales, habilidades blandas y laboratorios de aprendizaje)	FECHAS
1	ELABORACIÓN DE HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN Y OPERATIVAS PARA IDENTIFICAR 20 PROFESIONES Y 10 COMPETENCIAS BLANDAS	01/03/2023
2	RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN - IMPLEMENTACIÓN DE HABILIDADES BLANDAS Y MANOS A LA OBRA (identificación de al menos 35 áreas)	01/03/2023
3	CREACIÓN DEL CUESTIONARIO QUE SE ADMINISTRARÁ A LAS EMPRESAS	03/03/2023
4	ANÁLISIS DE LOS CUESTIONARIOS ADMINISTRADOS	17/03/2023
5	ELABORACIÓN DE UN ACUERDO DE APRENDIZAJE A FIRMAR POR LAS EMPRESAS	22/03/2023
6	ENCUENTRO MADRID	Del 27 al 31 de marzo
7	DEVOLUCIÓN DEL PRODUCTO FINAL (INFORME FINAL + ANÁLISIS DE DATOS) - TRADUCCIÓN DEL PRODUCTO	20/04/2023

Cada socio llevó a cabo una investigación documental basada en su propia experiencia y ámbito de actividad. Las principales herramientas y encuestas investigadas se referían a informes y análisis de datos de las principales instituciones públicas y privadas de investigación y estudio de las profesiones, tal y como se informa en la sección anterior.

Además de la investigación llevada a cabo por cada socio, creamos una serie de herramientas útiles para analizar y procesar datos sobre los objetivos resumidos que debían alcanzarse en esta primera fase del proyecto, que eran:

- Identificación de 20 profesiones, significativas en cuanto al número de inserciones laborales previstas e
- Identificación de 10 competencias blandas, transversales a las profesiones y estratégicas para la empleabilidad.
- Definir las características de los laboratorios de aprendizaje adecuados

En primer lugar, cada socio realizó un análisis interno sobre las redes de relaciones en nuestro territorio, evaluando las posibles empresas/asociaciones pertinentes y adecuadas a los objetivos del proyecto. El objetivo principal de la construcción del fichero es mapear

las empresas de nuestro territorio, Alta Toscana y el de Madrid, que son adecuadas para una posible inserción laboral de una persona discapacitada y pensar las profesiones de interés para después analizar 20 de ellas. Mientras tanto, se creó un fichero a través de Google Sheets llamado "Data Base Aziende SOS". El archivo consta de una serie de columnas subdivididas de la siguiente manera:

- NOMBRE DE LA EMPRESA
- SOCIOS DE REFERENCIA
- SECTOR
- PROFESIÓN DE INTERÉS 1
- PROFESIÓN DE INTERÉS 2
- DIRECCIÓN (SEDE DE LA EMPRESA)
- NOMBRE DE CONTACTO
- NÚMERO DE TELÉFONO
- DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO
- NOTA (esta sección se utilizó para controlar la actividad posterior relacionada con el envío del cuestionario).

Básicamente, cada socio implementó la base de datos llenándola por completo, creando una base de datos de 103 empresas.

Serindform identificadas: 41 empresas

AIAS onlus identificadas: 11 empresas

APS Free Picasso identificado: 8 empresas

IIS E. Barsanti identificadas: 23 empresas

Mad For Europe identificada: 20 empresas

Tras la creación e implementación de la base de datos, estructuramos el cuestionario que se administraría a las empresas.

Para la estructuración del cuestionario, evaluamos varios aspectos acordados entre los socios. El cuestionario se estructuró utilizando Google Forms y se compartió en la carpeta con el fin de aplicarlo, mejorarlo y perfeccionarlo antes de su administración final.

Creación del cuestionario a través de google forms:

Con los módulos puede gestionar las inscripciones a eventos, crear una encuesta rápida y realizar muchas otras tareas. Puede crear y analizar encuestas directamente en su navegador web para ordenadores de sobremesa o dispositivos móviles, sin necesidad de utilizar software específico. Recibirá los resultados inmediatamente en cuanto lleguen. Además, puede ver un resumen de los resultados de la encuesta con gráficos de un vistazo.

Elegimos esta herramienta por su flexibilidad de edición, uso y visualización de resultados en tiempo real.

Mientras tanto, empezamos con el diseño gráfico, insertando el logotipo del proyecto y los logotipos de los socios y del programa. El sistema también permite elegir los colores de fondo del cuestionario y los tipos de letra que se utilizarán. Como elemento básico para recibir la respuesta, insertamos el campo "Correo electrónico".



Sezione 1 di 7

Questionario Aziende-Enti-Associazioni - Progetto SOS - Soft Skills

"Attività 1- Individuazione professionalità, Soft Skills e laboratori"

Email *

Indirizzo email valido

Questo modulo raccoglie gli indirizzi email. [Modifica impostazioni](#)



A continuación, insertamos los logotipos de los socios y del programa Erasmus + con una cuidada introducción para facilitar la cumplimentación del cuestionario



**SOS - Sviluppo delle Soft Skills per persone con disabilità
attraverso le risorse del territorio**

Erasmus + – KA210

2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

Introduzione

Il **progetto SOS** propone la realizzazione di strumenti didattici innovativi per facilitare l'apprendimento di soft skills da parte di persone con disabilità, disoccupate o prossime all'ingresso nel mondo del lavoro.

Per creare un'offerta formativa che possa aumentare l'occupabilità delle persone disabili, abbiamo bisogno anche della sua collaborazione.

Le chiediamo gentilmente di compilare il questionario al fine di mappare/censire le **professioni** e le relative **soft skills (competenze trasversali)** più richieste dal mercato del lavoro nel territorio dell'Alta Toscana.

El cuestionario consta de 7 secciones, casi todas las preguntas formuladas son obligatorias con el fin de disponer del mayor número posible de datos para analizar (si no se responde a una pregunta, el sistema no sigue adelante) divididas del siguiente modo:

1ª sección: La primera sección se refiere a la adquisición de los datos de la empresa para poder compararlos con los introducidos en la "Base de datos de empresas SOS" con el fin de disponer de datos lo más realistas posible.

El objetivo es que estos datos y herramientas puedan utilizarse también en cualquier momento para futuros proyectos:

Los artículos introducidos son:

- Introduzca el nombre de la empresa/sociedad/asociación
- Dirección completa de la empresa
- Nombre de contacto
- Teléfono de contacto
- Persona de contacto por correo electrónico
- Principal actividad económica
- Actividad económica secundaria

2ª sección: La segunda sección se refiere a "**Información general sobre la empresa**" y, en concreto, formulamos las siguientes preguntas para evaluar cualquier experiencia previa en proyectos relacionados con la discapacidad:

- ¿Ha participado en proyectos para el empleo de personas con discapacidad? (por ejemplo, becas de trabajo, aprendizaje en la región de Toscana, etc.) ?
- ¿Hay personas con discapacidad en la empresa?
- ¿Cuenta la empresa con personal que ya haya tutelado a personas con discapacidad?
- ¿Cuáles son las funciones/actividades dentro de su empresa/organismo?
- ¿Existen profesiones para las que necesitaría personal y/o aumentar sus competencias técnicas y profesionales?

3ª sección: Esta sección es la premisa del corazón del cuestionario. Básicamente, explicamos cómo indicar las profesiones necesarias/esperadas en la empresa y el aprendizaje relacionado soft - skills



The screenshot shows a questionnaire interface with a light pink background. At the top, there is a logo for 'Soft Skills' featuring a yellow sailboat and colorful stick figures. Below the logo, the title 'Questionario Aziende-Enti-Associazioni - Progetto SOS - Soft Skills' is displayed. Underneath the title, the email 'serindformsrl@gmail.com' and a 'Cambia account' link are visible, along with a cloud icon. A red banner contains the instruction: 'Nella successive domande le chiediamo di indicare da un minimo di 1 ad un massimo di 3 professionalità importanti per la sua aziende/ente.' Below this, a text box explains: 'Per ogni professione che indicherà, le sarà chiesto di indicare le competenze trasversali (soft skills) ritenute strategiche, attribuendo un punteggio da 1 a 10 a quelle scelte. Per le competenze ritenute non strategiche non indicare nulla.' At the bottom, there are three buttons: 'Indietro', 'Avanti', and 'Cancella modulo'.

4ª - 5ª - 6ª Sección: se trata de 3 secciones iguales en las que la empresa debía insertar tres profesiones con las correspondientes competencias blandas a adquirir. Las competencias blandas incluidas son 30, proceden de la investigación realizada por el grupo de trabajo y un resumen relativo basado en las competencias blandas más demandadas en el mercado laboral.

La inclusión de al menos una profesión se ha hecho obligatoria y las demás optativas

Professione 1



Descrizione (facoltativa)

Professione 1: livello di responsabilità della professione *

- Operativo: addetto con poco autonomia
- Tecnico con livello medio di autonomia
- Coordinatore con piena autonomia



Indicare la Specifica Professione 1 (es. *addetto all'accoglienza*) *

Testo risposta breve

Indichi il valore, in base all'importanza, delle soft skills (competenze trasversali), *
 maggiormente richieste per la professionalità evidenziata

	Non importante	1	2	3	4	5
1) Autonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) Fiducia in se stessi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) Flessibilità/Adattabilità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Resistenza allo stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) Capacità di pianificare ed organizzare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) Precisione/Attenzione ai dettagli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) Apprendere in maniera continuativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) Conseguire obiettivi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) Gestire le informazioni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) Essere intraprendente/Spirito d'iniziativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) Comunicazione efficace	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) Problem Solving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13) Team work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14) Leadership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15) Affidabilità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16) Gestione del tempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17) Pazienza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18) Creatività	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19) Positività	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20) Networking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21) Capacità di ascolto attivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22) Rispetto delle diversità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23) Negoziazione e mediazione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24) Gestione dei conflitti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25) Capacità di coping	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26) Pensiero critico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27) Orientamento al servizio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28) Capacità di persuasione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29) Capacità di analisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30) Capacità di prendere decisioni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Altro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indietro

Avanti

Cancella modulo

La sección 7 se refiere a "**Conclusiones y sugerencias**", donde planteamos la pregunta sobre la voluntad de participar en proyectos de inclusión para personas con discapacidad. Además, dimos a las organizaciones/empresas/asociaciones la oportunidad de introducir notas o sugerencias a través de un formulario de respuesta libre.

Sezione 7 di 7

Conclusioni e suggerimenti

Descrizione (facoltativa)

Sarebbe disponibile ad accogliere persone disabili in stage e/o a partecipare, in generale, a progetti rivolti a promuovere l'inclusione di persone con disabilità? *

Sì

No

Note o considerazioni

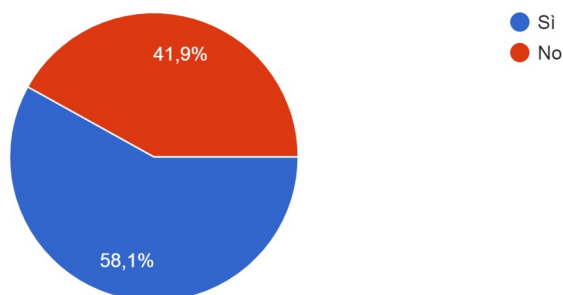
Testo risposta lunga

Una vez terminado el cuestionario, era necesario pulsar el botón de envío situado en un lugar destacado al final de las Notas y Consideraciones.

La recopilación de los cuestionarios generó un resumen de los datos, que se destacó mediante gráficos y porcentajes que nos permitieron evaluar con mayor rapidez y claridad las respuestas y orientaciones de los operadores entrevistados. El sistema nos permite evaluar tanto la respuesta individual de cada empresa/organismo como los datos agregados de cada punto. A modo de ejemplo, adjuntamos algunos gráficos:

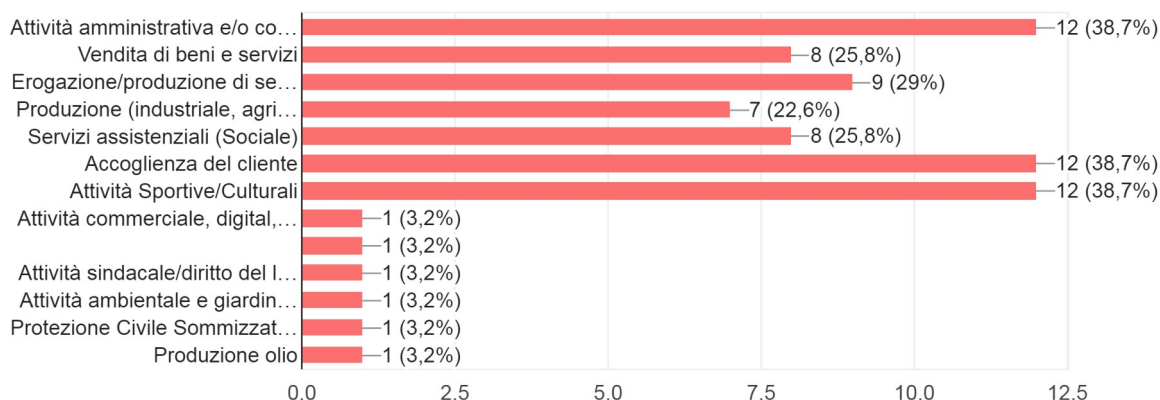
Avete partecipato a progetti di inserimento lavorativo di persone con disabilità ? (Es. Borse Lavoro, Tirocinio Regione Toscana etc. ?)

31 risposte



Quali sono le funzioni/attività presenti all'interno della sua azienda/ente ?

31 risposte



Además de una síntesis gráfica de los datos, Google también permite una síntesis ampliada dentro de las "Hojas de trabajo", que dan la posibilidad de realizar cálculos, medias, sumas, por tanto con evaluaciones más cuantitativas en contraste con el gráfico, que produce datos más cualitativos.

RESUMEN HABILIDADES BLANDAS Y PROFESIONES

Al finalizar la investigación, la administración del cuestionario y la Reunión de Madrid, en la que estuvieron presentes todos los socios, creamos varias herramientas para resumir los datos analizados sobre las profesiones más demandadas y las competencias blandas. El primer fichero sobre Profesiones se construyó utilizando Excel y consta de los siguientes campos:

- Profesión
- Número de secuencia de la profesión
- Código y nombre de la profesión
- Fuente documental

También se destacó una subdivisión de los sectores según el ámbito de aplicación por colores:

- Verde - zona verde
- Blanco - área administrativa
- Amarillo - digital
- Azure - zona turística

El segundo archivo muestra las competencias interpersonales desglosadas por profesión. Tras el análisis de los datos, se comunicaron los valores de cada competencia interpersonal por profesión, lo que dio lugar a un valor numérico absoluto y a un orden de importancia.

El archivo incluye los siguientes campos:

- Nombre de la profesión
- Número secuencial
- Código de la profesión
- Lista de competencias sociales
- Valorar las competencias interpersonales

La oportuna introducción de datos produjo el siguiente resultado:

			Comunicazione efficace	Orientamento al servizio	Ascolto attivo	Adattabilità	Gestione del tempo	Senso critico	Persuasione	Negoziare	Apprendimento attivo	Problem solving - problemi imprevisi	Problem solving - problemi complessi	Capacità di análisis	Prendere decisiones		
1	Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	1	5.2.2.3.2 - Camerieri di ristorante	70	68	65	65	42	32	32	26	25	20	17	17	6	
		2	5.2.2.2.2 - Addetti alla preparación, alla cottura e alla vendita di cibi in fast food, tavole calde, roosterías ed esercizi assimilati	65	61	65	70	52	31	22	31	34	34	40	36	36	32
		3	5.2.2.4.0 - Baristi e profesiones assimilati	71	65	60	53	59	27	22	29	28	36	27	25	25	39
2	Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, áreas públicas e vehículos	4	8.1.4.3.0 - Personal non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	50	57	57	47	62	27	22	31	26	21	21	34	27	
		5	6.1.2.1.0 - Muratori in pietra e mattoni	55	32	56	72	60	35	23	22	37	36	32	37	26	
3	Artigiani e operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimiento di strutture edili	6	6.1.2.2.2 - Muratori e formatori in calcestruzzo	55	32	62	67	50	38	22	23	37	36	28	31	12	
		7	5.1.2.1.0 - Commessi delle vendite all'ingrosso	62	58	63	52	65	38	43	50	43	26	42	35	35	
4	Addetti alle vendite	8	5.1.2.2.0 - Commessi delle vendite al minuto	57	42	53	35	42	5	20	25	6	6	5	5	16	
		9	5.1.2.3.0 - Addetti ad attività organizzative delle vendite	67	68	61	71	72	45	52	61	43	45	47	41	60	
		10	5.1.2.5.2 - Venditori a distanza	87	57	78	52	46	57	65	60	48	11	27	17	18	
5	Personale non qualificato addetto spostamento e alla consegna merci	11	8.1.3.1.0 - Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	56	54	59	48	53	28	18	28	29	11	21	14	5	
		12	8.1.3.2.0 - Personal non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	56	33	57	61	62	35	10	16	33	31	23	32	26	
6	Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	13	4.2.2.1.0 - Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	85	83	90	76	65	70	58	55	66	5	70	47	35	
		14	4.2.2.2.0 - Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione	80	67	72	70	61	48	33	52	47	31	57	36	39	
7	Altre profesiones qualificate nella attività commerciali	15	5.1.3.4.0 - Addetti all'informazione e all'assistenza dei clienti	73	70	76	60	53	51	46	62	51	32	52	29	39	
8	Addetti alla segreteria e agli affari generali	16	4.1.1.1.0 - Addetti a funzioni di segreteria	84	71	88	79	67	68	46	48	73	18	68	34	29	
		17	4.1.1.2.0 - Addetti agli affari generali	76	67	77	72	56	56	38	44	56	21	62	44	48	
		18	4.1.1.3.0 Addetti al protocollo e allo smistamento di documenti	70	51	53	58	36	36	8	17	42	19	26	14	13	
		19	4.1.1.4.0 - Addetti alla gestione del personale	80	59	78	75	65	64	45	55	61	24	60	42	40	
9	Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	20	2.1.1.5.4 - Specialisti in sicurezza informatica	71	59	75	73	64	79	35	45	73	76	84	68	60	
10	Impiegati addetti alle macchine d'ufficio	21	4.1.2.2.0 - Addetti all'immissione dati	71	52	75	65	67	40	17	28	45	16	39	29	20	
11	Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	22	3.1.2.2.0 - Tecnici esperti in applicazioni	72	67	78	71	73	77	34	48	71	65	75	68	58	
		23	3.1.2.3.0 - Tecnici web	65	65	76	56	67	70	30	31	65	67	75	65	56	
		24	3.3.3.5.0 - Tecnici del marketing	95	79	86	85	86	83	73	77	86	27	80	79	86	
13	Profesiones técnicas de las actividades turísticas, ricettive ed assimilati	25	3.4.1.1.0 - Tecnici delle attività ricettive e profesiones assimilati	79	62	77	73	62	61	38	41	63	18	63	52	44	
		26	3.4.1.5.1 - Guide ed accompagnatori naturalistici e sportivi	85	61	61	65	70	54	45	48	51	35	46	38	50	
14	Tecnici in campo ingegneristico	27	3.1.3.6.0 - Tecnici del risparmio energetico e delle energie rinnovabili	81	51	80	66	76	81	48	41	66	70	68	78	81	
15	Artigiani e operai specializzati dell'installazione e della manutenzione di attrezzature elettriche ed elettroniche	28	6.2.4.1.4 - Installatori e riparatori di apparati di produzione e conservazione dell'energia elettrica	71	43	71	71	60	64	27	36	57	73	65	62	52	
16	Conduttori di impianti per la produzione di energia termica e di vapore, per il recupero dei rifiuti e per il trattamento e la distribuzione delle acque	29	7.1.6.2.1 - Operatori di impianti di recupero e riciclaggio dei rifiuti	56	38	56	60	48	36	25	41	46	51	36	37	50	
17	Tecnici della conduzione di impianti produttivi in continuo e dell'esercizio di reti idriche ed energetiche	30	3.1.4.2.1 - Tecnici della produzione di energia termica ed elettrica	70	40	69	69	77	63	36	61	61	73	65	70	71	
18	Profesiones qualificate nei servizi sanitari e sociali	31	5.3.1.1.0 - Profesiones qualificate nei servizi sanitari e sociali	69	55	65	65	53	52	28	38	46	27	44	38	10	
19	Profesiones qualificate nei servizi personali ed assimilati	32	5.4.4.1.0 - Personal de compagnia e personal qualificato di servizio alle famiglie	63	73	70	29	48	34	41	32	15	16	21	16	9	
		33	5.4.4.3.0 - Addetti all'assistenza personale	64	59	70	48	59	34	39	35	39	17	44	23	11	
20	Operatori della cura estetica	34	5.4.3.1.0 - Acconciatori	68	60	66	53	68	37	53	45	43	28	43	45	46	
		35	5.4.3.2.0 - Estetisti e truccatori	67	70	69	33	84	36	50	42	45	32	55	35	58	

Ambito Amministrativo
Ambito Digitale
Turismo
Green

Valore assoluto	2446	2029	2414	2165	2130	1692	1244	1424	1657	1154	1628	1373	1307
	Comunicazione efficace	Orientamento al servizio	Ascolto attivo	Adattabilità	Gestione del tempo	Senso critico	Persuasione	Negoziare	Apprendimento attivo	Problem solving - problemi imprevisibili	Problem solving - problemi complessi	Capacità di analisi	Prendere decisioni
In ordine di importanza	2446	2414	2165	2130	2029	1692	1657	1628	1424	1373	1307	1154	1244
	Comunicazione efficace	Ascolto attivo	Adattabilità	Gestione del tempo	Orientamento al servizio	Senso critico	Apprendimento attivo	Problem solving - problemi complessi	Negoziare	Capacità di analisi	Prendere decisioni	Problem solving - problemi imprevisibili	Persuasione
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13



Como ya se ha descrito ampliamente en la sección "metodología de la investigación", aplicamos un sistema de análisis de datos cuantitativo y cualitativo especialmente para la encuesta de las 10 competencias interpersonales.

Hemos utilizado el sistema mixto de análisis para disponer de los datos más objetivos y reales posibles. La mezcla de datos procede del cuestionario y de la síntesis de las fichas Isfol y Excelsior (cuantitativos) y de las investigaciones y estudios de los expertos del grupo de trabajo (cualitativos).

Los datos del cuestionario y de los formularios se extrajeron y consignaron en un archivo Excel, lo que nos permitió disponer de una cifra numérica media para cada habilidad blanda.

Los debates y las reuniones de los expertos permitieron extrapolar una serie de competencias interpersonales clave para su evaluación durante los talleres al aire libre. Cada experto aportó su experiencia laboral, artículos, estudios e investigaciones para definir las habilidades blandas reales que debían evaluarse durante el taller.

En particular, el grupo de trabajo debatió la lista de "competencias blandas" elaborada por la OMS.

Las escuelas italianas han asumido y hecho suyos los contenidos del debate internacional sobre el tema del aprendizaje y la preparación para el futuro mercado laboral. El Ministerio de Educación, Universidades e Investigación (MIUR) al adoptar las directrices sobre la orientación ha subrayado el papel central de la Escuela en el ámbito de la orientación formativa o didáctica orientativa/orientativa, a través de la enseñanza/aprendizaje de las disciplinas, dirigida a la adquisición de conocimientos básicos, competencias cognitivas, lógicas y metodológicas, pero también de competencias comunicativas transversales metacognitivas, meta emocionales, es decir, competencias de orientación básicas y propedéuticas - competencias para la vida - y competencias ciudadanas clave" (cf. Nota

MIUR 19 de febrero de 2014, prot. nº 4232: transmisión de las Directrices Nacionales de Orientación Permanente; Decreto Ministerial nº 139 de 22/08/2007 - Anexo 2).

Las directrices del MIUR sobre orientación se refieren específicamente a la contribución desarrollada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que ha elaborado una lista de "habilidades para la vida" que permiten a las personas funcionar de forma eficaz y fructífera tanto a nivel individual como social. Las habilidades para la vida incluyen destrezas y habilidades que fomentan un comportamiento versátil y positivo, gracias al cual cada individuo puede afrontar con eficacia las exigencias y los retos de la vida cotidiana y de cualquier contexto social, incluido el lugar de trabajo.

Le 10 "life skills" indicate dall'Organizzazione mondiale della sanità

- Relazioni efficaci
- Comunicazione efficace
- Risolvere problemi
- Prendere buone decisioni
- Senso critico
- Creatività
- Empatia
- Gestione dello stress
- Gestione delle emozioni
- Consapevolezza di sé

El trabajo se desarrolla dentro de una red de relaciones sociales.

Las competencias técnicas y profesionales tienen un fuerte impacto en la inserción laboral, pero la consecuencia lógica de ese éxito es sin duda el desarrollo de buenas relaciones con los compañeros, un enfoque positivo de los problemas o las situaciones críticas, la gestión del tiempo y el estrés, que también está vinculado a los cambios en el ritmo de trabajo. Las "habilidades para la vida" de la OMS son una referencia importante para facilitar una transición con éxito al mundo laboral.

(ref. "Ready To Work" Ideas, opportunità e risorse per accompagnare le persone con disabilità intellettiva al lavoro, Coordination Nazionale Associazioni delle persone con Sindrome di Down- VademeCum LaVoro, 2019)

A continuación se presenta la herramienta utilizada para resumir las competencias blandas identificadas:

Resumen de los resultados del cuestionario	Resumen Habilidades blandas identificadas
--	---

A

B

Nº	Soft Skills	Puntaggio
1	Affidabilità	4,10
2	Flessibilità/Adattabilità	3,93
3	Positività	3,90
4	Rispetto delle diversità	3,83
5	Pazienza	3,79
6	Precisione/Attenzione ai dettagli	3,62
7	Gestione del tempo	3,59
8	Problem Solving	3,55
9	Apprendere in maniera continuativa	3,52
10	Team work	3,52
11	Gestire le informazioni	3,34
12	Capacità di ascolto attivo	3,34
13	Essere intraprendente/Spirito d'iniziativa	3,31
14	Comunicazione efficace	3,31
15	Gestione dei conflitti	3,31
16	Autonomia	3,28
17	Fiducia in se stessi	3,28
18	Conseguire obiettivi	3,24
19	Resistenza allo stress	3,17
20	Capacità di pianificare ed organizzare	3,10
21	Negoziación e mediazione	3,03
22	Orientamento al servizio	2,97
23	Creatività	2,86
24	Capacità di analisi	2,86
25	Capacità di prendere decisioni	2,83
26	Capacità di coping	2,79
27	Capacità di persuasione	2,69
28	Leadership	2,59
29	Networking	2,59
30	Pensiero critico	2,55

SOFT SKILLS IDENTIFICATE

- 1) ADATTABILITÀ/ FLESSIBILITÀ
- 2) PROBLEM SOLVING
- 3) GESTIONE DEL TEMPO
- 4) FOCALIZZARSI SUGLI OBIETTIVI
- 5) TEAM BUILDING
- 6) GESTIONE E SOLUZIONE CONFLITTI
- 7) GESTIONE STRESS/COPING
- 8) COMUNICAZIONE EFFICACE
- 9) AUTONOMIA NELLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI
- 10) FIDUCIA IN SE STESSI

Las competencias blandas resaltadas en la columna "A" representan las competencias blandas identificadas mediante el análisis cuantitativo. Las Competencias blandas coloreadas representan las competencias identificadas. Según el diagrama, puede deducirse que **4 Competencias blandas** se eligieron **a partir del análisis cuantitativo y 6 a partir del análisis cualitativo**, por lo que el resultado es en parte puramente objetivo y en parte fruto del análisis profesional. La columna B representa las 10 Soft Skills identificadas. Hemos dejado las filas coloreadas a efectos de identificación inmediata de las Competencias Blandas elegidas sobre la base del sistema descrito anteriormente.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL TALLER AL AIRE LIBRE

Tras la identificación de las competencias interpersonales y las ocupaciones, fue necesario identificar las áreas de aprendizaje adecuadas mediante la identificación de los contextos ideales para la adquisición de las competencias interpersonales elegidas.

Al igual que en el cuestionario anterior, utilizado para el censo de empresas, hemos utilizado los formularios de Google para estructurar las preguntas que se formularán principalmente a las asociaciones. Esta elección se debe a la sencillez de cumplimentación y a la forma automática de resumir los datos.

El cuestionario se estructuró con una parte introductoria en la que se describe brevemente el propósito de rellenarlo:



SOS - Sviluppo delle Soft Skills per persone con disabilità attraverso le risorse del territorio

Erasmus + – KA210

2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

Introduzione

Le chiediamo gentilmente di compilare il questionario al fine di mappare/censire sul nostro territorio aziende, enti ed associazioni disponibili ad accogliere laboratori di apprendimento per persone disabili. Il laboratorio di sperimentazione di apprendimento avrà una durata di 40 ore e riguarderà l'apprendimento di determinate Soft Skills **(Competenze trasversali) di gruppi composti da 5 persone.**

1) **La primera parte** se refiere a la recogida de datos generales de la asociación/entidad:

Inserire Nome azienda/ente/associazione *

La tua risposta

Indirizzo completo azienda *

La tua risposta

Nominativo Referente *

La tua risposta

Numero di telefono referente *

La tua risposta

Mail referente *

La tua risposta

2) La **segunda parte es el** corazón del cuestionario, donde se realiza una evaluación real de la empresa mediante las siguientes preguntas específicas:

Valutazione Ente

Quali sono le professionalità all'interno della Vs. realtà, che potrebbero collaborare alla realizzazione delle attività di laboratorio? *

- Addetto all'accoglienza e all'informazione della clientela
- Addetto alla gestione e manutenzione delle attrezzature
- Istruttore Tecnico sportivo
- Volontari
- Educatori
- Tecnico attività socio educative (Animatori)
- Psicologi
- Altro: _____

Aggiungere eventuali ulteriori professioni presenti

La tua risposta _____

Da quante persone (operative) è composto il Vs. ente ? *

- D 1 a 5
- Da 6 a 10
- Da 11 a 15
- Oltre 15

Elencare le possibili attività laboratoriali (è possibile identificare più attività) *

- Accoglienza
- Attività sportive
- Attività ludico ricreative
- Attività di cura/gestione animali/ambiente
- Altro: _____

Sono presenti in azienda persone con disabilità ? *

- Sì
- No

In passato avete ospitato stagisti/volontari/lavoratori con disabilità ? *

- Sì
- No

In base alla tua esperienza di inserimento di persone diversamente abili, indicare le soft skills (competenze trasversali) da apprendere all'interno dei laboratori a seconda del tipo di mansione previsto all'interno del laboratorio *

	1) ADATTABILITÀ/ FLESSIBILITÀ	2) PROBLEM SOLVING	3) GESTIONE DEL TEMPO	4) FOCALIZZARSI SUGLI OBIETTIVI	5) TEAM BUILDING	GE SO CC
Accoglienza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Attività sportive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Assistenza attività sportive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Attività ludico ricreative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Attività di cura/gestione animali/ambiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Altro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

In quali contesti potrebbero essere apprese le Soft Skills ? *

- Area Attrezzata outdoor
- Spiaggia/Mare
- Area Esterna di un centro sportivo
- Aree all'interno di un Parco Avventura
- Aree all'interno di un Parco Attrezzato

Quante persone del Vs staff potrebbero essere coinvolte nelle attività laboratoriali ? *

Scegli ▼

3) **La tercera sección** se refiere a todos los aspectos logísticos útiles para evaluar la accesibilidad, el tipo de actividades, etc. Como último aspecto, pedimos a las asociaciones que nos facilitarán fotos, especialmente de las zonas de talleres al aire libre.

Logistica azienda

La sede dell'azienda/ente è raggiungibile con i mezzi pubblici ? *

- Sì
 No

Se sì, a circa quanto dista la fermata dell'autobus/treno ?

La tua risposta _____

L'ente è dotato di parcheggio privato ? *

- Sì
 No

Nelle vicinanze dell'ente quali servizi sono presenti? (Es: farmacie, alimentari, bar, * ecc.)

La tua risposta _____

Sono previste attività con animali all'interno dell'ente ? *

- Sì
 No

Quali attrezzature potrebbero essere utilizzate per le attività laboratoriali ? *

- PC
 Macchinari
 Attrezzatura sportiva
 Giochi
 Altro: _____

L'area dedicata alle attività laboratoriali è recintata ? *

- Sì
 No

Se possibile, carichi una foto dell'area dedicata alle attività laboratoriali

[📎 Aggiungi file](#)

Conclusioni

Note o considerazioni

La tua risposta _____

L'azienda presenta delle barriere architettoniche di accesso ? *

- Sì
 No

Se fossero presenti delle barriere architettoniche sono sanabili ?

- Sì
 No

All'interno dell'azienda è presente un WC per disabili ? *

- Sì
 No

Sono presenti animali all'interno dell'ente ? *

- Sì
 No

In azienda sono presenti rumori prodotti da macchinari o da attività esterne ? *

- Sì
 No

Quali sono i mesi dell'anno più favorevoli del 2023 per ospitare un'attività laboratoriale/stage ? (è possibile scegliere più mensilità) *

- Maggio
 Giugno
 Luglio
 Agosto
 Altro: _____

Quante ore settimanalmente è disponibile ad ospitare il laboratorio di apprendimento ? *

- 4
 8
 12
 16

6. Análisis de la empleabilidad y de las competencias interpersonales

6.1 Análisis, elaboración e identificación de las profesiones y competencias blandas a desarrollar en los talleres

La investigación analiza la situación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de un análisis cuantitativo y cualitativo basado en datos Excelsior - datos ISFOL y a través de una encuesta dirigida a empresas/entidades de nuestro territorio y un examen general de buenas prácticas de colaboración entre empresas y organizaciones del tercer sector. La labor de análisis fue llevada a cabo por un subgrupo de trabajo de la Actividad 1 del proyecto compuesto por:

Paolo Baracchini - Serindform

Licia Peselli - Serindform

Maria Giulia Rustighi - Serindform

En Italia hay un millón de personas con discapacidad desempleadas o buscando su primer empleo, con muy pocas posibilidades de encontrar un trabajo en un plazo razonable. En Italia, de cada 100 personas con discapacidad de entre 15 y 64 años en condiciones de trabajar, sólo lo hace el 35,8%, una diferencia de casi 25 puntos porcentuales con respecto al resto de la población activa.

Además, la asistencia social y el sistema de transferencias sociales destinadas a compensar la reducida capacidad de ingresos de las personas discapacitadas desempeñan un papel fundamental, constituyendo a menudo una parte importante de la renta disponible de los hogares. Sin embargo, las transferencias no son suficientes para garantizar a estos hogares unas condiciones de vida similares a las del resto de la población.

En un contexto tan complejo, es importante analizar el comportamiento y la tendencia de las empresas en Italia (Norte de la Toscana) y en España (Madrid) no sólo con respecto a la inserción laboral, sino también con respecto a la plena inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y las dificultades encontradas, así como la percepción de las propias empresas hacia la gestión de la discapacidad. Hemos analizado las Habilidades Blandas más importantes mediante un estudio exhaustivo de su aplicabilidad y medición en los contextos que nos rodean. El objetivo es definir herramientas de evaluación de las competencias blandas en la realidad de las empresas/asociaciones a través de talleres al aire libre creando una herramienta estable y bien definida útil para que el sistema empresarial inclusivo evalúe mejor el empleo de las personas con discapacidad.

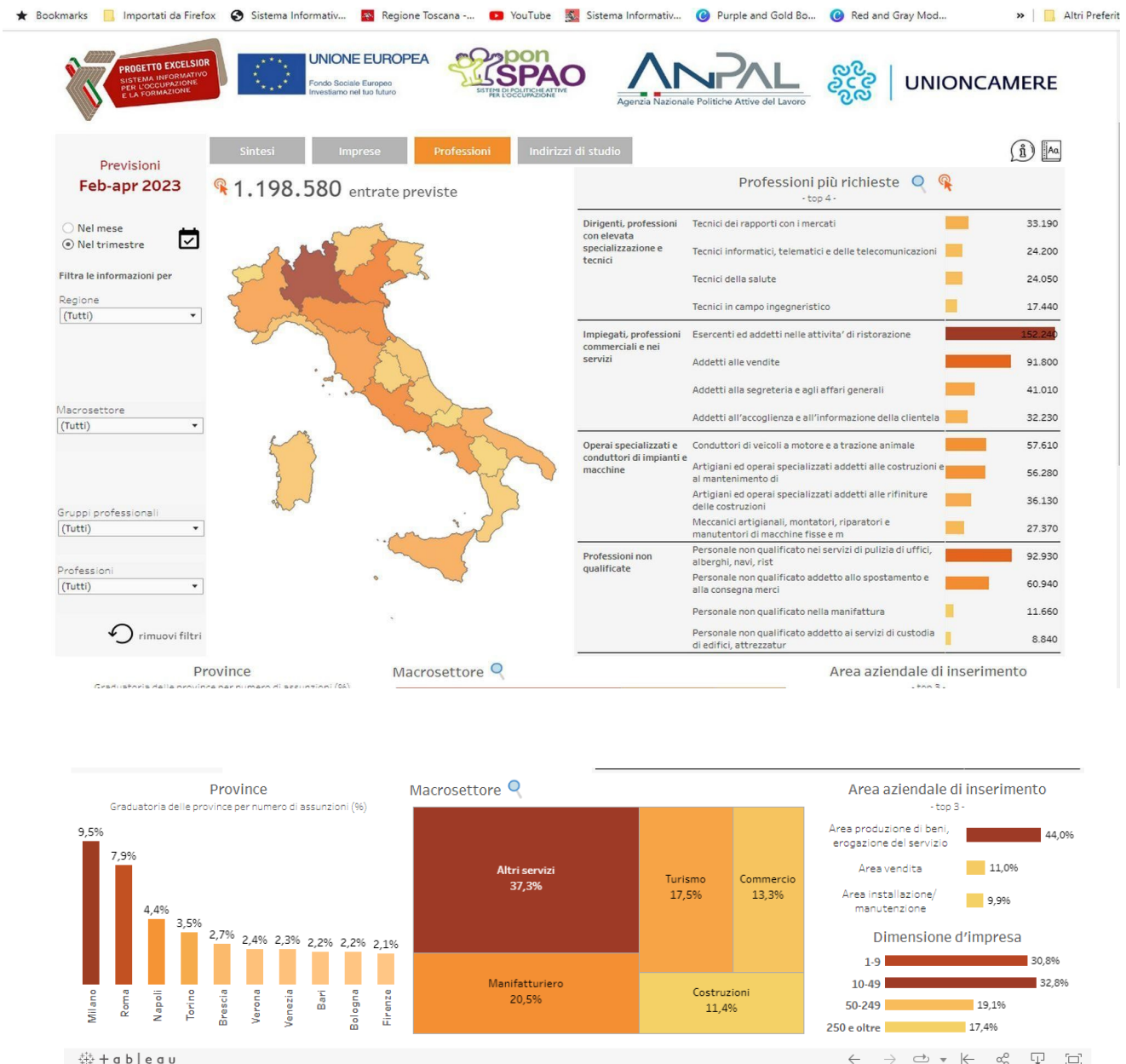
El panorama que se perfila es de luces y sombras y la impresión es que está surgiendo en las empresas un deseo de ser más inclusivas, tras la percepción de que la inclusión no es sólo una acción que afirma un principio de justicia, sino también una forma de hacer negocios que genera una ventaja competitiva.

6.2 Análisis de la empleabilidad: tratamiento de datos Excelsior

Una fuente de análisis clave para la empleabilidad fueron los datos de previsión ocupacional **Excelsior** febrero-abril 2023, donde se publican las ocupaciones más demandadas: en este caso analizamos las fichas de ocupación a nivel nacional, regional y territorial.

<https://public.tableau.com/app/profile/unioncamere.anpal/viz/DashboardExcelsior/Home>

A nivel nacional



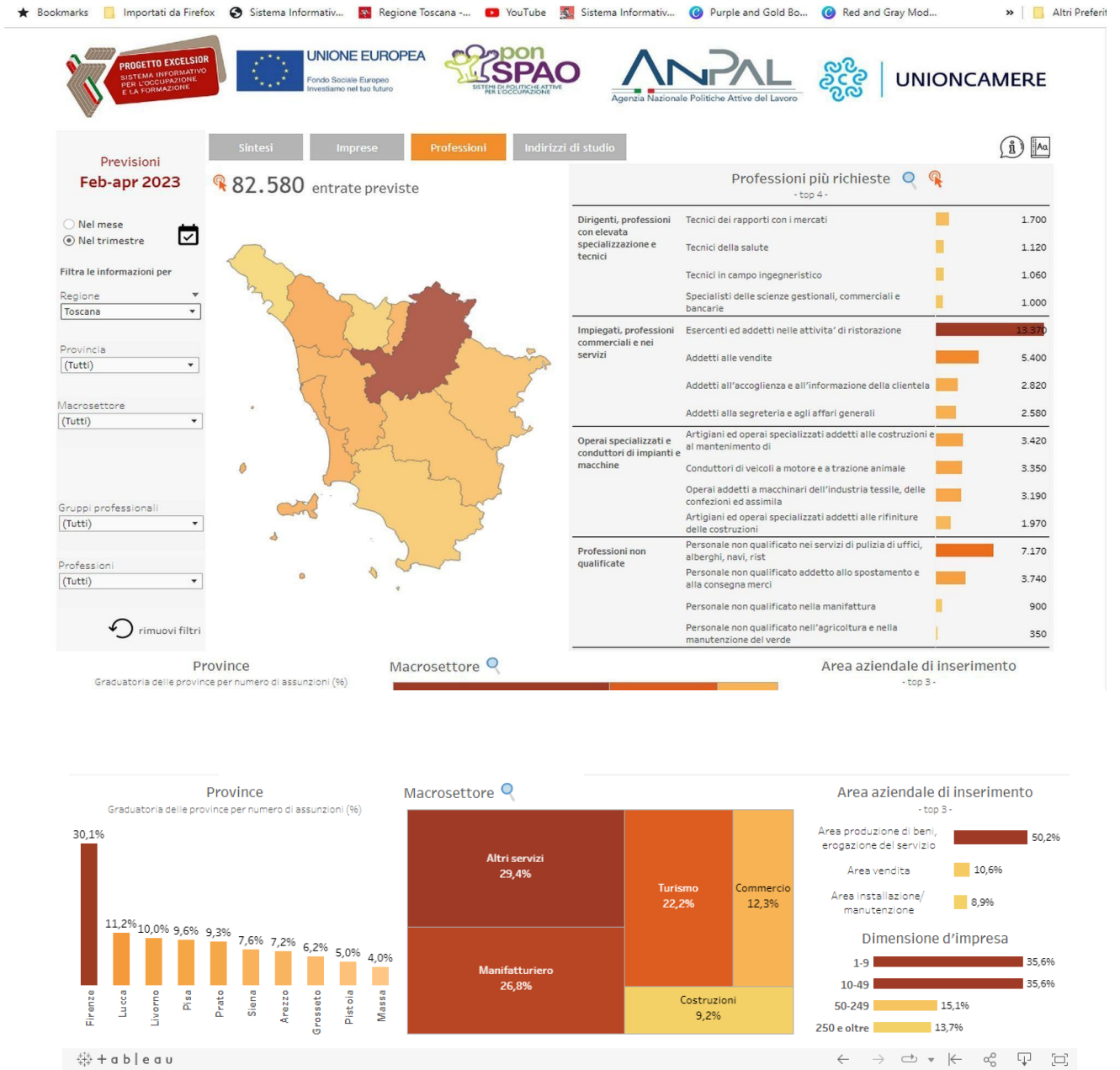
Dettagli

Sistema Informativo Excelsior

Pubblicata: 31 ago 2022 **Aggiornato:** 16 feb 2023

Proyecto SoS - Desarrollo de habilidades blandas para personas con discapacidad a través de recursos territoriales - Fase 1 Identificación de profesionales, habilidades blandas y laboratorios de aprendizaje - 2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

Nivel regional: Toscana



Dettagli

Sistema Informativo Excelsior

Pubblicata: 31 ago 2022 **Aggiornato:** 16 feb 2023

Nivel provincial: Massa-Carrara

★ Bookmarks Importati da Firefox Sistema Informativ... Regione Toscana -... YouTube Sistema Informativ... Purple and Gold Bo... Red and Gray Mod... >> | Altri Preferit



Previsioni Feb-apr 2023 3.270 entrate previste

Nel mese Nel trimestre

Filtra le informazioni per

Regione: Toscana

Provincia: Massa

Macrosettore: (Tutti)

Gruppi professionali: (Tutti)

Professioni: (Tutti)

rimuovi filtri

Professioni più richieste - top 4 -

Dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tec...	Tecnici dei rapporti con i mercati	80
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	590
	Addetti alle vendite	190
	Addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	90
	Addetti alla segreteria e agli affari generali	80
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	Artigiani ed operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di	210
	Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e m	160
	Artigiani ed operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	120
	Fonditori, saldatori, lattonieri, caldaiai, montatori di carpenteria metallica e	110
Professioni non qualificate	Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, rist	270
	Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	100

Province Graduatoria delle province per numero di assunzioni (%)

Macrosettore

Area aziendale di inserimento - top 3 -

carpenteria metallica e		
Professioni non qualificate	Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, rist	270
	Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	100

Province Graduatoria delle province per numero di assunzioni (%)

Firenze	30,1%
Luca	11,2%
Livorno	10,0%
Pisa	9,6%
Prato	9,3%
Siena	7,6%
Arezzo	7,2%
Grosseto	6,2%
Pistoia	5,0%
Massa	4,0%

Macrosettore

Altri servizi	27,2%
Manifatturiero	26,5%
Turismo	23,1%
Commercio	9,8%
Costruzioni	13,5%

Area aziendale di inserimento - top 3 -

Area produzione di beni, erogazione del servizio	50,3%
Area installazione/manutenzione	16,0%
Area vendita	11,0%

Dimensione d'impresa

1-9	47,0%
10-49	39,2%
50-249	5,7%
250 e oltre	8,1%




Dettagli

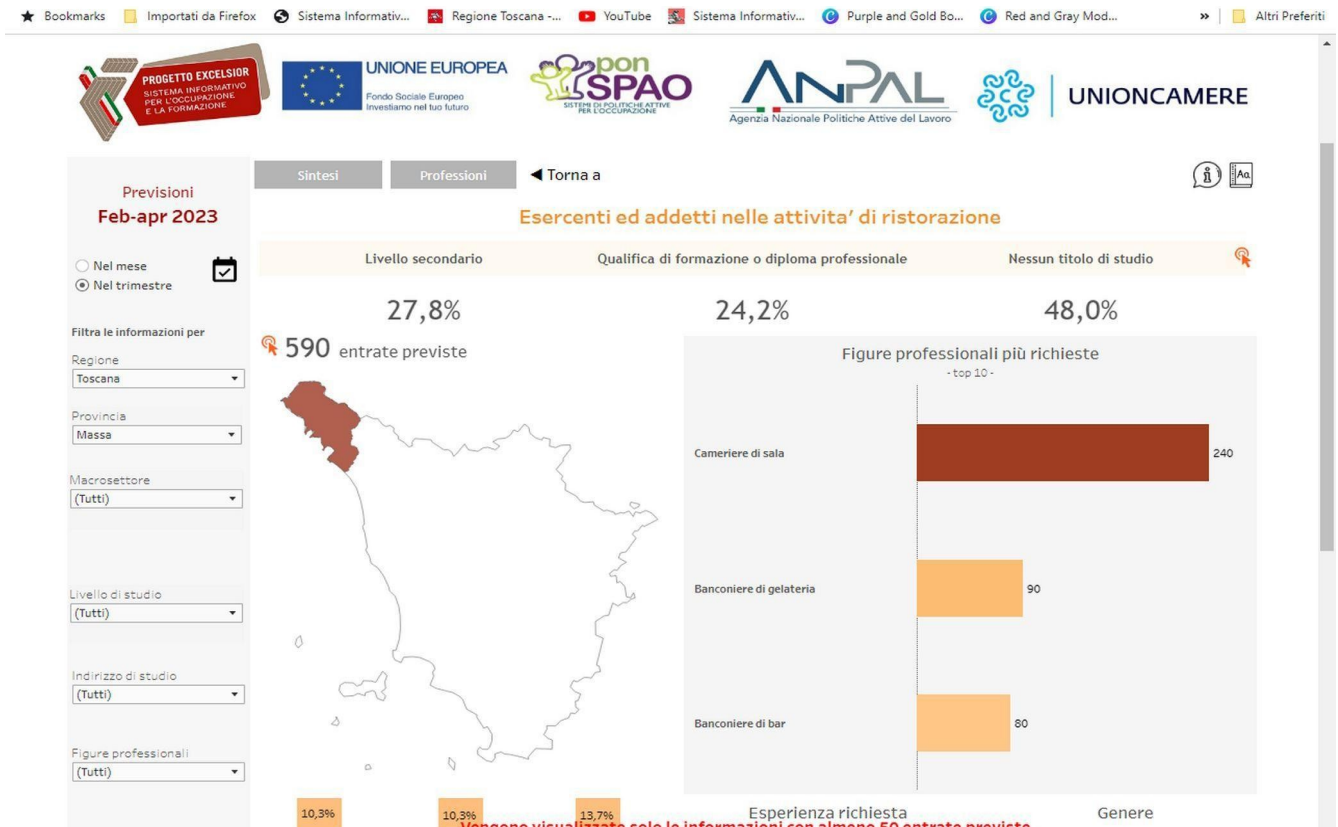
Sistema Informativo Excelsior

Publicata: 31 ago 2022 Aggiornato: 16 feb 2023

En detalle, en la provincia de Massa-Carrara, se enumeran las categorías y profesiones más demandadas, trimestre febrero-abril 2023, ordenadas de mayor a menor en términos de nº de entradas previstas:

"Comerciantes y empleados en actividades de restauración".
 (nº de entradas 590- 25%), se destacan 3 profesiones, por orden de importancia:

	- Camarero (240)
	- Mostrador de heladería (90)
	- Mostrador de bar (80)



Personal no cualificado en servicios de limpieza en oficinas, hoteles, barcos, restaurantes
 (Nº de entradas 270- 11%)

- Personal de limpieza (180)

"Artesanos y trabajadores cualificados dedicados a la construcción y mantenimiento de
 (Nº de entradas 210 - 8%)

- Mason

'Personal de ventas' (nº entradas 190- 7%)	
	- Empleado de ventas
"Mecánicos artesanos, montadores, reparadores y mantenedores de equipos fijos y (Nº de entradas 160 - 5%)	Requisito - DIPLOMA
" Artesanos y trabajadores especializados en acabados de la construcción (Nº de entradas 120 - 7%)	Requisito - experiencia en el sector 100%
"Trabajadores de fundición, soldadores, hojalateros, montadores de carpintería metálica (Nº de entradas 110 - 4%)	Requisito - experiencia en el sector 100%
" Personal no cualificado de mudanzas y entregas (nº entradas 100 - 4%)	
Responsables de recepción e información al cliente (nº de entradas 90 - 4%)	
Personal de secretaría y asuntos generales (nº de entradas 80 - 3%)	

A efectos de nuestra investigación, entre las categorías indicadas no se han tenido en cuenta las que exigen requisitos específicos (titulación, experiencia en el sector del 100%), ya que el margen de incidencia del nivel de competencias blandas es marginal, a favor de una formación técnica dominante y de la posesión de competencias duras específicas.

6.3 Análisis de la empleabilidad: CUESTIONARIO DE EMPRESA

Otra fuente de análisis son los resultados proporcionados por el cuestionario administrado a las empresas/asociaciones, en el que les pedimos que indicaran de un mínimo de 1 a un máximo de 3 profesiones que son importantes para su empresa/organismo, dando el siguiente resultado teniendo en cuenta los distintos objetivos relacionados con la discapacidad:

RESULTATO QUESTIONARIO PROFESSIONI		
1	ADDETTO AL CONFEZIONAMENTO/MAGAZZINIERE	7
2	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA	9
3	ADDETTO ALLA GESTIONE CIRCOLO	1
4	ADDETTO ALLE PULIZIE	3
5	ADDETTO ALLE VENDITE	3
6	ADDETTO RAPPORTI FORNITORI	1
7	AIUTO ISTRUTTORE SPORTIVO	4
8	AMMINISTRATIVO	3
9	ATTIVITA' SPORTIVE INCLUSIVE/ISTRUTTORE ISEF	2
10	AUTISTA	1
11	CAMERIERE/BAR	9
12	COLLABORATORE ORGANIZZAZIONE EVENTI	1
13	CUOCO	4
14	ELETTRICISTA	1
15	GESTIONE ATTIVITA' COMMERCIALE	1
16	IDRAULICO	1
17	MANUTENZIONE DEL VERDE	3
18	MANUTENZIONI ORDINARIE E STRAORDINARIE DELLE STRUTTURE	2
19	MECCANICO	1
20	OPERAIO SPECIALIZZATO	1
21	OPERATORE EDUCATIVO	1
22	PROGETTAZIONE DI IMPIANTI	1
23	PROMOTORE ASSICURATIVO	2
24	RESPONSABILE COMMERCIALE	1
25	RESPONSABILE GESTIONE EQUINO	1
26	RESPONSABILE TERZO SETTORE	1
27	SEGRETARIO/A	3
		68

6.4 Análisis de la empleabilidad: tratamiento de datos ISFOL

Nuestros expertos han analizado las Fichas de Necesidades Profesionales publicadas por ISFOL. En cada ficha de ocupación se incluyen las competencias blandas más demandadas. Se ha prestado atención a las profesiones verdes, digitales y turísticas, en línea con la misión del PNRR. A continuación encontrará un ejemplo de ficha analizada:

The screenshot displays the INAPP website interface. The top navigation bar includes links for HOME, CHI SIAMO, AVVERTENZE, NOTE METODOLOGICHE, FAQ, DATI, PUBBLICAZIONI, CONTATTI, CREDITS, and MAPPA DEL SITO. The main header features logos for INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche), ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro), and SPAP (Sistema Nazionale per la Promozione delle Politiche Attive del Lavoro). A banner image shows a diverse group of professionals, with text indicating a focus on the metal and electronics sectors and technical figures. Below the banner, there are navigation tabs for PROFESSIONI, SETTORI ECONOMICI, and TERRITORIO.

The main content area is titled '5.1.2.2.0 - Commessi delle vendite al minuto'. It includes a 'DOWNLOAD' button and a source note: '(Fonte: Indagine ISFOL - ISTAT sulle professioni)'. A key definition is provided: 'GLI SKILLS SONO INSIEMI DI PROCEDURE E PROCESSI COGNITIVI GENERALI CHE DETERMINANO LA CAPACITÀ DI ESEGUIRE BENE I COMPITI CONNESSI CON LA PROFESSIONE. SI TRATTA, IN PARTICOLARE, DI PROCESSI APPRESI CON IL TEMPO E CHE CONSENTONO DI TRASFERIRE EFFICACEMENTE NEL LAVORO LE CONOSCENZE ACQUISITE.'

The skills are presented in a table with two columns: 'IMPORTANZA' and 'COMPLESSITÀ'. Each skill entry includes a numerical value, a skill name, and a brief description.

IMPORTANZA	COMPLESSITÀ
57	47
53	45
42	36
42	36

Additional navigation options on the left include 'OPZIONI' (with sub-items like COMPITI E ATTIVITÀ SPECIFICHE, CONOSCENZE, SKILLS, etc.), 'Anticipazioni' (ANTICIPAZIONI TESSILE), and 'GLI STRUMENTI' (CONFRONTO LA TUA PREPARAZIONE, etc.).

6.5 Análisis de la empleabilidad: RESULTADO FINAL

A partir de los análisis realizados y de las comparaciones de los datos de Excelsior y del INAPP, así como de los grupos de discusión apoyados por los expertos del grupo de trabajo, se elaboró un esquema en el que se analizaban las profesiones - tareas específicas. Se eligieron las 20 profesiones más demandadas y con más oportunidades de empleo asociadas a una serie de competencias blandas que pueden adquirirse a través de las tareas

CLASSE	UNITA' PROFESSIONALE			
1	Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	1	5.2.2.3.2 - Camerieri di ristorante https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.2.2.3.2&limite=1	
		2	5.2.2.2 - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla vendita di cibi in fast food, tavole calde, rosticcerie ed esercizi assimilati https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.2.2.2&limite=1	
		3	5.2.2.4.0 - Baristi e professioni assimilate https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.2.2.4.0&limite=1	
2	Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli	4	8.1.4.3.0 - Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=8.1.4.3.0&limite=1	
		5	6.1.2.1.0 - Muratori in pietra e mattoni https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=6.1.2.1.0&limite=1	
3	Artigiani e operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di strutture edili	6	6.1.2.2.2 - Muratori e formatori in calcestruzzo https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=6.1.2.2.2&limite=1	
		7	5.1.2.1.0 - Commessi delle vendite all'ingrosso https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.1.2.1.0&limite=1	
4	Addetti alle vendite	8	5.1.2.2.0 - Commessi delle vendite al minuto https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.1.2.2.0&limite=1	
		9	5.1.2.3.0 - Addetti ad attività organizzative delle vendite https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.1.2.3.0&limite=1	
		10	5.1.2.5.2 - Venditori a distanza https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.1.2.5.2&limite=1	
5	Personale non qualificato addetto spostamento e alla consegna merci	11	8.1.3.1.0 - Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=8.1.3.1.0&limite=1	
		12	8.1.3.2.0 - Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=8.1.3.2.0&limite=1	
6	Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	13	4.2.2.1.0 - Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=4.2.2.1.0&limite=1	
		14	4.2.2.2.0 - Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=4.2.2.2.0&limite=1	
7	Altre professioni qualificate nella attività commerciali	15	5.1.3.4.0 - Addetti all'informazione e all'assistenza dei clienti https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.1.3.4.0&limite=1	
8	Addetti alla segreteria e agli affari generali	16	4.1.1.1.0 - Addetti a funzioni di segreteria https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=4.1.1.1.0&limite=1	Ambito Amministrativo
		17	4.1.1.2.0 - Addetti agli affari generali https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=4.1.1.2.0&limite=1	Ambito Amministrativo
		18	4.1.1.3.0 - Addetti al protocollo e allo smistamento di documenti https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=4.1.1.3.0&limite=1	Ambito Amministrativo
		19	4.1.1.4.0 - Addetti alla gestione del personale https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=4.1.1.4.0&limite=1	Ambito Amministrativo
9	Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	20	2.1.1.5.4 - Specialisti in sicurezza informatica https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=2.1.1.5.4&limite=1	Ambito Digitale
10	Impiegati addetti alle macchine d'ufficio	21	4.1.2.2.0 - Addetti all'immissione dati https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=4.1.2.2.0&limite=1	Ambito Digitale
11	Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	22	3.1.2.2.0 - Tecnici esperti in applicazioni https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=4&id=3.1.2.2.0&limite=1	Ambito Digitale
		23	3.1.2.3.0 - Tecnici web https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=3.1.2.3.0&limite=1	Ambito Digitale
12	Tecnici dei rapporti con i mercati	24	3.3.3.5.0 - Tecnici del marketing https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=3.3.3.5.0&limite=1	Ambito Digitale
13	Professioni tecniche delle attività turistiche, ricettive ed assimilate	25	3.4.1.1.0 - Tecnici delle attività ricettive e professioni assimilate https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=3.4.1.1.0&limite=1	Turismo
		26	3.4.1.5.1 - Guide ed accompagnatori naturalistici e sportivi https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=3.4.1.5.1&limite=1	Turismo
14	Tecnici in campo ingegneristico	27	3.1.3.6.0 - Tecnici del risparmio energetico e delle energie rinnovabili https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=3.1.3.6.0&limite=1	Green
15	Artigiani e operai specializzati dell'installazione e della manutenzione di attrezzature elettriche ed elettroniche	28	6.2.4.1.4 - Installatori e riparatori di apparati di produzione e conservazione dell'energia elettrica https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=6.2.4.1.4&limite=1	Green
16	Conduttori di impianti per la produzione di energia termica e di vapore, per il recupero dei rifiuti e per il trattamento e la distribuzione delle acque	29	7.1.6.2.1 - Operatori di impianti di recupero e riciclaggio dei rifiuti https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=7.1.6.2.1&limite=1	Green
17	Tecnici della conduzione di impianti produttivi in continuo e dell'esercizio di reti idriche ed energetiche	30	3.1.4.2.1 - Tecnici della produzione di energia termica ed elettrica https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=3.1.4.2.1&limite=1	Green
18	Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	31	5.3.1.1.0 - Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=4&id=5.3.1.1.0&limite=1	Sanitario
19	Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilate	32	5.4.4.1.0 - Personale di compagnia e personale qualificato di servizio alle famiglie https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.4.4.1.0&limite=1	Sanitario
		33	5.4.4.3.0 - Addetti all'assistenza personale https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.4.4.3.0&limite=1	Sanitario
20	Operatori della cura estetica	34	5.4.3.1.0 - Acconciatori https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.4.3.1.0&limite=1	Servizi alle persone
		35	5.4.3.2.0 - Estetisti e truccatori https://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?id_menu=3&id=5.4.3.2.0&limite=1	Servizi alle persone
Ambito Amministrativo				
Ambito Digitale				
Turismo				
Green				

6.6 Análisis de las competencias interpersonales

Las habilidades blandas son competencias relacionadas con el comportamiento, la personalidad y las capacidades cognitivas y, en la mayoría de los casos, son especialmente difíciles de identificar y evaluar, sobre todo con las personas discapacitadas. Suelen ser aquellos aspectos de la personalidad que permiten a las personas aportar su propio valor añadido a un equipo: el lado humano va mucho más allá de las aptitudes técnicas.

Hay varias maneras de identificar y evaluar mejor estas facetas de la personalidad, pero algunas preguntas son sin duda más pertinentes que otras. Por lo tanto, es esencial comprender qué habilidades blandas son las más importantes e identificar las diferentes para cada puesto buscado: cada papel, de hecho, requiere características específicas.

Las competencias interpersonales son cada vez más solicitadas en el momento de la contratación y de cualquier tipo de colocación laboral, ya que permiten verificar:



Sin embargo, ¿identificar las competencias blandas no es nada fácil! Por eso decidimos investigar las 30 habilidades blandas más demandadas y pedimos a las empresas/organizaciones que nos dijeran mediante un cuestionario ad hoc, en función del tipo de trabajo a desempeñar, cuáles son las más adquiribles. Un equipo de expertos, a través de la investigación y mediante un juego de rol, identificó 30 habilidades blandas, que son las siguientes:

1 Fiabilidad

Poder contar con trabajadores fiables es crucial para cualquier organización.

La fiabilidad se traduce en - puntualidad en el trabajo - empezar y terminar una tarea - entregar los proyectos en las fechas previstas.

2 Flexibilidad/Adaptabilidad

Significa ser capaz de adaptarse a contextos de trabajo cambiantes, estar abierto a las novedades y dispuesto a colaborar con personas con puntos de vista incluso diferentes a los propios.

3 Positividad

Un empleado positivo destaca porque - no se desanima - no le gusta quejarse - motiva a sus compañeros - sonríe - se preocupa por los demás

4 Respeto a la diversidad

En un mundo cada vez más globalizado, es importante poder trabajar y relacionarse de la mejor manera posible con trabajadores potencialmente procedentes de todo el mundo y diferentes en cuanto a cultura, educación, metodologías y enfoques.

Saber valorizar los puntos fuertes de todos los empleados y promover el respeto mutuo son dos aptitudes muy apreciadas por las empresas líderes en Italia y en el extranjero.

5 Paciencia

Tener paciencia significa afrontar los posibles retrasos e imprevistos de la forma adecuada, evitando tanto la ansiedad como que la inestabilidad de la situación provoque discusiones y enfrentamientos entre las partes implicadas.

6 Precisión/atención a los detalles

Es la actitud de ser cuidadoso, diligente y atento con lo que se hace, cuidando los detalles hacia el resultado final.

7 Gestión del tiempo

El mundo laboral actual se caracteriza por un alto grado de dinamismo.

Todo trabajador tiene que hacer frente y gestionar cantidades considerables de trabajo y, para poder lograr los resultados exigidos, debe aprender desde el principio a gestionar su tiempo de forma eficaz.

8 Resolución de problemas

Es un enfoque del trabajo que, mediante la identificación de prioridades y cuestiones críticas, permite identificar las mejores soluciones posibles a los problemas.

9 Aprendizaje continuo

Es la capacidad de reconocer las propias deficiencias y áreas de mejora, emprendiendo acciones para adquirir y mejorar cada vez más los conocimientos y habilidades propios.

10 Trabajo en equipo

Es la voluntad de trabajar y colaborar con los demás, teniendo el deseo de construir relaciones positivas encaminadas a lograr la tarea asignada.

11 Gestión de la información

Capacidad para adquirir, organizar y reformular eficazmente datos y conocimientos procedentes de distintas fuentes en pos de un objetivo definido.

12 Capacidad de escucha activa

Saber escuchar en el lugar de trabajo se traduce en: evitar malentendidos, aprender de los errores, respetar los resultados.

Estas habilidades blandas, que forman parte del amplio conjunto de habilidades comunicativas, también tienen implicaciones importantes y positivas en la vida cotidiana.

13 Ser emprendedor/Espíritu de iniciativa

Es la capacidad de desarrollar ideas y saber organizarlas en proyectos para los que se persigue la realización, incluso asumiendo riesgos para lograrlo.

14 Comunicación eficaz

Es la capacidad de transmitir y compartir ideas e información de forma clara y concisa con todos sus interlocutores, de escucharlos y de comprometerse con ellos de forma eficaz.

15 Gestión de conflictos

Competencia transversal para percibir, identificar, definir, gestionar y resolver con éxito los conflictos

16 Autonomía

Es la capacidad de realizar las tareas asignadas sin necesidad de supervisión constante utilizando los propios recursos.

17 Confianza en sí mismo

Es la conciencia del propio valor, capacidades e ideas más allá de las opiniones de los demás.

18 Alcanzar los objetivos

Es el compromiso, la capacidad, la determinación que uno pone en alcanzar los objetivos asignados y, si es posible, superarlos.

19 Resistencia al estrés

Es la capacidad de reaccionar positivamente ante la presión del trabajo manteniendo el control, manteniéndose centrado en las prioridades y sin transferir ninguna tensión a los demás.

20 Capacidad de planificación y organización

Es la capacidad de materializar ideas, identificar objetivos y prioridades y, teniendo en cuenta el tiempo disponible, planificar el proceso, organizando los recursos.

21 Negociación y mediación

Por un lado, saber negociar y mediar puede resultar útil para obtener un aumento de sueldo o un ascenso, por otro, las dos habilidades blandas también resultan útiles en otros contextos. Por ejemplo, ser capaz de mediar en un precio a la baja con un proveedor puede suponer un ahorro bienvenido y considerable para la empresa.

22 Orientación al servicio

se refiere a la capacidad de identificar y reconocer las necesidades de los demás (clientes, colegas, compañeros de trabajo, empresarios) con el objetivo de centrar nuestra atención en satisfacerlas lo mejor posible demostrando atención, cortesía y cooperación.

23 Creatividad

Es el caso de la creatividad, una competencia transversal muy demandada por las organizaciones, sobre todo las que operan en los sectores del diseño, la gráfica, la ingeniería y la arquitectura.

24 Capacidad de análisis

"Es la capacidad de pensar de forma detallada, minuciosa y sistemática para resolver problemas. La persona con capacidad analítica aplica metodologías precisas al abordar diferentes problemas laborales."

25 Capacidad de decisión

La capacidad de una persona para tomar decisiones se denomina capacidad de decisión y es una importante competencia transversal de la persona. La capacidad de decisión se

ejerce siempre que hay que tomar una decisión, independientemente de la importancia de la misma.

26 Habilidades de afrontamiento

estrategias mentales y de comportamiento que una persona utiliza para gestionar/soportar situaciones problemáticas

27 Capacidad de persuasión

La persuasión es la capacidad de influir en las decisiones de los demás en un contexto de libre elección

28 Liderazgo

Es la capacidad innata de dirigir, motivar y arrastrar a los demás hacia metas y objetivos ambiciosos, creando consenso y confianza.

29 Trabajo en red

Se trata de una competencia transversal útil no sólo para mantener buenas relaciones y crear nuevas conexiones en el entorno corporativo, sino también para gestionar puestos de liderazgo en el futuro.

30 Pensamiento crítico

un tipo de pensamiento cuyo objetivo es lograr un juicio sólido mediante los procesos mentales de análisis, evaluación e inferencia, analizando la información, las experiencias y las situaciones de la forma más objetiva posible. De hecho, es fundamental no dejarse influir por las propias impresiones subjetivas y, sobre todo, por los prejuicios, que invalidan la realidad.

6.7 Análisis de las competencias interpersonales: RESULTADO FINAL

El análisis de las competencias interpersonales se elaboró mediante criterios cuantitativos y cualitativos.

Los datos cuantitativos se analizaron a través de las respuestas de los cuestionarios. En función de la ocupación indicada, la empresa asoció una puntuación de 0 a 5 a cada una de las competencias interpersonales.

El resultado es el siguiente:

Nº	Habilidades blandas	Puntuación
1	Fiabilidad	4,10
2	Flexibilidad/Adaptabilidad	3,93
3	Positividad	3,90
4	Respeto de la diversidad	3,83
5	Paciencia	3,79
6	Precisión/atención al detalle	3,62
7	Gestión del tiempo	3,59
8	Resolución de problemas	3,55
9	Aprendizaje continuo	3,52
10	Trabajo en equipo	3,52

11	Gestión de la información	3,34
12	Capacidad de escucha activa	3,34
13	Ser emprendedor/Espíritu de iniciativa	3,31
14	Comunicación eficaz	3,31
15	Gestión de conflictos	3,31
16	Autonomía	3,28
17	Confianza en sí mismo	3,28
18	Alcanzar los objetivos	3,24
19	Resistencia al estrés	3,17
20	Capacidad de planificación y organización	3,10
21	Negociación y mediación	3,03
22	Orientación al servicio	2,97
23	Creatividad	2,86
24	Capacidad de análisis	2,86
25	Capacidad de decisión	2,83
26	Habilidades de afrontamiento	2,79
27	Capacidad de persuasión	2,69
28	Liderazgo	2,59
29	Conexión en red	2,59
30	Pensamiento crítico	2,55

Tras el análisis cuantitativo, el grupo de trabajo preparó un análisis cualitativo utilizando la técnica de los grupos de discusión y la lluvia de ideas. Las reuniones permitieron analizar en parte los datos cuantitativos ampliando el alcance del análisis a aspectos más técnicos. El resultado de los dos análisis es el siguiente:

SOFT SKILLS IDENTIFICATE
1) ADATTABILITÀ/ FLESSIBILITÀ
2) PROBLEM SOLVING
3) GESTIONE DEL TEMPO
4) FOCALIZZARSI SUGLI OBIETTIVI
5) TEAM BUILDING
6) GESTIONE E SOLUZIONE CONFLITTI
7) GESTIONE STRESS/COPING
8) COMUNICAZIONE EFFICACE
9) AUTONOMIA NELLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI
10) FIDUCIA IN SE STESSI

7. Laboratorios de aprendizaje al aire libre

7.1 Análisis del territorio e identificación de los laboratorios de experimentación al aire libre

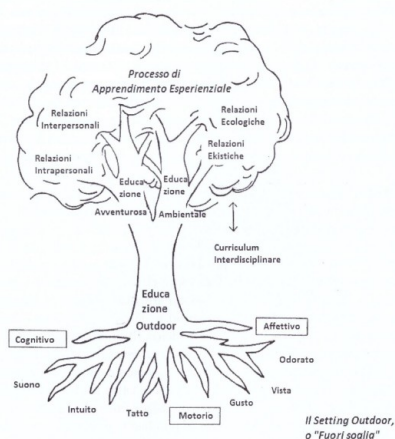
El proyecto prevé el diseño, la organización y la identificación de 10 Talleres al Aire Libre, en los que grupos de personas con discapacidad se enfrentarán a talleres vivenciales al aire libre con el fin de adquirir habilidades blandas (competencias transversales) útiles/necesarias para una inserción laboral.

Tomemos como referencia y como concepto el término Educación al Aire Libre, que se compone de la palabra inglesa "education" y de la palabra inglesa "outdoor", "que literalmente significa "fuera de las puertas", indicando todas aquellas prácticas de vida caracterizadas por estar al aire libre, al aire libre". Podemos llamar Educación al Aire Libre: "a la forma en que a nivel internacional se definen las teorías y prácticas educativas (escolares y extraescolares) connotadas por la centralidad que se reconoce al medio exterior como lugar privilegiado de formación y aprendizaje en esto de las habilidades blandas.

El término educación al aire libre no define un único campo de trabajo, de hecho muchas actividades utilizan esta terminología para definir su acción. A partir de la investigación realizada por Phyllis Ford sobre este tema, llega a identificar nueve categorías diferentes: "educación medioambiental; educación para la conservación; educación en internados; educación al aire libre; educación al aire libre en zonas no equipadas; educación de aventura; educación experiencial;

educación en parques y reservas; recreación. Todas estas son áreas de aprendizaje que también se combinan y amalgaman perfectamente con el aprendizaje de habilidades blandas. La educación al aire libre abarca e implica muchas áreas de la persona, (Figura). La metodología general de la EO (Educación al Aire Libre) puede analizarse a través de un esquema, útil para captar los principales elementos que entran en juego, conocido como el Árbol de Priest. En resumen, las raíces toman vida (se nutren) de la actividad sensorial y motriz, que primero se procesa cognitivamente y afectivamente y luego, ascendiendo por el tronco de la propia EO, pasa a animar relaciones más específicas, tanto a nivel social como personal, por lo que encaja plenamente con el objetivo de nuestro proyecto de aprender habilidades blandas.

El aprendizaje experimental actúa como supervisor, es decir, como garante de todo el proceso.



De forma específica y concreta, en esta actividad se definieron las características de los laboratorios de aprendizaje adecuados, promoviendo la búsqueda de contextos especialmente relevantes.



A partir de las indicaciones establecidas por el grupo de trabajo, se puso en marcha la búsqueda específica de contextos adecuados mediante contactos directos con organismos o empresas de la zona, también con el apoyo y la contribución de las partes colaboradoras. El propósito de la búsqueda era identificar zonas adecuadas, servicios disponibles, equipos, organismos y asociaciones o empresas relevantes para los objetivos del proyecto. Para cada lugar o tema identificado, se llevó a cabo una evaluación de los servicios ofrecidos y disponibles, los recursos y equipos presentes y los requisitos de acceso y uso de la zona en condiciones de seguridad o presencia de barreras; se consideraron los posibles costes y los periodos idóneos para llevar a cabo las actividades. La evaluación de las zonas se llevó a cabo mediante la recopilación de la información disponible en Internet, el contacto directo con los responsables o gestores de las zonas identificadas y las visitas directas a los distintos lugares.

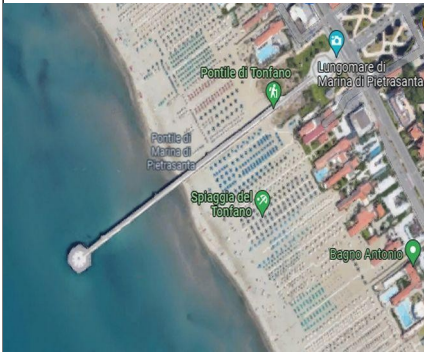
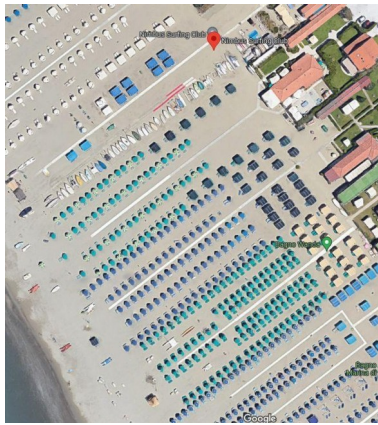
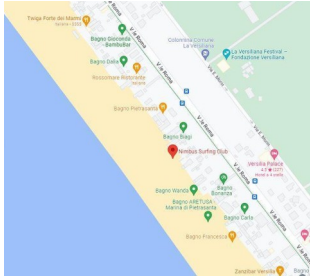
Para catalogar toda la información y disponer de datos resumidos y utilizables, se creó un cuestionario ad hoc que se envió para su cumplimentación a una selección de asociaciones elegidas por el grupo de trabajo compuesto por un equipo de expertos en la dinámica de aprendizaje de las personas con discapacidad.

Los principales indicadores utilizados para definir las posibles instituciones/asociaciones disponibles para acoger los talleres al aire libre fueron los siguientes:

- Accesibilidad de las zonas
- Derribar las barreras arquitectónicas
- Presencia de operadores con experiencia en el ámbito de la discapacidad
- Zonas de seguridad exteriores
- Actividades acordes con el aprendizaje de las 10 competencias interpersonales identificadas

Basándose en estos criterios, las primeras realidades territoriales son las siguientes:

Nº	Nombre y ubicación de la asociación	Actividades - Misión	Fotos
1	<p>Club de surf Nimbus - V.le Roma, 10, 55045 Pietrasanta LU</p> <p>Localización:</p> 	<p>Club deportivo, escuela de surf. Desde su creación, el Nimbus ha realizado trescientos sesenta grados de trabajo, desde regatas de época hasta regatas de catamaranes, desde actividades de surf y windsurf hasta la promoción de la vela entre los más jóvenes.</p> <p>La posibilidad de utilizar la base náutica incluso en invierno, donde se dispone de vestuarios y duchas de agua caliente, hace del Club Nimbus</p>	



un fuerte punto de agregación para los surfistas del centro y norte de Italia, así como un lugar de encuentro para los jóvenes donde, incluso en invierno, es posible vivir el mar a diario.

La escuela de surf de olas y windsurf permite a cualquiera acercarse a este apasionante deporte, aunque no disponga del equipo necesario. De hecho, la asociación proporciona a sus socios tablas, trajes de neopreno, zapatillas, velas, correas y todo lo necesario para lanzarse a las olas y al viento incluso en los meses más fríos, cuando las playas de Versilia están desiertas y son aún más hermosas.

En los últimos años, la sección de vela del Nimbus ha cobrado cada vez más importancia, con prestigiosos barcos contruidos por famosos constructores navales versilianos. Zefiro y Alesim son los principales barcos de regata con los que los miembros del club participan en eventos competitivos

En 2012 se botó la embarcación Breva, una joya de madera de los años 30 completamente restaurada por los voluntarios del club, destinada al desarrollo del proyecto social Nimbus de Vela Solidale, dirigido principalmente a niños discapacitados y personas con síndrome de Down.

Nimbus sigue proporcionando a los niños de las colonias de Pietrasanta servicios de supervisión, limpieza y mantenimiento. En el periodo estival acogemos a unos 200 niños al día y les ofrecemos la posibilidad de participar en nuestras actividades con paquetes escolares subvencionados.

Pasando por estos breves recuerdos llegamos a la actualidad, donde el club ve cómo sus 200 miembros practican a diario el freesurf, el windsurf, la vela y mucho más; todo ello llevado a cabo

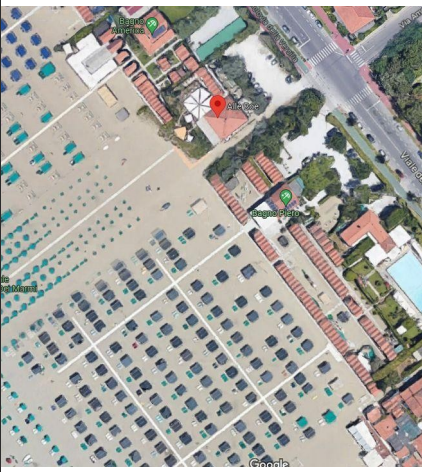
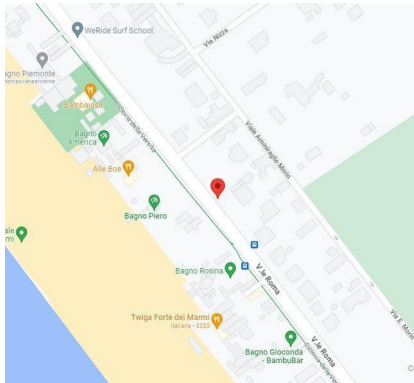


2

**SURF para TODOS -
Escuela de surf We Ride -**
Viale della Repubblica, 99,
55042 Forte dei Marmi LU



Localización:

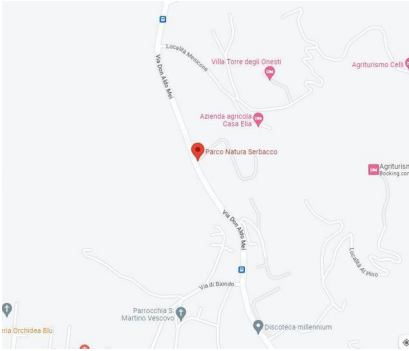


con pasión y amor por este deporte.
El mar es de todos pero, sobre todo, es accesible a todos a 360°, incluidas todas las actividades que se pueden realizar en él. Este es el resultado de la colaboración entre Surforall, una asociación deportiva con fines sociales que desde hace años se dedica al surf adaptado, tanto en el extranjero como en Italia, y We Ride Surf School, una conocida escuela de surf de la región de Versilia que lleva varios años funcionando en Forte dei Marmi.

Nuestro objetivo es dar a las personas con diversos tipos de discapacidad la felicidad y la sonrisa de disfrutar del entorno marino y experimentar la maravillosa sensación de deslizarse sobre las olas. Tal y como viene ocurriendo desde hace tiempo en gran parte de Europa y del mundo Queremos dar a todos los jóvenes que sufren algún tipo de discapacidad las vibraciones y la alegría que sentimos cada vez que cogemos una "ola También organizamos cursos para la formación de Instructores de Adaptación con acsi surfing



<p>3</p>	 <p>Associazione Ambiente e Sport - Parque Magliano - Via Rossini, 7 - Marina di Massa (MS) Localización:</p>  	<p>Parque situado en la zona de Ronchi, en Via Lungomare di Levante, Marina di Massa. Se caracteriza por su tamaño y la presencia de numerosos árboles típicos de la flora local. El parque incluye un quiosco, una zona de refrescos adecuada para familias y juegos para satisfacer todas las necesidades de los niños. En el parque se organizan y desarrollan actividades lúdicas y deportivas para todos. Además, desde hace años colaboramos con ASL y cooperativas sociales para el empleo de personas desfavorecidas y discapacitadas</p>	 
<p>4</p>	<p>Parque de aventuras Serbacco - Via Don Aldo Mei, 55060 San Martino en Freddana - Monsagrati LU</p>  <p>Localización</p>	<p>Este parque está dedicado a la diversión respetando la naturaleza en la que está inmerso, valorando las cosas sencillas: la belleza de los prados, los árboles, las cascadas y el amor por los animales.</p> <p>La armonía reina en este parque y la libertad es su hermana.</p> <p>No hay fichas de plástico, sino sólo ganas de saber y risas alegres, las de los niños que descubren la naturaleza y sus habitantes, sorprendiéndose con la rueda del pavo real, los ojos vivos de las ovejas, el rebuzno de los burros y el carácter afectuoso de los ponis.</p>	



Asombro y cultura, pasión y diversión, todo el parque gira en torno a estos goznes: desde la "Calle de los Cuentos de Hadas" a la "Casa de las Brujas y los Gnomos" pasando por el "Taller de Geppetto", en cada rincón se puede saborear la fascinación de la magia combinada con la realidad.



Para completar una experiencia bella y emocionante, hay dos espectáculos concebidos y propuestos directamente por Romolo que se desarrollan en un ambiente pintoresco y hechizante, el primero es el espectáculo de marionetas y el segundo el de magia.



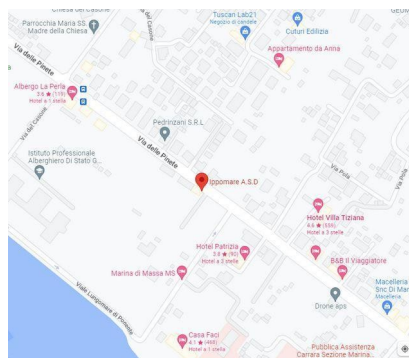
¿El secreto de este parque? Haber sido diseñado por una persona a la que le encanta entretener y divertirse y que nunca ha olvidado la euforia, la alegría incontenible y la fantasía que nos caracteriza a todos cuando somos pequeños. Romolo decidió construir un parque a la medida del niño mágico que lleva dentro.



5 **Ippomare ASD** - Via delle Pinete, 151 - Marina di Massa (MS)



Localización:



Escuela de equitación
Hipoterapia
Salto de obstáculos
Paseos
Ataques

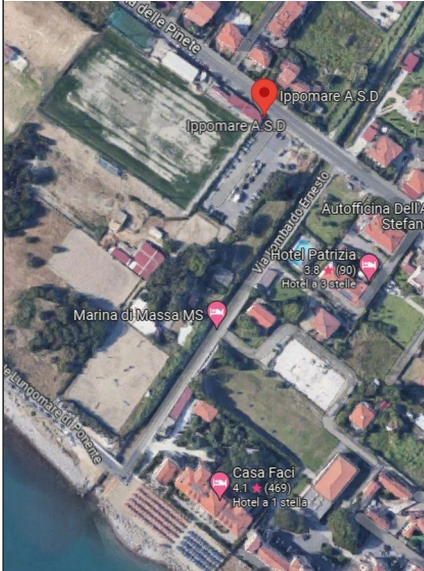
Desde su creación en 2003, la escuela de equitación Marina di Massa colabora con los servicios sociales de los municipios de Massa, Carrara, Montignoso y Fosdinovo ofreciendo cursos de equitación y actividades de hipoterapia. En nuestra realidad, contamos con el apoyo y la ayuda de personas auxiliares como los chicos de "La Casa di Alice" y antiguos reclusos'. El proyecto está dirigido a los chicos y chicas de Anffas, a los chicos y chicas de Comasca (Centro Aggregazione) y a los alumnos del Istituto Alberghiero 'G. Minuto' de Marina di Massa, pero también estará abierto a los chicos y



chicas del centro de verano de Montignoso.

Hipoterapia: La actividad dura 30 minutos y consiste en un paseo a caballo, por los prados; o en carruaje, por las calles adyacentes a los establos. Los niños pueden esperar su turno, o esperar a que sus compañeros hayan terminado, dentro de la Casa Club, charlando, dibujando o jugando a las cartas. La Casa Club también se utiliza una vez al mes para cenas con música y karaoke para todos los chicos que asisten a la escuela de equitación.

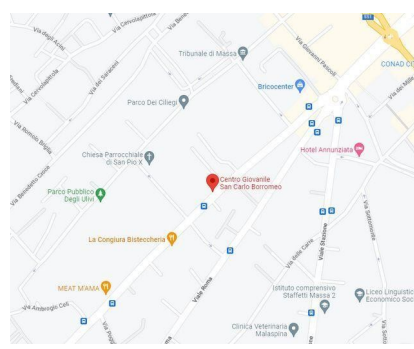
Nuestro picadero es también un lugar donde los alumnos del Liceo 'Pascoli', dirección socio-pedagógica, vienen a hacer su aprendizaje; donde las/los jóvenes discapacitados, enviados por la Asl, son acogidos para una formación laboral (Tal) y donde el Magistrado de Génova envía a personas a realizar un trabajo socialmente útil. La nuestra", concluye Tardelli, "es una realidad que funciona a 360°".



6 **Centro Juvenil - CSI Massa-Carrara - Via Marina Vecchia, 118 - Massa**



Localización

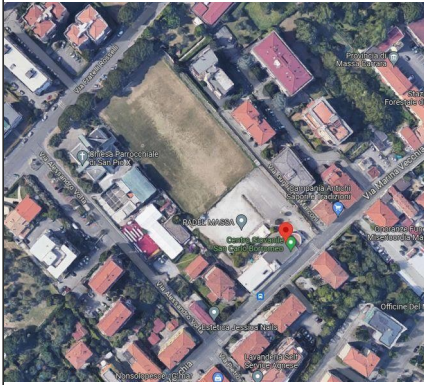


El Centro Juvenil, a un tiro de piedra del centro de la ciudad, es un centro juvenil que ofrece espacios, actividades e iniciativas por y con las/los jóvenes; hay animadores disponibles para dirigir la ludoteca, los gimnasios, el campo de fútbol y el street ball.

El centro reserva horarios semanales y épocas del año para su uso exclusivo.

Entre las iniciativas puestas en marcha: el 'Centro Abierto' para dar a las/los jóvenes la oportunidad de utilizar el centro tanto para hacer deporte como para pasar tiempo juntos. Durante la semana, los espacios del centro están disponibles para el estudio y nos reunimos los miércoles para el 'Pit Stop', un





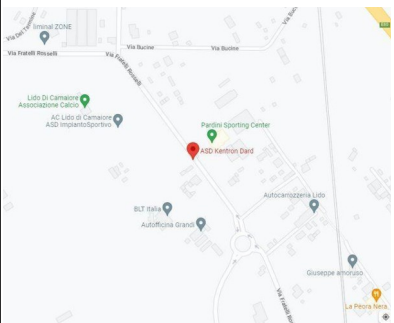
momento para comer, jugar y compartir el estudio. Otras iniciativas promovidas son el visionado de películas y juegos, veladas temáticas, como la fiesta de Carnaval o con un asesinato misterioso (donde hay que resolver un misterio en el papel de un detective), así como noches de concursos y música en directo. En la sala conocida como la "ludoteca", se puso a disposición una colección de juegos de mesa para tardes, noches o torneos.

El Centro Juvenil San Carlo Borromeo ofrece cursos deportivos colectivos adaptados a todas las edades y necesidades, con monitores y entrenadores preparados y formados para promover una idea del deporte orientada al bienestar físico y mental, al uso del deporte como herramienta de socialización y al crecimiento equilibrado del propio cuerpo.

7 **ASD Kentron Dard** - Via Fratelli Rosselli, 91, 55041 Camaiore LU



Localización



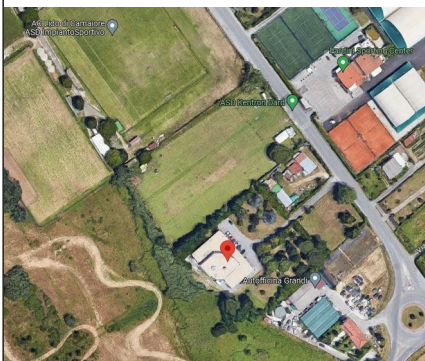
Arcieri Kéntron Dard fue fundada el 3 de noviembre de 2001 en Camaiore (LU) por un grupo de amigos unidos por su pasión por el tiro con arco y con el objetivo de promover esta disciplina entre jóvenes... y no tan jóvenes.

A partir de este pequeño grupo inicial, sólo un año más tarde, en 2002, la asociación se afilió a FITArco y ACSI y contaba con más de veinte miembros entre sus filas, de los cuales una buena mitad ya eran capaces de competir a nivel competitivo.

En 2011, gracias al apoyo del municipio de Camaiore, inauguramos nuestra sede en Lido di Camaiore, certificada por el Comité Paralímpico Italiano (CIP) y FITArco:

- 8000 m² de campo de tiro
- Túnel cubierto (9x23 m)
- Zona de refrescos y recreo
- Instalaciones y baños accesibles para discapacitados





- Oficina y secretaría
- Almacenamiento de equipos

Los Arqueros de Kéntron Dard también organizan colaboraciones con numerosas escuelas de Versilia para tratar de inculcar el arte de este deporte a los más jóvenes, con la esperanza de encontrar entonces un campeón entre sus filas en el futuro.

Nuestros técnicos ofrecen, gracias a sus especializaciones, cursos accesibles para todos, tanto para discapacitados como para personas con deficiencias visuales.

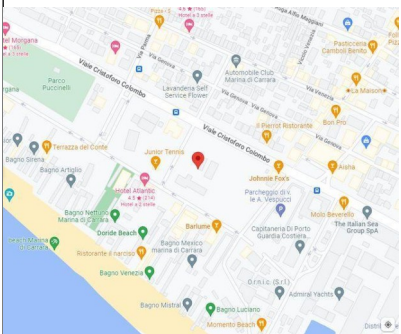
Nuestra asociación también compite en todas las especialidades de carreras posibles, desde competiciones en interior y exterior hasta recorridos Hunter-Field (o de campo) y 3D.



8 **Orca Loca Sub** - c/o Piscina Municipal Via A.Vespucci, 1 Marina di Carrara - MS



Localización



La Asociación fue fundada como comisión educativa en 2003 por un grupo de instructores de la entonces Liga de Actividades Subacuáticas - UISP, que también actuaban como grupo de protección civil del Ayuntamiento de Carrara.

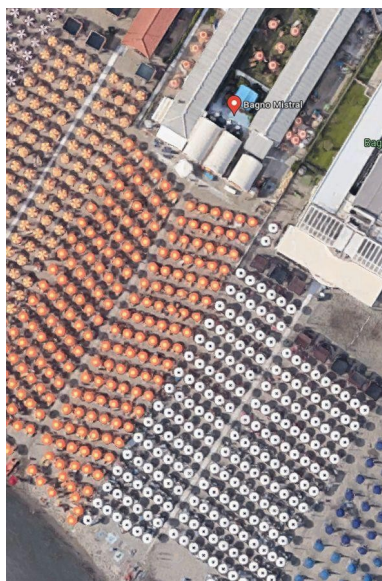
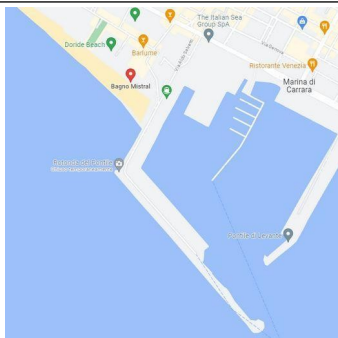
Al año siguiente, se creó la Asociación Voluntaria Orca Loca Sub Massa Carrara.

Desde su creación, Orcaloca se dedica al buceo y a la protección civil, así como a la gestión de varios centros comunitarios en la provincia de Massa Carrara desde hace algunos años

Siempre hemos adoptado la didáctica de las actividades subacuáticas de la UISP, reconocida directamente por la CMAS (Confederación Mundial de Actividades Subacuáticas) a nivel internacional.



9	<p>Centro ecuestre ASD Il Sentiero Via del Padule esquina Via delle Colmate - 55045 - Pietrasanta (LU)</p>  <p>Localización</p> 	<p>Escuela de equitación - Hipoterapia Para los amantes de la equitación de campo, el salto de obstáculos, el senderismo y la cultura ecuestre. El Centro Ecuestre lleva a cabo actividades de escuela de equitación de campo, salto de obstáculos, doma y adiestramiento, estabulación de caballos, y organiza excursiones a caballo en colaboración con varios socios para puntos de avituallamiento con productos típicos de Versilia y paradas de relevancia histórica, que este territorio cambiante ofrece al jinete viajero sediento de conocimientos.</p> 	  <p>Centro Ippico Il Sentiero</p>
10	<p>Escuela de Surf Area 51 ASD c/o Bagno Mistral - Viale Amerigo Vespucci, 26, 54033 Carrara (MS)</p>  <p>Localización</p>	<p>Area 51 Surfing and Sailing se dedica desde hace más de 15 años a enseñar vela y surf a niños discapacitados y sin discapacidad. También este año, gracias a su proyecto "SURFANDO E VELEGGIANDO OLTRE LE BARRIERE" (SURFANDO Y VELANDO MÁS ALLÁ DE LAS BARRERAS), está presente en nuestra costa de Marina di Carrara.</p> <p>Proyecto Navegar más allá de las barreras: El mar siempre ha sido una barrera natural. Divide tierras, separa</p>	 

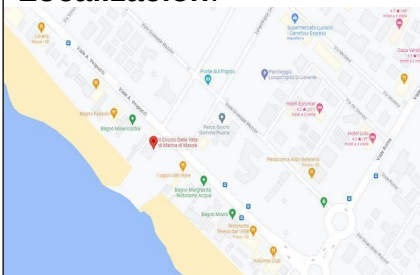


continentes, ha obstaculizado el contacto entre culturas durante siglos. Al mismo tiempo, el mar es la primera gran vía de comunicación. El impulso casi coetáneo del hombre por construir medios para cruzarlo, el elemento que ha permitido el contacto entre pueblos de otro modo distantes y, en definitiva, el símbolo más poderoso de unión y libertad. La dicotomía entre el concepto de límite y la capacidad de superarlo, contenida en el mar, ha encontrado su mejor forma de representación en el proyecto Navigare oltre le barriere (Navegar más allá de las barreras), de la asociación Area 51 de Marina di Carrara, apoyado por la Fundación del Mármol. Desde finales de junio hasta octubre, Area 51 organiza cursos gratuitos de vela y surf, minicruceros de un día o de fin de semana y bautismos de agua para jóvenes con discapacidad motriz e intelectual. La asociación Área 51 siempre se ha comprometido a acercar a las personas discapacitadas al mar. Tiene un acuerdo con la Aias, la Asociación Italiana de Asistencia Espástica, de Massa Carrara para realizar actividades semanales.



11 **Circolo della Vela - Marina di Massa - Viale A. Vespucci, 84 54100 Massa (MS)**

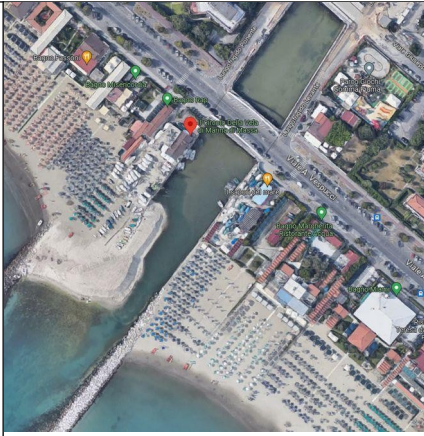
Localización:



Escuela de vela:
 La estructura principal de la sede incluye: locales de la secretaría; Locales de ocio y entretenimiento adecuados para organizar cócteles, reuniones y pequeñas conferencias; Una cocina totalmente equipada con un comedor contiguo; Aparcamiento privado para bicicletas y motos; Sobre las instalaciones, una gran terraza-solarium, diseñada por el ingeniero Paolo Giusti y el arquitecto Giumelli, acoge a quienes desean disfrutar del maravilloso panorama de los Alpes Apuanos reflejados en el mar Tirreno, haciendo de Marina di Massa un marco natural de rara belleza.

Estructura anexa





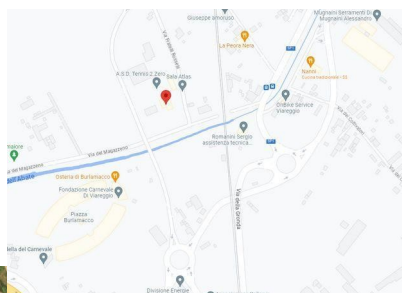
El anexo incluye
 Un taller equipado para el mantenimiento menor de la embarcación;
 Velas para estibar el equipo móvil de los botes;
 Sala de entretenimiento y "ocio" con veranda exterior;
 Los vestuarios
 Aseos.



12 **Academia Tengu - c/o Ctl Calchetto Tennis Lido**
 Via del Magazzeno, 26,
 55041 Lido di Camaiore LU



Localización:



Qué hacemos
 El Ninjutsu o Arte Ninja es el sistema de entrenamiento de combate de los guerreros y guerrilleros del Japón Feudal. Conocidos como Samurai y Ninja.
 El entrenamiento ninja como juego educativo para los más pequeños
 La Academia Tengu dedica dos reuniones semanales al Programa Infantil



Nuestros valores
 Creemos que la formación de futuros adultos conscientes con una visión amplia,
 es un objetivo más noble que entrenar a meros combatientes



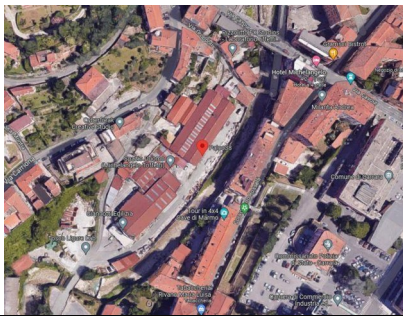
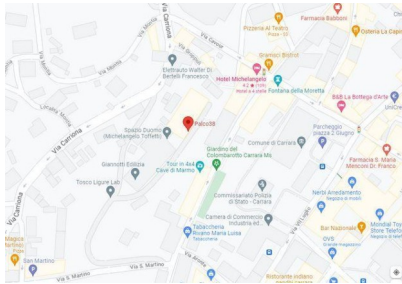
Nuestros puntos fuertes
 El juego es una forma de sacar suavemente a los niños de su "zona de confort".
 Ponerles a prueba continuamente, y a través del refuerzo positivo hacerles ganar confianza en el Movimiento, el Carácter, la Vida.

Objetivos y método
 Las habilidades motrices fundamentales deben aprenderse jugando y divirtiéndose.
 A continuación, se aprenderán las habilidades deportivas básicas.
 Con el tiempo Autoestima, seguridad y habilidades defensivas contra el acoso



		<p>escolar</p> <p>Ambos forman la base de la alfabetización motriz, es decir, el proceso de adquisición de la competencia motriz que debe desarrollarse antes de que comience el estirón adolescente</p>	
13	<p>La Vecchia Fattoria da Marica - Località La Villa di Tereglio Coreglia Antelminelli, 55025 Bagni di Lucca LU</p>  <p>Localización:</p>  	<p>La granja "La vecchia fattoria da Marica", con agroturismo y centro ecuestre, se fundó en 2010 como empresa familiar. A pocos kilómetros de Lucca, se encuentra en el valle del Serchio, precisamente en Val Fegana, en el límite de la Garfagnana. Una pequeña granja en un contexto montañoso donde la naturaleza es a menudo al mismo tiempo el principal antagonista con sus adversidades así como el principal recurso de lo que se consigue.</p> <p>En la finca de la granja, el centro ecuestre ofrece la posibilidad de aprender o perfeccionar la equitación inglesa o americana. Cada clase está supervisada por personal cualificado, con la posibilidad de realizar cursos de especialización con un monitor federado, acercamientos recreativos a los caballos para niños, paseos de uno o varios días y obtención de las licencias ACSI y FISE. También se doman y entrenan potros.</p> <p>La combinación de agroturismo y equitación ha permitido a Marica desarrollar centros de verano y actividades educativas para las escuelas, consiguiendo transmitir a los niños la pasión por los animales y por lo que la naturaleza les ofrece. Durante el verano, varios niños acuden a casa de Marica desde hace años y viven esta experiencia única, compartiendo cada momento del día con esta familia. En la granja se produce agricultura ecológica, por lo que es posible degustar productos naturales típicos,</p>	  

		<p>como pasta casera, aceite, vino, miel, patatas, mermelada, espelta, harina de castaña, maíz y otros productos típicos de la Toscana. La granja también vende directamente lo que produce. producto.</p>	
14	<p>Asd Wild Billy Goat - Via Provinciale Vallecchia, 135, 55045 Pietrasanta LU</p>  <p>Localización:</p>  	<p>ASD WILD BILLY GOAT nació de la pasión por la montaña y el mar, por la bicicleta de montaña, el surf, el monopatín y todos los deportes al aire libre.</p> <p>"Wild Billy Goat" fue fundada en 2011 por un grupo de amigos moteros profundamente enamorados de las montañas que hay detrás de su casa. ¡WBG es deporte al aire libre! Ofrecemos experiencias deportivas relacionadas con la montaña y el mar. E-mtb y musculación Guías de excursiones E-mtb y trekking Alquiler de bicicletas, excursiones de senderismo.</p> <p>Organizamos excursiones en bicicleta de montaña, alquiler de bicicletas eléctricas, excursiones de senderismo.</p> <p>Estamos especializados en deportes adaptados como surf, sup, vela, senderismo y bicicleta de montaña.</p> <p>Francesco Barbi: Secretario, monitor deportivo Sup, gestión de la secretaría de la Asd, gestión de la organización escolar, gestión de actividades recreativas/deportivas con niños discapacitados organización de eventos deportivos</p>	 
15	<p>Blanca Teatro - Teatro Palco 38 Carrara (MS) - via Carriona ,70 Localización:</p>	<p>Desde 1998, en Carrara, una madre bastarda encajonada entre las montañas y el mar, un grupo de personas diverso y polifacético lleva a cabo su labor.</p>	



Investiga, produce, inventa, organiza, estudia, cuenta, conTacta, se reúne, choca, construye, actúa TEATRO. Durante seis años, este grupo de artesanos y artistas formaron el Teatro Auras, actuando con el mismo objetivo en sus propios espacios, en escuelas, centros sociales y comunitarios, plazas, obras, bibliotecas y teatros. El Teatro de las Auras terminó su andadura en 2004 y Blanca (nacida en una hermosa mañana de primavera entre caras nuevas y viejos amores) comenzó su propio viaje. Y lo hace con el mismo rigor en sus espectáculos para adultos que hace un momento eran niños y para niños que pronto serán adultos, independientemente de clasificaciones, teatro civil, teatro político, teatro de investigación, teatro por, teatro a favor, teatro en contra, teatro con... Un proyecto tras otro, un taller tras otro, una historia tras otra, y una y otra. Nos gustan las historias. No todas. Son necesarios. Algunas. Se lo decimos bien. A todos.



16

Club Scherma Apuano -
Viale A. Vespucci, 1 -
54033 Marina di Carrara
(MS)



Localización:

El Club de Esgrima Apuano se formó en junio de 1986, como continuación de la actividad llevada a cabo en los dos años anteriores dentro de los Juegos de la Juventud. Fue el primer club de esgrima que se creó en la provincia de Massa y Carrara.

La inscripción en la Federación Italiana de Esgrima (FIS) tuvo lugar en enero de 1987, fecha oficial de fundación del club de Apuano.

Desde 1987 hasta la actualidad, el Club de Esgrima Apuano se ha dedicado al deporte de jóvenes y adultos, operando en seis áreas



	 	<p>principales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actividades motrices en primaria y secundaria; 2. Actividades técnicas/de formación orientadas a la actividad competitiva; 3. Actividades competitivas en el marco de los programas de la Federación Italiana de Esgrima; 4. Actividades de aficionados y de competición para adultos; 5. Estudio y práctica de la esgrima histórica y artística y de las artes marciales occidentales, orientados a la profundización cultural, la actividad deportiva (Hema), el espectáculo, la recreación y la defensa personal; 6. Organización de eventos de esgrima en cooperación con la F.I.S. y la Academia Nacional de Esgrima (y la Academia Internacional de Armas); 7. Cursos de formación para técnicos y educadores. <p>El Club de Esgrima Apuan es un Centro de Formación Federal dentro del sistema de formación SNaQ CONI/Federación Italiana de Esgrima y un Punto de Academia para la formación de maestros SNaQ/SIQMA en la Academia Nacional de Esgrima.</p>	
17	<p>Gruppo Sportivo Bellaria Cappuccini - Viale Europa, 56025 Pontedera PI</p>  <p>Localización:</p> 	<p>Cincuenta años de deporte para todos. En el grupo deportivo Bellaria Cappuccini, el primer objetivo siempre se ha encapsulado en el lema "un maillot para todos, un maillot para todos". Y ahora se necesitan camisetas verdiazules porque hay 1.400 atletas inscritos en fútbol, rugby, voleibol y baloncesto. Pero siempre hay al menos uno listo para el último o la última en llegar. El espíritu de Bellaria Cappuccini sigue siendo el mismo que en 1972, cuando el club nació de la fusión de las sociedades Cappuccini y Bellaria. Los Capuchinos nacieron de una idea de un fraile capuchino, el padre Aureliano, que ahora tiene 82 años y sirve en Montecatini donde, a pesar de su</p>	 



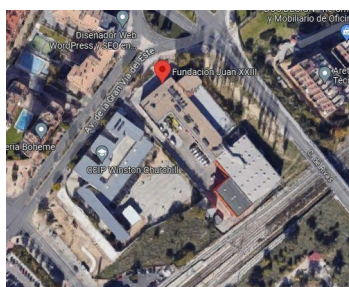
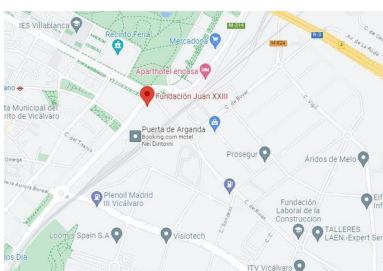
edad, ha abierto un oratorio y justo el otro día pasó por Pontedera donde compró unas porterías de fútbol sala. Al principio se trataba de carreras a campo traviesa, patinaje sobre ruedas y tenis de mesa. Luego el fútbol tomó el relevo con los torneos municipales. A partir del pequeño campo situado detrás de la iglesia de los frailes, gracias a la herencia Merendoni, el club, que entretanto se había fusionado, construyó el campo "Orsini" en Via Toti. Están previstas otras inversiones "para la remodelación de los campos de rugby y fútbol, nuevos vestuarios y casa club para el rugby, sistema de iluminación, nueva secretaría, sala de reuniones, remodelación de la zona de refrescos y espacio para los cumpleaños".



18 **La FUNDACIÓN JUAN XXIII**
Av. de la Gran Vía del Este, 1, 28032 Madrid, España



Localización



La FUNDACIÓN JUAN XXIII trabaja desde hace 55 años por la inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad psicosocial, especialmente de aquellas con discapacidad intelectual, mejorando su calidad de vida y la de sus familias a través del desarrollo de su autonomía, iniciativa y formación. El Centro Especial de Empleo, referente en innovación, cuenta con más de 500 trabajadores (el 80% de ellos con algún tipo de discapacidad) y ofrece a las empresas una amplia gama de soluciones a medida:

- Marketing directo
- Logística integral
- Datos digitales
- Regalos y suministros de la empresa
- Restauración y catering
- Subcontratación de servicios
- Empleo asistido
- CSR y eventos responsables
- Soluciones ecológicas
- ENERGÍA DE LA MARIHUANA

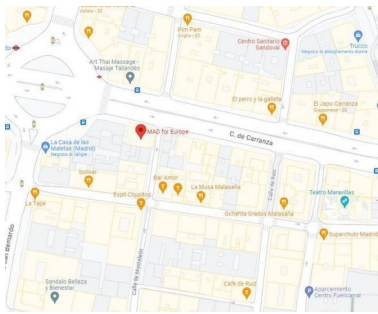
Más de 1.100 personas se reúnen cada día en la sede. Además de los servicios corporativos, existen otros servicios como una escuela de



		<p>educación especial, guarderías, un centro de formación para el empleo y servicios de un centro de salud psicosocial.</p> <p>Para los talleres al aire libre, sugieren sus actividades de SOLUCIONES VERDES, incluidos los JARDINES URBANOS o las JORNADAS DE SOSTENIBILIDAD AL AIRE LIBRE</p>	
19	<p>EMPRESA RETIROMAGIC - Av. de Menéndez Pelayo, 9, Oficina 2, 28009 Madrid,</p>  <p>Localización</p>  	<p>Situada frente al Parque del Retiro, esta empresa se dedica al alquiler de bicicletas, karts, ebikes, patinetes y scooters eléctricos y a la organización de excursiones en Segway y bicicleta por Madrid y el Retiro.</p> <p>Como parte de sus servicios ACTIVIDADES AL AIRE LIBRE, consideramos apropiada la actividad de habilidades blandas TEAM BUILDING, que ayudará a nuestros participantes a adquirir nuevas destrezas en este ámbito.</p>	  
20	<p>ASOCIACIÓN MAD FOR EUROPE - DEPARTAMENTO SERVICIOS CULTURALES Y SOCIALES - C. de Carranza, 25, 28004 Madrid, España</p>	<p>MAD for Europe cree firmemente que los programas socioculturales son indispensables para la educación, la formación y el crecimiento personal. Mediante la organización de diversas actividades culturales y sociales, perseguimos la integración en la sociedad de las personas más desfavorecidas; por ello, organizamos</p>	



Localización



visitas guiadas, visitas culturales, enogastronómicas, excursiones, info-desks, seminarios y cursos de idiomas para desempleados.

En nuestro departamento sociocultural ofrecemos diversas actividades adaptadas a todas las edades.

De hecho, en el caso de los más pequeños o de las personas con discapacidad, organizamos varias visitas a la ciudad de Madrid, donde los participantes aprenderán la rica historia, contada como un cuento de hadas, de la capital española y conocerán sus monumentos más emblemáticos.

Entre las visitas organizadas, contamos con más de 10 tipos de recorridos diferentes, desde el Madrid medieval al Madrid de los Austrias, el Madrid literario, el Madrid de Carlos III, el Madrid misterioso, las leyendas de Madrid, el Madrid del siglo XIX...

Realizamos visitas por el interior de los museos más populares, como el Museo del Prado, el Museo Thyssen, el Museo Arqueológico y el Museo Reina Sofía, donde realizamos varias visitas temáticas adecuadas para niños.

Organizamos juegos culturales, muy educativos y divertidos, como dos búsquedas del tesoro diferentes, una en el parque del Retiro y otra en el Madrid de los Austrias, donde a través de pistas relacionadas con la historia y la cultura, tendrán que encontrar un tesoro.

También organizamos talleres de manualidades, en los que los participantes pueden divertirse y aprender al mismo tiempo.

Nuestra propuesta consiste en organizar RUTAS CULTURALES en las que los participantes estudiarán primero un monumento concreto (con la ayuda de nuestro guía experto) y luego lo explicarán a los demás.



Tras una primera identificación, elaboramos el cuestionario que se remitiría a las asociaciones identificadas. El cuestionario se estructuró de la siguiente manera:

EL CUESTIONARIO

El cuestionario estaba estructurado y dividido en 3 secciones:

- 1) La primera se refiere a los datos generales de la asociación anfitriona
- 2) La segunda se refiere a la evaluación propiamente dicha de las asociaciones en lo que se refiere a las competencias profesionales implicadas en los talleres, las actividades, las competencias blandas que deben aprenderse, etc.
- 3) La tercera parte se refiere a la logística.

Toda la información recopilada se catalogó digitalmente, ya que el cuestionario se estructuró mediante el uso de Google Form, tal y como se ha descrito anteriormente.

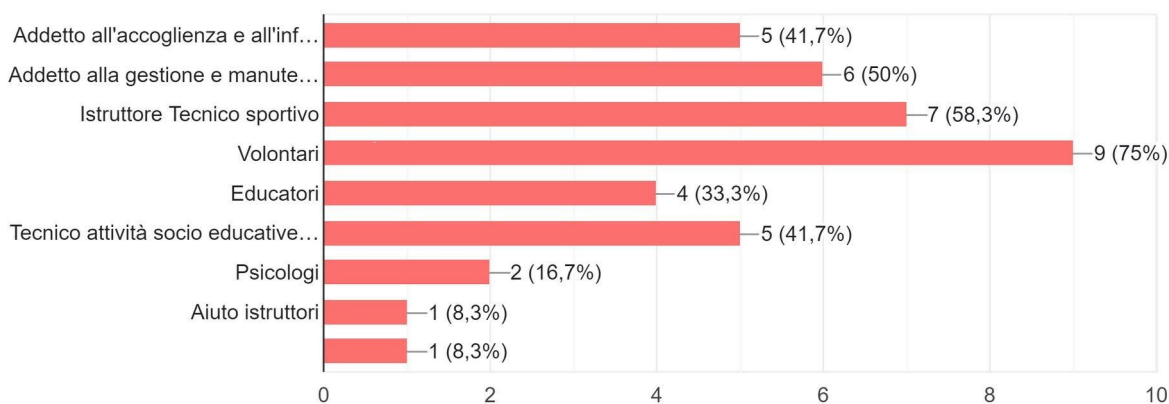
Análisis de los datos del cuestionario: el cuestionario reveló el carácter inclusivo de las asociaciones identificadas al responder positivamente a las preguntas clave del cuestionario.

Destacaron principalmente la disposición para las actividades al aire libre, la experiencia previa con personas discapacitadas y una logística adecuada para las actividades. Las competencias interpersonales identificadas coinciden con los estudios y análisis realizados

Adjuntamos los informes más significativos:

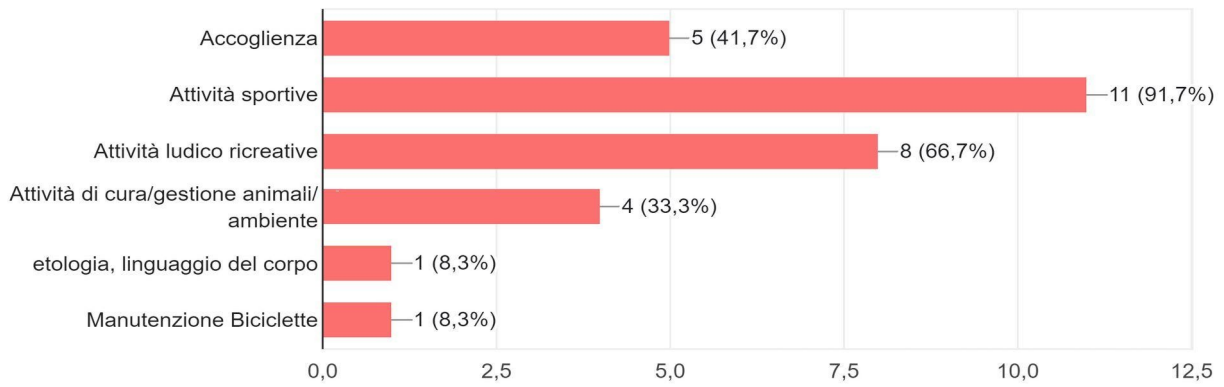
Quali sono le professionalità all'interno della Vs. realtà, che potrebbero collaborare alla realizzazione delle attività di laboratorio?

12 risposte



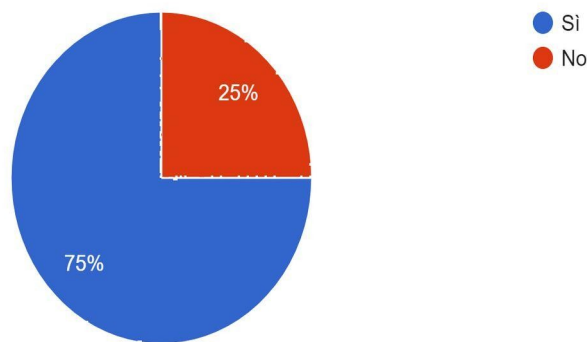
Elencare le possibili attività laboratoriali (è possibile identificare più attività)

12 risposte

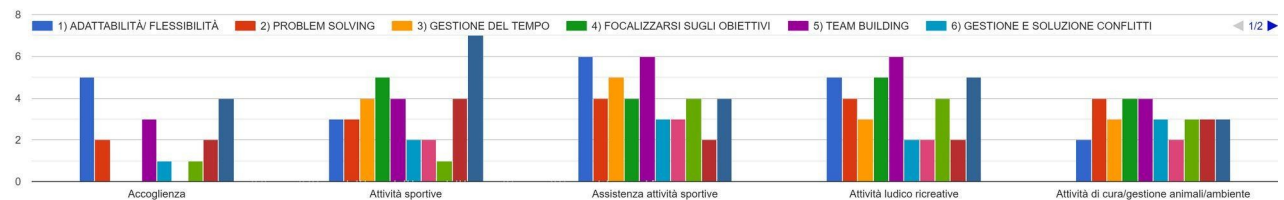


In passato avete ospitato stagisti/volontari/lavoratori con disabilità ?

12 risposte

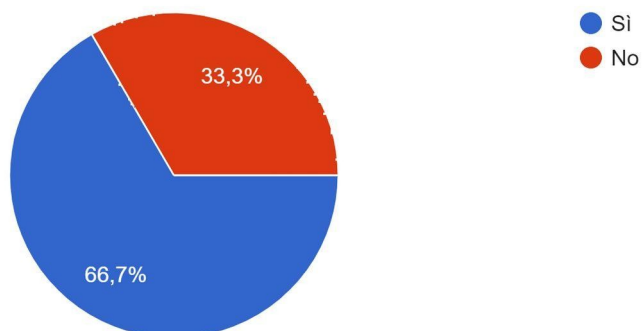


In base alla tua esperienza di inserimento di persone diversamente abili, indicare le soft skills (competenze trasversali) da apprendere all'interno dei laboratori a seconda del tipo di mansione previsto all'interno del laboratorio



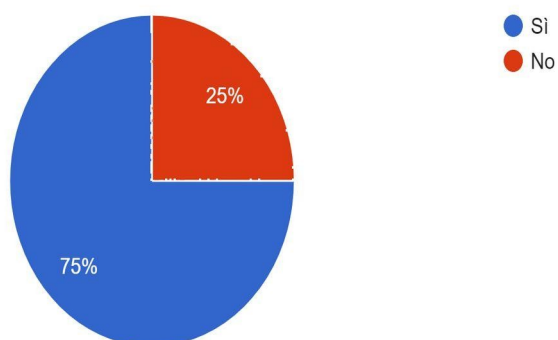
Lente è dotato di parcheggio privato ?

12 risposte



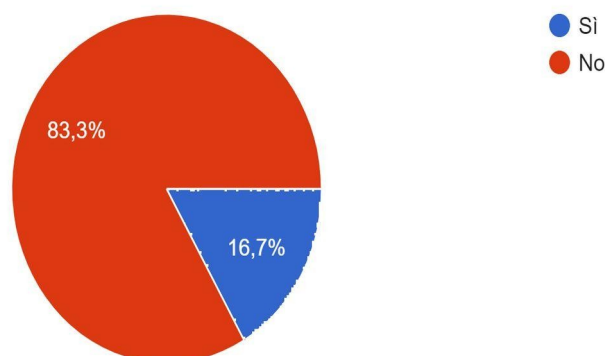
All'interno dell'azienda è presente un WC per disabili ?

12 risposte



L'azienda presenta delle barriere architettoniche di accesso ?

12 risposte



N°	Nome de la asociación	Actividad principal del taller
1	Área 51	Navegación
2	Surf para todos	Surf y Sup
3	Club Nimbus	Vela, surf, Sup, respeto al medio ambiente
4	Asd Cabra salvaje	Trekking, Senderismo
5	Kendron Dard	Tiro con arco
6	Centro ecuestre Il Sentiero	Equitación, hipoterapia
7	Parque del Tabaco	Recepción, organización y cuidado de los juegos
8	La Fundación Juan XXIII	
9	Retiro Mágico	Búsqueda del tesoro, GPS-Geocaching y juegos de escape en vivo, con tecnología de realidad aumentada, en un nuevo juego de equipo al aire libre
10	ASOCIACIÓN MAD FOR EUROPE - DEPARTAMENTO SERVICIOS CULTURALES Y SOCIALES	

La fase supuso una importante contribución a la innovación de los sistemas educativos al identificar nuevos contextos de aprendizaje; las habilidades no se desarrollarían en aulas o laboratorios, sino al aire libre, en contacto con los recursos locales, proporcionando entornos ideales para el aprendizaje inclusivo.

8. La reunión de Madrid

8.1 Programa de la reunión de Madrid

La reunión tuvo lugar del 27/03/2023 al 30/03/2023

Un grupo de 6 expertos, identificados en el seno de los socios italianos, viajó a Madrid para participar en la reunión internacional prevista por el proyecto. Los expertos fueron:



1. MARIA GIULIA RUSTIGHI (SERINDFORM)
2. LICIA PESELLI (SERINDFORM)
3. FRANCESCA ZANETTI (BARSANTI)
4. JESSYCA IAQUILINO (AIAS)
5. SIMONA CARMINATI (AIAS)
6. ANDREA BERNABE' (FREE P.I.C.A.S.SO)

El orden del día de la reunión:

Erasmus+ Azione KA210-VET

Sviluppo delle Soft Skills per persone con disabilità attraverso le risorse del territorio



AGENDA TPM Madrid - Spagna

MAD for Europe - Serindform

Location:

Calle Carranza 25, 5 piano Porta 4, 28004 Madrid - Spagna

Contact Person:

Katia Maccarone, katia@madforeurope.org, +34 910 413 884

Partners:

- MAD for Europe
- Serindform srl
- AIAS Onlus – Massa Carrara
- ISS E. Barsanti
- Associazione Free Picasso APS

1. AGENDA

Giorno 1: 27 Marzo 2023		
	Arrivo dei partners	

Giorno 2: 28 Marzo 2023		
Duration	Item	
10.00 – 10.30	Benvenuto, Icebreaker e presentazione MAD for Europe	MAD for Europe
10.30 – 11.00	Round di presentazioni dei partners	All partners
11.00 – 11.30	Presentazione del Progetto e delle attività realizzate fino ad oggi	Serindform
11: 30– 12:00	Coffee Break	All partners
12:00 – 13:30	Presentazione delle attività da realizzare nei prossimi mesi	Serindform
14:00 – 16:00	Social Lunch	All partners

Giorno 3: 29 Marzo 2023		
Duration	Item	
9:00 – 9:05	Meeting davanti ufficio MAD per raggiungere assieme la sede della "Fundación Juan XXIII"	All partners
10:00 – 12.00	Riunione con la direzione della "Fundación Juan XXIII", centro all'avanguardia che lavora da più di 55 anni per l'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità.	Fundación Juan XXIII MAD for Europe

	Presentazione di tutte le attività, visita del centro, dibattito congiunto sul progetto KA2 SOS, networking.	
--	--	--

Giorno 4: 30 Marzo 2023		
Duration	Item	
	Partenza dei partecipanti.	

Proyecto SoS - Desarrollo de habilidades blandas para personas con discapacidad a través de recursos territoriales - Fase 1 Identificación de profesionales, habilidades blandas y laboratorios de aprendizaje - 2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

8.2 Resultados de los productos procesados

La reunión internacional organizada por el socio Mad for Europe tuvo lugar tras una serie de videoconferencias entre todos los socios del proyecto, así como entre los socios italianos únicamente. Durante las videoconferencias se identificaron 30 competencias blandas que pueden ser transversales a las 20 profesiones identificadas como resultado de la investigación sobre el territorio.

Las habilidades blandas identificadas:

- 1 Fiabilidad
- 2 Flexibilidad/Adaptabilidad
- 3 Positividad
- 4 Respeto de la diversidad.
- 5 Paciencia
- 6 Precisión/atención a los detalles
- 7 Gestión del tiempo
- 8 Resolución de problemas
- 9 Aprendizaje continuo
- 10 Trabajo en equipo
- 11 Gestión de la información
- 12 Capacidad de escucha activa
- 13 Ser emprendedor/Espíritu de iniciativa
- 14 Comunicación eficaz
- 15 Gestión de conflictos
- 16 Autonomía
- 17 Confianza en sí mismo
- 18 Alcanzar los objetivos
- 19 Resistencia al estrés
- 20 Capacidad de planificación y organización
- 21 Negociación y mediación
- 22 Orientación al servicio
- 23 Creatividad
- 24 Capacidad de análisis

25 Capacidad de decisión

26 Habilidades de afrontamiento

27 Capacidad de persuasión

28 Liderazgo

29 Trabajo en red

30 Pensamiento crítico



El 28 de marzo, martes, el grupo de expertos de Italia acudió a la sede de MAD for EUROPE donde, junto con la responsable de la asociación KATIA MACCARONE, hicieron balance de la situación. Se les mostraron tanto las investigaciones realizadas en Italia por el grupo de trabajo como en España, en Madrid, por Mad for Europe. Se analizaron los resultados que condujeron a la definición de las competencias

blandas tanto en Italia como en España.

Al final se definieron:

La reunión internacional arrojó los siguientes resultados:



- las 20 profesiones con un crecimiento significativo del empleo, absoluto y/o porcentual, a medio y largo plazo (2-5 años), de interés para el sistema económico de los territorios de referencia;

- directrices y herramientas digitales (formularios de entrevista, formatos para analizar la información, bases de datos para sistematizar los datos recogidos) para analizar los contextos de aprendizaje adecuados

en los distintos territorios.

- documentación de 20 espacios aptos para actividades de taller, acompañada de aportaciones multimedia (fotos), y destacando características relevantes como la ubicación, información logística (transporte público, aparcamiento), servicios y equipamiento presentes y disponibles, posibles actividades, requisitos de acceso y barreras, con especial atención a las necesidades de las personas con discapacidad, equipamiento necesario y cómo obtenerlo, organismos gestores, costes, periodos o días de la semana ideales para utilizar los espacios; con el fin de facilitar el tratamiento de los datos, los formularios y materiales que se utilicen estarán digitalizados y podrán utilizarse a través de PC o smartphone; la documentación se ha archivado en la carpeta "Drive" relativa al proyecto.

Lista de zonas definidas:

N°	Nombre de la asociación
1	Área 51
2	Surf para todos
3	Club Nimbus
4	Asd Cabra salvaje
5	Kendron Dard
6	Centro ecuestre Il Sentiero
7	Parque del Tabaco
8	La Fundación Juan XXIII
9	Retiro Mágico
10	ASOCIACIÓN MAD FOR EUROPE - DEPARTAMENTO SERVICIOS CULTURALES Y SOCIALES

- Se definió el formato de los convenios y protocolos con entidades públicas o privadas u organismos gestores para facilitar el acceso a los servicios en al menos 10 áreas con fines de formación;

Los materiales se elaborarán en italiano y español.

Tras un largo y articulado debate, el grupo acordó destacar una serie de **competencias blandas que** se presentarían al día siguiente a la atención del responsable de la Fundación Juan XXIII, tal y como estipulaba el proyecto.

Al día siguiente, miércoles 29 de marzo, tanto los socios italianos como los españoles visitaron la FUNDACIÓN JUAN XXIII, que tiene como misión la inclusión social y laboral de las personas en situación de vulnerabilidad psicosocial, especialmente por su discapacidad intelectual, promoviendo la calidad de vida, la autonomía personal, el desarrollo de valores, el empleo de calidad y la mejora continua de todas las personas que la integran.



Durante más de 55 años, la FUNDACIÓN JUAN XXIII se ha centrado en la inclusión social y laboral de personas en riesgo de vulnerabilidad psicosocial, especialmente personas con discapacidad intelectual.

Establecido en 1966 con la apertura del Colegio de Educación Especial Juan XXIII para atender las necesidades de los niños discapacitados, en 1980 se creó un Centro Ocupacional para proporcionar terapia ocupacional y desarrollo laboral a las personas con discapacidad intelectual.

El Centro Especial de Empleo, cuyo objetivo es dar continuidad al ciclo de inclusión sociolaboral, está ubicado en las instalaciones del distrito de Vicálvaro. Este edificio

contiene los tres pilares fundamentales: atención, formación y actividad empresarial generadora de empleo inclusivo.

En 2009 se creó el Centro di Formazione per l'Impiego (Centro de Formación para el Empleo), que se convirtió en un centro de referencia nacional al ser el primer centro gratuito autorizado a expedir certificados de formación profesional para personas con discapacidad intelectual y/o enfermedades mentales.

En 2016, la Fundación fue galardonada con el Proyecto SERPAIS CIMA, un proyecto público de Empleo Asistido promovido por la Comunidad de Madrid.

En 2019 se lanzó un nuevo y pionero servicio de Soluciones Verdes para el diseño, la instalación y el mantenimiento de soluciones verdes y sostenibles completas en entornos urbanos.

En 2020 se puso en marcha JUAN ENERGY, la primera empresa de comercialización de energía.

En 2021 se pone en marcha un nuevo modelo educativo y asistencial, único en España, que acompaña a las personas con discapacidad intelectual desde el principio hasta el final de su vida.

Existe un Centro de Atención Temprana y Terapias Infantiles y un Centro de Apoyo Psicosocial, Formación y Neuroterapias.

El grupo de trabajo fue recibido por uno de los responsables de las instalaciones que realizó una visita guiada por el centro con sus aulas especiales, diversos talleres y explicó las actividades que se llevan a cabo diariamente en el centro.

Al final de la visita, el grupo se dirigió a una de las salas del centro donde se presentaron los resultados de las reuniones celebradas tanto en Italia como en España. Se produjo un intercambio de puntos de vista muy fructífero, al final del cual se destacaron las competencias blandas que sustentarán la continuación del proyecto que se enumeran a continuación:

- 1) ADAPTABILIDAD/ FLEXIBILIDAD
- 2) RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS
- 3) GESTIÓN DEL TIEMPO
- 4) CENTRARSE EN LOS OBJETIVOS
- 5) CREACIÓN DE EQUIPOS
- 6) GESTIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
- 7) GESTIÓN DEL ESTRÉS/AFRONTAMIENTO
- 8) COMUNICACIÓN EFICAZ
- 9) AUTONOMÍA EN LA REALIZACIÓN DE TAREAS

10) CONFIANZA EN SÍ MISMO



9. Socios del proyecto SOS



SERINDFORM S.r.l. Serindform es una empresa de formación profesional y una agencia de formación acreditada por la Región de Toscana. Se ocupa del diseño, la realización y el informe de cursos de cualificación y actualización, destinados a satisfacer las necesidades de los principales sectores del territorio; los cursos, para permitir la certificación de cualificaciones y resultados, se organizan de acuerdo con la normativa regional y nacional y tienen una duración de 8 a 2100 horas.

Desde 2011, partiendo de los itinerarios realizados y de las nuevas necesidades, se ha puesto en marcha un proyecto Leonardo y, posteriormente, varios proyectos Erasmus+, en Ka1 y Ka2, en colaboración con algunos institutos de enseñanza secundaria. Desde 2015, participa en la organización de prácticas, cursos y visitas en la Alta Toscana, para estudiantes, profesores y empresarios de toda Europa, así como en el diseño, la selección, la evaluación, el scouting, el matching y la inserción laboral de personas con discapacidad o desfavorecidas en empresas y organizaciones de la zona.

Sede central: Via Marina Vecchia, 175 -54100 Massa - Italia

Sitio institucional: www.serindform.it

Organización de alojamiento del sitio: www.tstuscany.eu

Organización que envía el sitio: www.euforyou.it

Correo electrónico: info@serindform.it

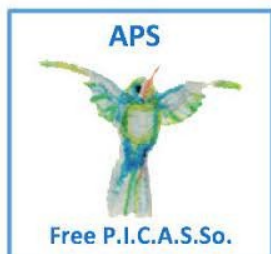
El IIS "Barsanti" es una institución fundamental para la formación y preparación profesional de operadores cualificados en el ámbito



confección y mantenimiento, así como técnicos que encuentran empleo en los sectores artesanal, náutico, industrial y de servicios. Con el paso del tiempo, el instituto ha asumido los retos que plantea el contexto socioeconómico y medioambiental, aplicando estrategias útiles para ofrecer vías de crecimiento global de la persona, así como de crecimiento profesional. La presencia de un alto porcentaje de alumnos procedentes de diferentes culturas pretende ser una oportunidad para responder positivamente, a través de actividades educativas incluidas en el PTOF, a vías de ciudadanía consciente y multicultural. Del mismo modo, la presencia de alumnos que requieren itinerarios individualizados y personalizados (H, BES, DSA, alrededor

del 34% de la población escolar total, según el PAI 21/22) permite implementar en la "escuela-comunidad" itinerarios educativos de inclusión concreta.

Sede central: Via Poggioletto, 26 - 54100 Massa - Italia
Sitio institucional: <https://www.ebarsanti.edu.it/wpbarsanti/>
correo electrónico: MSIS00600a@istruzione.it



FREE P.I.C.A.S.So siempre ha apoyado y sostenido proyectos y actividades de valor socio-cultural y educativo, pensando en el crecimiento del territorio y en las necesidades de las/los jóvenes para HACER PROTAGONISTAS A LA ESCUELA Y A LOS JÓVENES. Ha contribuido al nacimiento de polos didácticos/formativos como el Polo Técnico Profesional TNT TOSCANA NORD TURISMO con Instituciones Escolares. Participa en actividades de orientación y mejora de las competencias individuales de las/los jóvenes colaborando en proyectos para el desarrollo de las competencias transversales y orientación (PCTO) para prevenir el abandono escolar y el malestar juvenil. De ahí la presencia de PICASSO en diversos cursos sobre el abandono escolar. La Asociación insiste en la difusión de la Cultura de la Seguridad y en el Tema de la INCLUSIÓN/INTEGRACIÓN, colaborando con el Consejo Provincial de Personas con Discapacidad y con el Consejo de la Discapacidad del Municipio de Massa, del que es miembro. Colabora con ANIC, Asociación Nacional de Ciegos y Deficientes Visuales, en la promoción de la Educación Artística y Deportiva.

Sede central: Via Massa Avenza, 22B, 54100 Massa MS
Sitio institucional: <https://www.freepicasso.org/wpaps/>
Correo electrónico: info@freepicasso.org



MAD cree que los programas sociales y culturales son indispensables para la educación, la formación y el crecimiento humano.

Mediante la organización de actividades culturales, asociaciones estratégicas transnacionales y trabajo social, perseguimos la adaptación e integración en la sociedad de todas las personas; por eso organizamos cursos de formación, visitas guiadas y culturales, rutas enogastronómicas, rutas de senderismo, mesas de información y talleres para desempleados e intercambios lingüísticos. Nuestro departamento Erasmus+ es multilingüe y cuenta con un equipo internacional que domina el español, el inglés, el italiano y el francés.

Mad siempre ha colaborado con diversas organizaciones para su desarrollo profesional y educativo. Tenemos una gran experiencia en la formación de jóvenes en diferentes

tipos de cursos, uno de los cuales es el trabajo, que está muy presente en nuestro país y que queremos desarrollar cada vez más, centrándonos en medidas que sean beneficiosas para las personas.

Sede central: C. de Carranza, 25, 28004 Madrid, España
Sitio institucional: <https://www.madforeurope.org/it/>
Correo electrónico: info@madforeurope.org



AIAS lleva a cabo actividades en los ámbitos social y sanitario. Las actividades en el ámbito social se refieren a la atención a las familias y a los problemas mediante el apoyo a los procesos de integración escolar y social iniciando proyectos de inclusión y aprendizaje para niños en edad escolar. Para los adultos, se inician proyectos de integración laboral. También se organizan talleres educativos para fomentar el desarrollo en los ámbitos relacional, expresivo, afectivo y recreativo. Participa en proyectos dirigidos a la autonomía e integración de los usuarios de sus centros en actividades escolares y laborales.

Organiza actividades de formación para los usuarios del centro en diferentes campos de interés.

Las actividades sanitarias incluyen servicios para pacientes que padecen enfermedades neurológicas centrales o periféricas y especialmente parálisis cerebral infantil, mediante la prestación de servicios de rehabilitación.

Sede central: Via delle Pinete, 348, 54100 Massa - Italia
sitio web institucional: <https://www.aias-onlus.it/>
Correo electrónico: progetti@aias-onlus.it

Todos los productos se elaboraron en italiano y español.

"El apoyo de la Comisión Europea a este proyecto no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo."



Erasmus+ KA210

2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

Fase 1

1. Individuazione Professionalità, Soft Skills e laboratori di apprendimento

*SOS - Sviluppo delle SOft Skills per persone con disabilità
attraverso le risorse del territorio*

Questionario Aziende



Questionario Aziende-Enti-Associazioni - Progetto SOS - Soft Skills

"Attività 1-
Individuazione professionalità, Soft Skills e laboratori"

* Indica una domanda obbligatoria

1. Email *

Titolo predefinito



**SOS - Sviluppo delle Soft Skills per persone con disabilità
attraverso le risorse del territorio**

Erasmus + – KA210

2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

Introduzione

Il **progetto SOS** propone la realizzazione di strumenti didattici innovativi per facilitare l'apprendimento di soft skills da parte di persone con disabilità, disoccupate o prossime all'ingresso nel mondo del lavoro.

Per creare un'offerta formativa che possa aumentare l'occupabilità delle persone disabili, abbiamo bisogno anche della sua collaborazione.

Le chiediamo gentilmente di compilare il questionario al fine di mappare/censire le **professioni** e le relative **soft skills (competenze trasversali)** più richieste dal mercato del lavoro nel territorio dell'Alta Toscana.

2. Inserire Nome Azienda/Ente/Associazione *

3. Indirizzo completo azienda *

4. Nominativo Referente *

5. Numero di telefono referente

6. E-mail referente *

7. Attività Economica Principale *

8. Attività Economica Secondaria

Informazioni generali dell'azienda

9. Avete partecipato a progetti di inserimento lavorativo di persone con disabilità ? *
(Es. Borse Lavoro, Tirocinio Regione Toscana etc. ?)

Contrassegna solo un ovale.

Sì

No

10. Sono presenti in azienda persone con disabilità ? *

Contrassegna solo un ovale.

Sì

No

11. In azienda è presente personale che ha già effettuato il tutor aziendale di persone con disabilità ? *

Contrassegna solo un ovale.

Sì

No

12. Quali sono le funzioni/attività presenti all'interno della sua azienda/ente ? *

Seleziona tutte le voci applicabili.

Attività amministrativa e/o contabilità

Vendita di beni e servizi

Erogazione/produzione di servizi

Produzione (industriale, agricola, artigianato, ecc.)

Servizi assistenziali (Sociale)

Accoglienza del cliente

Attività Sportive/Culturali

Altro: _____

13. Ci sono delle professioni per le quali avrebbe bisogno di personale e/o di aumentarne le competenze tecnico professionali? *

Contrassegna solo un ovale.

Sì

No

Nella successive domande le chiediamo di indicare da un minimo di 1 ad un massimo di 3 professionalità importanti per la sua aziende/ente.

Per ogni professione che indicherà, le sarà chiesto di indicare le competenze trasversali (soft skills) ritenute strategiche, attribuendo un punteggio da 1 a 10 a quelle scelte. Per le competenze ritenute non strategiche non indicare nulla.

Professione 1

14. Professione 1: livello di responsabilità della professione *

Contrassegna solo un ovale.

Operativo: addetto con poco autonomia

Tecnico con livello medio di autonomia

Coordinatore con piena autonomia

15. Indicare la Specifica Professione 1 (es. *addetto all'accoglienza*) *

16. Indichi il valore, in base all'importanza, delle soft skills (competenze trasversali), maggiormente richieste per la professionalità evidenziata

*

Contrassegna solo un ovale per riga.

	Non importante	1	2	3	4	5
1) Autonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) Fiducia in se stessi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) Flessibilità/Adattabilità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Resistenza allo stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) Capacità di pianificare ed organizzare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) Precisione/Attenzione ai dettagli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) Apprendere in maniera continuativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) Conseguire obiettivi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) Gestire le informazioni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) Essere intraprendente/Spirito d'iniziativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) Comunicazione efficace	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) Problem Solving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13) Team work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14) Leadership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15) Affidabilità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16) Gestione del tempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17) Pazienza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18) Creatività

10) Creatività	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19) Positività	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19) Positività	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20) Networking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20) Networking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21) Capacità di ascolto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21) Capacità di ascolto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22) Rispetto delle diversità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22) Rispetto delle diversità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23) Negoziazione e mediazione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23) Negoziazione e mediazione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24) Gestione dei conflitti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24) Gestione dei conflitti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25) Capacità di coping	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25) Capacità di coping	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26) Pensiero critico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26) Pensiero critico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27) Orientamento al servizio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27) Orientamento al servizio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28) Capacità di persuasione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28) Capacità di persuasione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29) Capacità di analisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29) Capacità di analisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30) Capacità di prendere decisioni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30) Capacità di prendere decisioni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Altro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Altro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Professione 2

17. Professione 2: livello di responsabilità della professione

Contrassegna solo un ovale.

- Operativo: addetto con poco autonomia
- Tecnico con livello medio di autonomia
- Coordinatore con piena autonomia

18. Indicare la Specifica Professione 2 (es. *magazziniere*)

19. Indichi il valore, in base all'importanza, delle soft skills (competenze trasversali), maggiormente richieste per la professionalità evidenziata

Contrassegna solo un ovale per riga.

	Non importante	1	2	3	4	5
1) Autonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) Fiducia in se stessi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) Flessibilità/Adattabilità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Resistenza allo stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) Capacità di pianificare ed organizzare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) Precisione/Attenzione ai dettagli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) Apprendere in maniera continuativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) Conseguire obiettivi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) Gestire le informazioni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) Essere intraprendente/Spirito d'iniziativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) Comunicazione efficace	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) Problem Solving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13) Team work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14) Leadership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15) Affidabilità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16) Gestione del tempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17) Pazienza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18) Creatività

18) Creatività	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19) Positività	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19) Positività	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20) Networking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20) Networking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21) Capacità di ascolto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21) Capacità di ascolto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22) Rispetto delle diversità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22) Rispetto delle diversità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23) Negoziazione e mediazione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23) Negoziazione e mediazione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24) Gestione dei conflitti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24) Gestione dei conflitti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25) Capacità di coping	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25) Capacità di coping	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26) Pensiero critico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26) Pensiero critico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27) Orientamento al servizio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27) Orientamento al servizio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28) Capacità di persuasione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28) Capacità di persuasione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29) Capacità di analisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29) Capacità di analisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30) Capacità di prendere decisioni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30) Capacità di prendere decisioni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Altro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Altro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Professione 3

20. Professione 3: livello di responsabilità della professione

Contrassegna solo un ovale.

- Operativo: addetto con poco autonomia
- Tecnico con livello medio di autonomia
- Coordinatore con piena autonomia

21. Indicare la Specifica Professione 3 (es. *addetto alle vendite*)

22. Indichi il valore, in base all'importanza, delle soft skills (competenze trasversali), maggiormente richieste per la professionalità evidenziata

Contrassegna solo un ovale per riga.

	Non importante	1	2	3	4	5
1) Autonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) Fiducia in se stessi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) Flessibilità/Adattabilità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Resistenza allo stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) Capacità di pianificare ed organizzare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) Precisione/Attenzione ai dettagli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) Apprendere in maniera continuativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) Conseguire obiettivi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) Gestire le informazioni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) Essere intraprendente/Spirito d'iniziativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) Comunicazione efficace	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) Problem Solving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13) Team work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14) Leadership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15) Affidabilità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16) Gestione del tempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17) Pazienza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18) Creatività

10) Creatività	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19) Positività	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19) Positività	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20) Networking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20) Networking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21) Capacità di ascolto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21) Capacità di ascolto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22) Rispetto delle diversità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22) Rispetto delle diversità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23) Negoziazione e mediazione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23) Negoziazione e mediazione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24) Gestione dei conflitti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24) Gestione dei conflitti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25) Capacità di coping	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25) Capacità di coping	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26) Pensiero critico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26) Pensiero critico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27) Orientamento al servizio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27) Orientamento al servizio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28) Capacità di persuasione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28) Capacità di persuasione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29) Capacità di analisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29) Capacità di analisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30) Capacità di prendere decisioni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30) Capacità di prendere decisioni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Altro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Altro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Conclusioni e suggerimenti

23. Sarebbe disponibile ad accogliere persone disabili in stage e/o a partecipare, in generale, a progetti rivolti a promuovere l'inclusione di persone con disabilità? *

Contrassegna solo un ovale.

Sì

No

24. Note o considerazioni

Privacy

Autorizzo il trattamento dei miei dati personali presenti nel modulo ai sensi dell'art. 13 d. lgs. 30 giugno 2003 n. 196 - "Codice in materia di protezione dei dati personali" e dell'art. 13 GDPR 679/16 - "Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali".

Invio questionario

La ringraziamo per il prezioso tempo che ha dedicato alla compilazione del questionario. Quando ha terminato faccia click su INVIA

Questi contenuti non sono creati né avallati da Google.

Google Moduli



Erasmus+ KA210

2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

Fase 1

1. Individuazione Professionalità, Soft Skills e laboratori di apprendimento

*SOS - Sviluppo delle SOft Skills per persone con disabilità
attraverso le risorse del territorio*

Questionario Laboratori



Questionario Valutazione Laboratori Outdoor

* Indica una domanda obbligatoria



SOS - Sviluppo delle SOft Skills per persone con disabilità attraverso le risorse del territorio

Erasmus + – KA210

2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

Introduzione

Le chiediamo gentilmente di compilare il questionario al fine di mappare/censire sul nostro territorio aziende, enti ed associazioni disponibili ad accogliere laboratori di apprendimento per persone disabili. Il laboratorio di sperimentazione di apprendimento avrà una durata di 40 ore e riguarderà l'apprendimento di determinate Soft Skills (**Competenze trasversali**) di **gruppi composti da 5 persone**.

1. Inserire Nome azienda/ente/associazione *

2. Indirizzo completo azienda *

3. Nominativo Referente *

4. Numero di telefono referente *

5. Mail referente *

Valutazione Ente

6. Quali sono le professionalità all'interno della Vs. realtà, che potrebbero collaborare alla realizzazione delle attività di laboratorio? *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Addetto all'accoglienza e all'informazione della clientela
- Addetto alla gestione e manutenzione delle attrezzature
- Istruttore Tecnico sportivo
- Volontari
- Educatori
- Tecnico attività socio educative (Animatori)
- Psicologi
- Altro: _____

7. Aggiungere eventuali ulteriori professioni presenti

8. Da quante persone (operative) è composto il Vs. ente ? *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- D 1 a 5
- Da 6 a 10
- Da 11 a 15
- Oltre 15

9. Elencare le possibili attività laboratoriali (è possibile identificare più attività) *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Accoglienza
- Attività sportive
- Attività ludico ricreative
- Attività di cura/gestione animali/ambiente
- Altro: _____

10. Sono presenti in azienda persone con disabilità ? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No

11. In passato avete ospitato stagisti/volontari/lavoratori con disabilità ? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No

12. In base alla tua esperienza di inserimento di persone diversamente abili, indicare le soft skills **(competenze trasversali) da apprendere all'interno dei laboratori** a seconda del tipo di mansione previsto all'interno del laboratorio

Seleziona tutte le voci applicabili.

	1) ADATTABILITÀ/ FLESSIBILITÀ	2) PROBLEM SOLVING	3) GESTIONE DEL TEMPO	4) FOCALIZZARSI SUGLI OBIETTIVI	5) TEAM BUILDING
Accoglienza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Attività sportive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assistenza attività sportive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Attività ludico ricreative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Attività di cura/gestione animali/ambiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. In quali contesti potrebbero essere apprese le Soft Skills ? *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Area Attrezzata outdoor
- Spiaggia/Mare
- Area Esterna di un centro sportivo
- Aree all'interno di un Parco Avventura
- Aree all'interno di un Parco Attrezzato

14. Quante persone del Vs staff potrebbero essere coinvolte nelle attività laboratoriali ? *

Contrassegna solo un ovale.

1

2

3

4

5

Passa alla domanda 15.

Logistica azienda

15. La sede dell'azienda/ente è raggiungibile con i mezzi pubblici ? *

Contrassegna solo un ovale.

Sì

No

16. Se sì, a circa quanto dista la fermata dell'autobus/treno ?

17. L'ente è dotato di parcheggio privato ? *

Contrassegna solo un ovale.

Sì

No

18. Nelle vicinanze dell'ente quali servizi sono presenti? (Es: farmacie, alimentari, bar, ecc.) *

19. L'azienda presenta delle barriere architettoniche di accesso ? *

Contrassegna solo un ovale.

Sì

No

20. Se fossero presenti delle barriere architettoniche sono sanabili ?

Contrassegna solo un ovale.

Sì

No

21. All'interno dell'azienda è presente un WC per disabili ? *

Contrassegna solo un ovale.

Sì

No

22. Sono presenti animali all'interno dell'ente ? *

Contrassegna solo un ovale.

Sì

No

23. Sono previste attività con animali all'interno dell'ente ? *

Contrassegna solo un ovale.

Sì

No

24. Quali attrezzature potrebbero essere utilizzate per le attività laboratoriali ? *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- PC
- Macchinari
- Attrezzatura sportiva
- Giochi
- Altro: _____

25. L'area dedicata alle attività laboratoriali è recintata ? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No

26. In azienda sono presenti rumori prodotti da macchinari o da attività esterne ? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No

27. Quali sono i mesi dell'anno più favorevoli del 2023 per ospitare un'attività laboratoriale/stage ? (è possibile scegliere più mensilità) *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Maggio
- Giugno
- Luglio
- Agosto
- Altro: _____

28. Quante ore settimanalmente è disponibile ad ospitare il laboratorio di apprendimento ? *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- 4
- 8
- 12
- 16
- 20

29. Se possibile, carichi una foto dell'area dedicata alle attività laboratoriali

File inviati:

Conclusioni

30. Note o considerazioni

Privacy

Autorizzo il trattamento dei miei dati personali presenti nel modulo ai sensi dell'art. 13 GDPR 679/16 - "Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali".

Invio questionario

La ringraziamo per il prezioso tempo che ha dedicato alla compilazione del questionario. Quando ha terminato faccia click su INVIA

Questi contenuti non sono creati né avallati da Google.

Google Moduli



Erasmus+ KA210

2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

Fase 1

1. Individuazione Professionalità, Soft Skills e laboratori di apprendimento

*SOS - Sviluppo delle SOft Skills per persone con disabilità
attraverso le risorse del territorio*

Protocolli d'Intesa (IT-ES)





PROTOCOLLO DI COLLABORAZIONE

Oggetto: Progetto ERASMUS+ Azione KA210 **SOS - Sviluppo delle SOft Skills per persone con disabilità attraverso le risorse del territorio** 2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

TRA

ASD NIMBUS SURFING CLUB Cod. Fisc. n. 01514190969 con sede
in MARINA DI PIETRABUZZA Via ROSA n° 10 rappresentata da BRIGANTI GIOVANNI

e

SERINDFORM srl Partita IVA n. 01184 920450 con sede in Massa (MS) in Via Marina Vecchia 175 ente coordinatore del partenariato formato da AIAS onlus – ISI E. Barsanti – Free Picasso APS – Mad For Europe

Premesso che:

Il progetto **SOS** ha l'obiettivo di favorire l'adozione di approcci formativi più attraenti e corrispondenti, da un lato, ai bisogni e alle aspettative individuali e, dall'altro, alle richieste provenienti dalle imprese, anche in una dimensione internazionale, attraverso il miglioramento delle capacità di cooperazione fra le organizzazioni dell'istruzione e formazione professionale coinvolte nei processi formativi in Italia e Spagna.

Il progetto, partendo dalla discussione sulle sfide dell'integrazione lavorativa dei giovani disabili, ha l'obiettivo concreto di sviluppare nuove metodologie d'insegnamento e procedure per favorire l'apprendimento delle soft skills maggiormente ricercate dalle imprese da parte di persone con disabilità, elaborando strumenti per una efficace progettazione di moduli formativi basati su attività laboratoriali outdoor, e per la definizione di un codificato processo di valutazione relativo allo sviluppo di tali competenze.

Il progetto vuol realizzare 3 prodotti da condividere con formatori, operatori delle disabilità ed esperti di gestione di risorse umane.

Il **primo prodotto** è una ricerca che fornisce una panoramica degli scenari futuri dei mercati di lavoro di riferimento, in cui vengono analizzate e descritte le 20 professionalità di maggior impatto occupazionale di medio e lungo termine, rispetto alle quali sono individuate e descritte 10 soft skills trasversali e strategiche.

I risultati della ricerca sono la base per contestualizzare e focalizzare le attività sui laboratori didattici.

Il **secondo prodotto** identifica e descrive una serie di potenziali contesti, presenti nei territori ed accessibili come laboratori, raccogliendo accordi o protocolli con gli eventuali enti gestori. Per il **terzo prodotto**, gli esperti, in 10 laboratori individuati, definiscono le procedure per lo sviluppo delle soft skills; predispongono 30 esercitazioni didattiche, strutturate per persone con disabilità e finalizzate a colmare gap formativi prevedendo le relative procedure di valutazione. Utilizzando i feedback della sperimentazione realizzate, vengono prodotte le versioni definitive degli strumenti didattici.

Tutto ciò premesso stipulano il seguente accordo di collaborazione

ART. 1 (premessa)

Le parti condividono che la premessa al presente accordo costituisce parte integrante del presente atto

ART. 2 (finalità ed obiettivi)

Gli obiettivi progettuali condivisi sono:

- 1) Il potenziamento delle soft skills di giovani disabili favorisce il processo d'inclusione, poiché contribuisce a ridurre gli ostacoli per il loro ingresso nel mercato del lavoro
- 2) La progettazione di moduli formativi esperienziali specifici risponde all'esigenza di valorizzare le "diverse abilità" in ambito di istruzione e formazione
- 3) Le soft skills che si intende sviluppare nei giovani disabili, attraverso la formazione outdoor, saranno individuate fra quelle più ricercate dal mercato del lavoro
- 4) La progettazione di metodologie formative esperienziali, calibrate sulle diverse disabilità, e sulla base delle risorse naturali del territorio, contribuisce all'innovazione degli interventi formativi, adottando il "learnin by doing" anche per l'acquisizione delle soft skills

ART. 3 (impegni dei soggetti)

I firmatari del presente protocollo, ove si rendesse necessario, potranno condividere le rispettive reti di relazioni territoriali.

I firmatari ribadiscono, ove si rendesse necessario, condividere le professionalità legate alla Formazione Professionale e non.

Divulgare e promuovere gli strumenti realizzati all'interno del progetto sia nelle sedi istituzionali sia in futuri progetti soprattutto lo strumento di valutazione delle soft skills.

Collaborare alla realizzazione di una mappa/sito di strutture inclusive al fine di agevolare le future persone interessate nella scelta di attività/strutture idonee e con operatori formati e preparati all'inclusività.

Tale collaborazione non è da ritenersi in alcun modo esclusiva.

ART. 4 (attività specifica Laboratori Outdoor)

In base agli obiettivi citati nell'art 2 le parti dichiarano di:

- a) Essere parte attiva dell'organizzazione di laboratori outdoor rivolti a persone con disabilità
- b) Mettere a disposizione aree fruibili con accessi facilitati anche tramite indicazioni specifiche
- c) Segnalare anche con cartellonistica specifica le aree individuate per le attività outdoor
- d) Se in dotazione, prevedere parcheggi idonei, vicine alle aree laboratoriali
- e) Prevedere delle aree di attesa per genitori e parenti
- f) Mettere a disposizione personale idoneo a sviluppare le attività laboratoriali previste
- g) Le aree identificate non devono prevedere nelle vicinanze attività troppo rumorose
- h) Concordare le mansioni ed attività specifiche da sviluppare
- i) Concordare e delineare le soft skills da acquisire
- l) Valutare ed applicare i metodi di valutazione ed acquisizione delle soft skills
- m) Rendere partecipe tutta la struttura nell'esperienza laboratoriale

n) Creare una mappa interattiva dove vengono identificati i centri che organizzano attività con persone disabili al fine di rendere più agevole e trasparente la scelta ed identificazione dell'area.

Per l'operatività e l'attivazione dei laboratori verrà sottoscritta un'apposita convenzione e progetto formativo per ogni soggetto beneficiario che è parte integrante del presente accordo.

ART. 5 (funzionamento del protocollo)

a) i firmatari, ove e quando si determinassero le condizioni per condividere dei percorsi formativi o attività laboratoriali, si riservano di valutare di volta in volta le forme di collaborazione e le modalità più opportune per poter sinergicamente operare al fine di valutare i fabbisogni formativi del mercato del lavoro e conseguentemente intervenire sul contesto del territorio dell'area d'interesse.

b) conseguentemente al punto precedente i sottoscrittori valuteranno congiuntamente quali azioni mettere in atto al fine di ottenere il miglior risultato possibile nella realizzazione dei laboratori di apprendimento del territorio di comune interesse.

c) le azioni che congiuntamente verranno individuate nei contesti specifici saranno quelle che di volta in volta si renderanno necessarie ai fini formativi anche riferiti alla programmazione del settore Formazione e Sociale della Regione Toscana o di altri processi di programmazione o finanziamento delle attività stesse ivi compresi Erasmus +.

d) i firmatari potranno attivare collaborazioni con altri "soggetti" che condividono le medesime finalità

e) per quanto attiene le azioni condivise da parte dei firmatari del presente accordo di collaborazione si ribadisce la reciproca autonomia e libertà di aggregazione con altri soggetti


I firmatari del presente accordo di rete individuano i seguenti referenti con l'incarico di rendere operativo il presente protocollo

Per ASD NIMBUS SURFING CLUB BALCONI GIOVANNI
Per SERINDFORM - Balboni GIULIANO PIERO

ART. 6 (durata)

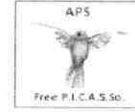
Le parti concordano che il presente accordo ha una durata di 36 mesi dalla data della firma dello stesso e sarà tacitamente rinnovato per altri 36 mesi salvo disdetta di una delle due parti almeno 30 giorni prima della scadenza.

Massa , 30/03/2023


Firma
Nimbus Surfing Club ASD
Viale Roma 10 - Marina di Pietrasanta LU
P.IVA 05854130469

SERINDFORM srl


Firma
SERINDFORM s.r.l.
Via Marina Vecchia 175 - 54100 Massa
tel 0585 810099 fax 0585 810238
01184920450



PROTOCOLLO DI COLLABORAZIONE

Oggetto: Progetto ERASMUS+ Azione KA210 **SOS - Sviluppo delle Soft Skills per persone con disabilità attraverso le risorse del territorio** 2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

TRA

SURFORAU ASD APS Cod.Fisc. n. 95251800165 con sede
in VILVONGO in Via DANTE ALIGHIERI rappresentata da ALARI ANDREA

e

SERINDFORM srl Partita IVA n. 01184 920450 con sede in Massa (MS) in Via Marina Vecchia 175 ente coordinatore del partenariato formato da AIAS onlus – ISI E. Barsanti – Free Picasso APS – Mad For Europe

Premesso che:

Il progetto **SOS** ha l'obiettivo di favorire l'adozione di approcci formativi più attraenti e corrispondenti, da un lato, ai bisogni e alle aspettative individuali e, dall'altro, alle richieste provenienti dalle imprese, anche in una dimensione internazionale, attraverso il miglioramento delle capacità di cooperazione fra le organizzazioni dell'istruzione e formazione professionale coinvolte nei processi formativi in Italia e Spagna.

Il progetto, partendo dalla discussione sulle sfide dell'integrazione lavorativa dei giovani disabili, ha l'obiettivo concreto di sviluppare nuove metodologie d'insegnamento e procedure per favorire l'apprendimento delle soft skills maggiormente ricercate dalle imprese da parte di persone con disabilità, elaborando strumenti per una efficace progettazione di moduli formativi basati su attività laboratoriali outdoor, e per la definizione di un codificato processo di valutazione relativo allo sviluppo di tali competenze.

Il progetto vuol realizzare 3 prodotti da condividere con formatori, operatori delle disabilità ed esperti di gestione di risorse umane.

Il **primo prodotto** è una ricerca che fornisce una panoramica degli scenari futuri dei mercati di lavoro di riferimento, in cui vengono analizzate e descritte le 20 professionalità di maggior impatto occupazionale di medio e lungo termine, rispetto alle quali sono individuate e descritte 10 soft skills trasversali e strategiche.

I risultati della ricerca sono la base per contestualizzare e focalizzare le attività sui laboratori didattici.

Il **secondo prodotto** identifica e descrive una serie di potenziali contesti, presenti nei territori ed accessibili come laboratori, raccogliendo accordi o protocolli con gli eventuali enti gestori.
Per il **terzo prodotto**, gli esperti, in 10 laboratori individuati, definiscono le procedure per lo sviluppo delle soft skills; predispongono 30 esercitazioni didattiche, strutturate per persone con disabilità e finalizzate a colmare gap formativi prevedendo le relative procedure di valutazione. Utilizzando i feedback della sperimentazione realizzate, vengono prodotte le versioni definitive degli strumenti didattici.

Tutto ciò premesso stipulano il seguente accordo di collaborazione

ART. 1 (premesse)

Le parti condividono che la premessa al presente accordo costituisce parte integrante del presente atto

ART. 2 (finalità ed obiettivi)

Gli obiettivi progettuali condivisi sono:

- 1) Il potenziamento delle soft skills di giovani disabili favorisce il processo d'inclusione, poiché contribuisce a ridurre gli ostacoli per il loro ingresso nel mercato del lavoro
- 2) La progettazione di moduli formativi esperienziali specifici risponde all'esigenza di valorizzare le "diverse abilità" in ambito di istruzione e formazione
- 3) Le soft skills che si intende sviluppare nei giovani disabili, attraverso la formazione outdoor, saranno individuate fra quelle più ricercate dal mercato del lavoro
- 4) La progettazione di metodologie formative esperienziali, calibrate sulle diverse disabilità, e sulla base delle risorse naturali del territorio, contribuisce all'innovazione degli interventi formativi, adottando il "learnin by doing" anche per l'acquisizione delle soft skills

ART. 3 (impegni dei soggetti)

I firmatari del presente protocollo, ove si rendesse necessario, potranno condividere le rispettive reti di relazioni territoriali.

I firmatari ribadiscono, ove si rendesse necessario, condividere le professionalità legate alla Formazione Professionale e non.

Divulgare e promuovere gli strumenti realizzati all'interno del progetto sia nelle sedi istituzionali sia in futuri progetti soprattutto lo strumento di valutazione delle soft skills.

Collaborare alla realizzazione di una mappa/sito di strutture inclusive al fine di agevolare le future persone interessate nella scelta di attività/strutture idonee e con operatori formati e preparati all'inclusività.

Tale collaborazione non è da ritenersi in alcun modo esclusiva.

ART. 4 (attività specifica Laboratori Outdoor)

In base agli obiettivi citati nell'art 2 le parti dichiarano di:

- a) Essere parte attiva dell'organizzazione di laboratori outdoor rivolti a persone con disabilità
- b) Mettere a disposizione aree fruibili con accessi facilitati anche tramite indicazioni specifiche
- c) Segnalare anche con cartellonistica specifica le aree individuate per le attività outdoor
- d) Se in dotazione, prevedere parcheggi idonei, vicine alle aree laboratoriali
- e) Prevedere delle aree di attesa per genitori e parenti
- f) Mettere a disposizione personale idoneo a sviluppare le attività laboratoriali previste
- g) Le aree identificate non devono prevedere nelle vicinanze attività troppo rumorose
- h) Concordare le mansioni ed attività specifiche da sviluppare
- i) Concordare e delineare le soft skills da acquisire
- l) Valutare ed applicare i metodi di valutazione ed acquisizione delle soft skills
- m) Rendere partecipe tutta la struttura nell'esperienza laboratoriale

n) Creare una mappa interattiva dove vengono identificati i centri che organizzano attività con persone disabili al fine di rendere più agevole e trasparente la scelta ed identificazione dell'area.

Per l'operatività e l'attivazione dei laboratori verrà sottoscritta un'apposita convenzione e progetto formativo per ogni soggetto beneficiario che è parte integrante del presente accordo.

ART. 5 (funzionamento del protocollo)

a) i firmatari, ove e quando si determinassero le condizioni per condividere dei percorsi formativi o attività laboratoriali, si riservano di valutare di volta in volta le forme di collaborazione e le modalità più opportune per poter sinergicamente operare al fine di valutare i fabbisogni formativi del mercato del lavoro e conseguentemente intervenire sul contesto del territorio dell'area d'interesse.

b) conseguentemente al punto precedente i sottoscrittori valuteranno congiuntamente quali azioni mettere in atto al fine di ottenere il miglior risultato possibile nella realizzazione dei laboratori di apprendimento del territorio di comune interesse.

c) le azioni che congiuntamente verranno individuate nei contesti specifici saranno quelle che di volta in volta si renderanno necessarie ai fini formativi anche riferiti alla programmazione del settore Formazione e Sociale della Regione Toscana o di altri processi di programmazione o finanziamento delle attività stesse ivi compresi Erasmus +.

d) i firmatari potranno attivare collaborazioni con altri "soggetti" che condividono le medesime finalità

e) per quanto attiene le azioni condivise da parte dei firmatari del presente accordo di collaborazione si ribadisce la reciproca autonomia e libertà di aggregazione con altri soggetti

I firmatari del presente accordo di rete individuano i seguenti referenti con l'incarico di rendere operativo il presente protocollo


Per SURFORAU ASD APS - ALADI ANDREA

Per SERINDFORM - BANACCHINI GIULIANO PIETRO

ART. 6 (durata)

Le parti concordano che il presente accordo ha una durata di 36 mesi dalla data della firma dello stesso e sarà tacitamente rinnovato per altri 36 mesi salvo disdetta di una delle due parti almeno 30 giorni prima della scadenza.

Massa , 30/03/2023

SURFORAU ASD APS
Firma


SERINDFORM srl
Firma

SERINDFORM srl
Via Marina Vecchia
tel 0585.810000
P.I. 01104300510



PROTOCOLLO DI COLLABORAZIONE

Oggetto: Progetto ERASMUS+ Azione KA210 **SOS - Sviluppo delle Soft Skills per persone con disabilità attraverso le risorse del territorio** 2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

TRA

AREA51 Eventi A.S.D. _ Cod. Fisc. 01193740451 _ con sede in CARRARA Via dei Mille n°69
rappresentata dal presidente pro tempore **ENRICO GIANNOTTI**

e

SERINDFORM srl Partita IVA n. 01184 920450 con sede in Massa (MS) in Via Marina Vecchia 175 ente coordinatore del partenariato formato da AIAS onlus – ISI E. Barsanti – Free Picasso APS – Mad For Europe

Premesso che:

Il progetto **SOS** ha l'obiettivo di favorire l'adozione di approcci formativi più attraenti e corrispondenti, da un lato, ai bisogni e alle aspettative individuali e, dall'altro, alle richieste provenienti dalle imprese, anche in una dimensione internazionale, attraverso il miglioramento delle capacità di cooperazione fra le organizzazioni dell'istruzione e formazione professionale coinvolte nei processi formativi in Italia e Spagna.

Il progetto, partendo dalla discussione sulle sfide dell'integrazione lavorativa dei giovani disabili, ha l'obiettivo concreto di sviluppare nuove metodologie d'insegnamento e procedure per favorire l'apprendimento delle soft skills maggiormente ricercate dalle imprese da parte di persone con disabilità, elaborando strumenti per una efficace progettazione di moduli formativi basati su attività laboratoriali outdoor, e per la definizione di un codificato processo di valutazione relativo allo sviluppo di tali competenze.

Il progetto vuol realizzare 3 prodotti da condividere con formatori, operatori delle disabilità ed esperti di gestione di risorse umane.

Il **primo prodotto** è una ricerca che fornisce una panoramica degli scenari futuri dei mercati di lavoro di riferimento, in cui vengono analizzate e descritte le 20 professionalità di maggior impatto occupazionale di medio e lungo termine, rispetto alle quali sono individuate e descritte 10 soft skills trasversali e strategiche.

I risultati della ricerca sono la base per contestualizzare e focalizzare le attività sui laboratori didattici.

Il **secondo prodotto** identifica e descrive una serie di potenziali contesti, presenti nei territori ed accessibili come laboratori, raccogliendo accordi o protocolli con gli eventuali enti gestori.

Per il **terzo prodotto**, gli esperti, in 10 laboratori individuati, definiscono le procedure per lo sviluppo delle soft skills; predispongono 30 esercitazioni didattiche, strutturate per persone con disabilità e finalizzate a colmare gap formativi prevedendo le relative procedure di valutazione. Utilizzando i feedback delle sperimentazioni realizzate, vengono prodotte le versioni definitive degli strumenti didattici.

Tutto ciò premesso stipulano il seguente accordo di collaborazione

ART. 1 (premesse)

Le parti condividono che la premessa al presente accordo costituisce parte integrante del presente atto

ART. 2 (finalità ed obiettivi)

Gli obiettivi progettuali condivisi sono:

- 1) Il potenziamento delle soft skills di giovani disabili favorisce il processo d'inclusione, poiché contribuisce a ridurre gli ostacoli per il loro ingresso nel mercato del lavoro
- 2) La progettazione di moduli formativi esperienziali specifici risponde all'esigenza di valorizzare le "diverse abilità" in ambito di istruzione e formazione
- 3) Le soft skills che si intende sviluppare nei giovani disabili, attraverso la formazione outdoor, saranno individuate fra quelle più ricercate dal mercato del lavoro
- 4) La progettazione di metodologie formative esperienziali, calibrate sulle diverse disabilità, e sulla base delle risorse naturali del territorio, contribuisce all'innovazione degli interventi formativi, adottando il "learnin by doing" anche per l'acquisizione delle soft skills

ART. 3 (impegni dei soggetti)

I firmatari del presente protocollo, ove si rendesse necessario, potranno condividere le rispettive reti di relazioni territoriali.

I firmatari ribadiscono, ove si rendesse necessario, condividere le professionalità legate alla Formazione Professionale e non.

Divulgare e promuovere gli strumenti realizzati all'interno del progetto sia nelle sedi istituzionali sia in futuri progetti soprattutto lo strumento di valutazione delle soft skills.

Collaborare alla realizzazione di una mappa/sito di strutture inclusive al fine di agevolare le future persone interessate nella scelta di attività/strutture idonee e con operatori formati e preparati all'inclusività.

Tale collaborazione non è da ritenersi in alcun modo esclusiva.

ART. 4 (attività specifica Laboratori Outdoor)

In base agli obiettivi citati nell'art 2 le parti dichiarano di:

- a) Essere parte attiva dell'organizzazione di laboratori outdoor rivolti a persone con disabilità
- b) Mettere a disposizione aree fruibili con accessi facilitati anche tramite indicazioni specifiche
- c) Segnalare anche con cartellonistica specifica le aree individuate per le attività outdoor
- d) Se in dotazione, prevedere parcheggi idonei, vicine alle aree laboratoriali
- e) Prevedere delle aree di attesa per genitori e parenti
- f) Mettere a disposizione personale idoneo a sviluppare le attività laboratoriali previste
- g) Le aree identificate non devono prevedere nelle vicinanze attività troppo rumorose
- h) Concordare le mansioni ed attività specifiche da sviluppare
- i) Concordare e delineare le soft skills da acquisire
- l) Valutare ed applicare i metodi di valutazione ed acquisizione delle soft skills
- m) Rendere partecipe tutta la struttura nell'esperienza laboratoriale

n) Creare una mappa interattiva dove vengono identificati i centri che organizzano attività con persone disabili al fine di rendere più agevole e trasparente la scelta ed identificazione dell'area.

Per l'operatività e l'attivazione dei laboratori verrà sottoscritta un'apposita convenzione e progetto formativo per ogni soggetto beneficiario che è parte integrante del presente accordo.

ART. 5 (funzionamento del protocollo)

a) i firmatari, ove e quando si determinassero le condizioni per condividere dei percorsi formativi o attività laboratoriali, si riservano di valutare di volta in volta le forme di collaborazione e le modalità più opportune per poter sinergicamente operare al fine di valutare i fabbisogni formativi del mercato del lavoro e conseguentemente intervenire sul contesto del territorio dell'area d'interesse.

b) conseguentemente al punto precedente i sottoscrittori valuteranno congiuntamente quali azioni mettere in atto al fine di ottenere il miglior risultato possibile nella realizzazione dei laboratori di apprendimento del territorio di comune interesse.

c) le azioni che congiuntamente verranno individuate nei contesti specifici saranno quelle che di volta in volta si renderanno necessarie ai fini formativi anche riferiti alla programmazione del settore Formazione e Sociale della Regione Toscana o di altri processi di programmazione o finanziamento delle attività stesse ivi compresi Erasmus +.

d) i firmatari potranno attivare collaborazioni con altri "soggetti" che condividono le medesime finalità

e) per quanto attiene le azioni condivise da parte dei firmatari del presente accordo di collaborazione si ribadisce la reciproca autonomia e libertà di aggregazione con altri soggetti

I firmatari del presente accordo di rete individuano i seguenti referenti con l'incarico di rendere operativo il presente protocollo

Per AREA51 Eventi A.S.D – IL presidente ENRICO GIANNOTTI

Per SERINDFORM – PANACCHINI GIULIANO PIETRO

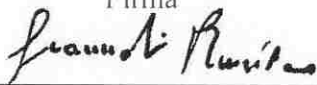
ART. 6 (durata)

Le parti concordano che il presente accordo ha una durata di 36 mesi dalla data della firma dello stesso e sarà tacitamente rinnovato per altri 36 mesi salvo disdetta di una delle due parti almeno 30 giorni prima della scadenza.

Massa, 30/03/2023

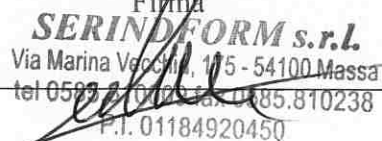
AREA 51 EVENTI A.S. D.

Firma



SERINDFORM Srl

Firma


SERINDFORM s.r.l.
Via Marina Vecchia, 105 - 54100 Massa
tel 0585.810238 fax 0585.810238
P.I. 01184920450



PROTOCOLLO DI COLLABORAZIONE

Oggetto: Progetto ERASMUS+ Azione KA210 **SOS - Sviluppo delle SOft Skills per persone con disabilità attraverso le risorse del territorio** 2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

TRA

AS D KENTRON DANO Cod.Fisc. n. 910 28450467 con sede
in EXAMINATIONE C.so in Via F. ROSELLI, 91 rappresentata da G. MASSINI SUBI

e

SERINDFORM srl Partita IVA n. 01184 920450 con sede in Massa (MS) in Via Marina Vecchia 175 ente coordinatore del partenariato formato da AIAS onlus – ISI E. Barsanti – Free Picasso APS – Mad For Europe

Premesso che:

Il progetto **SOS** ha l'obiettivo di favorire l'adozione di approcci formativi più attraenti e corrispondenti, da un lato, ai bisogni e alle aspettative individuali e, dall'altro, alle richieste provenienti dalle imprese, anche in una dimensione internazionale, attraverso il miglioramento delle capacità di cooperazione fra le organizzazioni dell'istruzione e formazione professionale coinvolte nei processi formativi in Italia e Spagna.

Il progetto, partendo dalla discussione sulle sfide dell'integrazione lavorativa dei giovani disabili, ha l'obiettivo concreto di sviluppare nuove metodologie d'insegnamento e procedure per favorire l'apprendimento delle soft skills maggiormente ricercate dalle imprese da parte di persone con disabilità, elaborando strumenti per una efficace progettazione di moduli formativi basati su attività laboratoriali outdoor, e per la definizione di un codificato processo di valutazione relativo allo sviluppo di tali competenze.

Il progetto vuol realizzare 3 prodotti da condividere con formatori, operatori delle disabilità ed esperti di gestione di risorse umane.

Il **primo prodotto** è una ricerca che fornisce una panoramica degli scenari futuri dei mercati di lavoro di riferimento, in cui vengono analizzate e descritte le 20 professionalità di maggior impatto occupazionale di medio e lungo termine, rispetto alle quali sono individuate e descritte 10 soft skills trasversali e strategiche.

I risultati della ricerca sono la base per contestualizzare e focalizzare le attività sui laboratori didattici.

Il **secondo prodotto** identifica e descrive una serie di potenziali contesti, presenti nei territori ed accessibili come laboratori, raccogliendo accordi o protocolli con gli eventuali enti gestori.
Per il **terzo prodotto**, gli esperti, in 10 laboratori individuati, definiscono le procedure per lo sviluppo delle soft skills; predispongono 30 esercitazioni didattiche, strutturate per persone con disabilità e finalizzate a colmare gap formativi prevedendo le relative procedure di valutazione. Utilizzando i feedback della sperimentazione realizzate, vengono prodotte le versioni definitive degli strumenti didattici.

Tutto ciò premesso stipulano il seguente accordo di collaborazione

ART. 1 (premesse)

Le parti condividono che la premessa al presente accordo costituisce parte integrante del presente atto

ART. 2 (finalità ed obiettivi)

Gli obiettivi progettuali condivisi sono:

- 1) Il potenziamento delle soft skills di giovani disabili favorisce il processo d'inclusione, poiché contribuisce a ridurre gli ostacoli per il loro ingresso nel mercato del lavoro
- 2) La progettazione di moduli formativi esperienziali specifici risponde all'esigenza di valorizzare le "diverse abilità" in ambito di istruzione e formazione
- 3) Le soft skills che si intende sviluppare nei giovani disabili, attraverso la formazione outdoor, saranno individuate fra quelle più ricercate dal mercato del lavoro
- 4) La progettazione di metodologie formative esperienziali, calibrate sulle diverse disabilità, e sulla base delle risorse naturali del territorio, contribuisce all'innovazione degli interventi formativi, adottando il "learnin by doing" anche per l'acquisizione delle soft skills

ART. 3 (impegni dei soggetti)

I firmatari del presente protocollo, ove si rendesse necessario, potranno condividere le rispettive reti di relazioni territoriali.

I firmatari ribadiscono, ove si rendesse necessario, condividere le professionalità legate alla Formazione Professionale e non.

Divulgare e promuovere gli strumenti realizzati all'interno del progetto sia nelle sedi istituzionali sia in futuri progetti soprattutto lo strumento di valutazione delle soft skills.

Collaborare alla realizzazione di una mappa/sito di strutture inclusive al fine di agevolare le future persone interessate nella scelta di attività/strutture idonee e con operatori formati e preparati all'inclusività.

Tale collaborazione non è da ritenersi in alcun modo esclusiva.

ART. 4 (attività specifica Laboratori Outdoor)

In base agli obiettivi citati nell'art 2 le parti dichiarano di:

- a) Essere parte attiva dell'organizzazione di laboratori outdoor rivolti a persone con disabilità
- b) Mettere a disposizione aree fruibili con accessi facilitati anche tramite indicazioni specifiche
- c) Segnalare anche con cartellonistica specifica le aree individuate per le attività outdoor
- d) Se in dotazione, prevedere parcheggi idonei, vicine alle aree laboratoriali
- e) Prevedere delle aree di attesa per genitori e parenti
- f) Mettere a disposizione personale idoneo a sviluppare le attività laboratoriali previste
- g) Le aree identificate non devono prevedere nelle vicinanze attività troppo rumorose
- h) Concordare le mansioni ed attività specifiche da sviluppare
- i) Concordare e delineare le soft skills da acquisire
- l) Valutare ed applicare i metodi di valutazione ed acquisizione delle soft skills
- m) Rendere partecipe tutta la struttura nell'esperienza laboratoriale

n) Creare una mappa interattiva dove vengono identificati i centri che organizzano attività con persone disabili al fine di rendere più agevole e trasparente la scelta ed identificazione dell'area.

Per l'operatività e l'attivazione dei laboratori verrà sottoscritta un'apposita convenzione e progetto formativo per ogni soggetto beneficiario che è parte integrante del presente accordo.

ART. 5 (funzionamento del protocollo)

a) i firmatari, ove e quando si determinassero le condizioni per condividere dei percorsi formativi o attività laboratoriali, si riservano di valutare di volta in volta le forme di collaborazione e le modalità più opportune per poter sinergicamente operare al fine di valutare i fabbisogni formativi del mercato del lavoro e conseguentemente intervenire sul contesto del territorio dell'area d'interesse.

b) conseguentemente al punto precedente i sottoscrittori valuteranno congiuntamente quali azioni mettere in atto al fine di ottenere il miglior risultato possibile nella realizzazione dei laboratori di apprendimento del territorio di comune interesse.

c) le azioni che congiuntamente verranno individuate nei contesti specifici saranno quelle che di volta in volta si renderanno necessarie ai fini formativi anche riferiti alla programmazione del settore Formazione e Sociale della Regione Toscana o di altri processi di programmazione o finanziamento delle attività stesse ivi compresi Erasmus +.

d) i firmatari potranno attivare collaborazioni con altri "soggetti" che condividono le medesime finalità

e) per quanto attiene le azioni condivise da parte dei firmatari del presente accordo di collaborazione si ribadisce la reciproca autonomia e libertà di aggregazione con altri soggetti

I firmatari del presente accordo di rete individuano i seguenti referenti con l'incarico di rendere operativo il presente protocollo

Per KENTRON MARCO - ANASSINI SUG
Per SERINDFORM - PINACCHI M. GIULIANO LUIGI

ART. 6 (durata)

Le parti concordano che il presente accordo ha una durata di 36 mesi dalla data della firma dello stesso e sarà tacitamente rinnovato per altri 36 mesi salvo disdetta di una delle due parti almeno 30 giorni prima della scadenza.

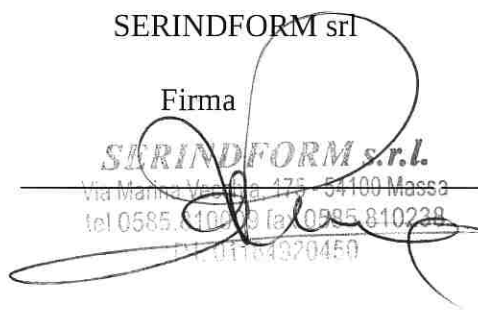
Massa , 30/03/2023

Firma


A.S.D. Arcieri Kentron Dard
Via F.lli Rosselli, s.n.
55041 LIDO DI CAMAIORE (LU)
P.IVA 01896320460 - C.F. 91028450467
Mail Pec: 09066@pec.fitarco.it
Mail: arcieri.kentrondard09066@gmail.com

SERINDFORM srl

Firma


SERINDFORM s.r.l.
Via Marina Verde, 175 - 54100 Massa
tel 0585.410099 fax 0585.810238
P.IVA 01104320450



PROTOCOLLO DI COLLABORAZIONE

Oggetto: Progetto ERASMUS+ Azione KA210 **SOS - Sviluppo delle Soft Skills per persone con disabilità attraverso le risorse del territorio** 2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

TRA

Asd Wild Billy Goat Cod.Fisc. n. 9106251046 con sede
in Pietrasanta in Via Strada prov Valecchia 135 rappresentata da Barbi Francesco

e

SERINDFORM srl Partita IVA n. 01184 920450 con sede in Massa (MS) in Via Marina Vecchia 175 ente coordinatore del partenariato formato da AIAS onlus – ISI E. Barsanti – Free Picasso APS – Mad For Europe

Premesso che:

Il progetto **SOS** ha l'obiettivo di favorire l'adozione di approcci formativi più attraenti e corrispondenti, da un lato, ai bisogni e alle aspettative individuali e, dall'altro, alle richieste provenienti dalle imprese, anche in una dimensione internazionale, attraverso il miglioramento delle capacità di cooperazione fra le organizzazioni dell'istruzione e formazione professionale coinvolte nei processi formativi in Italia e Spagna.

Il progetto, partendo dalla discussione sulle sfide dell'integrazione lavorativa dei giovani disabili, ha l'obiettivo concreto di sviluppare nuove metodologie d'insegnamento e procedure per favorire l'apprendimento delle soft skills maggiormente ricercate dalle imprese da parte di persone con disabilità, elaborando strumenti per una efficace progettazione di moduli formativi basati su attività laboratoriali outdoor, e per la definizione di un codificato processo di valutazione relativo allo sviluppo di tali competenze.

Il progetto vuol realizzare 3 prodotti da condividere con formatori, operatori delle disabilità ed esperti di gestione di risorse umane.

Il **primo prodotto** è una ricerca che fornisce una panoramica degli scenari futuri dei mercati di lavoro di riferimento, in cui vengono analizzate e descritte le 20 professionalità di maggior impatto occupazionale di medio e lungo termine, rispetto alle quali sono individuate e descritte 10 soft skills trasversali e strategiche.

I risultati della ricerca sono la base per contestualizzare e focalizzare le attività sui laboratori didattici.

Il **secondo prodotto** identifica e descrive una serie di potenziali contesti, presenti nei territori ed accessibili come laboratori, raccogliendo accordi o protocolli con gli eventuali enti gestori.

Per il **terzo prodotto**, gli esperti, in 10 laboratori individuati, definiscono le procedure per lo sviluppo delle soft skills; predispongono 30 esercitazioni didattiche, strutturate per persone con disabilità e finalizzate a colmare gap formativi prevedendo le relative procedure di valutazione. Utilizzando i feedback della sperimentazione realizzate, vengono prodotte le versioni definitive degli strumenti didattici.

Tutto ciò premesso stipulano il seguente accordo di collaborazione

ART. 1 (premesse)

Le parti condividono che la premessa al presente accordo costituisce parte integrante del presente atto

ART. 2 (finalità ed obiettivi)

Gli obiettivi progettuali condivisi sono:

- 1) Il potenziamento delle soft skills di giovani disabili favorisce il processo d'inclusione, poiché contribuisce a ridurre gli ostacoli per il loro ingresso nel mercato del lavoro
- 2) La progettazione di moduli formativi esperienziali specifici risponde all'esigenza di valorizzare le "diverse abilità" in ambito di istruzione e formazione
- 3) Le soft skills che si intende sviluppare nei giovani disabili, attraverso la formazione outdoor, saranno individuate fra quelle più ricercate dal mercato del lavoro
- 4) La progettazione di metodologie formative esperienziali, calibrate sulle diverse disabilità, e sulla base delle risorse naturali del territorio, contribuisce all'innovazione degli interventi formativi, adottando il "learnin by doing" anche per l'acquisizione delle soft skills

ART. 3 (impegni dei soggetti)

I firmatari del presente protocollo, ove si rendesse necessario, potranno condividere le rispettive reti di relazioni territoriali.

I firmatari ribadiscono, ove si rendesse necessario, condividere le professionalità legate alla Formazione Professionale e non.

Divulgare e promuovere gli strumenti realizzati all'interno del progetto sia nelle sedi istituzionali sia in futuri progetti soprattutto lo strumento di valutazione delle soft skills.

Collaborare alla realizzazione di una mappa/sito di strutture inclusive al fine di agevolare le future persone interessate nella scelta di attività/strutture idonee e con operatori formati e preparati all'inclusività.

Tale collaborazione non è da ritenersi in alcun modo esclusiva.

ART. 4 (attività specifica Laboratori Outdoor)

In base agli obiettivi citati nell'art 2 le parti dichiarano di:

- a) Essere parte attiva dell'organizzazione di laboratori outdoor rivolti a persone con disabilità
- b) Mettere a disposizione aree fruibili con accessi facilitati anche tramite indicazioni specifiche
- c) Segnalare anche con cartellonistica specifica le aree individuate per le attività outdoor
- d) Se in dotazione, prevedere parcheggi idonei, vicine alle aree laboratoriali
- e) Prevedere delle aree di attesa per genitori e parenti
- f) Mettere a disposizione personale idoneo a sviluppare le attività laboratoriali previste
- g) Le aree identificate non devono prevedere nelle vicinanze attività troppo rumorose
- h) Concordare le mansioni ed attività specifiche da sviluppare
- i) Concordare e delineare le soft skills da acquisire
- l) Valutare ed applicare i metodi di valutazione ed acquisizione delle soft skills
- m) Rendere partecipe tutta la struttura nell'esperienza laboratoriale

n) Creare una mappa interattiva dove vengono identificati i centri che organizzano attività con persone disabili al fine di rendere più agevole e trasparente la scelta ed identificazione dell'area.

Per l'operatività e l'attivazione dei laboratori verrà sottoscritta un'apposita convenzione e progetto formativo per ogni soggetto beneficiario che è parte integrante del presente accordo.

ART. 5 (funzionamento del protocollo)

a) i firmatari, ove e quando si determinassero le condizioni per condividere dei percorsi formativi o attività laboratoriali, si riservano di valutare di volta in volta le forme di collaborazione e le modalità più opportune per poter sinergicamente operare al fine di valutare i fabbisogni formativi del mercato del lavoro e conseguentemente intervenire sul contesto del territorio dell'area d'interesse.

b) conseguentemente al punto precedente i sottoscrittori valuteranno congiuntamente quali azioni mettere in atto al fine di ottenere il miglior risultato possibile nella realizzazione dei laboratori di apprendimento del territorio di comune interesse.

c) le azioni che congiuntamente verranno individuate nei contesti specifici saranno quelle che di volta in volta si renderanno necessarie ai fini formativi anche riferiti alla programmazione del settore Formazione e Sociale della Regione Toscana o di altri processi di programmazione o finanziamento delle attività stesse ivi compresi Erasmus +.

d) i firmatari potranno attivare collaborazioni con altri "soggetti" che condividono le medesime finalità

e) per quanto attiene le azioni condivise da parte dei firmatari del presente accordo di collaborazione si ribadisce la reciproca autonomia e libertà di aggregazione con altri soggetti

I firmatari del presente accordo di rete individuano i seguenti referenti con l'incarico di rendere operativo il presente protocollo

Per Asd Wild Billy Goat – Barbi Francesco

Per SERINDFORM – BAMCOLINI GIULIANO PIERO

ART. 6 (durata)

Le parti concordano che il presente accordo ha una durata di 36 mesi dalla data della firma dello stesso e sarà tacitamente rinnovato per altri 36 mesi salvo disdetta di una delle due parti almeno 30 giorni prima della scadenza.

Massa , 30/03/2023

Asd Wild Billy Goat

Firma
Barbi Francesco

SERINDFORM s.r.l.

SERINDFORM s.r.l.
Via Marina Vecchia 175 - 54100 Massa
tel 0585.810000 fax 0585.840238
P.I. 011984920450

[Firma]



PROTOCOLLO DI COLLABORAZIONE

Oggetto: Progetto ERASMUS+ Azione KA210 **SOS - Sviluppo delle SOft Skills per persone con disabilità attraverso le risorse del territorio** 2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

TRA

IL SENTIERO SSD A RL Cod.Fisc. n. 01445300450 con sede LEGACE
in YOUTIGNOSO in Via ROMA 10 rappresentata da PAOLA ARLONZI

e

SERINDFORM srl Partita IVA n. 01184 920450 con sede in Massa (MS) in Via Marina Vecchia 175 ente coordinatore del partenariato formato da AIAS onlus – ISI E. Barsanti – Free Picasso APS – Mad For Europe

Premesso che:

Il progetto **SOS** ha l'obiettivo di favorire l'adozione di approcci formativi più attraenti e corrispondenti, da un lato, ai bisogni e alle aspettative individuali e, dall'altro, alle richieste provenienti dalle imprese, anche in una dimensione internazionale, attraverso il miglioramento delle capacità di cooperazione fra le organizzazioni dell'istruzione e formazione professionale coinvolte nei processi formativi in Italia e Spagna.

Il progetto, partendo dalla discussione sulle sfide dell'integrazione lavorativa dei giovani disabili, ha l'obiettivo concreto di sviluppare nuove metodologie d'insegnamento e procedure per favorire l'apprendimento delle soft skills maggiormente ricercate dalle imprese da parte di persone con disabilità, elaborando strumenti per una efficace progettazione di moduli formativi basati su attività laboratoriali outdoor, e per la definizione di un codificato processo di valutazione relativo allo sviluppo di tali competenze.

Il progetto vuol realizzare 3 prodotti da condividere con formatori, operatori delle disabilità ed esperti di gestione di risorse umane.

Il **primo prodotto** è una ricerca che fornisce una panoramica degli scenari futuri dei mercati di lavoro di riferimento, in cui vengono analizzate e descritte le 20 professionalità di maggior impatto occupazionale di medio e lungo termine, rispetto alle quali sono individuate e descritte 10 soft skills trasversali e strategiche.

I risultati della ricerca sono la base per contestualizzare e focalizzare le attività sui laboratori didattici.

Il **secondo prodotto** identifica e descrive una serie di potenziali contesti, presenti nei territori ed accessibili come laboratori, raccogliendo accordi o protocolli con gli eventuali enti gestori.
Per il **terzo prodotto**, gli esperti, in 10 laboratori individuati, definiscono le procedure per lo sviluppo delle soft skills; predispongono 30 esercitazioni didattiche, strutturate per persone con disabilità e finalizzate a colmare gap formativi prevedendo le relative procedure di valutazione. Utilizzando i feedback della sperimentazione realizzate, vengono prodotte le versioni definitive degli strumenti didattici.

Tutto ciò premesso stipulano il seguente accordo di collaborazione

ART. 1 (premesse)

Le parti condividono che la premessa al presente accordo costituisce parte integrante del presente atto

ART. 2 (finalità ed obiettivi)

Gli obiettivi progettuali condivisi sono:

- 1) Il potenziamento delle soft skills di giovani disabili favorisce il processo d'inclusione, poiché contribuisce a ridurre gli ostacoli per il loro ingresso nel mercato del lavoro
- 2) La progettazione di moduli formativi esperienziali specifici risponde all'esigenza di valorizzare le "diverse abilità" in ambito di istruzione e formazione
- 3) Le soft skills che si intende sviluppare nei giovani disabili, attraverso la formazione outdoor, saranno individuate fra quelle più ricercate dal mercato del lavoro
- 4) La progettazione di metodologie formative esperienziali, calibrate sulle diverse disabilità, e sulla base delle risorse naturali del territorio, contribuisce all'innovazione degli interventi formativi, adottando il "learnin by doing" anche per l'acquisizione delle soft skills

ART. 3 (impegni dei soggetti)

I firmatari del presente protocollo, ove si rendesse necessario, potranno condividere le rispettive reti di relazioni territoriali.

I firmatari ribadiscono, ove si rendesse necessario, condividere le professionalità legate alla Formazione Professionale e non.

Divulgare e promuovere gli strumenti realizzati all'interno del progetto sia nelle sedi istituzionali sia in futuri progetti soprattutto lo strumento di valutazione delle soft skills.

Collaborare alla realizzazione di una mappa/sito di strutture inclusive al fine di agevolare le future persone interessate nella scelta di attività/strutture idonee e con operatori formati e preparati all'inclusività.

Tale collaborazione non è da ritenersi in alcun modo esclusiva.

ART. 4 (attività specifica Laboratori Outdoor)

In base agli obiettivi citati nell'art 2 le parti dichiarano di:

- a) Essere parte attiva dell'organizzazione di laboratori outdoor rivolti a persone con disabilità
- b) Mettere a disposizione aree fruibili con accessi facilitati anche tramite indicazioni specifiche
- c) Segnalare anche con cartellonistica specifica le aree individuate per le attività outdoor
- d) Se in dotazione, prevedere parcheggi idonei, vicine alle aree laboratoriali
- e) Prevedere delle aree di attesa per genitori e parenti
- f) Mettere a disposizione personale idoneo a sviluppare le attività laboratoriali previste
- g) Le aree identificate non devono prevedere nelle vicinanze attività troppo rumorose
- h) Concordare le mansioni ed attività specifiche da sviluppare
- i) Concordare e delineare le soft skills da acquisire
- l) Valutare ed applicare i metodi di valutazione ed acquisizione delle soft skills
- m) Rendere partecipe tutta la struttura nell'esperienza laboratoriale

n) Creare una mappa interattiva dove vengono identificati i centri che organizzano attività con persone disabili al fine di rendere più agevole e trasparente la scelta ed identificazione dell'area.

Per l'operatività e l'attivazione dei laboratori verrà sottoscritta un'apposita convenzione e progetto formativo per ogni soggetto beneficiario che è parte integrante del presente accordo.

ART. 5 (funzionamento del protocollo)

a) i firmatari, ove e quando si determinassero le condizioni per condividere dei percorsi formativi o attività laboratoriali, si riservano di valutare di volta in volta le forme di collaborazione e le modalità più opportune per poter sinergicamente operare al fine di valutare i fabbisogni formativi del mercato del lavoro e conseguentemente intervenire sul contesto del territorio dell'area d'interesse.

b) conseguentemente al punto precedente i sottoscrittori valuteranno congiuntamente quali azioni mettere in atto al fine di ottenere il miglior risultato possibile nella realizzazione dei laboratori di apprendimento del territorio di comune interesse.

c) le azioni che congiuntamente verranno individuate nei contesti specifici saranno quelle che di volta in volta si renderanno necessarie ai fini formativi anche riferiti alla programmazione del settore Formazione e Sociale della Regione Toscana o di altri processi di programmazione o finanziamento delle attività stesse ivi compresi Erasmus +.

d) i firmatari potranno attivare collaborazioni con altri "soggetti" che condividono le medesime finalità

e) per quanto attiene le azioni condivise da parte dei firmatari del presente accordo di collaborazione si ribadisce la reciproca autonomia e libertà di aggregazione con altri soggetti

I firmatari del presente accordo di rete individuano i seguenti referenti con l'incarico di rendere operativo il presente protocollo

Per IL SENTIERO SSD ARL - PAOLA APOLLITALE
Per SERINDFORM - ANNA CIECHINI AURANO PIGNO

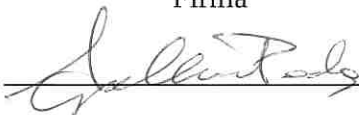
ART. 6 (durata)

Le parti concordano che il presente accordo ha una durata di 36 mesi dalla data della firma dello stesso e sarà tacitamente rinnovato per altri 36 mesi salvo disdetta di una delle due parti almeno 30 giorni prima della scadenza.

Massa , 30/03/2023

IL SENTIERO SSD ARL

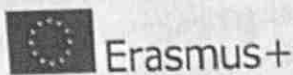
Firma



SERINDFORM srl

Firma


SERINDFORM s.r.l.
Via Maria Vecchia 175 - 57018 Massa
tel 0585 209709 fax 0585 811238
P.I. 01184920450



PROTOCOLLO DI COLLABORAZIONE

Oggetto: Progetto ERASMUS+ Azione KA210 SOS - Sviluppo delle SOft Skills per persone con disabilità attraverso le risorse del territorio 2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

PARCO SERRACCO

TRA

AZ. AGRICOLA CASA ELIA Cod. Fisc. n. 02299870465 con sede
in S. MARTINO IN in Via LOC. RONDOLO 1 rappresentata da REDINI ELIA
PREDDANA

e

SERINDFORM srl Partita IVA n. 01184 920450 con sede in Massa (MS) in Via Marina Vecchia 175 ente coordinatore del partenariato formato da AIAS onlus - ISI E. Barsanti - Free Picasso APS - Mad For Europe

Premesso che:

Il progetto SOS ha l'obiettivo di favorire l'adozione di approcci formativi più attraenti e corrispondenti, da un lato, ai bisogni e alle aspettative individuali e, dall'altro, alle richieste provenienti dalle imprese, anche in una dimensione internazionale, attraverso il miglioramento delle capacità di cooperazione fra le organizzazioni dell'istruzione e formazione professionale coinvolte nei processi formativi in Italia e Spagna.

Il progetto, partendo dalla discussione sulle sfide dell'integrazione lavorativa dei giovani disabili, ha l'obiettivo concreto di sviluppare nuove metodologie d'insegnamento e procedure per favorire l'apprendimento delle soft skills maggiormente ricercate dalle imprese da parte di persone con disabilità, elaborando strumenti per una efficace progettazione di moduli formativi basati su attività laboratoriali outdoor, e per la definizione di un codificato processo di valutazione relativo allo sviluppo di tali competenze.

Il progetto vuol realizzare 3 prodotti da condividere con formatori, operatori delle disabilità ed esperti di gestione di risorse umane.

Il **primo prodotto** è una ricerca che fornisce una panoramica degli scenari futuri dei mercati di lavoro di riferimento, in cui vengono analizzate e descritte le 20 professionalità di maggior impatto occupazionale di medio e lungo termine, rispetto alle quali sono individuate e descritte 10 soft skills trasversali e strategiche.

I risultati della ricerca sono la base per contestualizzare e focalizzare le attività sui laboratori didattici.

Il secondo prodotto identifica e descrive una serie di potenziali contesti, presenti nei territori ed accessibili come laboratori, raccogliendo accordi o protocolli con gli eventuali enti gestori. Per il terzo prodotto, gli esperti, in 10 laboratori individuati, definiscono le procedure per lo sviluppo delle soft skills; predispongono 30 esercitazioni didattiche, strutturate per persone con disabilità e finalizzate a colmare gap formativi prevedendo le relative procedure di valutazione. Utilizzando i feedback della sperimentazione realizzate, vengono prodotte le versioni definitive degli strumenti didattici.

Tutto ciò premesso stipulano il seguente accordo di collaborazione

ART. 1 (premesse)

Le parti condividono che la premessa al presente accordo costituisce parte integrante del presente atto

ART. 2 (finalità ed obiettivi)

Gli obiettivi progettuali condivisi sono:

- 1) Il potenziamento delle soft skills di giovani disabili favorisce il processo d'inclusione, poiché contribuisce a ridurre gli ostacoli per il loro ingresso nel mercato del lavoro
- 2) La progettazione di moduli formativi esperienziali specifici risponde all'esigenza di valorizzare le "diverse abilità" in ambito di istruzione e formazione
- 3) Le soft skills che si intende sviluppare nei giovani disabili, attraverso la formazione outdoor, saranno individuate fra quelle più ricercate dal mercato del lavoro
- 4) La progettazione di metodologie formative esperienziali, calibrate sulle diverse disabilità, e sulla base delle risorse naturali del territorio, contribuisce all'innovazione degli interventi formativi, adottando il "learnin by doing" anche per l'acquisizione delle soft skills

ART. 3 (impegni dei soggetti)

I firmatari del presente protocollo, ove si rendesse necessario, potranno condividere le rispettive reti di relazioni territoriali.

I firmatari ribadiscono, ove si rendesse necessario, condividere le professionalità legate alla Formazione Professionale e non.

Divulgare e promuovere gli strumenti realizzati all'interno del progetto sia nelle sedi istituzionali sia in futuri progetti soprattutto lo strumento di valutazione delle soft skills.

Collaborare alla realizzazione di una mappa/sito di strutture inclusive al fine di agevolare le future persone interessate nella scelta di attività/strutture idonee e con operatori formati e preparati all'inclusività.

Tale collaborazione non è da ritenersi in alcun modo esclusiva.

ART. 4 (attività specifica Laboratori Outdoor)

In base agli obiettivi citati nell'art 2 le parti dichiarano di:

- a) Essere parte attiva dell'organizzazione di laboratori outdoor rivolti a persone con disabilità
- b) Mettere a disposizione aree fruibili con accessi facilitati anche tramite indicazioni specifiche
- c) Segnalare anche con cartellonistica specifica le aree individuate per le attività outdoor
- d) Se in dotazione, prevedere parcheggi idonei, vicine alle aree laboratoriali
- e) Prevedere delle aree di attesa per genitori e parenti
- f) Mettere a disposizione personale idoneo a sviluppare le attività laboratoriali previste
- g) Le aree identificate non devono prevedere nelle vicinanze attività troppo rumorose
- h) Concordare le mansioni ed attività specifiche da sviluppare
- i) Concordare e delineare le soft skills da acquisire
- l) Valutare ed applicare i metodi di valutazione ed acquisizione delle soft skills
- m) Rendere partecipe tutta la struttura nell'esperienza laboratoriale

n) Creare una mappa interattiva dove vengono identificati i centri che organizzano attività con persone disabili al fine di rendere più agevole e trasparente la scelta ed identificazione dell'area.

Per l'operatività e l'attivazione dei laboratori verrà sottoscritta un'apposita convenzione e progetto formativo per ogni soggetto beneficiario che è parte integrante del presente accordo.

ART. 5 (funzionamento del protocollo)

a) i firmatari, ove e quando si determinassero le condizioni per condividere dei percorsi formativi o attività laboratoriali, si riservano di valutare di volta in volta le forme di collaborazione e le modalità più opportune per poter sinergicamente operare al fine di valutare i fabbisogni formativi del mercato del lavoro e conseguentemente intervenire sul contesto del territorio dell'area d'interesse.

b) conseguentemente al punto precedente i sottoscrittori valuteranno congiuntamente quali azioni mettere in atto al fine di ottenere il miglior risultato possibile nella realizzazione dei laboratori di apprendimento del territorio di comune interesse.

c) le azioni che congiuntamente verranno individuate nei contesti specifici saranno quelle che di volta in volta si renderanno necessarie ai fini formativi anche riferiti alla programmazione del settore Formazione e Sociale della Regione Toscana o di altri processi di programmazione o finanziamento delle attività stesse ivi compresi Erasmus +.

d) i firmatari potranno attivare collaborazioni con altri "soggetti" che condividono le medesime finalità

e) per quanto attiene le azioni condivise da parte dei firmatari del presente accordo di collaborazione si ribadisce la reciproca autonomia e libertà di aggregazione con altri soggetti


I firmatari del presente accordo di rete individuano i seguenti referenti con l'incarico di rendere operativo il presente protocollo

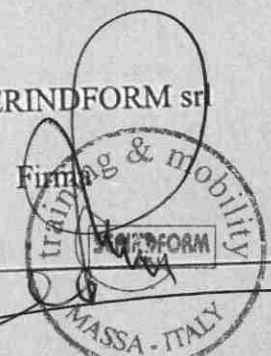
Per CASTELVA / PARCO SUBACCO - MENINI ELIA
Per SERINDFORM - BARACUINI GIULIANO PIETRO

ART. 6 (durata)

Le parti concordano che il presente accordo ha una durata di 36 mesi dalla data della firma dello stesso e sarà tacitamente rinnovato per altri 36 mesi salvo disdetta di una delle due parti almeno 30 giorni prima della scadenza.

Massa , 30/03/2023

Firma


SERINDFORM srl
Firma


MASSA - ITALY



ACUERDO DE COLABORACIÓN

Asunto: Proyecto ERASMUS+ Acción KA210 **SOS - Desarrollo de Soft Skills para personas con discapacidad a través de recursos locales** 2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

ENTRE

FUNDACIÓN JUAN XXIII-RONCALLI NIF No. G78280880 domiciliada en avenida Gran Vía del Este 1, 28032, Madrid representada por D. Jorge Sánchez Torres.

Y

MAD for Europe CIF n. G87368262 con sede en Madrid en Calle Carranza 25 organismo socio del consorcio formado por AIAS onlus – ISI E. Barsanti – Free Picasso APS – Mad For Europe

Dado que:

El proyecto **SOS** pretende fomentar la adopción de enfoques formativos más atractivos y correspondientes, por un lado, a las necesidades y expectativas individuales y, por otro, a las demandas de las empresas, también en una dimensión internacional, a través de la mejora de las capacidades de cooperación entre organizaciones VET involucrados en procesos de formación en Italia y España.

El proyecto, partiendo de la discusión sobre los retos de la integración laboral de los jóvenes con discapacidad, tiene como objetivo concreto desarrollar nuevas metodologías y procedimientos didácticos para fomentar el aprendizaje de las soft skills más demandadas por las empresas por parte de las personas con discapacidad, desarrollando herramientas para un diseño efectivo de módulos de formación basados en actividades de laboratorio al aire libre, y para la definición de un proceso de evaluación codificado relacionado con el desarrollo de estas habilidades.

El proyecto tiene como objetivo crear 3 productos para compartir con formadores, operadores de discapacidad y expertos en recursos humanos.

El **primer producto** es una investigación que ofrece una visión general de los escenarios futuros de los mercados laborales de referencia, en la que se analizan y describen los 20 profesionales con mayor impacto laboral a medio y largo plazo, respecto de los cuales se identifican 10 soft skills transversales.

y descrito y estratégico. El material será la base para contextualizar y focalizar las actividades en los laboratorios educativos.

El **segundo producto** identifica y describe una serie de contextos potenciales, presentes en los territorios y accesibles como laboratorios, acuerdos de recogida o protocolos con alguna entidad gestora.

Para el **tercer producto**, los expertos, en 10 laboratorios identificados, definen los procedimientos para el desarrollo de habilidades blandas; Elaborar 30 ejercicios didácticos, estructurados para personas con discapacidad y destinados a colmar lagunas formativas previendo los correspondientes procedimientos de evaluación. A partir de la retroalimentación de los experimentos realizados, se elaboran las versiones definitivas de las herramientas didácticas.

Dicho esto, estipulan el siguiente acuerdo de colaboración

ART. 1 (local)

Las partes acuerdan que la introducción a este acuerdo forma parte integral del mismo.

ART. 2 (fines y objetivos)

Los objetivos compartidos del proyecto son:

- 1) Fortalecer las habilidades blandas de los jóvenes con discapacidad favorece el proceso de inclusión, ya que ayuda a reducir los obstáculos para su ingreso al mercado laboral
- 2) El diseño de módulos específicos de formación experiencial responde a la necesidad de potenciar las “diferentes competencias” en el ámbito de la educación y la formación
- 3) Las habilidades blandas que pretendemos desarrollar en los jóvenes con discapacidad, a través del entrenamiento al aire libre, serán identificadas entre las más demandadas por el mercado laboral
- 4) - El diseño de metodologías de formación experiencial, calibradas en las diferentes discapacidades, y sobre la base de los recursos naturales del territorio, contribuye a la innovación de las intervenciones formativas, adoptando el "aprender haciendo" también para la adquisición de habilidades blandas

ART. 3 (compromisos de las partes)

Los firmantes de este acuerdo, en caso de ser necesario, podrán compartir sus respectivas redes de relaciones territoriales.

Los firmantes reiteran, en lo necesario, compartir la profesionalidad relacionada con la formación profesional y no profesional.

Esta colaboración no debe considerarse exclusiva de ninguna manera.

ART. 4 (actividad específica Laboratorios al aire libre)

Con base en los objetivos mencionados en el artículo 2, las partes declaran:

- a) Ser parte activa en la organización de talleres al aire libre dirigidos a personas con discapacidad
- b) Poner a disposición áreas accesibles y de fácil acceso también a través de indicaciones específicas
- c) Indicar las áreas identificadas para actividades al aire libre también con señalización específica
- d) Si está equipado, proporcione espacios de estacionamiento adecuados, cerca de las áreas de laboratorio
- e) Proporcionar áreas de espera para padres y familiares.
- f) Poner a disposición el personal idóneo para desarrollar las actividades de laboratorio previstas
- g) Las áreas identificadas no deben incluir actividades excesivamente ruidosas en los alrededores.
- h) Acordar las tareas y actividades específicas a desarrollar
- i) Acordar y delinear las habilidades blandas a adquirir
- l) Evaluar y aplicar los métodos de evaluación y adquisición de habilidades blandas
- m) Involucrar a toda la estructura en la experiencia de laboratorio

Para la operación y activación de los laboratorios se suscribirá un convenio especial y proyecto de capacitación para cada beneficiario, el cual es parte integral de este convenio.

ART. 5 (operación del acuerdo)

a) los firmantes, donde y cuando se determinen las condiciones para compartir cursos de formación o actividades de laboratorio, se reservan el derecho de evaluar periódicamente las formas de colaboración y los métodos más apropiados para poder operar sinérgicamente con el fin de evaluar la formación necesidades del mercado laboral y consecuentemente intervenir sobre el contexto del territorio del área de interés.

b) en consecuencia al punto anterior, los suscriptores evaluarán conjuntamente qué acciones implementar para obtener el mejor resultado posible en la realización de los laboratorios de aprendizaje del territorio de interés común.

c) los firmantes podrán activar colaboraciones con otros "sujetos" que compartan los mismos fines

d) en cuanto a las acciones compartidas por los firmantes de este convenio de colaboración, se reafirma la autonomía mutua y la libertad de agregación con otros sujetos

Los firmantes de este acuerdo de red identifican los siguientes contactos con la tarea de hacer operativo este protocolo

Para FUNDACIÓN JUAN XXIII-RONCALLI- Ana Herrera Rubiato Mov. 670 50 68 50 | Tel. 91 413 72 40, aherrera@fundacionjuan23.org

Para MAD for Europe – _____

ARTE. 6 (duración)

Las partes acuerdan que este acuerdo tiene una duración de 36 meses a partir de la fecha de la firma del mismo y se renovará tácitamente por otros 36 meses a menos que una de las dos partes lo rescinda al menos 30 días antes de su vencimiento.

Madrid, 23/06/2023

Firmas y sellos



Erasmus+ KA210

2022-1-IT01-KA210-VET-000083953

Fase 1

1. Individuazione Professionalità, Soft Skills e laboratori di apprendimento

*SOS - Sviluppo delle SOft Skills per persone con disabilità
attraverso le risorse del territorio*

Data Base Aziende



	NOME AZIENDA	PARTNER	SETTORE	PROFESSIONE 1	PROFESSIONE 2	INDIRIZZO	CITTA'	CAP	PROVINSTATO	REFERENTE	N° TELEFONO	MAIL
1	MARIS COOPERATIVA SOCIALE	SERINDFORM	SERVIZI	ADDETTO ALLA RACCOLTA D	ADDETTO POTATURE E SF	Via Bolfano, 28	Carrara	54033	MS ITALIA	Bedini Roberto / Mary Martella	0187 20784 / 3289	m.martella@coopmaris.it
2	AFAPH ODV	SERINDFORM	SOCIALE	ADDETTO ATTIVITA" RICREA	ADDETTO ALLA MANUTEN	Via Como, 2	Massa	54100	MS ITALIA	Carmassi Daniele	3386456636	carmassi.d@gmail.com
3	IPPOMARE ASD	SERINDFORM/AIAS	MANEGGIO	ADDETTO PULIZIE	ADDETTO ALLA MANUTEN	Via delle Pinete, 151	Marina di Mas	54100	MS ITALIA	Tardelli Giancarlo	3287963290	ippomare@virgilio.it
4	ASSOCIAZIONE AMBIENTE E SPORT	SERINDFORM	SPORT - BAR	ADDETTO MANUTENZIONE D	CAMERIERE/BARISTA	Via Rossini, 7 – Mas	Massa	54100	MS ITALIA	Marchetti Paolo	3355622374	ass.ambientesport@gmail.com
5	FOGLIA DEL TE	SERINDFORM	SERVIZI	ADDETTO POTATURE E SFALCI		Via Fosso Nuovo -R	Massa	54100	MS ITALIA	Astigiano Lucia	3351239741	lafogliadelte2003@libero.it
6	VERVE SPA	SERINDFORM	TURISTICO	CAMERIERE SALA/BAR/ ADDE	ADDETTO MANUTENZIONE	Via Fortino di san Fr	Massa	54100	MS ITALIA	Gribaudo Francesco	3454599772	federico.gribaudo@keluar.it/oriana
7	AZIENDA AGRICOLA CALEVRO	SERINDFORM	AGRICOLTURA	GESTIONE VIGNA		Via Aurelia Ovest, 15	Massa	54100	MS ITALIA	Bondielli Fabrizio	3474454380	aziendacalevro@yahoo.it
8	UGL MASSA-CARRARA	SERINDFORM	SERVIZI AMMINISTRATIVI	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA	ADDETTO PROCEDURE AM	Via Giovanni Pascoli	Massa	54100	MS ITALIA	Costa Manolo	3403603977	uglmassa@ugltoscana.it
9	FERRAMENTA SARCONE	SERINDFORM	FERRAMENTA	ADDETTO ALL' ACCOGLIENZA	MAGAZZINIERE	Viale Roma, 259	Massa	54100	MS ITALIA	Sarcone Enrico	3355891552	info@ferramentasarcone.it
10	COPAC SCRL	SERINDFORM	DISTRIBUZIONE ALIMENTI	MAGAZZINIERE		Viale XX Settembre,	Carrara	54033	MS ITALIA	Bertonati Barbara	3332876860	b.bertonati@copacscrl.it
11	ASMIU SRL	SERINDFORM	SERVIZI	ADDETTO ALLA RACCOLTA D	ADDETTO PULIZIA MEZZI	Via dei Limoni, 23	Massa	54100	MS ITALIA	Fomari Massimiliano	3351454410	infoservizi@asmui.it
12	LA BOTTEGA DI ADO'	SERINDFORM	PRODUZIONE ALIMENTARI	MAGAZZINIERE		Via Nerino Garbuio s	Montignoso	54038	MS ITALIA	Lorenzetti Riccardo	3475573166	riccardo@labottegadiado.com
13	ELCO SRL	SERINDFORM	COMMERCIO ELETTRONICO	MAGAZZINIERE		Via degli Oliveti, 50	Massa	54100	MS ITALIA	Anastasi Nicola	3337060101	nicola@elco-ms.it
14	RISTORANTE LA VELA	SERINDFORM	RISTORAZIONE	AIUTO CUOCO	CAMERIERE	Viale Lungomare	Massa	54100	MS ITALIA	Antonoli Giancarla	389 964 2814	bagnoristorantelavela@virgilio.it
15	SUPERESSE SRL (CARREFOUR EXPRES	SERINDFORM	DISTRIBUZIONE ALIMENTI	ADDETTO ALLE VENDITE	MAGAZZINIERE	Piazza Vittorio Vene	Carrara	54033	MS ITALIA	Vallerini Simone	3285938693	superesse.srl@libero.it
16	NATURA SI – AM SERVICE	SERINDFORM	DISTRIBUZIONE ALIMENTI	ADDETTO ALLE VENDITE		Via Bastione, 43	Massa	54100	MS ITALIA	Ceccarelli Matteo	0585-44255	massa1@naturasi.it
17	MEDIATEL SRL	SERINDFORM	SERVIZI INFORMATICI	TECNICO RETI INFORMATICHE	ADDETTO PROCEDURE AM	Via degli Oliveti, 108	Massa	54100	MS ITALIA	Manfredi Mario	329816960	mario.manfredi@mediatelsrl.net
18	CARUSO PAOLO	SERINDFORM	AGRICOLTURA	ADDETTO RACCOLTA ORTAGGI		Via Aurelia ovest, 24	Massa	54100	MS ITALIA	Caruso Paolo	3408770522	
19	UISP GRANDE ETÀ ODV	SERINDFORM	ASSOCIAZIONE CULTURALE	ADDETTO ANIMAZIONE	ADDETTO ALL'ACCOGLIEN	c/o Centro delle Occ	Carrara	54033	MS ITALIA	Paolo Casotti	327 8453188	p.casotti@hotmail.it
20	Pubblica Assistenza Carrara-sezione Marina	SERINDFORM	PUBBLICA ASSISTENZA	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA		Via don Carlo Gnocc	Massa	54100	MS ITALIA	Fabio Barbieri	0585 70233	formazione@pacarrara.it
21	RETIRO MAGIC	MAD FOR EUROPE	TURISMO	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA		Av. de Menéndez Pe	Madrid	28009	Madrid Spagna	Erick Beerman	660 22 97 12	ebeerman@global-gem.com
22	HOTEL SARDINERO	MAD FOR EUROPE	TURISMO	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA		Plaza Alonso Martín	Madrid	28004	Madrid Spagna	Marina Infantes	34 91 2062160	minfantes@sardinerohotels.com
23	WONDER TOURS	MAD FOR EUROPE	TURISMO	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA		Calle Santiago 18	Madrid	28013	Madrid Spagna	Daniel	34910750163	info@wonder.tours
24	CHOCOLATERIA VALDEISABELLA	MAD FOR EUROPE	GASTRONOMIA	PREPARAZIONE ALIMENTI	CAMERIERE	Calle Dr. Mampaso,	Madrid	28680	Madrid Spagna	Isabel Serrano	667 75 65 49	iseba1@hotmail.com
25	NORMA TRAVEL	MAD FOR EUROPE	TURISMO	RECEPTIONIST		Calle CAVANILLES,	Madrid	28007	Madrid Spagna	Clara	915012438	viajesnormatravel@normatravel.com
26	MARRACA	MAD FOR EUROPE	RISTORAZIONE	CAMERIERE	AIUTO CUOCO	Calle de Sta Engracia,	Madrid	28003	Madrid Spagna	Jorge Varas	(+34) 91 220 30 11	info@maracca.es
27	LA FAVORITA	MAD FOR EUROPE	GASTRONOMIA	PREPARAZIONE ALIMENTI	CAMERIERE	Calle de Covarrubias	Madrid	28010	Madrid Spagna	Pilar	914 48 38 10	reservas@lafavoritamadrid.es
28	MADRID BIKE TOURS	MAD FOR EUROPE	TURISMO	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA		Calle de Santiago, 1	Madrid	28013	Madrid Spain	Manuel	(+34) 910 75 01 63	info@madridbiketours.com
29	PANADARIO	MAD FOR EUROPE	GASTRONOMIA	PREPARAZIONE ALIMENTI		alonso heredía 25	Madrid	28028	Madrid Spain	Dario Marcos Guinea	912 308 433	hola@panadario.es
30	LORENA MORLOTE	MAD FOR EUROPE	CURA DELLA PERSONA	PARRUCCHIERA		C/ Velázquez, 69	Madrid	28002	Madrid Spain	Lorena Morlote	91 578 12 06	citas@lorenamorlote.com
31	TEMPLO DEL MASAJE	MAD FOR EUROPE	CURA DELLA PERSONA	MASSAGGIATORE		Avenida de Betanzos	Madrid	28029	Madrid Spain	Marina Assir	914010166	info@templodelmasaje.com
32	MUSEO LAZARO GALDIANO	MAD FOR EUROPE	CULTURA	GUIDA MUSEALE	ADDETO ALL'ACCOGLIENZ	C. de Serrano, 122	Madrid	28006	Madrid Spain	Gisela Pages	(34) 915 616 084	info@museolazarogaldiano.es
33	CARPINTERIA JOSE' PRIETO	MAD FOR EUROPE	CARPENTERIA	CARPENTIERE		C/ San Valeriano 11	Madrid	28039	Madrid Spain	Josè Prieto	914599930	josemprieto@yahoo.es
34	ALMA LATINA	MAD FOR EUROPE	SERVIZI SOCIALI	ADDETTO SERVIZI SOCIALI		C. de San Juan de M	Madrid	28011	Madrid Spain	Victoria Eugenia Castrillon	682 51 42 47	asociacionalmalatin@gmail.com
35	LA LIBRERIE	MAD FOR EUROPE	CULTURA	VENDITORE		C. de Alcorisa, 41	Madrid	28043	Madrid Spain	Fernando Mejia	677 35 17 55	pedidos@lalibrairie.es
36	REN COACH	MAD FOR EUROPE	SPORT	PERSONAL TRAINER	ADDETTO ALL'ACCOGLIEN	C. de Pizarro, 22	Madrid	28004	Madrid Spain	Rafael Roldan Sanchez	918 27 23 52	rencoachboutique@gmail.com
37	LBK99	MAD FOR EUROPE	CREAZIONE EVENTI	PERSONALE AMMINISTRATIVO		C. Marques de Cuba	Madrid	28014	Madrid Spain	Ricardo Gutierrez	34 629686193	info@lbk99.com
38	MARKETING DIEZ	MAD FOR EUROPE	COMUNICAZIONE	PERSONALE AMMINISTRATIVO		Ronda de Segovia, 2	Madrid	28005	Madrid Spain	Alejandro Guerrero	34914214545	info@marketingdiez.com
39	GARCIA-SOLANS TAX ADVISORS	MAD FOR EUROPE	CONTABILITA'	PERSONALE AMMINISTRATIVO		C/ Príncipe de Verga	Madrid	28006	Madrid Spain	Marina Moreno	34 910 490 790	info@garcia-solans.com
40	DEPORTES MOYA	MAD FOR EUROPE	VENDITA AL DETTAGLIO	ADDETTO VENDITA		Av. del Mediterráneo	Madrid	28007	Madrid Spain	Eduardo Moya	914 33 16 10	contacto@deportesmoya.com
41	SARTORIA CARRARA	IIS BARSANTI	SARTORIA	SARTA	ADDETTO VENDITA	Via Dorsale 13	Massa	54100	MS Italia	Elisa Strenta	0585-876355	elisa@sartoriacarrara.com
42	TESSUTI GIANNI	IIS BARSANTI	VENDITA AL DETTAGLIO	ADDETTO VENDITA		Via Mazzini 11	Carrara	54033	MS Italia		0585-70895	info@tessutigianni.it
43	TIRRENO TRADE	IIS BARSANTI	ORGANIZZAZIONE EVENTI	ADDETTO ACCOGLIENZA	RECEPTIONIST-HOSTESS	Via Dorsale 9	Massa	54100	MS Italia	Roberta Angelini	0585-791770	commerciale@tirrenotrade.it
44	SMACK ABBIGLIAMENTO	IIS BARSANTI	VENDITA AL DETTAGLIO	ADDETTO VENDITA	MAGAZZINIERE	SS1, 188, Castelnuovo	Magra	19033	SP Italia	Marsilio Perfetti	0187-670678 3296274342 (Nicola)	
45	TENSIONE IN DI PUCCI ROBERTO	IIS BARSANTI	VENDITA AL DETTAGLIO	ADDETTO VENDITA		Piazza Istria	Massa	54100	MS Italia	Fini Anna Maria	3409859825	annamariafini69@icloud.com
46	RISTORANTE BLACKOUT	IIS BARSANTI	RISTORAZIONE	CAMERIERE/BAR	AIUTO CUOCO	Via Perla 2/A	Carrara	54033	MS Italia	Maggiani Claudia	3339422489	ristoranteblackout@libero.it
47	VITTORIA CONFEZIONI	IIS BARSANTI	SARTORIA	SARTA	ADDETTO ALLA VENDITA	Via Maggiani, 58	Carrara	54033	MS Italia	Vittoria Del Sante	33911175372	ninomore@alice.it
48	PINTURICCHIO s.r.l.	IIS BARSANTI	PRODUZIONE E INGROSSO ABBIGLIAMENTO	ADDETTO ALLA VENDITA	SARTI	Via Aurelia 22	Carrara	54033	MS Italia	Sara Finelli	0585-851324	sara.finelli@pinturicchiosrl.it
49	RISTORANTE LE PALME	IIS BARSANTI	RISTORAZIONE	CAMERIERE SALA E BAR	AIUTO CUOCO	V.le Amerigo Vespucci	Marina di Carr	54033	MS Italia	Nicola Del Nero	0585-630508	nicola.delnero@virgilio.it

50	RIMESSAGGIO MARCHINI S.R.L.	IIS BARSANTI	NAUTICA-RIMESSAGGIO E NOLEGGIO	ORMEGGIATORE	MECCANICO	Viale delle pinete 23	Marina di Carr	54033	MS	Italia	Fabio	3477856590	ma_robert2003@pec.yahoo.it
51	SPINTERSHIP	IIS BARSANTI	AGENZIA MARITTIMA	PERSONALE AMMINISTRATIVO	RECEPTIONIST	V.le Giovanni Da Ver	Veazzano 11/B	54033	MS	Italia	Bertolini Massimo	0585-280851	spintership@spintership.com
52	PROPOSTA CALZATURE	IIS BARSANTI	VENDITA AL DETTAGLIO	ADDETTO ALLA VENDITA		piazza Alberica 9	Carrara	54033	MS	Italia	Bertagnini Laura	0585-842131 3351	propostacalzature@gmail.com
53	CIKAPPA s.r.l.	IIS BARSANTI	COMMERCIO AL DETTAGLIO	ADDETTO ALLA VENDITA		Via Petrarca 2	Massa	54100	MS	Italia	Alberti Marisa	0585-282669 3358	info@lazzarelliweb.it
54	GALILEI s.r.l.	IIS BARSANTI	NAUTICA-RIMESSAGGIO E NOLEGGIO	MANUTENTORE NAUTICO	MECCANICO	Via Passo Volpe 110	Carrara	54033	MS	Italia	Simone Lazzarini	0585-18388	info@galileisrl.it
55	BELLI E RIBELLI	IIS BARSANTI	VENDITA AL DETTAGLIO	ADDETTO ALLE VENDITE		V.le G. Galilei 125/a	Marina di Carr	54033	MS	Italia	Cordiviola Daniela	0585-632533	bellierbelli_snc@virgilio.it
56	DELTA CONFENZIONI	IIS BARSANTI	PRODUZIONE CAMICIE	SARTA	ADDETTO ALLE VENDITE	Via Aurelia 26	Luni	19034	SP	Italia	Buffoni Paolo	0187-661736 3482	deltastore@live.it
57	CARRARA YACHT SERVICE	IIS BARSANTI	RIMESSAGGIO NAUTICO	MANUTENTORE NAUTICO	MECCANICO	V.le Zaccagna 6	Marina di Carr	54033	MS	Italia	Davide Tonelli	0585-855337	info@carrarayacht.com
58	TEDDY srl (TERRANOVA)	IIS BARSANTI	VENDITA AL DETTAGLIO	ADDETTO ALLE VENDITE	MAGAZZINIERE	Via del Bastione 16/	Massa	54033	MS	Italia	Claudia Zurlo	0585-41297	llorenzini@teddy.it
59	NAUTITEC s.n.c.	IIS BARSANTI	NAUTICA-RIMESSAGGIO E NOLEGGIO	ADDETTO ALLA MANUTENZIONE	MECCANICO	Via Parma, 14	Marina di Carr	54033	MS	Italia	Bruzzi Michele	3397021103	info@nautitec.it
60	CORPO PILOTI DEL PORTO DI MARINA DI CARRARA	IIS BARSANTI	NAUTICA-RIMESSAGGIO E NOLEGGIO	ADDETTO ALLA MANUTENZIONE	ORMEGGIATORE	molo di Levante 1	Marina di Carr	54033	MS	Italia	Michele Vullo	0585-631020	pilcar@piloticarrara.it
61	MUSEO UGO GUIDI	P.I.C.A.S.So.	CULTURA	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA	RECEPTIONIST-HOSTESS	Via Rosi 34	Montignoso	54038	MS	Italia	Vittorio Guidi	348-3020538	museouguidi@gmail.com
62	ASSOCIAZIONE BALNEARI MASSA	P.I.C.A.S.So.	TURISMO	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA	RECEPTIONIST-HOSTESS	via G. Ascoli 60	Massa	54100	MS	Italia	Itala Tenerani	348-6423501	presidenza@balnearimassa.com
63	HOTEL EDEN	P.I.C.A.S.So.	TURISMO	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA	RECEPTIONIST-HOSTESS	Via Massa Avenza	Massa	54030	MS	Italia	Sabrina Giannetti	329-2122970	s.giannetti@edenhotel.it
64	AZIENDA AGRICOLA SCURTAROLA	P.I.C.A.S.So.	VITICOLTURA-PRODUZIONE VINI	ADDETTO ALLA PRODUZIONE	ADDETTO ALLA POTATURA	Via Dell'Uva 13	Massa	54100	MS	Italia	Lorieri Pierpaolo	335-6112875	lorieri@scurtarola.com
65	CAMPING ITALIA Srl	P.I.C.A.S.So.	TURISMO	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA	RECEPTIONIST-HOSTESS	via Delle Pinete 412	Marina di Mas	54100	MS	Italia	Mirco Lucetti	0585 780055	amministrazione@campeggioitalia.
66	ASSOCIAZIONE BALNEARI CARRARA	P.I.C.A.S.So.	TURISMO	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA	RECEPTIONIST-HOSTESS	viale Vespucci 58	Marina di Carr	53033	MS	Italia		0585 634257	info@balnearimarinadicarrara.it
67	AZIENDA AGRICOLA LUNAE	P.I.C.A.S.So.	AGRICOLTURA	ADDETTO ALLA PRODUZIONE	ADDETTO ALLA POTATURA	Via Palvotrisia 2	Colombiera.M	19030	SP	Italia	Paolo Bosoni	335-7025844	paolo.bosoni@cantinelunae.com
68	ACCADEMIA ALBERICIANA	P.I.C.A.S.So.	CULTURA	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA	RECEPTIONIST-HOSTESS	Via VII Luglio 14	Carrara	54033	MS	Italia	Davide Lambruschi	349-2860796	pictor10@icloud.com
69	GAZZOLI FOOD	A.I.A.S	RISTORAZIONE	AIUTO IN CUCINA	AIUTO NELLE MENSE	Via Acquale 7	Massa	54100	MS	Italia	Fabrizio Gazzoli	348-5266364	amministrazione@gazzolifood.it
70	A.I.A.S	A.I.A.S	SERVIZI SOCIO-SANITARI	ACCOGLIENZA	MANUTENZIONE DEL VERDE	Via delle pinte, 348	Massa	54100	MS	Italia	Andrea Fusani	0585-243831	info@aiaas-onlus.it
71	ISTITUTO VALORIZZAZIONE CASTELLI	A.I.A.S	CULTURALE	ACCOGLIENZA	GESTIONE BENI CULTURALI	Piazza Aranci	Massa	54100	MS	Italia		0585-816524	info@istitutovalorizzazionecastelli.it
72	MASSA IMPIANTI	A.I.A.S	TECNICO	IDRAULICO	MECCANICO	Via frassina 65	Carrara	54033	MS	Italia	Stefano Bellè		s.belle@massaimpianti.it
73	COPAC SCRL	A.I.A.S	COMMERCIALE	ADDETTO ALLE VENDITE	MAGAZZINIERE	V.le XX settembre 1	Carrara	54033	MS	Italia		0585-856357	copac@copacscrl.it
74	ASS.TSUNAMI	A.I.A.S	ASSOCIAZIONE MUSICALE	SEGRETERIA		V.le da verrazzano 1	M. di Carrara	54033	MS	Italia	Niccolò Isoppi	3401474464	gruppotsunami@gmail.com
75	AZIENDA AGRICOLA FIORI DI MELO	A.I.A.S	AZIENDA AGRICOLA	RACCOLTA	MANUTENZIONE VERDEP.zza S	n Nicolo	Villafranca	54033	MS	Italia	Cinzia Antognetti		cinziamiky@gmail.com
76	A.S.D JUMPING88 CLUB	A.I.A.S	MANEGGIO	AIUTO CON GLI ANIMALI	MANUTENZIONE VERDEP.zza S	Via Fivizzano 21	Carrara	54033	MS	Italia		3276915138	info@@88jumpingclub.it
77	NAUSICAA	A.I.A.S	SERVIZI	ACCOGLIENZA	DISTRIBUZIONE KIT PORT	V.le D.Zaccagna 18	Carrara	54033	MS	Italia		585644311	info@nausicaacarrara.it
78	AESTHETICART	A.I.A.S	FORNITORE PER L'ESTETICA	ACCOGLIENZA	PREPARAZIONE PACCHI	V.le da Verrazzano 1	Carrara	54033	MS	Italia			info@aestheticart.it
79	BICI SPORT SANGUINETTI	A.I.A.S	VENDITA/ SERVIZI	ADDETTO ALLA VENDITA		Via Cateratte 47	Cinquale	54038	MS	Italia			
80	CSI (Centro Sportivo Italiano)	SERINDFORM	SPORT VARI	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA	ASSISTENTE ISTRUTTORE	Via Marina Vecchia,	Massa	54100	MS	Italia	Vitale Diego	333-7204993	massacarrara@csi-net.it
81	SURF FOR ALL	SERINDFORM	SPORT ACQUATICI	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA	ASSISTENTE ISTRUTTORE	Viale della Repubblica	Forte dei Marr	55042	LU	Italia	Alari Andrea	3936744772	surforallit@gmail.com
82	PARCO AVVENTURA SERBACCO	SERINDFORM	PARCO TEMATICO	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA	GUIDA	Via Don Aldo Mei	Monsagrati	55060	LU	Italia	Romolo Menini	3471970291	parcoserbacco@gmail.com
83	NIMBUS	SERINDFORM	SPORT ACQUATICI	SEGRETERIA	ASSISTENTE ISTRUTTORI	Viale Roma, 10	Marina di Piet	55045	LU	Italia	Barbi Francesco	3406435342	nimbusclub@gmail.com
84	ORCA LOCA SUB	SERINDFORM	SPORT ACQUATICI	SEGRETERIA	ASSISTENZA ISTRUTTORI	Piscina Comunale V	Marina di Carr	54033	MS	Italia	Rustighi Chiara	3389632205	info@orcalocasub.it
85	FONDAZIONE C.R.C	IIS BARSANTI	EVENTI	PERSONALE DI ACCOGLIENZA	ADDETTO AMMINISTRATIVO	Via Verdi 7	Carrara	54033	MS	Italia	Ilaria Conserva (Enrico Isoppi)	0585-775216	ilaria.conserva@fondazioneccrarr
86	CONVIVERE CARRARA	IIS BARSANTI	EVENTI	ACCOGLIENZA	AMMINISTRAZIONE		Carrara	54033	MS	Italia	Ilaria Conserva	58558249	info@con-vivere.it
87	INTERNAZIONALE MARMÌ E MACCHINE	IIS BARSANTI	EVENTI	ACCOGLIENZA	AMMINISTRAZIONE	V.le Galilei 133	Carrara	54033	MS	Italia		0585-787963	info@carrarafiere.it
88	TRATTORIA TOSCANA LA NO	SERINDFORM	RISTORAZIONE	AIUTO CUOCO	ADDETTO DI SALA	Via Renella, 6	Montignoso	54038	MS	Italia	Lorenzetti Fernando	3346006599	cheffe1@virgilio.it
89	STUDIO DE LUIGI LUCA	SERINDFORM	CONSULENTE DEL LAVORO	SEGRETERIA			Massa	54100	MS	Italia	De Luigi Luca	3278344270	cdllucadeluigi@yahoo.it
90	COLDIRETTI MASSA-CARRARA	SERINDFORM	SERVIZI ALLE IMPRESE	ACCOGLIENZA	SEGRETERIA	Largo Matteotti, 22	Massa	54100	MS	Italia	Argilla Manuela	3206003413	manuela.argilla@coldiretti.it
91	GIUMETTI ASSICURA	SERINDFORM	COMPAGNIA ASSICURATIVA	ACCOGLIENZA	SEGRETERIA	Via Carlo Sfroza, 17	Carrara	54033	MS	Italia	Giumetti Francesco	3468287400	francescop.giumettiassicura@gmail
92	AUDIOPHON DI ANTONIOLI SIMONE	SERINDFORM	AUDIOPROTESI	SEGRETERIA	MARKETING	Via Palestro, 15	Massa	54100	MS	Italia	Antonoli Simone	3334943194	simone.antonoli@inwind.it
93	HOTEL ECO DEL MARE	SERINDFORM	RICETTIVITA'	ACCOGLIENZA	MANUTENZIONE	Via Verona, 1	Massa	54100	MS	Italia		585245200	info@hotelecodeilmare.com
94	COOPERATIVA RAGGIO DI SOLE	SERINDFORM	SERVIZI ALLE IMPRESE	ADDETTO ALLA PULIZIE		VIA GALILEI 5	Massa	54100	MS	Italia	Tiziana Mori	3481760841	raggioverde.coop@libero.it
95	PEA SAS	SERINDFORM	SERVIZI ALLE IMPRESE	ADDETTO ALLE PULZIE		Largo Matteotti	Massa	54100	MS	Italia	Caterina	3246030418	pea.pulizie@gmail.com>
96	ACSI LUCCA-VERSILIA	SERINDFORM	ENTE DI PROMOZIONE SPORTIVA	ADDETTO EVENTI	SEGRETERIA	Corso Garibaldi, 174	Viareggio	55049	MS	Italia	Pescini Giulia	3496721102	lucca@acsi.it
97	CARREFOUR	SERINDFORM	VENDITA ALIMENTI	ADDETTO VENDITE	SCAFFALATURA	Via Massa Avenza, 3	Massa	54100	MS	Italia	Nadalin Paolo	3474771942	paolo_nadalin@carrefour.com
98	HOTEL EUROMAR	SERINDFORM	TURISMO	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA		Via dei Salici, 3	Massa	54100	MS	Italia	Fiaschi Annalia		info@hoteleuromar.com
99	MONTE ARGEGNA SALUMI SNC	SERINDFORM	PRODUZIONE ALIMENTARE	CONFEZIONATORE		Via Sant'Andrea, 3	Sillano-Giunc	55039	MS	Italia	Bertolini Federica		info@monteargegna.it

100	ACSI MASSA-CARRARA	SERINDFORM	ENTE DI PROMOZIONE SPORTIVA	ADDETTO EVENTI	SEGRETERIA	Viale Roma, 32	Massa	54100	MS	Italia	Panesi Fabrizio	3336534416	massacarrara@acsi.it
101	MATEC	SERINDFORM											
102	Sistemcoop Società Cooperativa	SERINDFORM	Costruzione e manutenzione edil			Via dei Limoni, 8	Massa	54100	MS	Italia	Panesi Fabrizio		
103	RISTORANTE LA NO	SERINDFORM	Ristorazione	AIUTO CUOCO	SALA	Via Renella, 6	Montignoso	54038	MS	Italia	Lorenzetti Fernando	334600599	cheffe1@virgilio.it