



Unione europea

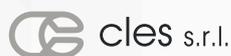


BUONE PRASSI INTERNAZIONALI: **SOGGETTI CON DISABILITÀ**

a cura di Michela Cortini

Laboratorio di Business Psychology - Disputer

Università "G. d'Annunzio" Chieti - Pescara



INDICE

CAPITOLO 1 RICERCA NETNOMETODOLOGICA	PAG.4
CAPITOLO 2 CECITÀ ED APPRENDIMENTO INFORMALE E NON FORMALE DELLE COMPETENZE	PAG.6
CAPITOLO 3 13/13 E PERSONE CON DISABILITÀ: LA PAROLA AI TESTIMONI PRIVILEGIATI	PAG.7
CAPITOLO 4 CONCLUSIONI GENERALI	PAG.9
BIBLIOGRAFIA	PAG.12

Nell'ambito del progetto **PO FSE Abruzzo 2014-2020 - progetto Va.Le - Certificazione delle competenze con Valore Legale**, il presente rapporto di ricerca ha l'intento di rispondere agli obiettivi definiti dall'Azione 8 "Buone prassi internazionali (Soggetti con disabilità)", in particolare analizzare lo stato dell'arte in merito alla certificazione delle competenze per persone con disabilità, a livello nazionale ed internazionale.

Al fine di perseguire l'obiettivo delineato dall'Azione 8 del progetto VaLe si è ritenuto opportuno in primo luogo definire in modo specifico e quanto più esaustivo il campo di indagine: la disabilità. Ci si riferisce in primis alla terminologia utilizzata, il linguaggio e le parole sono fondamentali specialmente nelle sfere sensibili, tanto che una parola può rappresentare uno tra i primi modi per veicolare pregiudizi o messaggi discriminatori. Di fatto solo nella lingua italiana ci sono numerosi termini per indicare lo stesso concetto (disabile, handicappato, menomato, non autosufficiente, ritardato) ma non tutti sono socialmente accettati o rispettosi delle persone e della loro condizione sociale e di salute. Dopo aver revisionato la letteratura normativa e scientifica sull'argomento specifico, è stata avviata una ricerca qualitativa con l'obiettivo di approfondire da un lato: il significato del lavoro per le persone con disabilità, l'accettabilità di un percorso di certificazione di competenze al fine di ipotizzare un protocollo applicativo specifico. Parallelamente è stata svolta anche una ricerca di stampo etnometodologico online per conoscere i vissuti delle persone con disabilità in merito all'inclusione sociale ed in particolare lavorativa. In modo coordinato con l'azione 1 è stata svolta l'analisi delle buone prassi a livello nazionale ed internazionale; da quanto emerso non sono state individuate procedure differenziate sviluppate per persone con disabilità, in merito alla certificazione delle competenze non formali ed informali.

Questo dato ha motivato la successiva analisi dal punto di vista scientifico in merito alla necessità di parità di trattamento di persone con disabilità, ai fini di garantire inclusione e di limitare stigma sociale e pregiudizi; elemento già confermato a livello normativo dal decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 in materia di parità di trattamento.

Chiurco (2013) ha attuato una attenta e profonda revisione dell'impianto normativo europeo ed italiano in merito alla disabilità ed all'abbattimento dei pregiudizi sociali, l'autrice afferma che il semplice applicare un aggettivo specifico o un'etichetta è implicitamente un'azione discriminatoria, anche quando si parla di modalità di accesso a servizi specifici o di assegnazione di benefici (Chiurco, 2013).

L'ingresso degli individui nel mondo del lavoro è preceduto spesso da percorsi di orientamento professionale; gli stessi interventi di identificazione e certificazione di competenze

non formali ed informali possono acquisire in alcuni casi la veste di percorsi orientativi. Le pratiche di orientamento professionale rivolte a persone con disabilità prevedono un approccio dinamico proprio perché alla base vi è l'obiettivo di rendere il percorso quanto più individualizzato possibile e richiedono pertanto competenze tecniche specifiche (Gysbers, Heppner, & Johnston, 2002), ancorate più ad un livello di processi che non ad un livello di contenuti; le possibili difficoltà che un operatore potrebbe incontrare in un soggetto con disabilità sono: limitazioni nelle prime esperienze, capacità decisionali, concetto di sé negativo anche dovuto a discriminazioni subite. Nell'ambito della teoria delle scelte vocazionali (Holland, 1985) l'autore fa riferimento a quanto esperienze lavorative limitate possano poi avere un effetto negativo sull'inserimento stesso nel mondo del lavoro o portare ad una fossilizzazione su professioni non adatte (Holland, 1985).

Per quanto concerne le capacità decisionali è stato riscontrato che una persona con disabilità possa avere poca o nulla esperienza decisionale, non avendo esperito in passato le conseguenze di una decisione presa in autonomia; sembrerebbe, infatti, specie per i soggetti con disabilità congenita, che sia spesso la famiglia a forgiare le scelte vocazionali nel tentativo di "difendere" il soggetto con disabilità (Gysbers et al., 2002). Questa mancata esperienza contribuisce alla difficoltà di crearsi una propria immagine di individuo lavoratore. È strettamente collegato a questo concetto anche un'eventuale idea di sé negativa derivante dall'interazione sociale con gli altri e dalla percezione di atteggiamenti e comportamenti altrui, di fatti la società nutre spesso aspettative ridotte nei confronti di persone con disabilità (Schroeder, 2015). Ne deriva che uno dei principi cardine di un percorso di orientamento professionale svolto con persone con disabilità debba essere la promozione dell'empowerment e dell'autodeterminazione dell'utente.

La ricerca è costituita da tre differenti studi:

- 1. La ricerca netnometodologica:** sono stati presi in considerazione dati online prodotti spontaneamente da persone con disabilità, nell'intento di non "viziare" con categorie aprioristiche la raccolta e dunque l'analisi dei dati.
- 2. Un'intervista strutturata rivolta a testimoni privilegiati:** operatori professionisti nell'ambito della disabilità hanno espresso la loro opinione sulla normativa 16 gennaio 2013, n. 13 ed in merito ad un'eventuale procedura differenziata per persone con disabilità.
- 3. Un'intervista strutturata rivolta ad un campione specifico di utenti:** persone affette da disabilità visiva.



CAPITOLO 1

RICERCA NETNOMETODOLOGICA

I dati e le informazioni che il web 3.0 rende disponibili e accessibili sono in continua crescita, tanto che sono state sviluppate tecniche e metodologie per effettuare l'estrazione dei dati, l'analisi e l'interpretazione degli stessi. La *social network analysis*, la *social listening* o la *sentiment analysis* sono solo alcuni esempi di tecniche utilizzate per ricerche o studi di stampo psicosociale, statistico, di marketing. La raccolta dati sul web ha numerosi vantaggi: innanzitutto il contesto digitale può essere interpretato come l'ampliamento della vita offline o reale, a volte è una vera e propria continuazione o altre volte ancora rappresenta l'unica vera vita sociale ed affettiva per alcune persone (Turkle, 1997, 2012). Inoltre è stato già approfondito in letteratura l'effetto disinibitorio della comunicazione online (Suler, 2004), confermando che il contesto in cui una persona agisce può direttamente influenzarne il comportamento (Wallace, 2016); questo effetto è dovuto in particolare modo all'anonimità garantita dall'ambiente digitale ma che può venir meno nei blog o nei forum di discussione, dove l'anonimità si scontra letteralmente con credibilità ed attendibilità dell'utente.

Infine è necessaria una considerazione aggiuntiva per quanto riguarda il campione specifico: l'effetto disinibitorio del contesto online può avere conseguenze diverse per le persone con disabilità, le quali possono sfruttare l'interazione virtuale per mascherare o non rivelare aspetti della propria disabilità che nel rapporto faccia a faccia sarebbe impossibile nascondere (Dobransky & Hargittai, 2006).

Abbiamo, dunque, analizzato documenti prodotti da persone con disabilità direttamente nel corso delle attività quotidiane. Questa metodologia risulta non intrusiva e permette la raccolta di dati relativi a valori e credenze. I documenti individuati sono principalmente: diari, appunti, lettere, articoli di giornali e libri. L'analisi delle testimonianze raccolte si è concentrata principalmente sulle tematiche e sulle metafore prevalenti nelle ricostruzioni relative alla rappresentazione della disabilità, alla formazione scolastico-universitaria ed al lavoro.

L'analisi condotta sui documenti ha messo in evidenza la possibilità di rintracciare alcuni cluster costanti presenti nelle testimonianze di diversi soggetti. Abbiamo individuato un cluster positivo, un cluster negativo e tematiche con doppia valenza.

Tra i cluster con valenza positiva possiamo annoverare: grinta-tenacia-determinazione; competenza-orgoglio; desiderio-forte volontà; riscatto-rivincita-rivalsa. I cluster negativi risultano maggiori: delusione-amarezza; fatica-sforzo; rabbia-rancore; accusa; diversità-inadeguatezza-sentirsi di peso; sconfitta-ripiego; lotta-sfida-difficoltà; sfiducia-rassegnazione. È emerso, inoltre, un atteggiamento ambivalente da parte dei soggetti riguardo ad alcuni temi considerati. Verranno di seguito analizzati soltanto i cluster negativi e positivi dal momento che i cluster ambivalenti riguardano tematiche non rilevanti ai fini del presente lavoro (per esempio la Fede o le relazioni di coppia).

Per l'analisi dei dati abbiamo scelto l'approccio quali-quantitativo, dell'analisi del discorso e dell'analisi del contenuto, in quanto quest'ultima risulta essere una tecnica di ricerca per la descrizione obiettiva, sistematica e quantitativa del contenuto manifesto della comunicazione (Berelson, 1952), mentre l'analisi qualitativa del discorso permette di andare oltre la semplice analisi del cosiddetto "contenuto manifesto", tenendo in considerazione l'interazione di più piani simultaneamente, quali quello grammaticale, quello enunciativo e quello pragmatico, sottolineando il *come* avviene la costruzione di significato.

Per completare l'analisi del materiale testuale raccolto attraverso le interviste, abbiamo deciso di eseguire un'analisi automatica dei contenuti con l'aiuto del software T-Lab (Lancia, 2012; Cortini & Tria, 2014).

T-lab è un software che permette di condurre svariati tipi di analisi sul testo attraverso strumenti linguistici, statistici e grafici a seconda delle richieste specifiche della ricerca. Dai risultati ottenuti con questo primo studio si può affermare che per le persone con disabilità il vissuto relativo alla loro identità sociale è tendenzialmente negativo, colmo di paure, rabbia e difficoltà. Gli obiettivi dichiarati dall'apparato normativo, nazionale ed internazionale, di inclusione sociale e di abbattimento delle barriere sociali e strutturali, non risultano purtroppo ancora pienamente conseguiti.

Questo primo studio è servito per creare una definizione dei concetti chiave della ricerca che provenissero "dal basso"; si è preferito un approccio bottom-up per la raccolta e l'analisi dei dati in modo da avere una duplice e completa visione del contesto in cui si va ad intervenire.

Ai fini del presente lavoro è interessante notare che una procedura di certificazione di competenze informali e non formali potrebbe essere accolta positivamente da persone con disabilità, poiché le stesse dichiarano di essere "capaci" o in possesso di diverse competenze che spesso però non trovano un ufficiale riconoscimento nella sfera sociale.



CAPITOLO 2

CECITÀ ED APPRENDIMENTO INFORMALE E NON FORMALE DELLE COMPETENZE

Alla luce della Determinazione 25.05.2016 della Regione Abruzzo, in merito all'integrazione del Repertorio delle qualificazioni e dei profili professionali specificamente rivolti ad ipovedenti e non vedenti, il focus specifico del presente studio è proprio sulla disabilità visiva. La raccolta dati in questa fase della ricerca si è focalizzata principalmente sulla rappresentazione della disabilità e sul significato che il lavoro e l'esperienza lavorativa assumono per le persone con disabilità, prestando particolare attenzione ai vissuti emotivi esternalizzati.

Lo scopo primario dello studio è quello di indagare la conoscenza della Legge 16 Gennaio 2013 n. 13 e la relativa accettabilità attraverso la prospettiva delle persone con disabilità in merito al concetto stesso di disabilità e al loro inserimento lavorativo. Abbiamo verificato la conoscenza o meno della Legge 16 gennaio 2013, n. 13 in merito alla certificazione delle competenze informali e non formali e l'utilità della loro messa in trasparenza e successiva certificazione formale.

Per lo studio sono state utilizzate interviste strutturate carta e matita composte da 15 domande aperte volte ad indagare sia parte della sfera personale (es. tipo di disabilità, situazione lavorativa attuale) sia le conoscenze in merito alla certificazione delle competenze informali e non formali e i possibili vantaggi derivanti dalla loro messa in trasparenza e dalla successiva certificazione.

L'analisi delle interviste condotte con persone con disabilità visiva offre un punto di vista differente rispetto ai precedenti dati raccolti in contesti naturali, in questo caso diversi partecipanti hanno un ruolo attivo nel mondo del lavoro ed è quindi possibile comprendere come la normativa 13/13 venga interpretata ed eventualmente accettata anche da persone già occupate.

Dai risultati ottenuti si può sostenere che il concetto di competenza, di sviluppo di competenza ed il riconoscimento da parte di terzi significativi (familiari, colleghi, datori di lavoro) sono argomenti nuovi ma che vengono riconosciuti come fondamentali nella vita personale e professionale dei partecipanti.

È degno di nota il fatto che tutti i partecipanti hanno dichiarato di non essere a conoscenza della legge 16 gennaio 2013, n. 13 e questo dato conferma la necessità di dare maggiore divulgazione della normativa.



CAPITOLO 3

13/13 E PERSONE CON DISABILITÀ: LA PAROLA AI TESTIMONI PRIVILEGIATI

Rispettando il principio, precedentemente esposto, relativamente alla raccolta dati “bottom-up”, come testimoni privilegiati abbiamo scelto operatori professionisti esperti di disabilità.

La scelta è dipesa anche dai primi risultati della ricerca sulle persone con disabilità, in quanto alla totalità dei soggetti con disabilità risulta sconosciuta la Legge 16 gennaio 2013, n. 13 in materia di certificazione delle competenze informali e non formali. Questo dato mostra come sia più rilevante capire qual è il punto di vista di professionisti che lavorano a stretto contatto con persone con disabilità, potendo questi ultimi, offrire un vero punto di vista privilegiato, conoscendo le reali esigenze delle persone con disabilità, nonché le potenziali competenze e aspettative rispetto a testimoni chiave quali referenti di INPS, INAIL (SuperAble), Ministero del Lavoro, ANPAL e INAPP, sicuramente a stretto contatto con le problematiche inerenti la sfera della disabilità ma meno in diretto contatto con persone con disabilità nella loro routine quotidiana. Partire “dal basso”, ovvero dagli esperti di disabilità, permette di ricostruire un quadro ancora poco chiaro, sia in termini di conoscenza della norma, sia in termini di sviluppo di riflessioni per la realizzazione di un intervento efficace per persone con disabilità.

Ai professionisti della disabilità è stato chiesto preliminarmente la conoscenza o meno della legge suddetta. Successivamente è stata indagata la possibilità di sviluppare un percorso parallelo per la certificazione delle competenze per persone con disabilità; infine è stato chiesto di motivare tale risposta.

Da quanto emerso dalle opinioni e dichiarazioni dei professionisti intervistati si evince che la normativa risulta sconosciuta anche agli operatori esperti di disabilità. Questo

dato incoraggia in primis una maggiore divulgazione della normativa ed una necessaria formazione in merito.

In accordo con quanto dichiarato dai partecipanti si può sostenere che non è necessaria una procedura differenziata e parallela dedicata a persone con disabilità, al contrario questa alternativa accentuerebbe i vissuti discriminatori. Le modalità di interazione con le persone con disabilità non dovrebbero essere diverse rispetto a quelle utilizzate nell'interazione con altre persone. Tuttavia è importante avere familiarità con le diverse implicazioni, anche pratiche, che accompagnano i diversi tipi di disabilità. La disabilità può creare disagio, può generare senso di imbarazzo e insicurezza su come parlare e su quali argomenti affrontare. In realtà non vi sono "argomenti tabù" che vanno evitati nell'interazione con queste persone, accentuare il voler assumere atteggiamenti diversi, con l'intenzione di non essere indiscreti, talvolta può essere maggiormente alienante, ed arrivare alla persona con disabilità come un vero e proprio atto discriminatorio.

Nell'ambito della messa in trasparenza e certificazione delle competenze informali e non formali tuttavia, è auspicabile che gli operatori abbiano una formazione adeguata in materia di disabilità. La formazione specifica permette, oltre alla conoscenza in termini pratici dei possibili impedimenti fisici che possono insorgere, anche un maggiore rispetto dei vissuti esperiti da persone con disabilità. Sul piano psicologico potrebbero richiedere un'assistenza individualizzata, soprattutto in determinati momenti della vita, come ad esempio il periodo immediatamente successivo l'acquisizione della disabilità, carico di vissuti sicuramente difficili da gestire in modo individuale.



CAPITOLO 4

CONCLUSIONI GENERALI

Alla luce dei dati raccolti e delle analisi effettuate ed in linea con gli obiettivi dell'Azione 8 del Progetto VaLe si può affermare che affinché venga promossa e tutelata l'inclusione sociale di persone con disabilità, in particolare dal punto di vista professionale, è opportuna una riflessione che consideri un triplice piano di intervento: psicologico, sociale e pedagogico. La dimensione psicologica è rilevante poiché l'inserimento nel mondo del lavoro contribuisce a conferire alla persona un'immagine di sé positiva ed autonoma, oltre che favorire la formazione di un'identità sociale forte e coadiuvare l'autorealizzazione personale. Dal punto di vista sociale, nel rispetto dei principi che sono alla base della Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF), si può ribadire che la disabilità non è da considerarsi un attributo della persona ma una conseguenza di una molteplicità di condizioni, una complessa relazione tra la condizione di salute di un individuo, fattori personali e fattori ambientali, come per esempio stereotipi e barriere sociali.

Il livello pedagogico si rende necessario con molteplici funzioni: una formazione rivolta alle persone con disabilità, si evince infatti dalla letteratura che molti adolescenti e giovani adulti con disabilità mancano di consapevolezza circa la propria possibilità di fare carriera, hanno una conoscenza limitata del processo decisionale e competenze prestando occupazionali scarsamente sviluppate (Hitchings, Luzzo, Ristow, Horvath, Retish, Tanners, 2001).

Dall'altro lato un'azione formativa ed informativa di stampo socio-culturale dovrebbe essere rivolta ad ogni individuo poiché spesso è solo l'ignoranza che determina atteggiamenti e comportamenti. Spesso non si conoscono le origini della disabilità, non se ne afferra la sostanza, causa la non conoscenza di come mantenere in vita il neonato con disabilità o come garantire all'adulto le risorse affinché possa mantenere un suo ruolo attivo all'interno della società. Negli stereotipi più negativi, la disabilità coincide sempre con la malattia ed il corpo è considerato bisognoso di cure, terapie e percorsi riabilitativi (Di Giorgio, Cenci, Vecchiarini, 2011).

Infine un intervento formativo può anche essere rivolto alle organizzazioni al fine di informare le aziende circa obblighi, opportunità e leggi; adeguare infrastrutture e attrezzature; divulgare esperienze di successo che siano ispirazione di buone prassi. Non ultimo, la formazione in questo senso dovrebbe essere ispirata ai principi del disability management inteso come «una strategia proattiva nell'identificare e risolvere tutti i fattori che impediscono alle persone, con qualsiasi tipo di disabilità, di accedere al lavoro» (Geisen & Harder, 2011). Intendere la disabilità come relazione sociale e non come condizione soggettiva dell'individuo, così come proposta dalla Convenzione ONU, significa ammettere che la persona sulla sedia a rotelle può non avvertire la sua disabilità se l'ambiente circostante è adattato a garantirle benessere e libertà.

L'attenzione all'individuo risulta essere uno dei principi cardine del progetto VaLe, in particolare, nel caso di persone con disabilità l'individualizzazione del processo si manifesta nella diversità di approccio; di fatti non si ritiene di dover pianificare una differente procedura specifica per persone con disabilità, che, come già accennato, potrebbe essere percepita come un ulteriore elemento discriminatorio. Piuttosto la procedura dovrebbe garantire un'attenzione relazionale fondata su empatia e promozione di empowerment, inteso come potenziamento individuale ed autodeterminazione, oltre che il coinvolgimento attivo dell'utente.

Empowerment ed autodeterminazione sono due costrutti alla base di qualsiasi intervento rivolto a persone con disabilità e che interessa la sfera professionale, implicando primariamente un coinvolgimento attivo del cliente: la macro finalità deve includere l'acquisizione del controllo sulla propria vita per gli utenti, in particolare ci si riferisce al controllo decisionale e valoriale (Bolton & Brookings, 1998). Gysbers e colleghi (2002) offrono una rielaborazione dei postulati filosofici di Emener (1991) che rappresentano i pilastri di un intervento professionale con persone con disabilità (Gysbers et al., 2002):

- ogni individuo è di grande valore e dignità;
- ogni persona deve avere pari opportunità per lo sviluppo del proprio potenziale e, a tal fine, merita l'aiuto della società;
- in generale ogni individuo è impegnato nella personale crescita orientata al miglioramento;
- gli individui devono avere libertà di scelta in merito alla gestione della propria vita.

Inoltre è importante che l'operatore sappia trattare ugualmente tutti gli utenti da adulti

autonomi, indipendentemente dalla gravità della disabilità; dovrebbe, come in qualsiasi altro percorso in ambito professionale, sottolineare i punti di forza del cliente rispettando sempre i suoi valori.

Di conseguenza si propone di accostare all'utente con disabilità un operatore certificato di competenze che abbia una preparazione specifica in merito alle tematiche appena esplicitate.

Per quanto riguarda la buona riuscita dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità è importante anche applicare una buona procedura di job design, per esempio creando un ambiente di lavoro logisticamente accessibile. Si parla a tal proposito di *Diversity Management*: in esso si scopre una nuova modalità di gestione delle persone, che tiene conto delle differenze tipiche di ciascuno nel progettare un cambiamento culturale diffuso e strumenti pensati sulla base delle diversità.

BIBLIOGRAFIA

- Bolton, B. & Brookings, J. (1998). Development of measure of intrapersonal empowerment, *Rehabilitation Psychology*, 43, 131-142. 10.1037/0090-5550.43.2.131.
- Chiurco, L. (2013). *Disabilità e linguaggio di riferimento nel rinnovato scenario della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità*, Roma, ISFOL, OA.
<http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/628>
- Cortini, M. & Tria, S. (2014). Triangulating qualitative and quantitative approaches for the analysis of textual materials: an introduction to T-lab. *Social Science Computer Review*, (32)4, 561-568.
- Di Giorgio, C., Cenci, P., & Vecchiarini, A. (2011). *La rappresentazione della disabilità nella società dell'immagine*.
<http://www.servizisocialionline.it>
- Dobransky, K., & Hargittai, E. (2006). The disability divide in Internet access and use. *Information, Communication and Society*, 9(3), 313-34.
- Geisen, T. & Harder, H. G. (2011). *Disability management and workplace integration: International research findings*. Londra: Routledge.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2002). *L'orientamento professionale*, Firenze: Giunti Editore.
- Hitchings, W. E., Luzzo, D. A., Ristow, R., Horvath, M., Retish, P. & Tanners, A. (2001). The Career Development Needs of College Students with Learning Disabilities: In Their Own Words. *Learning Disabilities Research & Practice*, 16(1), 8-17.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Lancia, F. (2012). *T-LAB Pathways to Thematic Analysis*. Retrieved [January 2014] from <https://www.tlab.it/en/tpathways.php>
- Schroeder, S. A. (2015). Health, disability, and well-being. *The routledge handbook of philosophy of well-being* (pp. 221-232).
- Suler, J. (2004). The online disinhibition effect. *Cyberpsychology and Behavior*, 7(3), 321-326. doi:10.1089/1094931041291295

Turkle, S. (1997). *La vita sullo schermo. Nuove identità e relazioni sociali nell'epoca di Internet*, Adria: Apogeo Editore.

Turkle, S. (2012). *Insieme ma soli. Perché ci aspettiamo sempre di più dalla tecnologia e sempre meno dagli altri*, Torino: Codice Edizioni.

Wallace, P. (2016). *La psicologia di Internet*, Milano: Raffaello Cortina Editore.



Ricerca svolta nell'ambito del Progetto VA.LE - integralmente finanziato dal PO FSE Abruzzo 2014-2020 - Asse 3 Obiettivo tematico 10 - Priorità di investimento 10iv Obiettivo specifico 10.4. - Tipologia di Azione 10.4.2. Avviso: "CERTIFICAZIONE APPRENDIMENTI NON FORMALI E INFORMALI" - CUP: C93H18000020007. , svolto da RTI con capofila Insight & co srl ed i partner Cles srl, Manpower, Ud'Anet, Università degli Studi "Gabriele D'Annunzio".

Il presente materiale è di proprietà della Regione Abruzzo, che lo pone gratuitamente a disposizione di tutti i soggetti interessati sotto la licenza d'uso Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 4.0 Italia (CC BY-NC 4.0) con esclusione di ogni utilizzo di natura commerciale.



**Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate
CC BY-NC-ND**

