



ENDGÜLTIGE BEZIEHUNG

Report WP3
KONTEXTANALYSE
UND FORMEN DER INKLUSION

In dieser ersten Analysephase sind die durchgeführten Aktivitäten von besonderer Bedeutung und bilden die Grundlage für die Planung der anschließend entwickelten Aktivitäten (WP 4). Der Fokus der Analyse liegt unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Erfahrungen und vorrangigen Ziele der Partner auf der sozialen Inklusion von Menschen mit Behinderungen in verschiedenen Lebenskontexten, ausgedrückt in Bezug auf körperliche, berufliche, berufliche und soziale Zugänglichkeit.

WP 3.1 BERICHT ÜBER DEN STAND DER INKLUSION IN DEN DREI BEREICHEN UND PLANUNG DER DURCHZUFÜHRENDEN AKTIVITÄTEN WP 4

Basierend auf der Erhebung relevanter Daten für die Jahre 2018–2019 wurde eine Analyse der Funktionsweise des Arbeitsintegrationssystems für Menschen mit Behinderungen in der Provinz Belluno durchgeführt.

Konkret geht es bei der Analyse um:

- die Eingliederungszahlen in der Provinz Belluno, um Informationen über die Verfügbarkeit von Quoten für Menschen mit Behinderungen zu erhalten, als Indikator für die Nachfrage nach ihnen gewidmeter Arbeit, ihren Sättigungsgrad bzw. ihre Nichtdeckung im Jahr 2018;
- Die Zahlen der behinderten Menschen, die arbeitslos sind oder über eine Verfügbarkeitserklärung (DID, Dichiarazione di Disponibilità) verfügen, sind zum 31.12.2018 offen. Dieser Indikator berücksichtigt nicht die Existenz einer weiteren großen Zahl nicht gemeldeter behinderter Menschen im erwerbsfähigen Alter. Darüber hinaus wird auch über die Verteilung nach demografischen Merkmalen von Menschen mit Behinderungen mit DID berichtet;
- die Situation der Überziehungskredite in der Provinz zum 31.12.2019 nach Branche und Unternehmensgröße;
- die Anzahl der Eingliederungen in der Provinz durch Anordnungen an Sozialgenossenschaften (art.14 D.Lgs. 276/2003) zum 31.12.2019.

Auf Provinzebene wurde die Erfassung der Inklusionssituation in Arbeitslaboren durch die Verwaltung von Fragebögen und Interviews mit Betreibern des Unternehmens ULSS 1 Dolomiti und der bereits im Netzwerk befindlichen Genossenschaften durchgeführt.

Die Feststellung des „Status quo“ in Bezug auf die Bereiche der Arbeitsintegration hat die Notwendigkeit deutlich gemacht, Verfahren zu identifizieren, die vor allem auf die Verbesserung und Weiterentwicklung bestehender Prozesse abzielen.

Diese Analyse ermöglichte es insbesondere, den Prozess (WP4) des Vergleichs zwischen Behindertenverbänden, Unternehmen, Genossenschaften, Handelsverbänden und Institutionen zu definieren, um ein Modell zu erstellen, das die Inklusion in Arbeitsumgebungen anerkennt und wertschätzt.

Die Besonderheit dieser Umgebungen hat auch die Bedeutung der Definition spezifischer Verfahren zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit behinderter Arbeitnehmer hervorgehoben (WP4).

Mit Bezug auf Berufliche Werkstätten (laboratori occupazionali) wurde die Notwendigkeit bestätigt, das Verfahren zur Integration von Menschen mit Behinderungen im gesamten Provinzgebiet zu vereinheitlichen (WP4)

Die Planung der Aktivitäten, die in der nächsten Phase (WP4) entwickelt werden sollen, erfolgte durch Treffen zwischen den Partnern und externen Experten, bei denen festgelegt wurde, wer einbezogen werden soll, welche Methode angewendet werden soll und die Zeiträume, innerhalb derer die einzelnen Maßnahmen entwickelt werden sollen.

Das Büro für Sozialpolitik der Gemeinde Asiago führte im Juni 2018 über den Verein „Spav Team“ und in Zusammenarbeit mit „RegioL“ eine Bewertung der Barrierefreiheit auf seinem Gebiet durch. Konkret wurde eine Inspektion von 10 Pilotstandorten durchgeführt, die die Notwendigkeit einiger Interventionen deutlich machte

Ebenso hat RegioL Kontrollen zur Beurteilung der Barrierefreiheit im Tiroler Raum und in einigen grenzüberschreitenden Gebieten durchgeführt.

WP 3.2 BEFRAGUNG ZUR ERFAHRUNG UND WAHRNEHMUNG VON UNTERNEHMEN ZUM THEMA INKLUSION

Zur Durchführung der Befragung zu den Erfahrungen und Wahrnehmungen von Unternehmen zum Thema Inklusion wurde von den beteiligten externen Experten die partizipative Planungsmethode „Outreach“ genutzt, bestehend aus unstrukturierten Gesprächen, die in einem zusammenfassenden Dokument zusammengefasst wurden.

Die mit den beteiligten Probanden besprochenen Themen basierten auf einer allgemeinen Interviewstruktur, die mit dem Kunden geteilt wurde.

Die Vorträge umfassten:

- die Merkmale des Unternehmens und die Rolle des Befragten;
- die Praktiken zur Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen (die Elemente der Wirksamkeit oder Kritikalität);
- die Qualität der Inklusion, wie man sie definiert und wie man sie bewertet;
- Qualitätszertifizierung: Welchen Chancen.

Die erste Zuordnung der beteiligten Akteure wurde auf Basis der mit der Projektleitstelle geteilten Kriterien definiert. Insbesondere:

- Firmengröße;
- Typologien in Bezug auf Inklusivität (in Bezug auf Gesetz L.68/99, Kooperationsdienst);
- territoriale Lage;
- Ökonomischer Sektor.

In dieser Phase formulierte jeder Interviewpartner eine Beschreibung seines Unternehmens, aber auch seiner persönlichen Geschichte. Die Vielfalt der Herangehensweisen und auch der Sensibilitäten einzelner Personen gegenüber dem behandelten Thema werden deutlich und verdeutlichen, wie vielfältig das Thema der Inklusionsqualität wahrgenommen und erlebt werden kann.

Schlüsselemente, die den Unterschied charakterisieren, sind:

- die Position des Unternehmens hinsichtlich der Frage, ob die Einstellung von für die gezielte Vermittlung registrierten Personen im Gesetz 68/99 obligatorisch ist oder nicht;
- die Mission des Unternehmens;
- die Art der Produktion;
- der Wertansatz;
- die interne Organisationsform;
- persönliche Sensibilität;
- die Kultur des Kontexts und der Beziehungen zum Territorium.

In allen Fällen beziehen sich die Elemente auf die Praktiken, denen die Mehrheit der Befragten Aufmerksamkeit geschenkt hat:

- die standardisierten Verfahren und das „externe“ Referenzsystem, das die Inklusivität unterstützt;
- das Verhältnis zwischen Nachfrage und Angebot;
- die Beziehung zwischen „eingeschlossen“ und „einschließende Gemeinschaft“;
- die Stabilität von Beziehungen, zeitliche Probleme;
- Feedback und Überwachung der „qualitativen Auswirkungen“ der Inklusion.

Zu jedem dieser Themen hoben die Befragten Stärken und Schwächen hervor und lieferten wichtige Beiträge und Verbesserungsvorschläge.

Die öffentlichen Referenzen, die Arbeitsämter (Centro per l'impiego) und die SIL (Arbeitsintegrationsdienst – Servizio Integrazione lavorativa) der Ulss Dolomiti, werden von den Befragten einhellig als glaubwürdige und effektive Gesprächspartner angesehen. Die Qualität der Inklusion war das zentrale Thema der Interviews. Ein Thema, das von allen Befragten als schwierig eingestuft wurde. Es ist vielleicht einfach, über Inklusion zu sprechen, aber es ist schwierig, den Begriff zu definieren. Dies gilt umso mehr, wenn Sie versuchen, es zu quantifizieren oder zum Gegenstand der Bewertung und Begründung der Akkreditierung zu machen. Viele sind zu dem Schluss gekommen, dass Qualität und ihre Definition wahrscheinlich als Gegenstand des gesamten Prozesses angesehen werden müssen.

Dies beginnt mit der Mitteilung der Unternehmensbedürfnisse an die Dienste und setzt sich mit dem Vergleich der verfügbaren Profile bis zum Abschluss des Beitrittsprozesses zum Unternehmen fort. Es besteht das Bewusstsein, dass Qualitätsbewertung und -zertifizierung nicht nur Unternehmen betreffen können, sondern den tatsächlichen Wert des Ganzen berücksichtigen sollten.

Mit anderen Worten lässt sich festhalten, dass sich die Qualität, die auf die Inklusion im Arbeitsumfeld abzielt, aus mehreren Aspekten zusammensetzt, für die innerhalb des Unternehmens viel getan werden kann, die aber nach außen hin ein größeres System betreffen.

Die vielen von den Interviewpartnern formulierten Definitionen ergeben ein vielschichtiges und schwer zusammenfassendes Spektrum, dem eine gewisse Komplexität zugrunde liegt. Dennoch bezieht sich der Itemkomplex auf die Qualität der Inklusion als Ergebnis der Integration mehrerer Faktoren, die letztlich zeigen muss, ob die inklusive Arbeit Zufriedenheit sowohl im Hinblick auf die Bedürfnisse des Unternehmens als auch der einbezogenen Person erzeugt. Aus dieser Perspektive kann die Qualität der Inklusion den Zugang behinderter Menschen zu zahlreichen Dimensionen des Lebens verbessern und es ihnen ermöglichen, ein höheres Maß an Autonomie, persönlicher Würde und der Weiterentwicklung von Fähigkeiten zu erlangen und sich auch auf eine zukünftige Planungsdimension vorzubereiten.

Während die Definition von Qualität bei den Befragten eine gewisse Verwirrung hervorrief, ging es umso mehr um die Frage nach ihrer Messbarkeit und allgemein um die Identifizierung von Qualitätsindikatoren, anhand derer Qualität bewertet, ermittelt und überwacht werden kann.

Fast alle Befragten erkennen an, dass ein Qualitätssystem Vorteile bringen kann, sie sind jedoch nicht an einer Marke ohne Inhalt interessiert, sondern vielmehr an

einem Symbol, das erkennen lässt, dass das Unternehmen Qualitätspfade verfolgt, die auf das allgemeine Wohlbefinden der Arbeit und des Unternehmens abzielen Mitarbeiter.

Aus dieser Perspektive denken einige an eine Marke, die nicht nur die Inklusion behinderter Menschen, sondern auch die umfassende Inklusion in einer Weise repräsentiert, die den Werteansatz hervorhebt, der auf Zuhören, Gleichbehandlung und Aufwertung von Menschen abzielt.

Alle Befragten zeigten ihre Bereitschaft, sich aktiv an der Fortführung der Arbeit und ihrer Phasen zu beteiligen, viele bewarben sich auch für die Indikatorentestphase.

WP 3.3 ANALYSE DES LOKALEN WIRTSCHAFTSGEBIETS UNTER BETEILIGUNG DES BRANCHENVERBANDES UND IHRER MITARBEITER

Die Analyse des lokalen Wirtschaftsgefüges wurde sowohl anhand quantitativer Daten als auch qualitativer Elemente durchgeführt. Erstere wurden durch Konsultation der Datenbank des Arbeitsmarktobservatoriums von „Veneto Lavoro“ für das Jahr 2018 und des Datenbereichsbüros von Veneto Lavoro von Belluno für das Jahr 2019 erhoben. Die qualitativen Aspekte wurden im Rahmen von Interviews mit Akteuren des Landesarbeitsmarktes (Unternehmen und Sozialgenossenschaften) erfasst. Wie sich herausstellte, konzentrieren sich fast alle Aktivitäten auf den sekundären und tertiären Sektor; Die Landwirtschaft macht nur 2 % aus. Im privaten Sektor (in Bezug auf die unbesetzten Stellen gemäß L.68/99 zum 31.12.2019) in der Provinz Belluno gibt es 116 Unternehmen mit Quoten zur Besetzung, davon 326 Stellen, hauptsächlich im verarbeitenden Gewerbe (70 %) davon mehr als die Hälfte in der Brillenindustrie (Produktionstätigkeit, die das jeweilige Gebiet charakterisiert). Fast 90 % der Entdeckungen erfolgen in Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern. Mehr als die Hälfte davon sind im Raum Belluno ansässig (186); Die anderen verteilen sich in der Größenordnung auf das Gebiet von Feltre (78), das Gebiet von Agordino (41) und das Gebiet von Cadore (21). Fast 90 % der Entdeckungen erfolgen in Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern. Mehr als die Hälfte davon sind im Raum Belluno ansässig (186); Die anderen verteilen sich in der Größenordnung auf das Gebiet von Feltre (78), das Gebiet von Agordino (41) und das Gebiet von Cadore (21). Konsequenterweise ist die Verteilung der Unternehmen in der Region in Belluno (60) stärker vertreten, gefolgt von Feltre (39), Cadore (15) und Agordino (zwei davon ist das weltweit führende Brillenunternehmen). Die öffentliche Verwaltung ist durch 16 Einheiten mit 240 unbesetzten Stellen vertreten, davon allein 186 im öffentlichen Bildungswesen. In den Interviews mit den Sozialgenossenschaften des bereits aktiven Netzwerks, das die in der Provinz vorhandenen Arbeitslabore verwaltet, wurden die Gründungs- und Wachstumsphasen der einzelnen Einheiten untersucht, die in verschiedenen Sektoren tätig sind (Umweltschutz,

globaler Service, persönliche Dienstleistungen, Baumanagement). Alle befragten Organisationen begannen die Workshops mit dem Wunsch, alternative Lösungen für Tagesstätten für Menschen mit Behinderungen anzubieten, mit dem Hauptziel, ihre Lebensqualität zu verbessern. Zu den Schwierigkeiten der Genossenschaften zählen das Marketingmanagement und die langen Produktionszeiten bei den manuellen Tätigkeiten der beteiligten Personen. Es besteht das Bewusstsein, eine Netzwerk-Arbeitsgruppe einzurichten (WP4-Bestandteil).

WP 3.4 ANALYSE UND ERHEBUNG DER PHYSISCHEN ZUGÄNGLICHKEIT VON PROJEKTRELEVANTEN EINRICHTUNGEN, EINSCHLIESSLICH GRENZÜBERSCHREITENDER EINRICHTUNGEN

Die Partnergemeinde Asiago hat unter den Freizeit-, Sport- und Kulturangeboten ihres Gebiets zehn öffentliche Orte identifiziert, die architektonische Barrieren darstellen und daher nicht sehr gut zugänglich sind. In Zusammenarbeit mit RegioL, das im Laufe der Jahre bereits zahlreiche Erfahrungen in der Branche gesammelt hat, wurde eine erste Bewertung des Grads der Zugänglichkeit dieser Orte durchgeführt und Planungsinterventionen für Verbesserungsmaßnahmen vorgeschlagen.

Im Einzelnen handelt es sich bei den identifizierten Websites um:

1. Sozial- und Gesundheitsviertel;
2. Jugendzentrum;
3. Touristeninformationsschalter;
4. Technisches Institut Mario Rigoni Stern;
5. Büro für Sozialpolitik der Gemeinde Asiago;
6. Öffentliche Toiletten;
7. Caaf CGIL;
8. Palazzo del Turismo, Millepini-Theater und Bibliothek;
9. Kirche San Rocco;
10. Museum „Le Carceri“.

Man geht davon aus, dass diese Sehenswürdigkeiten für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen, aber auch für Menschen mit vorübergehenden oder dauerhaften Mobilitätseinschränkungen besser zugänglich gemacht werden könnten. Für einige von ihnen wird aus Gründen der Vereinfachung der Ausführung, da es sich um Gebäude handelt, die dem Schutz des künstlerischen Erbes unterliegen, vorgeschlagen, sie an einen anderen zugänglichen Ort zu verlegen oder unter Einhaltung der geltenden italienischen Gesetzgebung zur Barrierefreiheit von Grund auf neu aufzubauen (z. B. öffentliche Toiletten); Für andere wurden Anpassungen untersucht (z. B. Handläufe,

Rampen usw.) und auf die Beschilderung, die Oberfläche des Bodenbelags (für taktile Oberflächen) und die Neigung geachtet.

RegioL hat die Barrierefreiheit von 33 Beherbergungs- und Tourismuseinrichtungen, Kultur- und Naturinstituten sowie öffentlich zugänglichen Orten mit Inspektionen analysiert. An 14 Standorten bot es Beratung vor Ort an; in 19 Beratungen in der Designphase. In 11 Einrichtungen wurden Maßnahmen zur Förderung der Barrierefreiheit umgesetzt. Um diese Informationen einem größeren Personenkreis zugänglich zu machen, werden diese Aktivitäten auf der Webseite dokumentiert: <https://www.terraraetica.eu/humana-raetica/barrierefrei.html>.

Bericht WP4

IMPLEMENTIERUNG VON INKLUSIONSDIENSTEN

AP 4.1 EINE BRÜCKE IN DIE WELT DER ERWACHSENEN – AKTIVIERUNG VON WORKSHOPS FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN UNTERSCHIEDLICHER ART, IN DENEN SIE EINE ARBEITSROLLE ERLEBEN UND GLEICHZEITIG DURCH PERSONALISIERTE BILDUNGSWEGE IHRE SOZIALE AUTONOMIE ERHÖHEN KÖNNEN

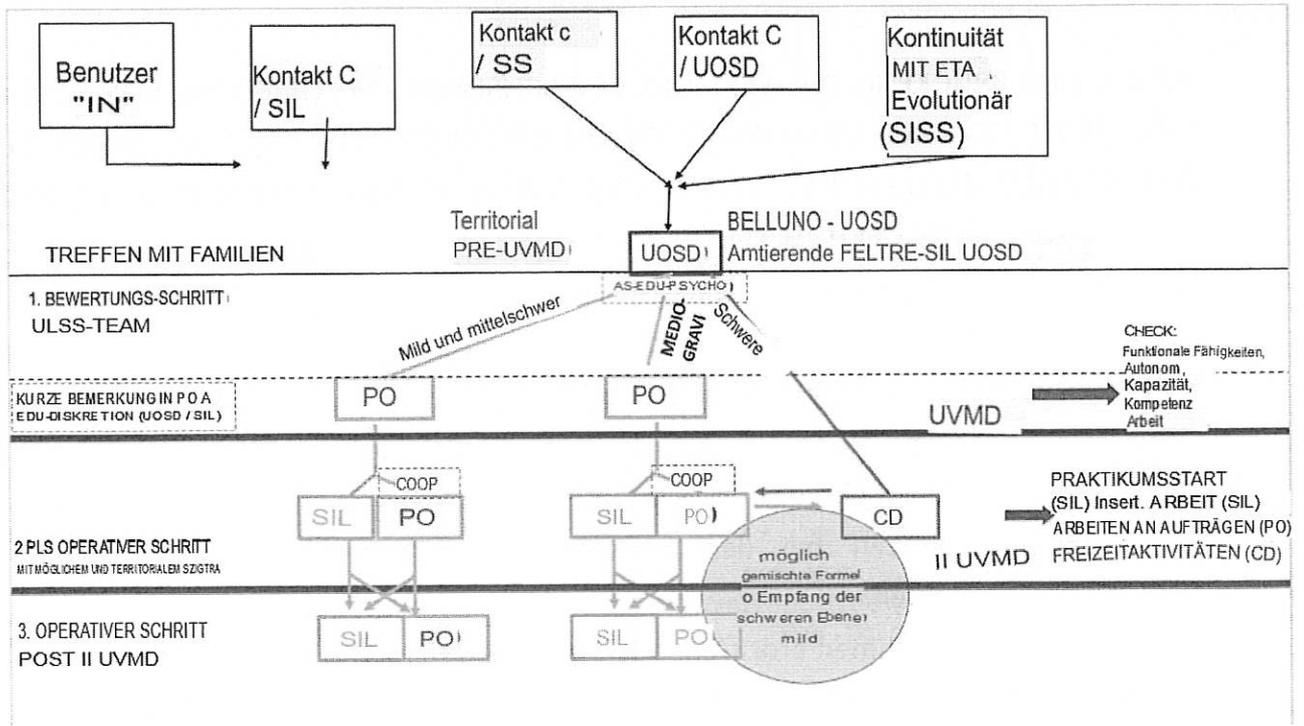
Wie aus der im Rahmen des Projekts (WP3) durchgeführten Analyse hervorgeht, betreffen die in dieser Interventionslinie vorgesehenen Maßnahmen die Laboratorien, die von den einzelnen Genossenschaften bereits begonnen wurden. Es entstanden unterschiedliche Arbeitsmethoden, ein Mangel an kooperativen Beziehungen zu den Erfahrungen und an der Front der Behindertendienste der ULSS 1 Dolomiti Unternehmen, Verfahrensdiskrepanzen bei der Auswahl der Benutzer und der Verwaltung von individuellen Projekten.

Daher wurden Maßnahmen ergriffen, um diese kritischen Probleme zu überwinden.

Dank der Arbeit im Plenum und in Gruppen wurde ein Verfahren für die Aufnahme in die Laboratorien festgelegt; Es wurden Formulare für die Erfassung von Benutzerinformationen zur Vorlage bei der betreffenden Genossenschaft formuliert. Es wurden Indikatoren für die eingehende Bewertung von Menschen mit Behinderungen ermittelt, die mit den Instrumenten übereinstimmen, die bereits von ICF und SVAMDI verwendet werden.

An all diesen Aktivitäten waren sowohl die Betreiber der Firma ULSS als auch die Genossenschaften beteiligt. Sie haben das Indikatorenblatt getestet, um seine Anwendbarkeit und Angemessenheit zu überprüfen.

Das Verfahren umfasst eine Reihe von Schritten, die wie folgt aussehen:



Die Anwendung des Indikatorenrasters ist Teil des ersten Bewertungsschritts des Arbeitsteams, das sich aus ULSS-Betreibern zusammensetzt.

altro nota provvisoria	macro-categorie utile da riferire. Da valutare e indicare se più utile se accompagnata da osservazioni durante una valutazione reale	indicatori di ICF. Alcuni più generali, altri più specifici, come indicati dal manualino degli operatori	classificazione ICF	codice ICF	codice ICF	spiega i codici quali il punto verifica la situazione, per capire se ha senso chiedere la valutazione per specifici figure professionali	colonna che prevede un numero a seconda tra cui scegliere. Le opzioni però sempre sono state pensate con la stessa impostazione mentale dell'ICF, ma permettono una classificazione più narrativa. Si possono ovviamente le strutture di punteggio. Il che attribuisce lui stesso un punteggio predeterminato ad ogni risposta data, che compare nelle tabelle di colore. Punteggio massimo = NO, punteggio minimo = SI; come in ICF. NON VERIFICAZIONI VERIFICABILI, in questo ultimo caso NON SI sarà, nella sezione. Serve ad essere per comprendere se alcune cose in VALUTAZIONE INIZIALE non sono verificabili, e sono da inserire nella 2ª valutazione in poi.	risultato	totale
	TEMPO	Ha capacità di orientarsi nel tempo // consapevolezza del giorno, mese, anno	B114	B114				###	###
	SPAZIO	È orientato nello spazio/ Sa dove si trova (città, stato, etc...)	B114	B114				###	###
	SPAZIO	Ha conoscenza degli indicatori topologici (sopra-sotto, davanti-dietro, destra-sinistra...)	B114	B114				###	###
	IDENTITÀ	Ha consapevolezza della propria identità e di quella altrui	B114	B114				###	###
	CONTROLLO IMPULSI	Ha capacità di controllare gli impulsi (appetito, motivazione)	B134					###	###
	EMOZIONI	È capace di esprimere l'emozione adeguata alla situazione (appropriatezza emotiva)	B132					###	###
	GUARDARE	Ha capacità di utilizzare la vista intercorrelativamente per sperimentare stimoli visivi	D110					###	###
	ASCOLTARE	Ascolta quando qualcuno parla	D115					###	###
	COPIARE	Ha capacità di copiare un gesto, un suono o le lettere dell'alfabeto	D130					###	###
	STRUMENTI	È capace di imparare gesti essenziali elementari come utilizzare le posate, uno strumento semplice o una matita - abilità semplice					###	###

Das Raster der Indikatoren wurde von den Betreibern der UOC für Behinderte der Bezirke Belluno und Feltre der ULSS 1 Dolomiti an 6 Fällen getestet, wobei verschiedene Fachleute beteiligt waren: Sozialarbeiter, Pädagogen, Betreuer, die in verschiedenen Diensten tätig sind (Behindertendienst für Erwachsene, Arbeitsintegrationsdienst, Tageszentren unter direkter Verwaltung).

Eine Reihe von Beobachtungen und kritischen Punkten wurde hervorgehoben:

- zu verstehen, ob es sinnvoll ist, die Bewertung nach Kompetenzblöcken bestimmter Berufspersonen zu unterteilen;
- Die Makrokategorien (Raum, Zeit, Identität, Impulskontrolle, Emotionen, Schauen, Werkzeuge etc.) sollen validiert und bewertet werden, ob es sinnvoller ist, sie anders zusammenzuführen;
- Überprüfung der Übereinstimmung zwischen einigen Indikatoren der SVAMDI und denen der ICF-Klassifikation;
- in Erwägung ziehen, die Zusammenstellung einiger Elemente von der Anfangsphase auf die konkrete Beobachtung durch den professionellen Pädagogen oder zu einem späteren Zeitpunkt zu verschieben;
- zu bewerten, ob die in den Dropdown-Antworten angegebenen Indikatoren, die es ermöglichen, die Nicht-ICF-Probleme (Logistik, Familie usw.) einzubeziehen, ausreichend sind;
- zu verstehen, ob die Gewichtung jeder Antwort richtig ist, um die kritischen Fragen als Ganzes richtig zu bewerten;
- Einige Elemente ließen sich durch die formulierten Indikatoren nur schwer nutzen.
- Es hat sich herausgestellt, dass einige Aspekte im Laufe der Zeit verbessert werden müssen, was sich im Factsheet nicht widerspiegelt.
- Einige Punkte sind schwer zu verstehen.

Die Arbeitsgruppe unterbreitete u. a. folgende Vorschläge:

- die Neuformulierung einiger Punkte, um sie eindeutig zu machen und somit eine korrekte Zusammenstellung des Eintrags zu ermöglichen, die nur dann erreicht wird, wenn die gesamte Arbeitsgruppe und die Akteure, die sich im Laufe der Zeit abwechseln können, den Eintrag in gleicher Weise angemessen interpretieren;
- die Möglichkeit, im Raster hervorzuheben, welche Punkte die Aufmerksamkeit jeder professionellen Persönlichkeit auf sich ziehen;
- Die Notwendigkeit, einige Elemente, die sich nicht im Raster widerspiegeln, aufzuzeichnen und zu übertragen, kann gelöst werden, indem überprüft wird, ob die ICF- und SVAMDI-Karten eine Antwort auf nicht berücksichtigte Elemente finden, und wenn ja, indem sie in das Gerät eingefügt werden. Eine Alternative dazu wäre das Hinzufügen einiger kurzer diskursiver Notizen, die an das Raster angehängt sind. Diese zweite Lösung bringt natürlich die Notwendigkeit mit sich, eine klare Sprache zu verwenden, die von allen Bedienern leicht zu interpretieren ist.
- die Möglichkeit, die Sammlung fehlender Informationen auf einen späteren Zeitpunkt der Aktualisierung/Neubewertung der betroffenen Person zu verschieben (das Fehlen

einiger Kenntnisse behindert zwar die Erstellung des Formulars in der Anfangsphase, beeinträchtigt aber nicht die Anwendung des Instruments);

– den Punkten, die die logistische Durchführbarkeit der Aufnahme in „berufsbildendes Training“ bzw. „Palestraoccupazionale“ bestimmen, einen signifikanten Wert beizumessen.

Das Experimentieren erwies sich als wichtiger Moment der Arbeit, da es die Arbeitsgruppe dazu veranlasste, nicht nur die einzelnen Elemente, aus denen das Werkzeug besteht, zu hinterfragen, sondern auch die Bedeutung der Anwendung der Karte selbst. Die Notwendigkeit, die Änderung aufzuzeichnen, die im Laufe der Zeit für einige Elemente auftritt, legt die Möglichkeit nahe, das Raster auch zu anderen Zeiten als Schritt I anzuwenden. Die Anwendung des Rasters kann daher einen weiteren Wert annehmen als den, für den es ursprünglich formuliert wurde: von einem Instrument für Wissen und Austausch zum Zeitpunkt der Berichterstattung/Aufnahme in das Labor von „berufsbildendes Training“ bzw. „palestraoccupazionale“ bis hin zu einem Arbeitsblatt, das alle nachfolgenden Phasen des Projekts des behinderten Menschen begleitet und unterstützt, ein Gedächtnis für die Bediener und eine Karte zur Orientierung des Bildungsprojekts darstellt.

Die Zusammenstellung des Formulars selbst ist als Moment des Austauschs und als Anregung zum Vergleich zwischen den verschiedenen Berufsfiguren zu werten.

AP 4.2 SICHERES ARBEITEN – DEFINITION UND ERPROBUNG GEZIELTER UND WIRKSAMER VERFAHREN; ERSTELLUNG VON INFORMATIONEN- UND SCHULUNGSMATERIALIEN FÜR DIE BETEILIGTEN PERSONEN; SCHULUNG VON SERVICE-OPERATOREN

Die Betreiber des Arbeitsintegrationsdienstes (SIL), des Dienstes für Prävention, Hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz (SPISAL) und des Präventions- und Schutzdienstes (SPP) der Firma ULSS1 Dolomiti teilten die Ausarbeitung des Verfahrens für Arbeitssicherheit bei der Verwaltung von SIL-Benutzern im Praktikum. Das Dokument wurde anschließend übersetzt und als Unternehmensverfahren im Qualitätsmanagementsystem genehmigt.

Diese Aktionslinie fasst die Vorbereitung (Ausarbeitung, Druck und Annahme durch die Betreiber) von Informations- und Schulungsmaterial zur Verhütung und zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Praktikanten, die durch SIL aktiviert werden, um

Alle oben beschriebenen Aktivitäten sollen auf die Bedürfnisse reagieren, die sich in der vorangegangenen Projektphase (AP3) ergeben haben.

Das Verfahren und die formulierten Materialien werden derzeit in der normalen Tätigkeit der SILs der Firma ULSS 1 Dolomiti verwendet.

Die Schulungsaktivität wurde sowohl in der Formulierungsphase mit der Teilnahme an Gruppenaktivitäten als auch in der Anwendungsphase vor Ort konkretisiert.

AP 4.3 SOZIALE VERANTWORTUNG DER UNTERNEHMEN: LOKALES ZERTIFIZIERUNGSSYSTEM, VORBEREITUNG UND ERPROBUNG EINES MESS- UND ZERTIFIZIERUNGSSYSTEMS

Alle Akteure in der Provinz Belluno, die sich in verschiedenen Funktionen mit der Eingliederung von Arbeitskräften befassen, sowie eine beträchtliche und differenzierte Anzahl von Unternehmen waren an den Aktivitäten beteiligt, die in dieser Interventionslinie vorgesehen sind, die darauf abzielt, ein Zertifizierungsmodell für die Qualität der Inklusionsprozesse zu entwickeln.

Die behandelten Hauptthemen waren:

1. das Verfahren für die Anerkennung von Unternehmen, die das Qualitätszertifikat in Bezug auf die Wege zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt verdienen;
2. Indikatoren zur Ermittlung des Grades der Inklusion einzelner Unternehmen;
3. Governance für das Management und die Ausrichtung der Qualität der Inklusion.

Öffentliche Einrichtungen, Unternehmen, die der Verpflichtung gemäß dem italienischen Gesetz 68/99 unterliegen und nicht unterliegen, Unternehmensvertreter und Gewerkschaften haben zu dieser Phase beigetragen; Vertreterinnen und Vertreter von Menschen mit Behinderungen, Sozialgenossenschaften und akkreditierten Arbeitsvermittlungsdiensten.

In Bezug auf das Verfahren (1) wurden sowohl die bestehenden Praktiken des Inklusionssystems als Ganzes als auch das Verfahren zur Erlangung der Zertifizierung diskutiert. Dies ist notwendig geworden, weil viele Unternehmen darauf hingewiesen haben, dass es unmöglich ist, zu Qualitätsbewertungen zu gelangen, wenn nicht das gesamte System betrachtet wird.

Die Qualität der Inklusion (2) wurde zusammengefasst als die Integration mehrerer Faktoren, die zur Befriedigung sowohl der Bedürfnisse der einbezogenen Person als auch der Bedürfnisse des Unternehmens führen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, eine Reihe von Indikatoren zu definieren, die die Bedürfnisse beider erkennen, um ein System der Selbstbewertung und der externen Anerkennung aufzubauen. Es ist auch notwendig, die Komplexität der Zwecke und Kontexte zu berücksichtigen, in denen die Einfügung stattfindet, wie z. B. die Makrotypen der Einfügung und die Arten der Einfügebgebung. Eine weitere Komplexität, die sich auf die Qualität der Inklusion auswirkt, ergibt sich aus der großen Variabilität der persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten der Eingeschlossenen.

Die Indikatoren wurden nach den Anforderungen an Validität, Kontrollierbarkeit, Verständlichkeit, Eindeutigkeit, Kohärenz, Reliabilität, Relevanz und Vollständigkeit identifiziert.

Mit Unterstützung externer Sachverständiger wurde ein Indikatorenraster definiert, das unter Berücksichtigung der oben genannten Aspekte folgende Aspekte analysiert:

- Sensibilität/Kultur in Bezug auf Behinderung (z. B. Vorhandensein von ethischen Zertifizierungen, soziale Verantwortung des Unternehmens, Anwesenheit von Behindertenmanagern, Schulung von Führungskräften und Arbeitnehmern zum Thema Behinderung, Vorhandensein von Praktika für Menschen mit Behinderungen, Anwesenheit von Menschen mit Behinderungen...);
- Abstimmung von Angebot und Nachfrage (z. B. Verfügbarkeit des Unternehmens, das von den Dienststellen für Kenntnisse und Verhandlungen aufgesucht werden soll, Bereitschaft zu Arbeitsumstrukturierungen, Bereitschaft zu ergonomischen Anpassungen, Prozentsatz der Bewerbungen über den Zugang, Anzahl der aktivierten Praktika, Anzahl der Einstellungen nach dem Praktikum, Anzahl der befristeten/unbefristeten Verträge...);
- Erstellung und gemeinsame Nutzung des Integrationsplans (z. B. Treffen mit Dienststellen, Austausch mit expliziten und impliziten Unternehmensregeln...);
- Begleitmethoden (z. B. Besuch der Abteilung, Präsentation vor Kollegen und Vorgesetzten, Informationen über Gemeinschaftsräume und Erfrischungen, Schulung für die anvertraute Aufgabe...);
- Empfang (z. B. Vorhandensein einer spezifischen und stabilen Figur für die Verwaltung eines Pfades, Vorhandensein einer Unterstützungsperson, Informationen über die funktionalen Merkmale des an den Tutor / an die Mitarbeiter der Abteilung / an die Mitarbeiter des Teams usw.);
- Überwachung von Praktika/Kursen (z. B. Einsatz strukturierter Monitoring-Instrumente, Rückgabe der Monitoring-Ergebnisse an den Insert-Betroffenen, Interventionen/Anpassungen im Anschluss an die Ergebnisse des Monitorings...);
- Überwachung der Einstellung (z. B. Einsatz strukturierter Überwachungsinstrumente, Rückgabe der Überwachungsergebnisse an den Arbeitnehmer und die Dienste, Pflege einer internen Referenzgröße für den Arbeitnehmer, Anhörung der eingesetzten Person usw.).

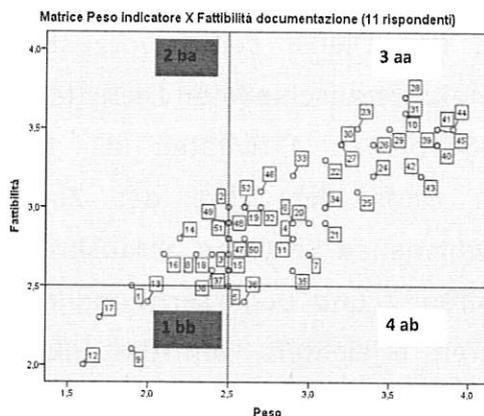
Das gleiche Raster wurde in einigen Beispielbetrieben (obligatorisch und nicht gemäß dem Gesetz 68/99 und Sozialgenossenschaften) in der Provinz Belluno getestet, um sein Gewicht und seine Durchführbarkeit zu bewerten.

Sintesi dei giudizi relativi al peso (importanza) di ciascun indicatore e alla fattibilità di produrre documentazione a supporto (in rosso i giudizi di basso peso) distinti per tipologia di impresa rispondente

Legenda: media aritmetica (basso media <2,5; alto media >=2,5) delle risposte totali delle aziende

Quadranti:

- 1 bb= basso peso/ bassa fattibilità (rosso)
- 2 ba = basso peso / alta fattibilità (rosso)
- 3 aa= alto peso / alta fattibilità (Bianco)
- 4 ab= alto peso / bassa fattibilità (Bianco)



Indicatore	In obbligo	Non in obbligo	Coop Sociale
Sensibilità/cultura rispetto alla disabilità			
1. Presenza di certificazioni etiche	aa	aa	aa
2. Responsabilità sociale d'impresa	aa	aa	aa
3. Presenza nel Sistema Qualità di procedure per l'inclusione del disabile	aa	aa	aa
4. Presenza disability manager	aa	aa	aa
5. Attuazione di eventi di sensibilizzazione sulla disabilità	aa	aa	aa
6. Formazione dei quadri sulla disabilità	aa	aa	aa
7. Formazione dei lavoratori sulla disabilità	aa	aa	aa
8. Presenza Tirocini/ Percorsi per disabili attivati oltre agli obblighi di legge	ba	aa	aa
9. Presenza assunzioni disabili oltre obbligo	bb	aa	aa
Incontro domanda offerta			
10. Disponibilità dell'azienda alla visita da parte dei Servizi per conoscere l'azienda stessa e negoziare le tipologie delle possibili posizioni da coprire	aa	aa	aa
11. Numero visite aziendali preparatorie	aa	aa	aa
12. Disponibilità a riorganizzazioni lavorative a seguito di negoziazione	aa	aa	aa
13. Disponibilità ad adattamenti ergonomici a seguito di negoziazione	aa	aa	aa
14. Colloqui di inserimento su n. curricula presentati	aa	aa	aa
15. % Candidature forma Servizi	aa	aa	aa
16. % Candidature da altre fonti	aa	aa	aa
17. % Auto candidature	aa	aa	aa
18. N. tirocini attivati nel periodo	aa	aa	aa
19. N. di assunzioni dopo tirocinio	aa	aa	aa
20. N. Contratti a t. determinato in atto con disabili	aa	aa	aa
21. N. Contratti a t. indeterminato in atto con disabili	aa	aa	aa
Costruzione e conduzione del piano di inserimento			
22. Incontri con Servizi Intermediari per definire l'obiettivo SMART e il piano di inserimento	aa	aa	aa
23. Condivisione con inserito (e servizi se previsti) delle regole del percorso di inserimento	aa	aa	aa
24. Condivisione con inserito (e servizi se previsti) delle regole aziendali esplicite	aa	aa	aa
25. Condivisione con inserito (e servizi se previsti) delle regole aziendali implicite	aa	aa	aa
26. Condivisione con l'inserito dell'obiettivo finale dell'inserimento	aa	aa	aa
27. Formalizzazione dell'accordo azienda - persona inserita (se presenti)	aa	aa	aa
Modalità di accompagnamento			
28. visita/accompagnamento al reparto	aa	aa	aa
29. presentazione colleghi/Responsabile di lavoro	aa	aa	aa
30. informazioni su spazi comuni e ristoro	aa	aa	aa
31. rianchevole passo passo dalle attività relative alla mansione affidata (addestramento)	aa	aa	aa
Accoglienza			
32. Presenza di una figura specifica e stabile per la gestione del percorso	aa	aa	aa

33. Presenza di una figura di affiancamento	aa	aa	aa
34. Informazione sulle caratteristiche funzionali dell'inserito al Tutor	aa	aa	aa
35. Informazione sulle caratteristiche funzionali dell'inserito al personale del reparto	aa	aa	aa
36. Informazione sulle caratteristiche funzionali dell'inserito al personale della squadra	ab	aa	aa
37. Se richiesti, sono realizzati adattamenti del posto di lavoro	aa	aa	aa
38. Se richieste, sono realizzate modifiche ambientali	aa	aa	aa
Monitoraggio Tirocini /Percorsi			
39. uso di strumenti di monitoraggio strutturati	aa	aa	aa
40. restituzione esiti monitoraggio all'inserito	aa	aa	aa
41. restituzione esiti monitoraggio ai Servizi/Intermediari	aa	aa	aa
42. monitoraggi eseguiti nell'iter di inserimento	aa	aa	aa
43. interventi/adattamenti a seguito degli esiti dei monitoraggi	aa	aa	ab
44. restituzione all'incluso degli esiti finali rispetto agli obiettivi del tirocinio / percorso	aa	aa	aa
45. Restituzione ai Servizi degli esiti finali rispetto agli obiettivi del tirocinio /percorso	aa	aa	aa
Monitoraggio assunzioni			
46. uso di strumenti di monitoraggio strutturati	aa	aa	aa
47. monitoraggi eseguiti nell'iter lavorativo	aa	aa	aa
48. restituzione esiti monitoraggio al lavoratore	aa	aa	aa
49. restituzione esiti monitoraggio ai Servizi/Intermediari	aa	aa	aa
50. Interventi/adattamenti a seguito degli esiti dei monitoraggi	aa	aa	aa
51. Mantenimento di una figura interna di riferimento per il lavoratore con disabilità	aa	aa	aa
52. Ascolto della persona inserita	aa	aa	aa

Bei den Überlegungen zur Haushälterin, die auf die Verwaltung des Zertifizierungssystems (3) abzielten, wurde berücksichtigt, dass dies unvermeidliche Auswirkungen sowohl auf die Unternehmensorganisation als auch auf das breitere System der an Inklusion interessierten Akteure hat. Es wurden einige Erfahrungen mit bewährten regionalen Verfahren in Betracht gezogen, und es wurde darüber gesprochen, wie wichtig es ist, den Qualitätzertifizierungsprozess zu nutzen, um einen Beitrag zu einer stringenteren Synergiemaßnahme zwischen lokalen öffentlichen Diensten, dem privaten Sozialsektor, dem Unternehmenssystem und der Arbeitswelt zu leisten, um eine breitere Möglichkeit der Übereinstimmung zwischen den Bedürfnissen und Potenzialen der einbezogenen und denen des inklusiven Subjekts zu haben. Dies wäre eine Form des

integrierten Managements der Qualitätszertifizierung, die in die Perspektive einer anderen Steuerung der Qualitätsinklusion im Allgemeinen gestellt werden kann.

Die daraus resultierenden Impulse wurden auf die bereits bestehenden Arbeitsgruppen in dem Bereich zur Weiterentwicklung zurückgeführt.

AP 4.4 ERSTELLUNG VON INFORMATIONSMATERIAL

Die Betreiber des Arbeitsintegrationsdienstes des Bezirks Belluno haben eine Broschüre erstellt, die darauf abzielt, den Dienst selbst vorzustellen. Die Inhalte wurden in Übereinstimmung mit der bereits verabschiedeten Dienstleistungscharta entwickelt.

Die Notwendigkeit, die angebotenen Aktivitäten klar und gleichzeitig prägnant zu präsentieren, hat sich im Laufe der Jahre der Zusammenarbeit mit mehreren Gesprächspartnern aus verschiedenen Sektoren herauskristallisiert. Es hat sich gezeigt, dass die Bereitstellung kohärenter und benutzerfreundlicher Informationen den Dialog mit den beteiligten Akteuren erleichtert, um die Inklusion in den verschiedenen Lebenswelten zu fördern.

Die Stadtverwaltung von Asiago hat mit dem Ziel, die Zugänglichkeit von Freizeiteinrichtungen zu verbessern, einen mehrsprachigen Informationsführer erstellt, der Touristen und Bürgern Informationen über die historischen und kulturellen Besonderheiten einiger Stätten, die dort verfügbaren Dienstleistungen, die Zugangsmöglichkeiten und die Hilfsdienste bieten soll.

AP 4.5 AUSBILDUNG VON BETRIEBLICHEN TUTOREN, GEZIELTE SCHULUNGEN; EXPERIMENTIEREN

Die Trainingsaktivität war innerhalb des Projekts als Wissenstransferaktivität gedacht, um das erstellte Modell weiterzuführen, zu experimentieren, weiterzugeben und zu replizieren.

Die in der WP4-Phase vorgesehenen Schulungsaktivitäten wurden durch Treffen mit Interessenvertretern (Sozialgenossenschaften, Unternehmen, Institutionen...), betrieblichen Tutoren und Arbeitslabors sowie Betreibern der ULSS 1n Dolomiti Dieststelle durchgeführt, um gemeinsame Modelle und Verfahren zu schaffen, die auf den bestehenden Erfahrungen basieren und auf die zukünftige Anwendbarkeit achten.

Die vorgeschlagenen und identifizierten Modelle, die den Grad der Nachhaltigkeit und der konkreten Nutzbarkeit berücksichtigen müssen, wurden partizipativ formuliert. Die Aktivitäten des Vergleichens, der Analyse, des Dialogs und der Befragung zwischen den Akteuren, die darauf abzielten, gemeinsame Indikatoren zu ermitteln, und deren

anschließende Erprobung stellten Schulungsmaßnahmen sowohl für den einzelnen Teilnehmer als auch für das Netzwerk dar.

AP 4.6 MENTORING VON PROJEKTEN ZUR BESEITIGUNG ARCHITEKTONISCHER BARRIEREN

Die in der vorangegangenen Phase (WP3) durchgeführte Analyse des Status quo der physischen Zugänglichkeit einiger Piloteinrichtungen führte zu einigen Überlegungen in Bezug auf die Terminologie selbst. In der Tat gibt es verschiedene Arten von Behinderungen (blind, taub, Gehschwierigkeiten...) und innerhalb jeder Behinderung gibt es unterschiedliche Formen und Grade von Problemen. Das Wort "zugänglich" umfasst sie alle, so dass es unmöglich ist, eine einzige Klassifizierung vorzunehmen; Es ist auch wichtig, dass der Benutzer klare Informationen über alle Schwierigkeiten/Einschränkungen bei der Zugänglichkeit in Bezug auf seine Situation hat. Da es bereits für jede Art von Behinderung eine gültige separate Umfrage zur Barrierefreiheit gibt, die sich jeweils auf ein bestimmtes Symbol bezieht, konzentrierte sich das Projekt auf die Bewertung der Barrierefreiheit für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen oder im Rollstuhl. Um die Subjektivität der durchgeführten Bewertung zu überwinden, wurde beschlossen, eine Checkliste zu formulieren, die 3 verschiedene Grade der Barrierefreiheit identifiziert. Jeder Grad (vollständig rollstuhlgerecht, rollstuhlgerecht, teilweise rollstuhlgerecht) kann durch eine spezifische Symbolik identifiziert werden, die einer gezielten und detaillierten Beschreibung entspricht. Dies zielt darauf ab, die Grenzen der Subjektivität der Bewertung zu überwinden, indem sie objektiv und damit für den einzelnen Benutzer nützlich gemacht wird.

Die Liste der bestehenden Strukturen, für die die Umfrage zur Barrierefreiheit durchgeführt wurde, und die erste Konsultation zu ihrer Verbesserung können auf der Website eingesehen werden: <https://www.terraraetica.eu/de/humana-raetica/barrierefrei.html>.

Bericht WP5
EVALUIERUNG UND ÜBERWACHUNG

WP 5 BERICHT ÜBER DIE BEWERTUNG UND DIE AUSWIRKUNGEN DER DURCHGEFÜHRTEN INTERVENTIONEN MIT DER ANALYSE ALLER KRITISCHEN FRAGEN

Die Ausbreitung der Covid-19-Pandemie seit Januar 2020 hat sich stark auf den Zeitplan des Projekts ausgewirkt und die Aktivitäten gezwungen, viele Monate lang ohne Präsenz durchgeführt zu werden. Die Dolomitenbehörde ULSS 1 musste sich aufgrund ihrer institutionellen Gesundheitsfunktion hauptsächlich mit dem Management, der Prävention und der Bekämpfung der Pandemie befassen. Die Wiederaufnahme der Aktivitäten verlief langsamer.

In der zweiten Jahreshälfte 2021 betrafen die Tätigkeiten die Überwachung des Fortschritts der in den WP3 und WP4 vorgesehenen Tätigkeiten, um deren Wirksamkeit und Ergebnisse zu bewerten.

Was die Inklusion am Arbeitsplatz betrifft, so wurde im Rahmen des Projekts ein Akkreditierungsmodell für Unternehmen entwickelt, die gute und relevante Praktiken zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen entwickeln, einschließlich Indikatoren und Governance-Struktur. Der lange und wertvolle partizipative Prozess, der eingeleitet wurde, um zur Definition eines Modells zu gelangen, das von den Realitäten des Gebiets geteilt und anerkannt wird, hat die große Komplexität bei der Identifizierung von Indikatoren aufgezeigt, die für alle Arten von Unternehmen unter Berücksichtigung von Größe, Sektor, Tätigkeit und Logistik gelten. Das Experimentieren mit den Indikatoren hat sich als relevant erwiesen, da es ihren Wert und ihre Durchführbarkeit in verschiedenen Kontexten hervorhebt.

Was hingegen das „berufsbildende Training“ bzw. „palestraoccupazionale“ betrifft, so hat es die Erprobungsphase ermöglicht, alle zu berücksichtigenden Indikatoren und ihre Relevanz für jede Phase der Übernahme der Verantwortung durch die Dienste im Integrationsprozess im Detail zu ermitteln.

Auf der Grundlage der Beobachtungen, die von den an dem Versuch beteiligten Betreibern des Unternehmens ULSS 1 Dolomiti gemacht wurden, wird darauf hingewiesen, dass es angebracht ist, einige spezifische Eingriffe vorzunehmen, die auf dem Indikatorbogen vorgenommen werden müssen, um Verbesserungen und allgemeinere Überlegungen anzustellen, die nützlich sind, um die Reflexion über die Tätigkeit des Einzelnen und der Arbeitsgruppe anzuregen.

Es war schwierig, die während des Projekts entwickelten Formulare auf Fälle anzuwenden, die bereits in „berufsbildendes Training“ bzw. „palestraoccupazionale“ enthalten waren. Die Anwendung derselben ist daher für neue Einträge in den oben genannten Laboratorien vorgesehen.

Die Projektaktivitäten haben das Beziehungsnetz zwischen den Institutionen entwickelt und gestärkt. Unternehmen, Sozialgenossenschaften und Verbände auf dem Gebiet der

Provinz Belluno, die nun mit der Aufgabe betraut sind, die bisher entstandenen Impulse zu sammeln.

Die Transversalität der Projektaktivitäten in den 3 Gebietskörperschaften (Provinz Belluno, Gemeinde Asiago, Landkreis Landeck) erfolgte durch den Austausch bewährter Verfahren, wobei jeder seine eigenen Fähigkeiten und Erfahrungen einbrachte. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle in verschiedenen Funktionen Beteiligten konnten ihr Wissen über die Zugänglichkeit von touristischen, kulturellen und Freizeiteinrichtungen vertiefen und die Prozesse der Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderungen diskutieren.

Die äußeren Realitäten, mit denen wir in den verschiedenen Phasen in Berührung gekommen sind, haben Interesse und Sensibilität für die behandelten Themen gezeigt und sich konkret zur Verfügung gestellt, um sich angesichts des Wandels zu imaginieren. Sie selbst haben mehrfach aufgeschoben, dass alle Bürger, nicht nur Menschen mit Behinderungen, von den Transformationen zugunsten der Inklusion profitieren könnten. In dem Bewusstsein, dass an der Basis ein kultureller Wandel der gesamten Gemeinschaft stattfinden muss, der zum Abbau sozialer und kultureller Barrieren führt, haben viele gehofft, dass dieses Bewusstsein durch spezifische Interventionen von der Schule aus erfolgen wird und sich nicht auf die bloße Einhaltung der Bestimmungen der geltenden Gesetzgebung beschränkt.

Wissenschaftlicher Leiter des Projekts

dott.ssa Mirna Guglielminetti

