



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
DI TORINO



PROGETTO “Le PMI e la neurodiversità”

FINANZIATO DALLA CAMERA DI COMMERCIO DI TORINO - ANNO 2018-2019



CHE COSA È LA NEURODIVERSITÀ

Il termine neurodiversità nasce il 30 settembre 1998 in un articolo pubblicato da Harvey Blume nel New York Times ed inviato da Judy Singer, una scienziata sociale dai tratti autistici (Blume, 1998). Neurodiversità è una idea per cui lo **sviluppo neurologico atipico** (neurodivergente dalla norma) è una differenza normale e situata con continuità nello spettro della **naturale varianza umana**, che deve essere riconosciuto e rispettato come ogni altra variazione biologica di colore, statura, sesso ed inclinazione. Le differenze possono comparire nel modo in cui le informazioni sono acquisite, elaborate e prodotte, nel linguaggio, nei suoni, nelle immagini, nella luce, nella trama, nel gusto, nel movimento e nelle emozioni. (Harmon, 2004)

Il termine neurodiverso **non è sinonimo di disabilità** ma intende spostare l'attenzione sui modi atipici di pensare, imparare ed elaborare le informazioni, che, in quanto differenti dalla norma, non sono necessariamente svantaggiosi. Essere neurodiversi non significa solo essere individui da tutelare, ma soprattutto essere **talenti da non sprecare**, nel lavoro come negli studi e nelle azioni educative, con ricadute positive a livello personale e nella vita sociale



Certamente le variazioni fisiche, sensoriali, intellettuali e psicologiche **possono causare limiti e difficoltà individuali** al funzionamento, ma le stesse non devono necessariamente condurre ad una disabilità a meno che **la società stessa non fallisca** nel tenere in considerazione e includere in se stessa tutte le persone senza riguardo delle differenze individuali.

In fondo **la normalità non è un valore**: la normalità è un concetto statistico che descrive il comportamento tipico di una popolazione, ma soprattutto non è di per sé un valore. I comportamenti da correggere sono quelli scorretti non quelli anormali.

LE PRINCIPALI CONDIZIONI DI NEURODIVERSITÀ

LO SPETTRO AUTISTICO

Le caratteristiche di spiccata disomogeneità presenti nella condizione autistica suggeriscono che l'autismo sia riconducibile a una **“famiglia” di disturbi**” ove se tutte le persone con autismo condividono certe difficoltà, **il modo e l'intensità** varia enormemente da persona a persona: tali disturbi sono riconducibili alla definizione di **“spettro autistico”**

Ad un estremo dello spettro vi è l'**Autismo classico** dove posso essere presenti disabilità più o meno gravi che esigono un supporto specialistico per tutta la vita non raggiungendo la persona mai una completa autonomia; all'altro estremo vi è l'**autismo Lieve di tipo clinico Asperger** dove le persone conducono una vita pressoché autonoma in quanto con compromissioni minori o assenti che, ove necessario, richiedono un ridotto bisogno di supporto.

Lo spettro autistico è caratterizzato da:

- deficit di funzionamento della comunicazione e dell'interazione sociale in molteplici contesti
- repertorio di comportamenti, interessi e attività ristretti e ripetitivi.
- abilità motorie contraddistinte da movimenti goffi, andature stentate
- difficoltà nel movimento fine e da una iper/ipo sensibilità in diversi sensi (vista, tatto, gusto, udito).

“LA REALTÀ PER UNA PERSONA AUTISTICA È UNA MASSA INTERATTIVA E CONFUSA DI EVENTI, PERSONE, LUOGHI, RUMORI E SEGNALI. NIENTE SEMBRA AVERE LIMITI NETTI, ORDINE O SIGNIFICATO. GRAN PARTE DELLA MIA VITA È STATA DEDICATA AL TENTATIVO DI SCOPRIRE IL DISEGNO NASCOSTO DI OGNI COSA. LA ROUTINE, SCADENZE PREDETERMINATE, PERCORSI E RITUALI SPECIFICI AIUTANO AD INTRODURRE UN ORDINE IN UNA VITA INESORABILMENTE CAOTICA”



LE PRINCIPALI CONDIZIONI DI NEURODIVERSITÀ

I DISTURBI SPECIFICI DELL'APPRENDIMENTO (DSA)

Vengono diagnosticati quando sono presenti **deficit specifici dell'abilità di un individuo di percepire o elaborare informazioni in maniera efficiente e accurata**. Si manifestano per la prima volta durante gli anni della formazione scolastica e sono caratterizzati da persistenti e progressive difficoltà nell'apprendere le abilità scolastiche di base nell'ambito della lettura, della scrittura e/o del calcolo. Comportano problemi nell'accuratezza della lettura e nella velocità e fluenza (**dislessia**), nella grammatica e nella chiarezza e organizzazione

IL DISTURBO DA DEFICIT DI ATTENZIONE/ IPERATTIVITÀ (DDAI)

E' **caratterizzato da livelli invalidanti di disattenzione, disorganizzazione e/o iperattività-impulsività**.

La **disattenzione-disorganizzazione** comportano la scarsa attenzione al dettaglio, l'incapacità di mantenere l'attenzione su un compito, l'apparente mancanza di ascolto, la difficoltà a seguire le istruzioni e a concludere i compiti, la perdita di oggetti di uso quotidiano e la dimenticanza di cose abituali.

L'**iperattività-impulsività** comporta irrequietezza, eccessiva vivacità e agitazione, incapacità di rimanere seduti, irruenza a fornire la risposta senza riuscire a rispettare il proprio turno, interruzione e intromissione nelle attività altrui.



IL RAPPORTO TRA NEURODIVERSITÀ E LAVORO - IL TASSO DI DISOCCUPAZIONE

Il tasso di disoccupazione dei disabili è 4 volte più alto dei normodotati

Il Censis nel 2012 rileva che soltanto «una persona su dieci con disturbo dello spettro autistico trova oggi un impiego», e quasi tutte le occasioni sono riconducibili ai «settori dell'agricoltura e del giardinaggio».



IL RAPPORTO TRA NEURODIVERSITÀ E LAVORO - IL TASSO DI DISOCCUPAZIONE

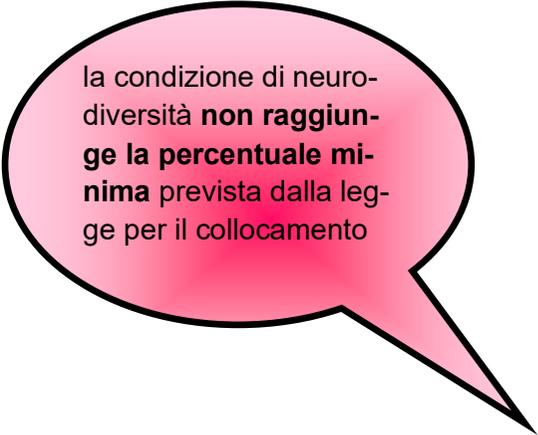
E' fondamentale che il lavoro sia realmente **un diritto garantito per tutti** i cittadini e che, laddovè via siano delle limitazioni di tipo personale o ambientale, le istituzioni intervengano per fornire le soluzioni in grado di ripristinare tale stato di diritto.



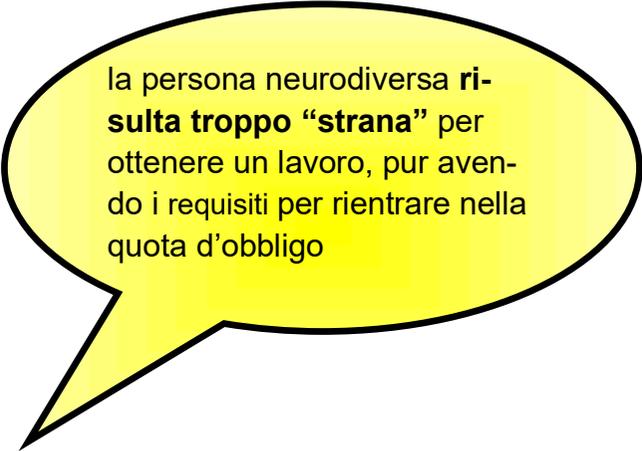
Art.4. della Costituzione Italiana:“ la Repubblica Italiana riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

L'**accessibilità** al lavoro per chi si discosta dal modello dominante di soggetto normotipico oggi passa dalla **certificazione del grado di disabilità** che consente o meno di essere inserito nelle liste di lavoratori che rientrano nella quota d'obbligo (ex. Legge 68/99 e successive modifiche)

L'accessibilità attraverso la legge 68/99 è ostacolata quando:



la condizione di neurodiversità **non raggiunge la percentuale minima** prevista dalla legge per il collocamento



la persona neurodiversa **risulta troppo “strana”** per ottenere un lavoro, pur avendo i requisiti per rientrare nella quota d'obbligo

IL RAPPORTO TRA NEURODIVERSITÀ E LAVORO - IL GRADO DI OCCUPABILITÀ

Il **grado di occupabilità** è vario e differenziato a seconda del tipo di condizione di neurodiversità.

I soggetti con **Autismo Classico**, possono presentare ritardi mentali più o meno gravi sul piano cognitivo e del linguaggio che restano però fenomeni separati dalla disabilità intellettiva. Possiedono la percentuale di disabilità necessaria ad accedere al collocamento obbligatorio; in ragione delle caratteristiche che tali soggetti possiedono, l'impiego in genere non avviene in aziende di produzione ma più spesso in aziende di servizi.

I soggetti con **Autismo Lieve di tipo clinico Asperger**, pur avendo un'intelligenza nella norma o talvolta anche superiore alla norma e non presentando in genere ritardi nel linguaggio, hanno difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro a causa dei problemi che incontrano nell'interazione e nella comunicazione sociale. Per altro sebbene sia loro riconosciuto il diritto all'iscrizione alle liste protette, secondo la legge 68/99, spesso, data la difficoltà a diagnosticare il disturbo, tali soggetti non accedono proprio al collocamento obbligatorio o, se diagnosticati, non raggiungono il livello minimo di disabilità previsto per accedervi.



IL RAPPORTO TRA NEURODIVERSITÀ E LAVORO - IL GRADO DI OCCUPABILITÀ

Le persone con **Disturbi Specifici dell'Apprendimento**, ampiamente supportate negli anni scolastici, quando si affacciano al mondo del lavoro trovano un ambiente competitivo che spesso ne ignora l'esistenza o che alla peggio considera tale condizione come disabilità. Mancano iniziative mirate e progetti che favoriscano il loro inserimento lavorativo, dal momento che non possono contare sul collocamento obbligatorio. La ricerca del lavoro è uno scoglio in molti casi difficile da superare autonomamente.

Il Disturbo dell'attenzione e dell'impulsività negli adulti non viene praticamente diagnosticato pertanto non sono previsti dispositivi che possano accompagnare il lavoratore adulto che spesso accusa un aumento della disattenzione, dell'impulsività e dell'ansia, con conseguente rischio di non riuscire a mantenere il posto di lavoro

L'autismo rimane pertanto la sola fetta di popolazione neurodiversa che riceve più supporti per accedere al mondo del lavoro, sia usufruendo del collocamento mirato, sia attraverso iniziative e progetti a carattere specifico.



IL RAPPORTO TRA NEURODIVERSITÀ E LAVORO - IL GRADO DI OCCUPABILITÀ

CONDIZIONE DI NEURODIVERSITA'

ADHD

DSA

**AUTISMO LIEVE DI TIPO
CLINICO ASPEGER**

PUNTI DI FORZA

compiti multitasking, buona resa nelle situazioni di stress con numerosi input, elevata creatività e, in grado di focalizzare bene

abilità visuo-spaziali, percepire informazioni visive in lavori che richiedono il pensiero tridimensionale

migliore attenzione al dettaglio e capacità visuo-spaziali superiori alla norma

elevata abilità nel lavoro con i sistemi informatici, precisione, attaccamento al lavoro

L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE CON AUTISMO LIEVE DI TIPO CLINICO ASPERGER

Si rivela essenziale per l'azienda disposta ad inserire nel proprio organico un soggetto autistico, avere una quadro di riferimento e delle caratteristiche proprie **dell'autismo ad alto funzionamento o Asperger**, poiché quest'ultima è le condizioni più favorevole per un adeguato inserimento lavorativo

Comportamenti e tratti tipici

La relazione

- difficoltà nella comunicazione verbale e non verbale (contatto visivo, salutare e dare la mano, linguaggio che manca di flessibilità legata al contesto e di reciprocità, scarsa integrazione e omogeneità tra il canale verbale e non verbale, un'assenza di variabilità nel ritmo, nel timbro, un dialogo logorroico, che risulta noioso e pedante)
- tendenza a fermarsi all'interpretazione letterale di ciò che viene detto con conseguente difficoltà a comprendere modi di dire comuni o metafore
- difficoltà nel condividere gli stati d'animo degli altri e nel cogliere gli indizi che vengono mandati



Il ragionamento

- forte attenzione selettiva rivolta ad interessi ristretti e ripetitivi che occupano gran parte delle conversazioni e del tempo della persona
- tendenza a cogliere il dettaglio quindi un'elevata predisposizione all'analisi
- scarsa abilità di problem solving

L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE CON AUTISMO LIEVE DI TIPO CLINICO ASPERGER

Le emozioni

- scarsa varietà nelle espressioni facciali
- uso di un linguaggio limitato nel descrivere le emozioni
- difficoltà a regolare ansia e rabbia
- bassa tolleranza allo stress, che conduce a reazioni disadattive



Gli aspetti senso-motori

- una significativa sensibilità sensoriale soprattutto alla luce, ai suoni e ai gusti
- una certa goffaggine motoria con un'andatura strana priva di fluidità ed efficacia



L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE CON AUTISMO AD ALTO FUNZIONAMENTO O ASPERGER

Le abilità utili per il lavoro

Trasversali

- Precisione, alto grado di accuratezza nei compiti visivi, memoria a lungo termine, capacità di concentrazione prolungata, tenacia e forte focalizzazione su un obiettivo
- Capacità di svolgere compiti ripetitivi durante i quali si è anche isolati dagli altri
- Sincerità, lealtà, disponibilità alla collaborazione, affidabilità sui singoli compiti, attaccamento al lavoro, puntualità, poche assenze
- Propensione all'autodocumentazione e alla ricerca

Logico—matematiche

Logica, rigore matematico, capacità di analisi, produzione di risultati originali, capacità artistiche e musicali

Linguistiche

Facilità nell'apprendimento delle lingue

Visuo spaziali

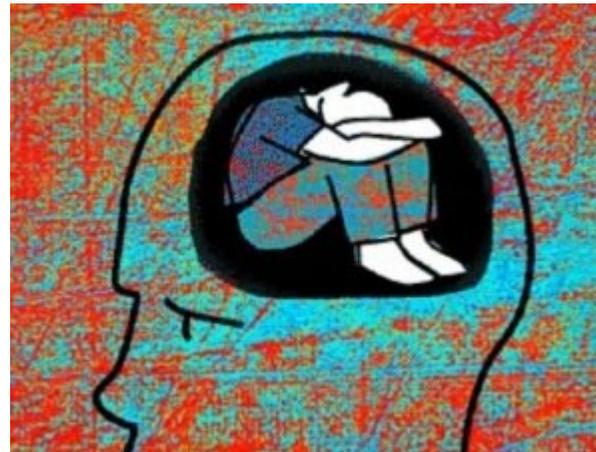
Capacità di vedere le cose in modo creativo e peculiare



L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE CON AUTISMO AD ALTO FUNZIONAMENTO O ASPERGER

I comportamenti critici

- Difficoltà nel mantenere un'attenzione divisa su più compiti (Es: ascoltare qualcuno che parla e contemporaneamente continuare a lavorare)
- Problemi nello shifting (passare rapidamente da un compito all'altro)
- Carenze nella memoria di lavoro, che rende più laborioso l'apprendimento di sequenze e di automatismi
- Difficoltà nella pianificazione e nella sfera decisionale
- Tendenza ad essere poco flessibili
- Problemi nella gestione della rabbia



L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE CON AUTISMO AD ALTO FUNZIONAMENTO O ASPERGER

I lavori consigliati

- data entry, impiegato back office
- Controllo qualità
- Magazziniere inteso come stoccaggio nei ripiani
- Pulizie
- programmatore, analista, sistemista, tecnico elettronico, ingegnere, contabile, meccanico, ricercatore, software tester, tecnico hardware
- traduttore, correttore di bozze
- disegnatore, grafico, web designer, video maker



L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE CON AUTISMO AD ALTO FUNZIONAMENTO O ASPERGER

I lavori sconsigliati

- Commerciali a contatto col pubblico, specialmente se prevedono attività di front office
- Gestionali e di coordinamento
- Attività che richiedono molta manualità e un buon coordinamento motorio
- Attività in cui si possono verificare situazioni di sovrastimolazione sensoriale: rumori, odori intensi, affollamento, possono creare disagio e problemi di concentrazione
- Attività di pianificazione dove sono richieste doti di sintesi, capacità decisionali e flessibilità



L'INDAGINE QUANTITATIVA E L'INDAGINE QUALITATIVA - I RISULTATI

Un'indagine quantitativa e un'indagine qualitativa con analisi di casi di successo hanno fornito una fotografia interessante del rapporto tra imprese e disabilità.

L'indagine quantitativa è stata effettuata su un **campione di circa 50 aziende** rappresentative di tutte le dimensioni e dei diversi settori economici.

L'indagine qualitativa ha previsto la somministrazione alle associazioni di settore di **10 interviste strutturate** con domande aperte volte ad approfondire i casi di inserimento lavorativo ritenuti di successo.



IL PUNTO DI VISTA DELLE IMPRESE– ESITI DELL'INDAGINE QUANTITATIVA

Le rappresentazioni che le aziende hanno della disabilità

Le imprese hanno una rappresentazione della neurodiversità poco focalizzata sulle risorse e sulle competenze dell'individuo. Nella definizione di alcune condizioni di neurodiversità prevalgono infatti termini negativi che delineano un soggetto deficitario su vari piani e che esaltano la **visione della diversità in termini di deficit** e non di arricchimento. Termini come aggressività, perdita di contatto con la realtà, autolesionismo, “essere in un mondo parallelo” diventano vere e proprie etichette immutabili e difficili da scardinare.

Dall'indagine effettuata emergono alcune caratterizzazioni tipiche da parte delle imprese nei confronti dei neurodiversi: ad esempio la necessità di essere costantemente supervisionati, i problemi sul piano della relazione e della comunicazione, la scarsa attendibilità nei livelli di performance, tutti aspetti quest'ultimi che incidono sulla produttività dell'impresa. Dall'analisi di alcune domande dell'indagine si conferma la distanza che permane dal raggiungere una reale inclusione lavorativa del disabile e il prevalere della logica dell'adempiere all'obbligo di legge.

Le difficoltà che incontrano le aziende nel confronto con la disabilità

L'atteggiamento di chiusura verso la neurodiversità, rilevato nelle aziende, viene meglio compreso e in parte ridimensionato se letto alla luce dei problemi che le imprese affermano di incontrare durante l'inserimento lavorativo. Vengono evidenziati i seguenti punti: **la scarsa conoscenza** della disabilità e delle specifiche patologie, **l'impreparazione** ad accogliere la persona e **la diffidenza** delle aziende verso i lavoratori disabili.

Tali problemi testimoniano che, i responsabili aziendali, sono consapevoli di aver bisogno di essere accompagnati da esperti del settore ad incontrare la disabilità, al fine di contenere la diffidenza e il timore verso una realtà sconosciuta, riguardo cui ci sono molti pregiudizi.

I fattori che facilitano un buon inserimento

Un presupposto basilare è che si verifichi un **efficace match** tra contesto lavorativo e lavoratore. Tale operazione implica da un lato un'attenta **analisi delle mansioni**, adeguate alle caratteristiche della persona disabile e dall'altro una **mirata selezione** della risorsa da proporre all'azienda, che tenga conto sia della compatibilità che del grado di preferenza da parte del lavoratore.

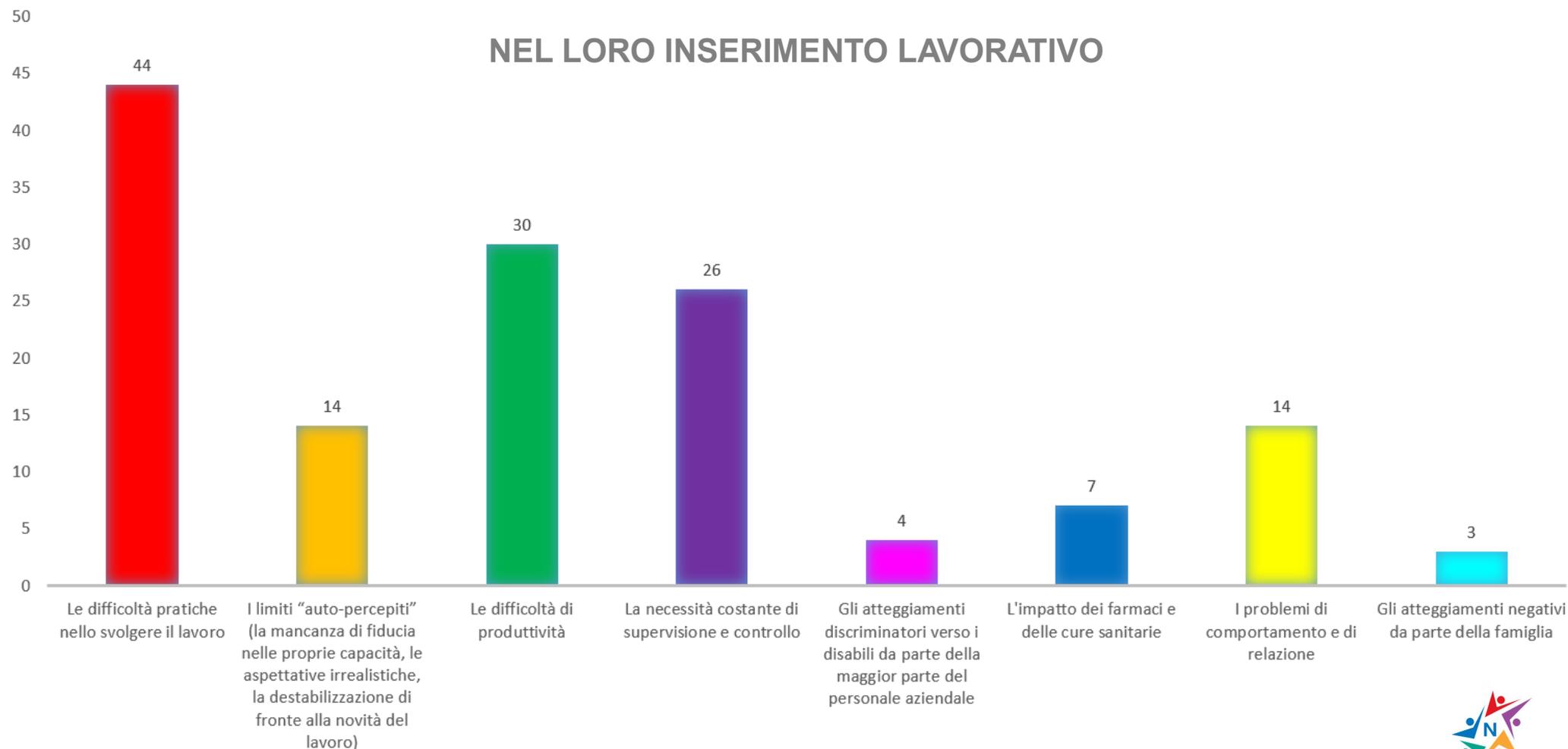
Un ulteriore elemento, segnalato dalle imprese, a favore del successo dell'inserimento consiste nell'erogare all'azienda **una formazione specifica sul tema disabilità** in modo da comprendere le tipologie prevalenti, il modo di manifestarsi, le abilità e le aree critiche, i prodromi di una crisi e come agire per contenerla.

IL PUNTO DI VISTA DELLE IMPRESE—ESITI DELL'INDAGINE QUANTITATIVA

Di seguito sono riportati alcuni problemi, relativi al lavoratore, che potrebbero verificarsi nel corso dell'inserimento di lavoratori disabili. Indichi quelli che secondo Lei potrebbero essere di ostacolo ad un'eventuale buona riuscita dell'inserimento.

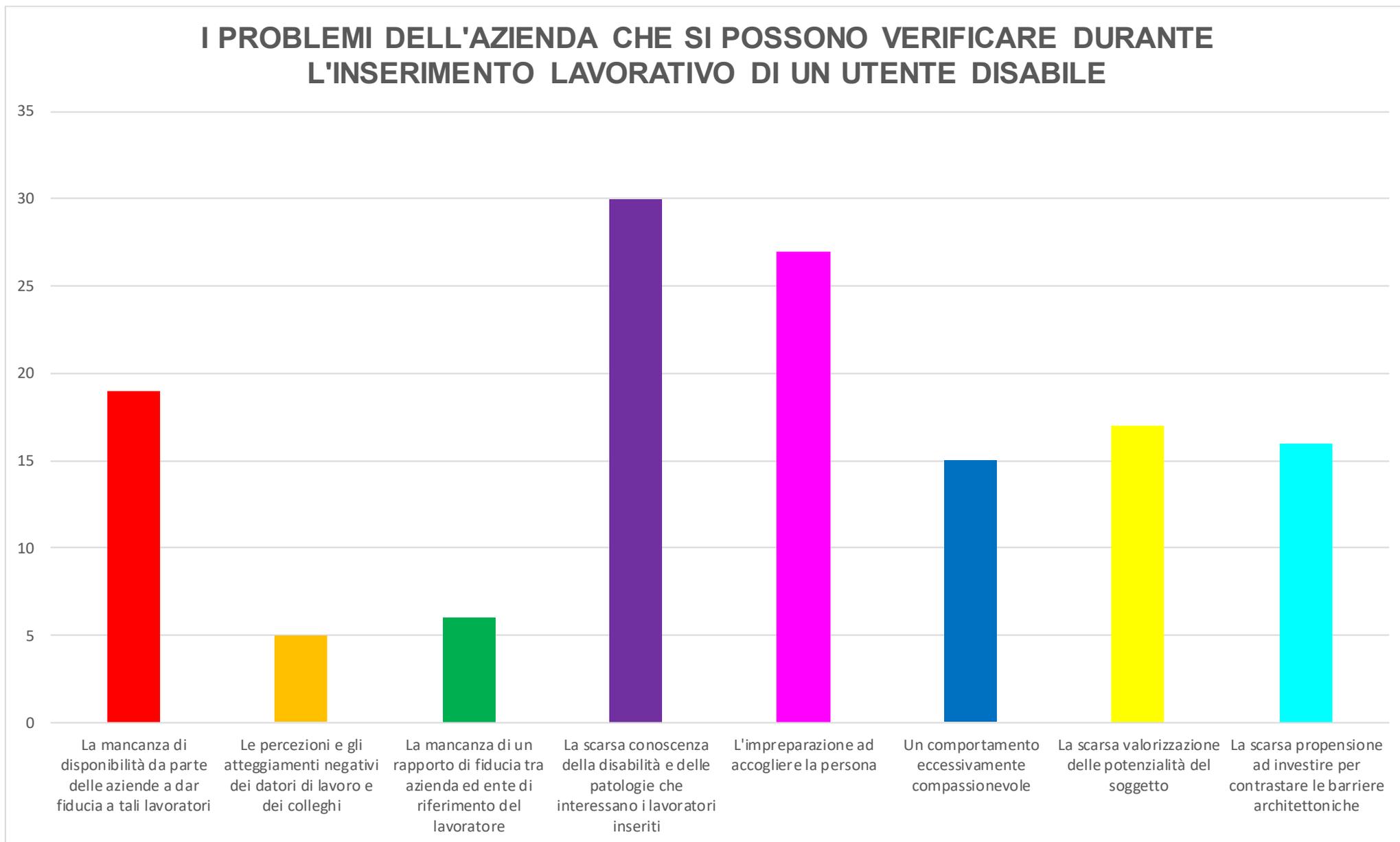
Individui al massimo 4 problemi ordinandoli per grado di importanza

I PROBLEMI DEI LAVORATORI DISABILI CHE SI POSSONO VERIFICARE NEL LORO INSERIMENTO LAVORATIVO



IL PUNTO DI VISTA DELLE IMPRESE—ESITI DELL'INDAGINE QUANTITATIVA

Di seguito sono riportati alcuni problemi, relativi al lavoratore, che potrebbero verificarsi nel corso dell'inserimento di lavoratori disabili. Indichi quelli che secondo Lei potrebbero essere di ostacolo ad un'eventuale buona riuscita dell'inserimento. Individui al massimo 4 problemi ordinandoli per grado di importanza

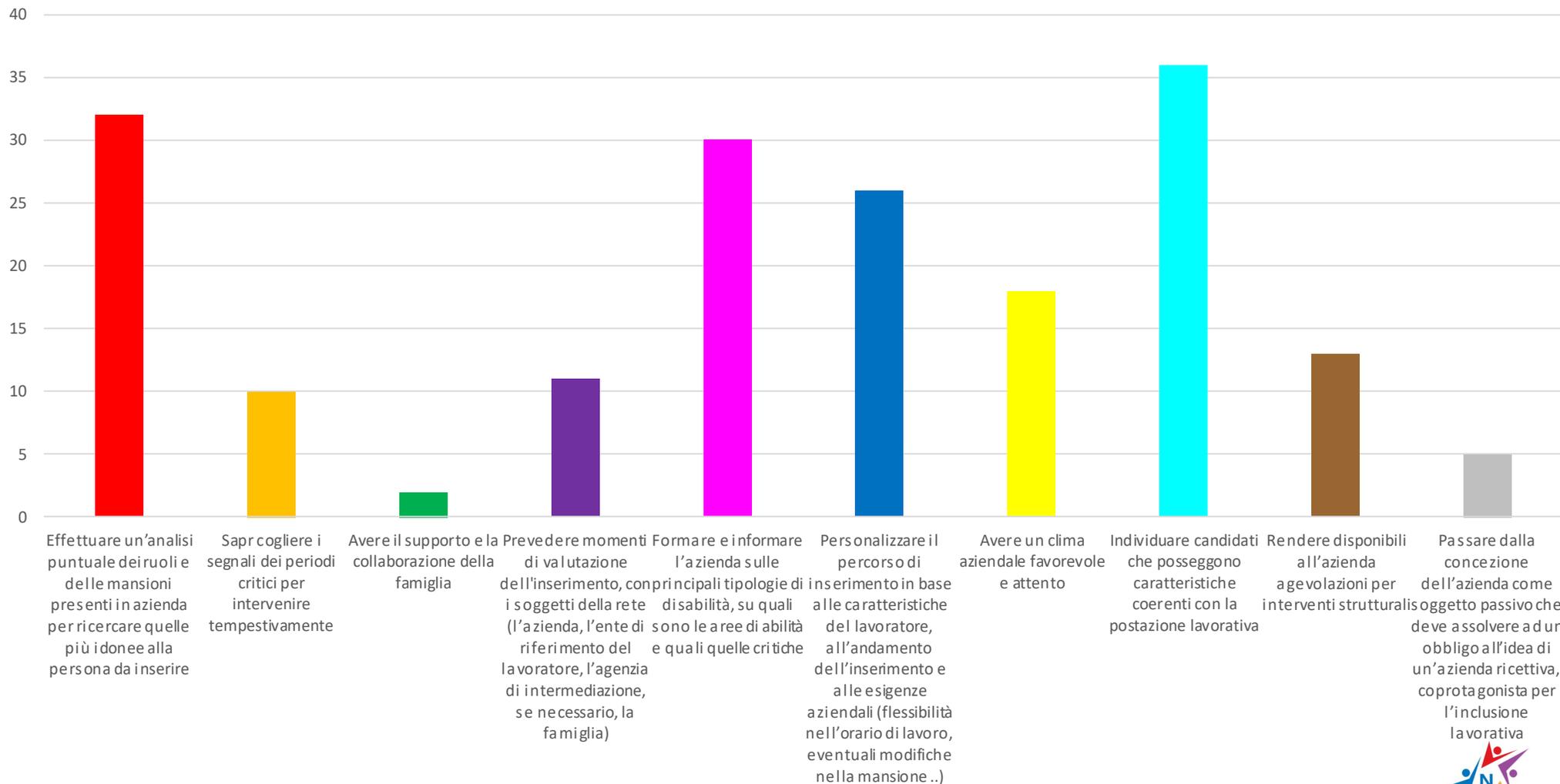


IL PUNTO DI VISTA DELLE IMPRESE—ESITI DELL'INDAGINE QUANTITATIVA

Di seguito sono riportati alcuni problemi, relativi al lavoratore, che potrebbero verificarsi nel corso dell'inserimento di lavoratori disabili. Indichi quelli che secondo Lei potrebbero essere di ostacolo ad un'eventuale buona riuscita dell'inserimento.

Individui al massimo 4 problemi ordinandoli per grado di importanza

POSSIBILI SOLUZIONI PER MIGLIORARE L'EFFICACIA DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONALE DISABILE



IL PUNTO DI VISTA DELLE ASSOCIAZIONI— ESITI DELL'INDAGINE QUALITATIVA

I fattori che facilitano un buon inserimento

La presenza in azienda di **una cultura, di un'etica e di una apertura** a favore della diversità è garanzia di un riuscito abbinamento tra il disabile e l'azienda ospitante.

Come risulta da interviste effettuate con le associazioni e le cooperative del settore la figura del tutor aziendale è determinante nel guidare e sostenere il disabile durante l'esperienza in azienda; la sua azione si esplica, in collaborazione con il tutor formativo, e riguarda sia gli aspetti tecnici delle attività assegnate sia gli aspetti relazionali che interessano interlocutori interni e esterni all'impresa.

Le dimensioni di personalità del tutor aziendale devono essere orientate all'accoglienza, all'ascolto nonché ad un atteggiamento di autorevolezza e stabilità; inoltre una competenza centrale è la capacità di interagire con gli altri operatori della rete.

E' altresì emerso come fattore facilitante **la presa in carico** del soggetto all'interno di **percorsi formativi, terapeutici e riabilitativi** che accompagnino il disabile durante l'inserimento lavorativo, presumibilmente tramite tirocinio, e che lo supportino nel caso di una mancata conferma al termine dell'esperienza.

Infine un ulteriore elemento vincente consiste in un **costante monitoraggio** del percorso di inserimento lavorativo da parte di tutti i soggetti che collaborano alla sua buona riuscita; ciò consente di intervenire tempestivamente in caso di crisi e quindi di evitare situazioni complicate, con ricadute negative, sia per la persona disabile sia per il contesto di inserimento.

L'analisi dei casi ha confermato la necessità e rafforzato l'idea che sia centrale un lavoro di **monitoraggio psicologico** continuo da parte di persone specializzate nei disturbi dello spettro autistico, che possano identificare i precursori delle condizioni di disagio attraverso incontri di discussione dei loro vissuti.

UNA PANORAMICA DELLE BUONE PRASSI NAZIONALI E INTERNAZIONALI

PROGETTO	AREA DI INTERVENTO	OBIETTIVI	ATTIVITA'	RISULTATI
Auticon	Germania/Italia	Assumere esclusivamente lavoratori facenti parte dello spettro autistico in qualità di consulenti informatici per le industrie e il settore dei servizi	I consulenti auticon e i clienti sono supportati nel loro lavoro quotidiano da Job Coach per facilitare la relazione con le aziende e Project Manager appositamente formati I consulenti sono formati a diventare tester di software	I compiti che richiedono procedure ripetitive vengono svolti in modo più rapido ed efficiente La comunicazione migliora anche tra colleghi non appartenenti allo spettro, in quanto viene resa più chiara e immediata: i consulenti auticon sono assegnati a progetti dei clienti che corrispondono alle loro competenze e lavorano nel team di progetto del cliente, aprendo nuove prospettive e migliorando significativamente le prestazioni lavorative
STARTautismo (Sistema Territoriale per l'Autonomia e la realizzazione dei talenti di persone con autismo) - FSE 2007—2013	Regione Abruzzo	Formare una nuova figura professionale specializzata nell'inserimento lavorativo di persone con autismo e definire il profilo professionale di riferimento della figura del "Tecnico dell'abilitazione professionale di persone con autismo" (T.A.P.), ne	E' stato definito il profilo professionale in termini di esperto che accompagna nella transizione da scuola a lavoro e nel re/inserimento lavorativo e mantenimento del lavoro. E' stato messo a punto un modello di inserimento lavorativo composto di 3 fasi: valutazione, preparazione al lavoro, progetto di inserimento lavorativo	

UNA PANORAMICA DELLE BUONE PRASSI NAZIONALI E INTERNAZIONALI

PROGETTO	AREA DI INTERVENTO	OBIETTIVI	ATTIVITA'	RISULTATI
Specialisterne	Nasce in Danimarca e opera in tutto il mondo attraverso società competitive impegnate nel sociale	<p>Dare a tutte le persone con disturbo dello Spettro autistico e diagnosi simili le stesse opportunità nel mercato del lavoro.</p> <p>Guardare al talento al di là della diagnosi</p> <p>Dall'essere persone con autismo all'essere "persone specializzate"</p>	<p>Un programma di formazione tecnica e socio-lavorativa di cinque mesi, durante il quale i candidati con autismo affrontano diversi esercizi, compiti e situazioni lavorative. Durante la formazione lo staff di Specialisterne valuta la personalità, le capacità e il potenziale del candidato.</p> <p>Erogazione di servizi alle imprese e organizzazioni clienti (software testing, progettazione software, monitoraggio e controllo qualità)</p>	<p>Promuovere la neurodiversità come fattore indice di qualità, rendimento e motivazione nella realizzazione di determinati lavori in cui i lavoratori "neurotipici" commettono maggiori errori.</p> <p>Collaborazione con aziende quali SAP, Microsoft e Everis Italia</p> <p>Assunzione di 10 consulenti con Asperger o Autismo ad alto funzionamento a tempo indeterminato al termine del corso di formazione</p>
Prospect employment service (NAS—National Autistic Society)	Londra/Regno Unito	Creare ambienti protetti (adattamento del posto di lavoro) all'interno dei normali contesti lavorativi, favorendo in questo modo un miglior inserimento sociale delle persone con autismo	<p>Il programma affianca:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le aziende nella fase di selezione, nella formazione dei datori di lavoro e dei tutor, nella valutazione del luogo di lavoro e nel supporto sul luogo di lavoro - gli adulti con autismo in momenti formativi per facilitare l'accesso e la preparazione all'impiego, l'esperienza di lavori volontari, le fasi di transizione 	 <p>Le PMI e la Neurodiversità</p>

UNA PANORAMICA DELLE BUONE PRASSI NAZIONALI E INTERNAZIONALI

PROGETTO	AREA DI INTERVENTO	OBIETTIVI	ATTIVITA'	RISULTATI
SWANS (Sustainable work for autism Networking Support) - ASL Umbria - Marzo 2013	Umbria	Sperimentare percorsi di inserimento lavorativo di persone autistiche a partire dalla valutazione scientifica e tecnica delle possibilità soggettive di inserimento, dovendo necessariamente escludere le persone affette dai disturbi autistici più gravi ed invalidanti	Definizione di progetti individualizzati sulla base delle potenzialità e competenze valutate e dell'analisi del contesto lavorativo e socio – familiare Affiancamento da parte del tutor/educatore	Risultati tangibili in termini di formazione e inserimento lavorativo Prosecuzione del progetto mediante Bandi ad Hoc e trasformazione di alcuni stage in contratti lavorativi Redazione e adozione di una "Dichiarazione sui diritti alla formazione e inserimento lavorativo di persone autistiche"
DSA – (Dislessia@work per l'inclusione e la valorizzazione dei lavoratori dislessici Fondazione Italiana Dislessia	Modena e Reggio Emilia	Validare prassi "Dyslexia friendly" in modo da fornire alle imprese italiane strumenti idonei per individuare, selezionare e inserire un lavoratore dislessico, valorizzandone le reali potenzialità Diffondere la conoscenza della dislessia tra le aziende e formare del personale	Istituire un percorso di validazione scientifica finalizzato a creare buone prassi per le aziende che intendono selezionare e inserire candidati dislessici Fornire ai dislessici adulti gli strumenti necessari per affrontare serenamente le fasi di ricerca e selezione, l'inserimento lavorativo e la crescita professionale, minimizzando la fatica e i disagi che i Disturbi dell'Apprendimento comportano	