



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea



AN ERASMUS PROJECT

Dyslexia@work.EU

Progetto Erasmus+

Fase 2 – Ricerca Azione

Dyslexia@Work - Erasmus+ KA2 project (no. 2019-1-IT01-KA202-007433)





Sommario

INTRODUZIONE	2
METODO	4
Disegno di ricerca.....	4
Campione	4
Strumenti	5
Raccolta dati.....	6
Analisi dei dati.....	6
RISULTATI	8
Aziende.....	8
Agenzie.....	15
DISCUSSIONE	16
CONCLUSIONI	19
Bibliografia	21
APPENDICE A	23
Questionario Aziende.....	23
APPENDICE B	35
Questionario Agenzie.....	35
APPENDICE C	43
Risultati Questionario Aziende.....	43
APPENDICE D	58
Risultati Questionario Agenzie.....	58



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea



AN ERASMUS PROJECT

Erasmus+ Project

Dyslexia@work.EU – Ricerca Azione

INTRODUZIONE

I cittadini europei con difficoltà di apprendimento come la Dislessia rappresentano tra il 3 e il 12% della popolazione con differenze talvolta significative tra i paesi (European Dyslexia Association - EDA - <https://eda-info.eu/what-is-dyslexia/>). La Dislessia, che rappresenta il profilo più frequente, fa parte dei Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) insieme a Disortografia, Discalculia e Disgrafia. Per molto tempo questi profili sono stati presi in considerazione esclusivamente in ambito scolastico, ma la realtà è che essi persistono nel corso di tutta la vita della persona e possono comportare ostacoli e difficoltà anche nell'età adulta e nel mondo del lavoro. Nonostante ciò, la Dislessia negli adulti, e ancora di più nel mondo professionale, rimane poco osservata e analizzata. Nel panorama europeo e internazionale mancano prassi condivise e i lavoratori con DSA non beneficiano di tutele specifiche. Responsabili e addetti all'inserimento lavorativo spesso dimostrano una totale mancanza di conoscenza di questi profili.

Anche nel mondo scientifico sono pochi gli studi che hanno indagato questo fenomeno nel mondo del lavoro. La ricerca si è soffermata in particolare sull'esplorazione delle ragioni del fallimento professionale e, pertanto, sull'impatto negativo dell'essere dislessici nel mondo lavoro (De Beer et al., 2104); mentre sono pochi gli studi che hanno indagato l'esistenza di fattori e di buone prassi che possono favorire la riuscita professionale delle persone con DSA. In linea generale è possibile individuare da un lato difficoltà di tipo individuale direttamente legate al disturbo e dall'altro ostacoli e barriere di tipo ambientale. Per quanto riguarda le difficoltà individuali, gli studi sono molteplici e permettono di confermare l'impatto del disturbo sia nelle diverse tappe del percorso di vita professionale (dal periodo di transizione scuola-lavoro e scelta del ruolo, al percorso di sviluppo e crescita professionale), sia in specifiche attività lavorative e in specifici ambiti professionali (McLoughlin, 2018; Taylor,



2017; Amanda Kirby, 2014; de Beer et al., 2014; McLoughlin e Leather, 2013; Hyland e Rutigliano, 2013; Macdonald, 2009; Sylvia Moody, 2009; Bartlett, Moody e Kindersley, 2010; Ghidoni, 2011; Alexander-Passe, 2006; Morris e Turnbull, 2006; Reid, 2001; Kortering e Braziel, 2000; Hitchings e Retish 2000; Michaels, 1997; Ohler, Levinson e Barker 1996; Rojewski, 1996).

Per quanto riguarda gli ostacoli e le barriere ambientali, la ricerca è pressoché assente. Una recente indagine inglese ha evidenziato la mancanza di conoscenza e consapevolezza sul tema negli ambienti di lavoro e l'applicazione di procedure e metodologie di selezione discriminanti e disabilitanti in quanto basate su un modello neurotipico (Hewlett, Cooper & Jameson, 2018).

Dal punto di vista normativo manca una linea comune e la definizione stessa del disturbo non è univoca. Una differenza sostanziale riguarda l'inclusione della Dislessia nel gruppo disabilità. Eccetto per l'Italia, infatti, la Dislessia è considerata una disabilità in tutti i paesi partecipanti. Per quanto riguarda l'ambito lavorativo, la valutazione effettuata nella fase 1 del progetto Dyslexia@work.EU, ha permesso di rilevare in tutti i paesi partecipanti (Francia, Italia, Malta, Irlanda, Regno Unito) la mancanza di una legislazione che sia mirata per la Dislessia in relazione all'occupazione (si veda il report di Analisi Comparativa, Erasmus, 2021).

I DSA sono caratterizzati da difficoltà specifiche nelle abilità di lettura, scrittura e calcolo che possono mascherare i molteplici punti di forza e peculiarità positive che queste persone spesso possiedono come l'abilità di pensare per immagini, la creatività, la capacità di vedere le cose da prospettive differenti e non convenzionali (pensiero divergente), la forte determinazione, motivazione e impegno.

Pertanto, nella situazione attuale, il rischio è quello di applicare prassi e metodologie discriminanti, non idonee a orientare a un adeguato obiettivo professionale, non adatte a valutare le reali competenze e il reale potenziale di questi lavoratori e mancanti nell'offrire aggiustamenti efficaci.

Il progetto europeo Erasmus+ Dyslexia@work.EU riunisce associazioni e ricercatori di cinque paesi (Francia, Italia, Malta, Irlanda, Regno Unito). Il principale obiettivo è facilitare l'accesso al lavoro delle persone con Dislessia e in particolare migliorare le competenze e lo sviluppo professionale dei responsabili



della gestione delle risorse umane sul tema della dislessia e dell'inclusione nel mondo del lavoro. Il presente rapporto si inserisce nella seconda fase del progetto denominata Ricerca Azione. Lo scopo è la rilevazione delle conoscenze, delle competenze e delle buone pratiche in tema Dislessia e DSA da parte di operatori/professionisti che operano a vario titolo in aziende e agenzie del lavoro nei cinque paesi partecipanti.

A questo scopo, un gruppo di ricercatori afferenti ai diversi partner di progetto, ha messo a punto un'intervista strutturata (Appendice A e B) rivolta a un totale di 106 tra aziende e agenzie del lavoro nei diversi paesi partecipanti. Questa indagine permetterà di rilevare:

- il grado di conoscenza e le competenze sul tema Dislessia e DSA;
- eventuali prassi e metodologie adottate nei processi di orientamento, selezione, gestione e sviluppo del personale.

I risultati della presente indagine unitamente a quanto emerso nella prima fase di progetto rappresentano il punto di partenza per la definizione di linee guida e indicazioni operative per l'implementazione di metodologie di orientamento, selezione, gestione e sviluppo del personale *dyslexia friendly*.

METODO

Disegno di ricerca

Si è trattato di un metodo misto, quantitativo e qualitativo (QN + QL), di un disegno di studio condotto per identificare un insieme di buone pratiche, metodologie e strumenti utilizzati tra aziende, reclutatori, servizi per l'impiego pubblici e privati, nelle fasi di ricerca e selezione del lavoro di persone con dislessia e per incrementare la consapevolezza del Disturbo Specifico di Apprendimento sul posto di lavoro.

Campione

La ricerca ha coinvolto 106 istituzioni di cui 75 (70,8%) aziende e 31 (29,2%) agenzie. I partecipanti provenivano da cinque paesi: Francia (22,6%), Italia (25,5%), Irlanda (21,7%), Malta (7,5%) e Regno Unito (22,6%). Nell'indagine sono state coinvolte le società ed agenzie di medie e grandi dimensioni.



Questo studio ha utilizzato un campionamento di convenienza, vale a dire includendo tutte le persone che hanno dato il loro consenso ad essere inclusi nell'indagine.

Strumenti

Domande chiuse (QN)

Sono state utilizzate due versioni del questionario (Appendice A e B), una per le aziende e l'altra per le agenzie. Entrambi i questionari includevano nove Domande generali (es: *Conosci qualcuno che ha un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia fra i tuoi parenti o conoscenti Quante persone in cerca di lavoro usufruiscono del vostro servizio di collocamento in un anno? Ecc.*), domande relative alle buone pratiche (es: *Gli utenti sono invitati a dichiarare se hanno profili neuro-diversi o una disabilità o una condizione che richiede supporti aggiuntivi? Quali tipologie di supporti/aggiustamenti vengono messi a disposizione del candidato nel processo di selezione? Quali tipologie di supporto o logistiche vengono messi a disposizione sul posto di lavoro? Ecc.*), domande che esplorano il livello di consapevolezza dei Disturbi Specifici dell'Apprendimento nell'organizzazione (es. *Vengono fornite informazioni sulle tipologie di supporto disponibili per i lavoratori con Disturbi Specifici dell'Apprendimento? Quale tipologia di attività di formazione o di sensibilizzazione viene fornita in tema Dislessia e Disturbi Specifici dell'Apprendimento? Ecc.*) e domande sul panorama legislativo (es. *Esiste nel tuo Paese una legge relativa alla Dislessia e ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento? La tua Azienda ha avuto questioni legali o problemi con il personale relativi a un dipendente con Disturbi Specifici dell'Apprendimento? Ecc.*).

Domande qualitative aperte (QL)

Per completare il sondaggio sono state aggiunte tre domande aperte:

- 1) *Se il governo potesse cambiare una cosa per facilitare l'assunzione di persone con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento come la Dislessia, quale sarebbe?*
- 2) *Quale consiglio daresti a un'Azienda che cerca di migliorare il modo in cui supporta i dipendenti con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento come la Dislessia?*



3) *Hai qualche considerazione finale che ritieni dovremmo inserire nei risultati finali di questo progetto?*

Raccolta dati

I dati sono stati raccolti da settembre a dicembre 2020. L'MSH Lyon St-Etienne, l'Università di Lyon e la Federazione Francese di Dislessia (DFDys-) hanno gestito la fase di raccolta dei dati per questo progetto. I ricercatori di ciascuno dei paesi partecipanti hanno effettuato le interviste telefoniche inserendo le risposte direttamente nella piattaforma creata ad hoc per questa indagine.

I rispondenti hanno ricevuto copia del questionario via mail qualche giorno prima dell'appuntamento telefonico. Nell'introduzione al questionario è stato spiegato lo scopo dello studio. Prima di rispondere al questionario, tutti sono stati informati sulle finalità e sugli obblighi di riservatezza derivanti dal Regolamento generale sulla protezione dei dati per gli Stati membri dell'UE (Regolamento 'GDPR' (UE) 2016/679). Tutti i partecipanti hanno dichiarato il consenso informato. L'intero processo di indagine è stato condotto in forma anonima e tutte le informazioni socio-demografiche sono state mantenute riservate.

Analisi dei dati

L'analisi dei dati è stata condotta sia con un approccio quantitativo che qualitativo. Nel primo studio, i dati statistici sono stati analizzati utilizzando Gnu PSPP per Windows. Le caratteristiche generali dei partecipanti sono state analizzate con statistiche descrittive. Per fornire un quadro generale dell'interrelazione tra le variabili studiate in riferimento alle caratteristiche del campione, sono state utilizzate le tavole di contingenza. Nel secondo studio è stato assunto un approccio qualitativo, relativo alla Grounded theory (GT) (Strauss & Corbin, Grounded theory methodology: An overview, 1994), (Strauss & Corbin, Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory, 1998) o più correttamente alla metodologia della Grounded theory (GTM) (Charmaz, 2006). La scelta di applicare questa metodologia è stata dettata dal fatto che le risposte alle domande aperte richiedevano un approccio qualitativo. Il materiale qualitativo è stato analizzato



con il software MAXQDA (VERBI Software, 2019), secondo l'approccio CAQDA (Computer Assisted Qualitative Data Analysis) (Lee & Fielding, 2004).

Il database qualitativo ha riportato i seguenti elementi:

- 8592 parole in 106 documenti;
- 73 Codici Maxqda;
- 1324 segmenti codificati;
- 30 mappe concettuali (Maxmaps)

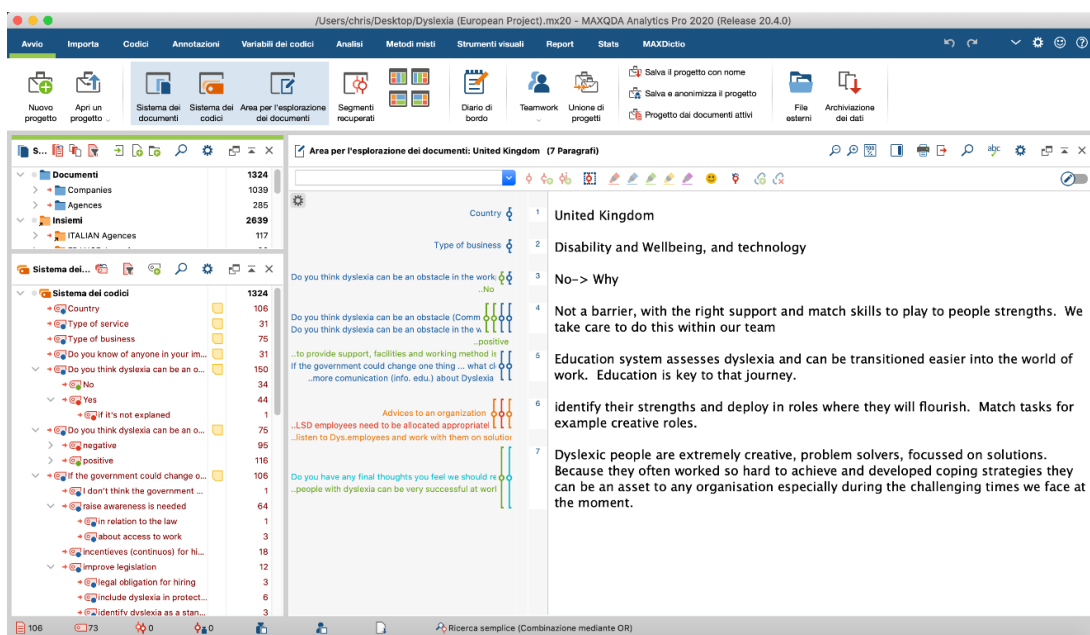


Figura 1: Schermata Maxqda con una parte del testo codificato

La decisione di utilizzare questo software nell'elaborazione qualitativa dei dati è stata presa sulla base della necessità di rendere più oggettivo il lavoro dei ricercatori, poiché MAXQDA consente la gestione sistematica e rigorosa dei dati.



RISULTATI

La presentazione dei risultati fornita di seguito è stata suddivisa prima di tutto in base all'istituzione di appartenenza del rispondente, ovvero aziende e agenzie, poi in base alla specifica sezione del questionario, ovvero: Domande generali, Buone pratiche, Consapevolezza dei Disturbi Specifici dell'Apprendimento in Azienda/Agenzia, Considerazioni sul panorama legislativo, Considerazioni finali.

Aziende

Per quanto riguarda il campione aziende, in Figura 2 in Appendice C possiamo osservare la distribuzione dei contributi dei diversi paesi partecipanti. Il numero totale di aziende coinvolte nell'indagine è 75; 22 aziende inglesi (29,3% del campione), 20 francesi (26,7% del campione), 17 irlandesi (22,7% del campione), 11 italiane (14,7% del campione) e 5 maltesi (6,7% del campione). Quando si osserva la distribuzione del numero di partecipanti tra i diversi paesi, è necessario prendere in considerazione la dimensione della popolazione di ogni paese e che questa distribuzione riflette questa realtà. Dai risultati ottenuti prendendo in considerazione la prima sezione del questionario denominata **Domande generali** emerge che il 72% dei rispondenti conosce qualcuno che ha un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia fra parenti o conoscenti. Tra le aziende intervistate, esclusivamente il 24% dispone di una stima dei lavoratori dislessici che hanno formalmente dichiarato il disturbo nel contesto di lavoro; il 48% dichiara di non disporre di tale stima mentre il 28% dichiara che nessun dipendente ha formalmente dichiarato il disturbo (Fig.3 in Appendice C).



La Figura 4 in Appendice C sembrerebbe evidenziare che solo aziende del Regno Unito (8 aziende su 22), Francia (6 aziende su 20) e Irlanda (4 aziende su 17) sono consapevoli della presenza di dipendenti con dislessia nella loro organizzazione. Per quanto riguarda la sezione del questionario denominata **Buone pratiche**, il primo dato ottenuto riguarda la possibilità di dichiarare da parte del candidato la presenza di una disabilità, una neurodiversità o una condizione che richiede supporti aggiuntivi. In Figura 5 (Appendice C), possiamo osservare le differenze tra i paesi. A differenza di Italia, Francia e Malta, nel Regno Unito e in Irlanda questa prassi viene implementata in più della metà delle aziende intervistate.

La maggior parte delle aziende (80%) non prevedono procedure di reclutamento e selezione del personale che tengono conto della possibile presenza di candidati con DSA. Se prendiamo in considerazione i singoli paesi, nessuna delle aziende maltesi intervistate prevede procedure specifiche; mentre risultano previste in 1 azienda italiana su 11, 1 azienda francese su 20, 4 aziende irlandesi su 17 e in 7 aziende inglesi su un totale di 22 (Fig. 6, Appendice C).

Un ulteriore dato riguardante il processo di reclutamento e selezione, permette di rilevare che nel 65,3% dei casi totali sono previsti compiti di lettura e scrittura o prove a tempo. Osservando la situazione dei singoli paesi, emerge una tendenza opposta esclusivamente in Italia dove 8 aziende su 11 dichiarano di non prevedere né compiti di lettura e scrittura, né prove a tempo (Fig.7, Appendice C).

Relativamente alla possibilità di dichiarare il disturbo nel corso dei colloqui di selezione, la situazione appare variegata (Fig. 8, Appendice C). In linea generale, eccetto per la Francia, prevale la disponibilità delle aziende a offrire questa opportunità nel corso dei colloqui di selezione.

Riguardo la tipologia di supporti e aggiustamenti in fase di selezione, emergono molteplici differenze tra i paesi. La domanda contenuta nel questionario (*Quali tipologie di supporti/aggiustamenti vengono messi a disposizione del candidato nel processo di selezione?*) prevedeva diverse opzioni di risposta oltre a uno spazio aperto indicato con la voce "Altro":

- Tempi aggiuntivi per le prove scritte.
- Utilizzo di un computer.
- Flessibilità riguardo a eventuali errori di ortografia nelle produzioni scritte.
- Utilizzo di tecnologie assistive.



- Fornire con anticipo le domande che verranno poste nel corso del colloquio/intervista di selezione
- Fornire una copia scritta delle domande dell'intervista che il candidato potrà consultare durante il colloquio.
- Progettazione di procedure di reclutamento e selezione adatte a candidati con Disturbi Specifici dell'Apprendimento?
- Non lo so.
- Nessuno,

Dodici delle 22 aziende inglesi dichiarano di concedere tempi aggiuntivi; 13 dichiarano di concedere l'utilizzo del computer; 10 si dicono flessibili riguardo a eventuali errori di ortografia nelle produzioni scritte; 13 dichiarano di concedere l'utilizzo di tecnologie assistive; 11 aziende forniscono con anticipo le domande previste nel colloquio di selezione anche attraverso copia scritta; 6 aziende dichiarano di progettare procedure di reclutamento e selezione adatte a candidati con DSA. Infine, 3 delle 22 aziende inglesi intervistate, dichiara di non fornire nessun supporto in fase di selezione.

Nove delle 17 aziende irlandesi dichiarano di concedere tempi aggiuntivi; 9 dichiarano di concedere l'utilizzo del computer; 6 si dicono flessibili riguardo a eventuali errori di ortografia nelle produzioni scritte; 9 dichiarano di concedere l'utilizzo di tecnologie assistive; 4 aziende forniscono con anticipo le domande previste nel colloquio di selezione anche attraverso copia scritta; 5 aziende dichiarano di progettare procedure di reclutamento e selezione adatte a candidati con DSA. Infine, solo 1 delle 17 aziende irlandesi intervistate, dichiara di non fornire nessun supporto in fase di selezione.

Nel caso della Francia, solo 3 aziende su 20 dichiarano di concedere tempi aggiuntivi; 1 azienda dichiara di concedere l'utilizzo del computer; 4 si dicono flessibili riguardo a eventuali errori di ortografia nelle produzioni scritte; nessuna delle aziende intervistate concede l'utilizzo di tecnologie assistive; 6 aziende forniscono le domande previste nel colloquio di selezione attraverso copia scritta; nessuna prevede la progettazione di procedure di reclutamento e selezione adatte a candidati con DSA. Infine, 6 aziende dichiarano di non sapere se vengono forniti specifici supporti e aggiustamenti in fase di selezione.

La maggior parte delle aziende italiane (9 su 11) dichiarano di non fornire alcun supporto e aggiustamento in fase di reclutamento e selezione. Solo 1 azienda dichiara di



concedere tempi aggiuntivi per le prove scritte e in un altro caso si dichiara la flessibilità riguardo a eventuali errori di ortografia nelle produzioni scritte.

Meno aziende maltesi (2 su 5) dichiarano di non fornire alcun supporto e aggiustamento in fase di selezione. Un'azienda dichiara di non sapere se sono previsti supporti e aggiustamenti; mentre in un caso vengono concessi tempi aggiuntivi per le prove scritte; due aziende dichiarano di concedere l'uso del computer; un'azienda si dice flessibile riguardo eventuali errori ortografici e due dichiarano di concedere l'uso di tecnologie assistive.

Infine, analizzando le risposte fornite alla voce "Altro" emerge un dato interessante riguardante le aziende irlandesi che, rispetto agli altri paesi, indicano molteplici tipologie di supporti e aggiustamenti concessi in fase di selezione ai candidati con DSA (Fig. 9, Appendice C).

Il 68% delle aziende intervistate dichiara di promuovere politiche di inclusione (Fig. 10, Appendice C). Questa tendenza prevale in Regno Unito, Francia e Irlanda (Fig. 11, Appendice C), mentre Italia e Malta mostrano una tendenza opposta.

Inoltre, eccetto per Malta e Italia, nella maggior parte delle aziende esiste una struttura o una persona specifica responsabile della diversità, della disabilità e della neurodiversità (Fig. 12, Appendice C).

Per quanto riguarda la sezione del questionario denominata **Consapevolezza dei Disturbi Specifici dell'Apprendimento in Azienda**, ci soffermeremo nello specifico alle risposte fornite a tre domande che riguardano rispettivamente la disponibilità di informazioni sui supporti previsti per i lavoratori con DSA; eventuali attività di formazione o di sensibilizzazione sul tema effettuate in azienda; la percezione del DSA come ostacolo sul posto di lavoro.

La domanda *"Vengono fornite informazioni sulle tipologie di supporto disponibili per i lavoratori con Disturbi Specifici dell'Apprendimento ai seguenti livelli?"* prevedeva diverse opzioni di risposta:

- Come parte del processo di candidatura.
- Prima dei colloqui di selezione.
- Come parte delle informazioni contenute nel piano di onboarding.
- Nell'intranet aziendale o equivalente.
- Su richiesta a un responsabile di linea.
- Su richiesta al Dipartimento Risorse Umane.



- Non forniamo alcuna informazione o supporto.
- Non lo so.

Le aziende inglesi dichiarano di fornire informazioni su richiesta a un responsabile di linea in 14 casi su 22; su richiesta al Dipartimento Risorse Umane in 12 casi su 22; come parte delle informazioni contenute nel piano di onboarding in 10 casi; nell'intranet aziendale in 10 casi; come parte del processo di candidatura in 6 casi e prima dei colloqui di selezione in 8 casi. Solo 1 delle aziende intervistate dichiara di non fornire e nessun tipo di informazione.

Le aziende intervistate in Irlanda dichiarano di fornire informazioni su richiesta a un responsabile di linea in 15 casi su 17; su richiesta al Dipartimento Risorse Umane in 14 casi; come parte delle informazioni contenute nel piano di onboarding in 6 casi; nell'intranet aziendale in 4 casi; come parte del processo di candidatura in 4 casi e prima dei colloqui di selezione in 4 casi. Anche in questo caso, solo 1 delle aziende intervistate dichiara di non fornire nessun tipo di informazione.

Cinque le aziende francesi che dichiarano di non fornire informazioni. In 9 casi su 20 le aziende dichiarano di fornire informazioni su richiesta al Dipartimento Risorse Umane; 7 su richiesta a un responsabile di linea; 7 nell'intranet aziendale; come parte delle informazioni contenute nel piano di onboarding in 7 casi; come parte del processo di candidatura in 6 casi e prima dei colloqui di selezione in 4 casi.

Nel caso dell'Italia, solo 2 aziende su 11 dichiarano di fornire informazioni su richiesta al Dipartimento Risorse Umane mentre in 1 caso è previsto all'interno dell'intranet aziendale.

Nel caso di Malta 2 delle 5 aziende intervistate dichiarano di fornire informazioni su richiesta al Dipartimento Risorse Umane.

La seconda domanda riguarda eventuali attività di formazione o di sensibilizzazione sul tema effettuate in azienda (*"Quale tipologia di attività di formazione o di sensibilizzazione viene fornita in tema Dislessia e Disturbi Specifici dell'Apprendimento?"*). Le opzioni di risposta previste erano:

- Nessuna.
- Viene effettuata una sessione di sensibilizzazione aperta a tutto il personale almeno una volta all'anno.



- Vengono effettuati corsi di formazione aperti a tutto il personale almeno una volta all'anno.
- Tutti manager di linea ricevono una formazione su Dislessia e Disturbi Specifici dell'Apprendimento.
- Tutto il personale delle risorse umane riceve una formazione su Dislessia e Disturbi Specifici dell'Apprendimento.

Prendendo in considerazione esclusivamente l'opzione di risposta "nessuna" (Fig.13, Appendice C), è possibile rilevare che al contrario di Italia e Malta, in più della metà delle aziende francesi, inglesi e irlandesi vengono effettuate attività di formazione o di sensibilizzazione sul tema. In risposta alla domanda "*Pensi che la Dislessia possa rappresentare un ostacolo sul posto del lavoro?*", la Figura 14 in Appendice C mostra la distribuzione totale e per ciascun paese delle risposte raccolte. La stessa domanda prevedeva di argomentare la risposta specificando perché veniva considerato un ostacolo o, al contrario, perché non veniva considerato tale. L'analisi qualitativa delle risposte fornite (Fig. 15, Appendice C), permette di rilevare quante volte è stata fornita una determinata motivazione (si veda la cifra tra parentesi per ciascuna etichetta) e il livello di saturazione (indicato da una colorazione più intensa dell'etichetta). La Figura 15 mostra che coloro che considerano il DSA un ostacolo sul posto di lavoro (28 intervistati su un totale di 75) dichiarano nella maggior parte dei casi che questo dipende da una mancanza di consapevolezza e comprensione del tema. Coloro che non considerano il DSA un ostacolo (44 intervistati su un totale di 75) dichiarano in 15 casi che questo dipende da una mancanza di consapevolezza dovuta alla non dichiarazione del disturbo da parte del lavoratore. Per quanto riguarda la sezione del questionario denominata **Considerazioni sul panorama legislativo**, l'analisi delle risposte totali alla domanda "*Esiste nel tuo Paese una legge relativa alla Dislessia e ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento?*", ci permette di rilevare che nel 53,3% dei casi totali la persona intervistata è a conoscenza dell'esistenza di una legge relativa ai DSA (Fig.16, Appendice C). Tuttavia, è importante considerare che la domanda non conteneva una specifica circa l'esistenza di una legge mirata alla tutela in campo professionale. Pertanto, le risposte raccolte non risultano particolarmente utili agli obiettivi della presente trattazione. Per quanto riguarda la sezione del questionario denominata **Considerazioni finali**, è stata effettuata un'analisi delle risposte di tipo qualitativo in



quanto le domande prevedevano esclusivamente risposte aperte. L'analisi qualitativa offre informazioni che tentano di descrivere più che misurare l'argomento con l'obiettivo di raccogliere motivazioni, opinioni, punti di vista circa le domande della ricerca. La Mappa Concettuale in Figura 17 (Appendice C) raccoglie le risposte delle aziende italiane alla domanda *"Se il governo potesse cambiare una cosa per facilitare l'assunzione di persone con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento come la Dislessia, quale sarebbe?"* permette di rilevare 3 risposte prevalenti:

- Necessità di una formazione specifica in materia di disturbi specifici dell'apprendimento nelle aziende (risposta fornita 17 volte).
- Migliorare la legislazione esistente in modo che preveda l'assunzione come obbligo di legge così come avviene per le categorie protette (risposta fornita 6 volte).
- Garantire alle aziende incentivi all'assunzione (risposta fornita 6 volte).
Le aziende del Regno Unito forniscono la risposta "Necessità di maggiore consapevolezza sul tema" 19 volte (Fig. 18, Appendice C). Nel caso della Francia (Fig. 19, Appendice C), le risposte più spesso fornite sono:
 - Necessità di maggiore consapevolezza sul tema (risposta fornita 13 volte).
 - Trovare soluzioni (risposta fornita 7 volte) in termini di maggiori comunicazioni sul tema, personalizzazione del supporto e diagnosi precoce.
 - Necessità di una formazione specifica in materia di disturbi specifici dell'apprendimento nelle aziende (risposta fornita 5 volte).
- Nel caso dell'Irlanda (Fig. 20, Appendice C) prevalgono le seguenti risposte:
 - Necessità di maggiore consapevolezza sul tema (risposta fornita 18 volte).
 - Necessità di una formazione specifica in materia di disturbi specifici dell'apprendimento nelle aziende (risposta fornita 9 volte).
 - Garantire alle aziende incentivi all'assunzione (risposta fornita 8 volte).

Le aziende maltesi riportano la "Necessità di maggiore consapevolezza sul tema" (Fig. 21, Appendice C).

Infine, se consideriamo il dato aggregato, prevale nettamente la risposta "Necessità di maggiore consapevolezza sul tema" che è stata fornita un totale di 51 volte (Fig. 22, Appendice c).



Agenzie

La Figura 23 in Appendice D mostra la distribuzione dei contributi delle agenzie dei diversi paesi partecipanti. Il numero totale di agenzie coinvolte nell'indagine è 31; 13 aziende italiane (41,9% del campione), 7 francesi (22,6% del campione), 6 irlandesi (19,4% del campione), 3 maltesi (9,7% del campione) e 2 inglesi (6,5% del campione).

In considerazione del campione esiguo e delle differenze in termini di provenienza dei contributi che implicano una scarsa rappresentatività del campione, ci soffermeremo nell'analisi degli aspetti che riteniamo più rilevanti ai fini di questa trattazione.

Il primo dato analizzato riguarda la tipologia di servizio offerto, ovvero pubblico o privato. La Figura 24 in Appendice D mostra la distribuzione di risposte per ciascun paese.

Per quanto riguarda la sezione del questionario **Domande generali**, la Figura 25 in Appendice D riporta la distribuzione delle risposte circa la numerosità di utenti che accedono ai servizi di collocamento offerti in un anno. Solo 1 agenzia inglese dà una risposta affermativa alla domanda "*Esistono datori di lavoro che richiedono specificatamente candidati con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia?*" (Fig. 26, Appendice D).

Per quanto riguarda la sezione del questionario denominata **Buone pratiche**, alla domanda "*Gli utenti sono invitati a dichiarare se hanno profili neurodiversi o una disabilità o una condizione che richiede supporti aggiuntivi?*", 18 sono le agenzie che danno risposta affermativa, 12 rispondono "no" e 1 non risponde (Fig. 27, Appendice D). Considerando esclusivamente la situazione italiana che rappresenta il sottogruppo più numeroso (tot = 13) sono solo 4 le agenzie che dichiarano di invitare l'utente a dichiarare eventuali condizioni che richiedono supporti.

Per termini di applicazione di pratiche specifiche per gli utenti con DSA, come emerso nel caso delle aziende, la maggior parte delle agenzie intervistate dichiara di non disporre di tali pratiche (Fig. 28, Appendice D). Un'eccezione è rappresentata dalle agenzie inglesi. Nonostante il campione non sia in alcun modo rappresentativo, entrambe le agenzie intervistate dichiarano di applicare pratiche specifiche per gli utenti con DSA.

Nella sezione del questionario che indaga la **Consapevolezza dei Disturbi Specifici dell'Apprendimento in Agenzia**, è stato chiesto agli intervistati se hanno ricevuto una formazione sui DSA. La Figura 29 in Appendice D mostra la distribuzione delle risposte



per ciascun paese. In generale è possibile rilevare una quasi totale assenza di formazione sul tema: su 31 agenzie intervistate solo 8 dichiarano di aver ricevuto una formazione sul tema. Se consideriamo la situazione italiana che rappresenta il sottogruppo più numeroso (13), l'assenza di formazione sul tema è totale.

Le risposte alla domanda "*Pensi che i Disturbi Specifici dell'Apprendimento come la Dislessia possano rappresentare un ostacolo nella ricerca di un lavoro?*" sono le seguenti: 19 agenzie considerano il DSA un ostacolo alla ricerca di un'occupazione; 9 agenzie non considerano il DSA un ostacolo e 3 dichiarano di non saperlo (Fig. 30, Appendice D).

Infine, per quanto riguarda l'ultima sezione del questionario relativa alle **Considerazioni finali**, questo report analizza le risposte fornite alla domanda "*Se il governo potesse cambiare una cosa per facilitare l'assunzione di persone con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento come la Dislessia, quale sarebbe?*". Dall'analisi qualitativa dei dati ottenuti dal totale delle agenzie intervistate è possibile attenzionare le seguenti dimensioni (Fig. 31, Appendice D):

- Necessità di una formazione specifica in materia di Dislessia in grado di aumentare la consapevolezza.
- Migliorare la legislazione con alcune ipotesi quali l'inclusione della Dislessia nelle categorie protette identificandola come categoria distinta dalla disabilità.
- Le soluzioni potrebbero essere riassunte in una maggiore informazione in materia di Dislessia per attuare una standardizzazione di processi e approcci in fase di reclutamento aziendale, proponendo format e percorsi personalizzati per i lavoratori dislessici.

DISCUSSIONE

I risultati ottenuti permettono di scattare una fotografia dell'attuale conoscenza e gestione dei lavoratori con DSA in ambito professionale nei diversi paesi partecipanti: Regno Unito, Irlanda, Francia, Italia e Malta. Nonostante emergano differenze tra i paesi su alcuni degli aspetti analizzati, i risultati mostrano un trend piuttosto omogeneo. Considerando il campione aziende, il primo aspetto comune a tutti i paesi riguarda il fatto che le aziende intervistate non dispongono di una stima dei dipendenti con DSA, né prevedono azioni e spazi specifici dedicati allo svelamento in fase di reclutamento e selezione. In generale, spetta al candidato/lavoratore decidere se e quando svelare il



disturbo. Gli intervistati individuano il colloquio come spazio più adeguato a tale dichiarazione. Un altro aspetto comune è l'assenza di procedure di reclutamento e selezione rivolte specificatamente a candidati con DSA, nonostante in più della metà dei casi la selezione preveda test scritti e prove a tempo.

Alcune differenze sostanziali riguardano la fornitura di supporti e aggiustamenti in fase di reclutamento e selezione. In particolare, Regno Unito e Irlanda, dimostrano maggiore disponibilità e maggiore flessibilità nell'individuare tale necessità e nel fornire diverse tipologie di supporti e aggiustamenti. Allo stesso modo, entrambi i paesi citati, prevedono azioni di tipo informativo. Rivolgendosi al manager di linea o al Dipartimento Risorse Umane, il dipendente può ricevere informazioni sui supporti e aggiustamenti concessi ai lavoratori con DSA. Questi aspetti possono essere in parte spiegati dall'esistenza in questi paesi di normative che impongono ai datori di lavoro di fornire aggiustamenti ragionevoli per garantire che una persona disabile non sia svantaggiata. Un'altra differenza riguarda l'erogazione di corsi di formazione interni sul tema DSA. In questo caso solo Francia, Regno Unito e Irlanda forniscono training mirati a incrementare la consapevolezza sul tema Dislessia e DSA.

Per quanto concerne le considerazioni degli intervistati sul panorama legislativo, risulta difficile generalizzare i risultati in quanto la situazione di partenza dei singoli paesi è diversa. Inoltre, la formulazione del quesito non conteneva la specifica "normativa in ambito lavorativo". Dal totale delle risposte delle aziende intervistate più della metà del campione dichiara di essere al corrente di una legge a tutela delle persone con DSA. Più della metà del campione considera la Dislessia un ostacolo in ambito lavorativo. Tuttavia, è interessante notare che, indipendentemente dalla risposta, il motivo di ostacolo o al contrario la condizione perché non lo sia, viene imputata alla mancanza di consapevolezza e comprensione.



Questo dato è in linea con le considerazioni finali fornite dagli intervistati circa la necessità di:

- incrementare consapevolezza e conoscenza sul tema.
- ricevere formazione specifica.
- trovare soluzioni.
- migliorare la normativa.
- prevedere incentivi all'assunzione o sgravi fiscali.
- definire linee guida pratiche.

Il numero limitato di agenzie partecipanti nel campione non permette di considerare un'ampia rappresentazione dei paesi partecipanti. I dati ottenuti, tuttavia, permettono di evidenziare la mancanza di pratiche specificatamente rivolte agli utenti con DSA così come la mancanza di corsi di formazione sul tema.

Un trend opposto riguarda gli spazi dedicati allo svelamento. Più della metà delle agenzie intervistate affermano di invitare gli utenti a far presente eventuali condizioni di svantaggio. Tuttavia, è importante tenere in considerazione che la domanda non riguardava esclusivamente il DSA ma anche altre condizioni che possono rientrare nelle disabilità. Pertanto, non è possibile distinguere a quale condizione nello specifico si riferivano gli intervistati ed estrapolare esclusivamente il dato relativo alle condizioni di neurodiversità come la Dislessia.

Per quanto riguarda la percezione della Dislessia, come accade per le aziende, la maggior parte delle agenzie intervistate considera la Dislessia un ostacolo alla ricerca di un'occupazione. Esplorando le motivazioni fornite dagli intervistati, nuovamente emerge la necessità di una formazione specifica in grado di aumentare la consapevolezza; la necessità di migliorare la normativa e la necessità di trovare soluzioni per colmare la mancanza di informazione e per implementare processi e metodologie adatte agli utenti con DSA. Coerentemente con questo dato, per facilitare l'assunzione degli utenti con DSA, le agenzie indicano la necessità di incrementare la consapevolezza sul tema attraverso formazioni specifiche, la necessità di migliorare la normativa e la necessità di trovare soluzioni per una gestione ottimale di questi candidati/lavoratori.



CONCLUSIONI

La presente indagine ha permesso di rilevare alcuni esempi di buone pratiche sul posto di lavoro e questi aspetti saranno ulteriormente sviluppati nella prossima fase del progetto Dyslexia@Work. I dati ottenuti, tuttavia, permettono di rilevare una generale mancanza di conoscenza e consapevolezza del tema DSA da parte di coloro che si occupano di inserimento lavorativo sia all'interno di aziende sia all'interno di agenzie per il lavoro. Considerando la limitata rappresentanza di aziende e agenzie in ognuno dei cinque paesi, la situazione appare meno favorevole in Italia e Francia, mentre nei paesi anglofoni emerge un approccio più strutturato e diffusamente più inclusivo.

La maggior parte delle aziende e delle agenzie intervistate, eccetto per alcune realtà inglesi e irlandesi, non prevedono percorsi di formazione interni su questo tema né applicano metodologie e procedure specificatamente riferite alla Dislessia. Nonostante nella maggioranza dei casi venga dichiarata l'applicazione di politiche di inclusione generiche, spetta al lavoratore dislessico svelare il disturbo e richiedere esplicitamente aggiustamenti ragionevoli. Il fatto che nel caso di Regno Unito e Irlanda emerga maggiore disponibilità di misure di supporto e vengano forniti corsi di formazione sul tema conferma la mancanza di prassi condivise e applicate in maniera sistematica. L'assenza di una normativa relativa alla Dislessia in ambito lavorativo unitamente alla mancanza di linee guida e indicazioni operative, è probabilmente il motivo principale di tali lacune e disomogeneità tra i paesi e al loro interno.

Alla luce di ciò appare chiara la necessità di intervenire sia nel favorire un dibattito che coinvolga le istituzioni per ampliare le normative vigenti, sia nel definire prassi comuni mirate a favorire l'inserimento lavorativo e la riuscita professionale delle persone con DSA eliminando potenziali discriminazione e assicurando pari opportunità anche in ambito professionale.

Considerando che questo progetto europeo rappresenta uno studio pilota in tema dislessia e mondo del lavoro, è necessario espandere ed estendere lo studio a tutti i paesi europei al fine di ottenere dati più completi e rappresentativi. La fase 3 di questo progetto europeo prevede la formulazione di raccomandazioni per le buone pratiche sulla base dei dati ricevuti e dai risultati dell'Analisi Comparativa. Le raccomandazioni avranno l'obiettivo di migliorare la pratica all'interno delle aziende e delle agenzie per il lavoro al fine di facilitare i dipendenti con dislessia a superare le barriere e raggiungere il loro potenziale sul posto di lavoro.



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea



AN ERASMUS PROJECT

I partner di progetto intendono ringraziare Sara Bocchicchio, Krzysztof Szadejko, Francesca Zappa, Audrey Mazur Palandre, Caoimhe O'Malley, Donna Stevenson e Karl Azzopardi per il loro impegno nella raccolta e elaborazione dei dati e nella compilazione di questo report.

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.



Bibliografia

- Alexander-Passe, N 2006, 'How dyslexic teenagers cope: An investigation of self-esteem, coping and depression', *Dyslexia*, 12, 256-275.
- Bartlett, D, Moody, S & Kindersley, K 2010, *Dyslexia in the Workplace: An Introductory Guide*, 2nd edn, London, Wiley-Blackwell.
- Charmaz, K 2006, *Constructing grounded theory*, London: Sage.
- de Beer, J, Engels, J, Heerkens, Y & van der Klink, J 2014, 'Factors influencing work participation of adults with developmental dyslexia: a systematic review', *BMC Public Health*, 14, 1-77.
- Ghidoni, E 2011, 'Dislessia negli adulti: una rassegna delle conoscenze, in Genovese, E, Ghidoni, E, Guaraldi, G, & Stella, G, *Dislessia nei giovani adulti: Strumenti compensativi e strategie per il successo*, Erickson, pp. 15-50.
- Hewlett, K, Cooper, R & Jameson, M 2018, *The Westminster AchieveAbility Commission for Dyslexia and Neurodivergence, Neurodivergent voices: Opening Doors to Employment*, advance online publication, viewed 21 June 2021, http://www.achieveability.org.uk/files/1518955206/wac-report_2017_interactive-2.pdf.
- Hitchings, W & Retish, I 2000, 'Career Development Needs of Students with Learning Disabilities', in *Career Counseling of College Students*, Washington, DC, American Psychological Association, pp. 217-231.
- Hyland, PK & Rutigliano, PJ 2013, 'Eradicating discrimination: Identifying and removing workplace barriers for employees with disabilities', *Industrial and Organizational Psychology*, 6 (4), 471-475.
- Kirby, A 2014, *How to Succeed in Employment with Dyslexia, Dyspraxia, ADHD, DCD, Autism Spectrum Conditions, Dyscalculia and Language and Communication Disorders: A Guide for Employees and Employers*, London, Souvenir Press Ltd.
- Kortering, L & Braziel, F 2000, 'A Look at the Expressed Career Ambitions of Youth with Disabilities', *Journal for Vocational Special Needs Education*, 23, 24-33.
- Lee, R & Fielding, N 2004, 'Tools for Qualitative Data Analysis', in M Hardy & A Bryman, London: Sage, pp. 530-546.
- Macdonald, SJ 2009, 'Towards a social reality of dyslexia', *British Journal of Learning Disabilities*, 38, 271-279.
- McLoughlin, D & Leather, C 2013, *The Dyslexic Adult: Interventions and Outcomes. An Evidence-based Approach*, 2nd edn, Chichester, BPS Blackwell.
- McLoughlin, D 2018, 'Dyslexia and Transitions', *Perspectives on Language and Literacy*, 44, 7-8.



Michaels, CA 1997, 'Preparation for Employment', in PJ Gerber & DS, Brown, *Learning Disabilities and Employment*, Austin, TX: PRO-ED, pp. 187-212.

Moody, S 2009, *Dyslexia and Employment: A Guide for Assessors, Trainers and Managers*, Chichester Wiley-Blackwell.

Morris, D & Turnbull, P 2006, 'Clinical experiences of students with dyslexia', *Journal of Advanced Nursing*, 54, 238-247.

Ohler, DL, Levinson, EM, Barker, WE 1998 'Career Maturity in College Students with Learning Disabilities', *Career Development Quarterly*, 44, 278-288.

Reid, G & Kirk, J 2001, *Dyslexia in Adults: Education and Employment*, Chichester, John Wiley & Sons.

Rojewski, JW 1996, 'Educational and Occupational Aspirations of High School Seniors with Learning Disabilities', *Exceptional Children*, 62, 463-476.

Strauss, A & Corbin, J 1994, 'Grounded theory methodology: An overview', in NK Denzin & YS Lincoln, *Handbook of qualitative research*, pp. 273-285, London: Sage.

Strauss, A & Corbin, J 1998, *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*, London: Sage.

Taylor, KR, 2017, 'A Social Constructionist Inquiry Study on the Lived Experiences of Educators with Dyslexia Overcoming Workplace Barriers and Increasing Their Capacity for Success', *Dissertations 72*,
http://digitalcommons.brandman.edu/edd_dissertations/72.

VERBI Software. (2019). MAXQDA 2020 [computer software]. Berlin, Germany: VERBI Software.



APPENDICE A

Questionario Aziende

Consenso

Vorresti che il nome della tua azienda fosse menzionato esplicitamente nei rapporti e nei risultati del progetto?

*

Scegli **solo una** delle seguenti:

- Sì
 No

Dati generali

Paese

Scegli **solo una** delle seguenti:

- Italia
 Francia
 Irlanda
 Belgio
 Malta
 Regno-Unito



Tipologia di Azienda/ settore aziendale

Scegli **solo una** delle seguenti:

- agricoltura, silvicoltura e pesca
- attività estrattiva
- attività manifatturiere
- fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
- fornitura di acqua; reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento
- costruzioni
- commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
- Trasporto, magazzino, logistica
- servizi di alloggio e di ristorazione
- servizi di informazione e comunicazione
- attività finanziarie e assicurative
- attività immobiliari
- attività professionali, scientifiche e tecniche
- attività amministrative e di servizi di supporto
- amministrazione pubblica e difesa; previdenza sociale
- istruzione
- sanità e assistenza sociale
- attività artistiche, di intrattenimento e divertimento
- altre attività di servizi
- attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze
- attività di organizzazioni e organismi extraterritoriali
- Altro

Chi risponde al questionario (funzione di appartenenza: direzione, risorse umane, diversity, etc.) ?

Scegli **solo una** delle seguenti:

- Responsabile delle risorse umane
- Direttore Generale
- Manager
- Segretario di Direzione
- Persona responsabile delle diversità e disabilità
- Altro



Codice anonimato: [(ex : Fa_Ent01]

Scrivere la propria risposta qui:

Domande Generali

Conosci qualcuno che ha un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia fra i tuoi parenti o conoscenti?

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì
 No

Sì (specificare chi) :

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Sì' Alla domanda '6 [Q5]' (Conosci qualcuno che ha un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia fra i tuoi parenti o conoscenti?)

Scegliere **tutte** le corrispondenti:

- Figlio/a
 Genitori / fratelli o sorelle

Altro:

Quante persone sono attualmente impiegate nella tua Azienda?

Scegli solo una delle seguenti:

- Meno di 20 persone
 Da 20 a 49 persone
 Da 50 a 199 persone
 Da 200 a 500 persone
 Più di 500 persone



Hai una stima di quanti dipendenti nella tua Azienda hanno dichiarato formalmente di avere un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia?

Scegli **solo una** delle seguenti:

- Non disponiamo di una stima
- Nessuno ha dichiarato formalmente il suo Disturbo Specifico dell'Apprendimento
- Disponiamo di una stima

specificare quanti :

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Disponiamo di una stima' Alla domanda '9 [Q7]' (Hai una stima di quanti dipendenti nella tua Azienda hanno dichiarato formalmente di avere un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia?)

Seuls des nombres peuvent être entrés dans ce champ.

Scrivere la propria risposta qui:

Buone Pratiche

Ai candidati viene chiesto di dichiarare se hanno una disabilità, una neurodiversità o una condizione che richiede supporti aggiuntivi?

Scegli **solo una** delle seguenti:

- Sì
- No
- Non lo so

Le procedure di reclutamento e selezione del personale tengono conto della possibile presenza di candidati con Disturbo Specifico dell'Apprendimento come la Dislessia?

Scegli **solo una** delle seguenti:

- Sì
- No
- Non lo so



Le procedure di reclutamento e selezione del personale prevedono compiti di lettura e scrittura o prove a tempo?

Scegli **solo una** delle seguenti:

- Sì
 No
 Non lo so

Nel corso dei colloqui di selezione il candidato ha la possibilità di dichiarare il suo Disturbo Specifico dell'Apprendimento?

Scegli **solo una** delle seguenti:

- Sì
 No
 Non lo so

Quali tipologie di supporti/aggiustamenti vengono messi a disposizione del candidato nel processo di selezione?

Scegliere **tutte** le corrispondenti:

- Tempi aggiuntivi per le prove scritte
 Utilizzo di un computer
 Flessibilità riguardo a eventuali errori di ortografia nelle produzioni scritte
 Utilizzo di tecnologie assistive
 Fornire con anticipo le domande che verranno poste nel corso del colloquio/intervista di selezione
 Fornire una copia scritta delle domande dell'intervista che il candidato potrà consultare durante il colloquio
 Progettazione di procedure di reclutamento e selezione adatte a candidati con Disturbi Specifici dell'Apprendimento?
 Non lo so
 Nessuno
 Altro:

Quali tipologie di supporto o logistiche vengono messi a disposizione sul posto di lavoro?

Scegliere **tutte** le corrispondenti:

- Aree e postazioni di lavoro silenziose per svolgere determinati compiti
 Struttura personalizzata della postazione di lavoro (ad esempio schermo del computer più grande, divisorio per scrivania etc.)
 Non so
 Nessuna



Quali tipologie di strumenti e ausili vengono messi a disposizione per svolgere le attività lavorative?

Scegliere tutte le corrispondenti:

- Prolungamento della fase di inserimento/assunzione, qualora necessario
- Fornitura di un computer
- Fornitura di tecnologie assistive
- Fornitura di un supporto per la revisione di documenti
- Flessibilità / comprensione riguardo eventuali errori nelle produzioni scritte per uso interno (e-mail, relazioni, etc.)
- Procedure e/o strumenti di supporto per la correzione e revisione di produzioni scritte per uso esterno
- Non lo so
- Nessuno
- Altro:

Quali tipologie di strumenti e ausili vengono messi a disposizione per organizzare le attività lavorative?

Scegliere tutte le corrispondenti:

- Tecnologie assistive/ applicazioni in grado di supportare il lavoratore nella pianificazione delle attività giornaliere, settimanali e mensili
- Incoraggiare pause per favorire il movimento e la concentrazione
- Flessibilità e programmazione dell'orario di lavoro
- Flessibilità al lavoro a distanza, se congruo al ruolo
- Non lo so
- Nessuno
- Altro:

È prevista una valutazione di efficacia dei supporti forniti? Se sì, come viene effettuata?

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì
- No

In tal caso, come vengono valutati?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Sì' Alla domanda '19 [Q17]' (È prevista una valutazione di efficacia dei supporti forniti? Se sì, come viene effettuata?)

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì
- No
- Non lo so



La tua Azienda fornisce attività di mentoring e coaching, formale (forma istituzionale) o informale (forma volontaria)?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Sì' Alla domanda '20 [Q17A]' (In tal caso, come vengono valutati?)

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì
- No
- Non lo so
- Altro

In che modo la tua Azienda supporta i dipendenti in caso di difficoltà nello svolgimento di determinate attività lavorative?

Scrivere la propria risposta qui:

La tua Azienda promuove una politica di inclusione?

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì
- No
- Non lo so
- Altro

Se sì, in che modo viene implementata?

Scrivere la propria risposta qui:

All'interno della tua Azienda esiste una struttura o una persona specifica responsabile della diversità, della disabilità e della neurodiversità?

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì
- No
- Non lo so
- Altro



La tua Azienda investe nel supporto tecnologico come strategia inclusiva?

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì
- No
- Non lo so

Consapevolezza dei Disturbi Specifici dell'Apprendimento in Azienda

Vengono fornite informazioni sulle tipologie di supporto disponibili per i lavoratori con Disturbi Specifici dell'Apprendimento ai seguenti livelli?

Commenter vos réponses.
Veuillez sélectionner 9 réponses maximum

Scegliere tutte quelle che corrispondono e inserire un commento:

- Come parte del processo di candidatura (fornire esempi)
- Prima dei colloqui di selezione (fornire esempi)
- Come parte delle informazioni contenute nel piano di onboarding (fornire esempi)
- Nell'intranet aziendale o equivalente
- Su richiesta a un responsabile di linea
- Su richiesta al Dipartimento Risorse Umane
- Non forniamo alcuna informazione o supporto
- Non lo so

Quale tipologia di attività di formazione o di sensibilizzazione viene fornita in tema Dislessia e Disturbi Specifici dell'Apprendimento?

Scegliere tutte le corrispondenti:

- Nessuna
- Viene effettuata una sessione di sensibilizzazione aperta a tutto il personale almeno una volta all'anno
- Vengono effettuati corsi di formazione aperti a tutto il personale almeno una volta all'anno
- Tutti i manager di linea ricevono una formazione su Dislessia e Disturbi Specifici dell'Apprendimento
- Tutto il personale delle risorse umane riceve una formazione su Dislessia e Disturbi Specifici dell'Apprendimento
- Altro:



Chi si occupa della formazione per aumentare la consapevolezza su Dislessia e Disturbi Specifici dell'Apprendimento nella tua Azienda?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era NO Alla domanda '28 [Q22]' (Quale tipologia di attività di formazione o di sensibilizzazione viene fornita in tema Dislessia e Disturbi Specifici dell'Apprendimento?)

Scegliere tutte le corrispondenti:

- Medico del lavoro
- Psicologo del Lavoro
- Assistente sociale
- Manager
- Associazioni specializzate in Dislessia e Disturbi Specifici dell'Apprendimento
- Altro:

Qual è l'obiettivo di tale formazione?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era NO Alla domanda '28 [Q22]' (Quale tipologia di attività di formazione o di sensibilizzazione viene fornita in tema Dislessia e Disturbi Specifici dell'Apprendimento?)

Scegliere tutte le corrispondenti:

- Incrementare la consapevolezza
- Apprendere strategie di supporto
- Entrambi
- Altro:

Pensi che i Disturbi Specifici dell'Apprendimento come la Dislessia possano rappresentare un ostacolo sul posto di lavoro?

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì -> Perché, in che modo ?
- No -> Perché ?

Inserire un commento sulla scelta fatta qui:



Considerazioni sul panorama legislativo

Esiste nel tuo Paese una legge relativa alla Dislessia e ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento?

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì
- No
- Non lo so

Se sì, qual è il livello di conoscenza delle leggi relative ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento e alla disabilità?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Sì' Alla domanda '32 [Q26]' (Esiste nel tuo Paese una legge relativa alla Dislessia e ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento?)

Scegli solo una delle seguenti:

- Non abbiamo quasi alcuna consapevolezza delle leggi relative ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento e alla disabilità
- Abbiamo una certa consapevolezza delle leggi relative ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento e alla disabilità, ma non abbiamo una piena comprensione
- Comprendiamo appieno le leggi relative ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento e alla disabilità

Se sì, in che modo la tua Azienda considera le leggi relative ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento e alla disabilità?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Sì' Alla domanda '32 [Q26]' (Esiste nel tuo Paese una legge relativa alla Dislessia e ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento?)

Scegli solo una delle seguenti:

- Riteniamo che le leggi relative ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento e alla disabilità siano eccessivamente onerose e debbano essere rese meno rigorose
- Riteniamo che le leggi relative ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento e alla disabilità siano appropriate e non debbano essere modificate
- Riteniamo che le leggi relative ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento e alla disabilità non siano abbastanza rigorose e debbano essere rafforzate

La tua Azienda ha avuto questioni legali o problemi con il personale relativi a un dipendente con Disturbi Specifici dell'Apprendimento?

Scegli solo una delle seguenti:

- Non abbiamo avuto questioni legali o problemi con il personale relativi al Disturbo Specifico dell'Apprendimento di un dipendente
- Abbiamo avuto alcune questioni legali o problemi con il personale relativi al Disturbo Specifico dell'Apprendimento di un dipendente, ma sono stati risolti senza interpellare un tribunale
- Abbiamo avuto questioni legali o problemi con il personale relativi al Disturbo Specifico dell'Apprendimento di un dipendente e queste sono state affrontate in un tribunale



Se un dipendente ha grandi difficoltà in attività di lettura e scrittura, l'Azienda cerca di proporre un aiuto?

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì -> Di che tipo?
- No -> Perché?

Inserire un commento sulla scelta fatta qui:

Se un dipendente ha grandi difficoltà in attività di lettura e scrittura e richiede un computer o tecnologie assistive per farvi fronte, come procede l'Azienda?

Scegliere tutte le corrispondenti:

- Propone strumenti informatici già disponibili in Azienda
- Propone una formazione
- Fornisce l'intervento di un professionista per valutare le esigenze dei dipendenti e stabilire le tipologie di aiuto/supporto



Considerazioni finali

Se il governo potesse cambiare una cosa per facilitare l'assunzione di persone con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento come la Dislessia, quale sarebbe?

Scrivere la propria risposta qui:

Quale consiglio daresti a un'Azienda che cerca di migliorare il modo in cui supporta i dipendenti con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento come la Dislessia?

Scrivere la propria risposta qui:

Hai qualche considerazione finale che ritieni dovremmo inserire nei risultati finali di questo progetto?

Scrivere la propria risposta qui:



APPENDICE B

Questionario Agenzie

Consenso

Vorresti che il nome della tua agenzia fosse menzionato esplicitamente nei rapporti e nei risultati del progetto?

*

Scegli **solo una** delle seguenti:

- Sì
 No

Dati generali

Paese

Scegli **solo una** delle seguenti:

- Italia
 Francia
 Irlanda
 Belgio
 Malta
 Regno-Unito

Tipo di servizio (specificare pubblico o privato):

Scegli **solo una** delle seguenti:

- Pubblico
 Privato
 Altro



Chi risponde al questionario (risorse umane, capo, segretario esecutivo, ecc.):

Scegli solo una delle seguenti:

- Responsabile delle risorse umane
- Direttore Generale
- Manager
- Segretario di Direzione
- Persona responsabile delle diversità e disabilità
- Altro

Codice di anonimato [(ex: Fa_Ent01)]

Scrivere la propria risposta qui:

Domande generali

Conosci qualcuno che ha un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia fra i tuoi parenti o conoscenti?

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì
- No

Sì (specificare chi)

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Sì' Alla domanda '6 [Q5]' (Conosci qualcuno che ha un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia fra i tuoi parenti o conoscenti?)

Scegliere tutte le corrispondenti:

- Figlio/a
- Genitori / fratelli o sorelle

Altro:



Quante persone in cerca di lavoro usufruiscono del vostro servizio di collocamento in un anno?

Scegli solo una delle seguenti:

- Meno di 20 persone
- Da 20 a 49 persone
- Da 50 a 199 persone
- Da 200 a 500 persone
- Più di 500 persone

In quale percentuale vengono assunti?

Scegli solo una delle seguenti:

- Meno del 20%
- dal 20 al 50%
- Più del 50%
- Più del 75%

Quali sono i ruoli / le carriere che prendono in considerazione? (massimo 3 risposte)

Scrivere la/le proprie risposta/e qui:

Scelta 1

Scelta 2

Scelta 3

In quali settori professionali trovano lavoro? (massimo 3 risposte)

Scrivere la/le proprie risposta/e qui:

Scelta 1

Scelta 2

Scelta 3



Esistono datori di lavoro che richiedono specificamente candidati con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia?

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì
- No
- Non lo so

Buone pratiche

Gli utenti sono invitati a dichiarare se hanno profili neuro-diversi o una disabilità o una condizione che richiede supporti aggiuntivi?

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì
- No
- Non lo so

Esistono pratiche specifiche per utenti con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia?

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì
- No
- Non lo so

Se sì, quali ?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Sì' Alla domanda '14 [Q13]' (Esistono pratiche specifiche per utenti con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia?)

Scrivere la propria risposta qui:



Quali tipologie di servizi offre la vostra Agenzia?

Scegliere tutte le corrispondenti:

- Profilazione e supporto nella preparazione del Curriculum Vitae
- Orientamento e supporto per le domande di assunzione
- Formazione e supporto in preparazione del colloquio di selezione
- Formazione e supporto per l'identificazione e lo sviluppo delle competenze pre-assunzione
- Attività di Coaching
- Formazione sulle competenze professionali Formazione e supporto nella ricerca di lavoro
- Supporto al lavoratore alla dichiarazione formale della presenza di un Disturbo Specifico dell'Apprendimento nel contesto lavorativo (disclosure)
- Formazione e supporto su accomodamenti/aggiustamenti ragionevoli
- Formazione professionale on the job
- Altro:

Quali servizi sono richiesti principalmente dagli utenti con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia? (massimo 3 risposte)

Toutes les réponses doivent être différentes.

Numerare ciascun campo in ordine di preferenza da 1 a 11

- Profilazione e supporto nella preparazione del Curriculum Vitae
- Orientamento e supporto per le domande di assunzione
- Formazione e supporto in preparazione del colloquio di selezione
- Formazione e supporto per l'identificazione e lo sviluppo delle competenze pre-assunzione
- Attività di Coaching
- Formazione sulle competenze professionali
- Formazione e supporto nella ricerca di lavoro
- Supporto al lavoratore alla dichiarazione formale della presenza di un Disturbo Specifico dell'Apprendimento nel contesto lavorativo (disclosure)
- Formazione e supporto su accomodamenti/aggiustamenti ragionevoli
- Formazione professionale on the job
- Altro [risposta precedente]

Gli utenti con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia devono fornire una documentazione che attesti la loro condizione per accedere ai servizi?

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì
- No
- Non lo so
- Altro



Consapevolezza dei Disturbi Specifici dell'Apprendimento in Agenzia

Nella vostra Agenzia avete ricevuto una formazione sui Disturbi Specifici dell'Apprendimento come la Dislessia?

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì
 No

Se sì, che tipo di formazione?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Sì' Alla domanda '19 [Q17]' (Nella vostra Agenzia avete ricevuto una formazione sui Disturbi Specifici dell'Apprendimento come la Dislessia?)

Scrivere la propria risposta qui:

Se sì, quali argomenti ha riguardato la formazione?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Sì' Alla domanda '19 [Q17]' (Nella vostra Agenzia avete ricevuto una formazione sui Disturbi Specifici dell'Apprendimento come la Dislessia?)

Scrivere la propria risposta qui:

Pensi che i Disturbi Specifici dell'Apprendimento come la Dislessia possano rappresentare un ostacolo nella ricerca di un lavoro?

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì
 No
 Non lo so

Se sì o no, perché ?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era NO 'Non lo so' Alla domanda '22 [Q18]' (Pensi che i Disturbi Specifici dell'Apprendimento come la Dislessia possano rappresentare un ostacolo nella ricerca di un lavoro?)

Scrivere la propria risposta qui:



Considerazioni sul panorama legislativo

Esiste nel tuo Paese una legge relativa alla Dislessia e ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento?

Scegli solo una delle seguenti:

- Sì
- No
- Non lo so

Se sì, qual è il livello di conoscenza delle leggi relative ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento e alla disabilità?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Sì' Alla domanda '24 [Q19]' (Esiste nel tuo Paese una legge relativa alla Dislessia e ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento?)

Scegli solo una delle seguenti:

- Non abbiamo quasi alcuna consapevolezza delle leggi relative ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento e alla disabilità
- Abbiamo una certa consapevolezza delle leggi relative ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento e alla disabilità, ma non abbiamo una piena comprensione
- Comprendiamo appieno le leggi relative ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento e alla disabilità

Se sì, in che modo la tua Agenzia considera le leggi relative ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento e alla disabilità?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Sì' Alla domanda '24 [Q19]' (Esiste nel tuo Paese una legge relativa alla Dislessia e ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento?)

Scegli solo una delle seguenti:

- Riteniamo che le leggi relative ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento e alla disabilità siano eccessivamente onerose e debbano essere rese meno rigorose
- Riteniamo che le leggi relative ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento e alla disabilità siano appropriate e non debbano essere modificate
- Riteniamo che le leggi relative ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento e alla disabilità non siano abbastanza rigorose e debbano essere rafforzate



Considerazioni finali

Se il governo potesse cambiare una cosa per facilitare l'assunzione di persone con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento come la Dislessia, quale sarebbe?

Scrivere la propria risposta qui:

Quale consiglio daresti a un'Azienda che cerca di migliorare il modo in cui supporta i dipendenti con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento come la Dislessia?

Scrivere la propria risposta qui:

Hai qualche considerazione finale che ritieni dovremmo inserire nei risultati finali di questo progetto?

Scrivere la propria risposta qui:



APPENDICE C Risultati Questionario Aziende

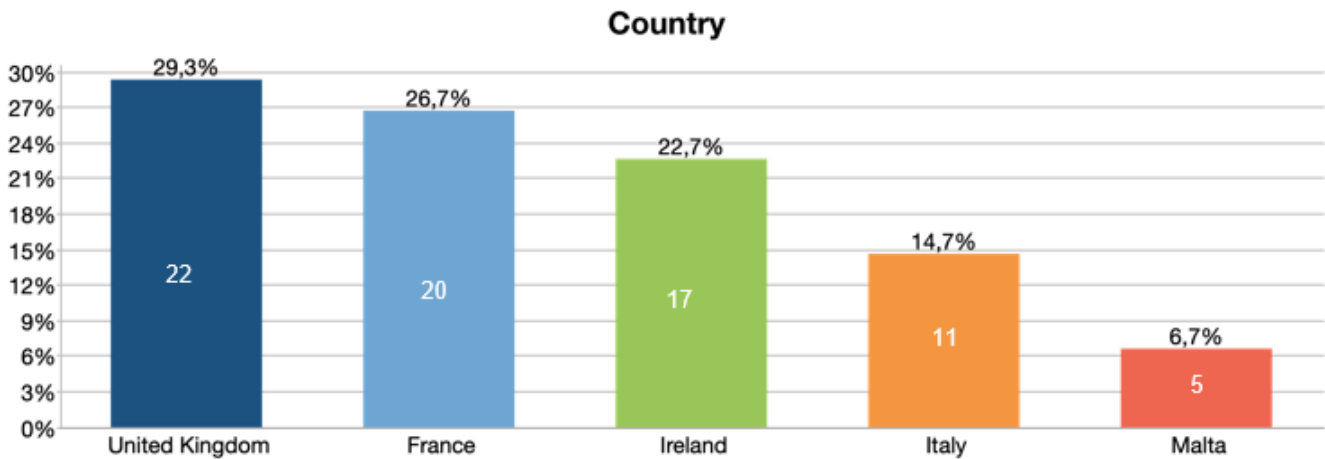


Figura 2: Distribuzione dei contributi dei diversi paesi partecipanti per il campione aziende.

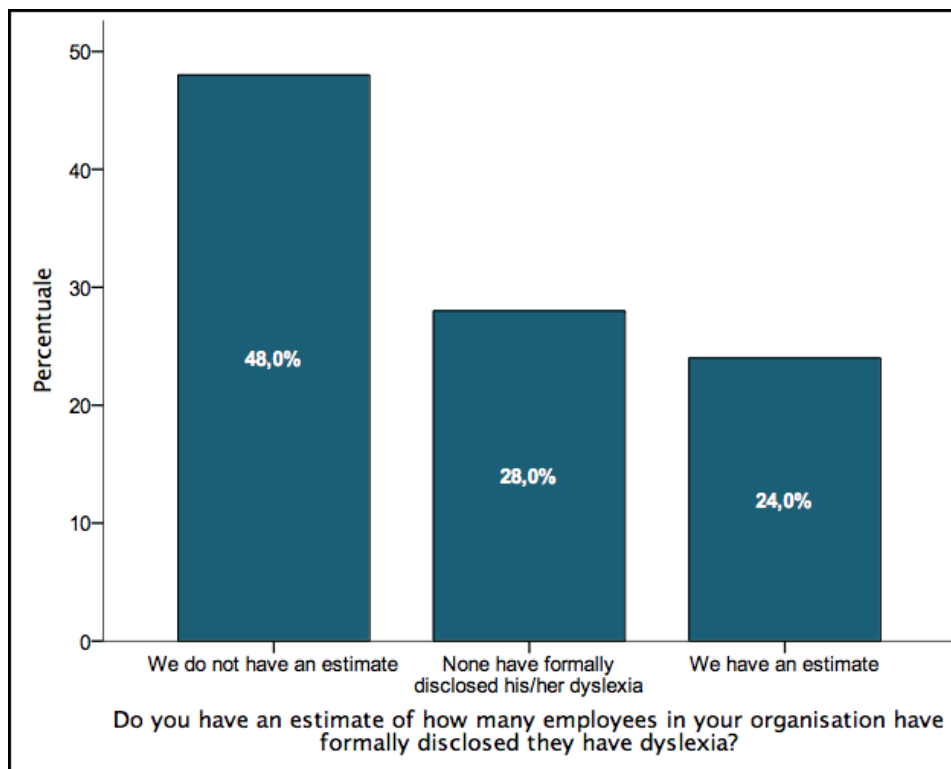


Figure 3: dato complessivo delle risposte alla domanda "Hai una stima di quanti dipendenti nella tua Azienda hanno dichiarato formalmente di avere un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia?".

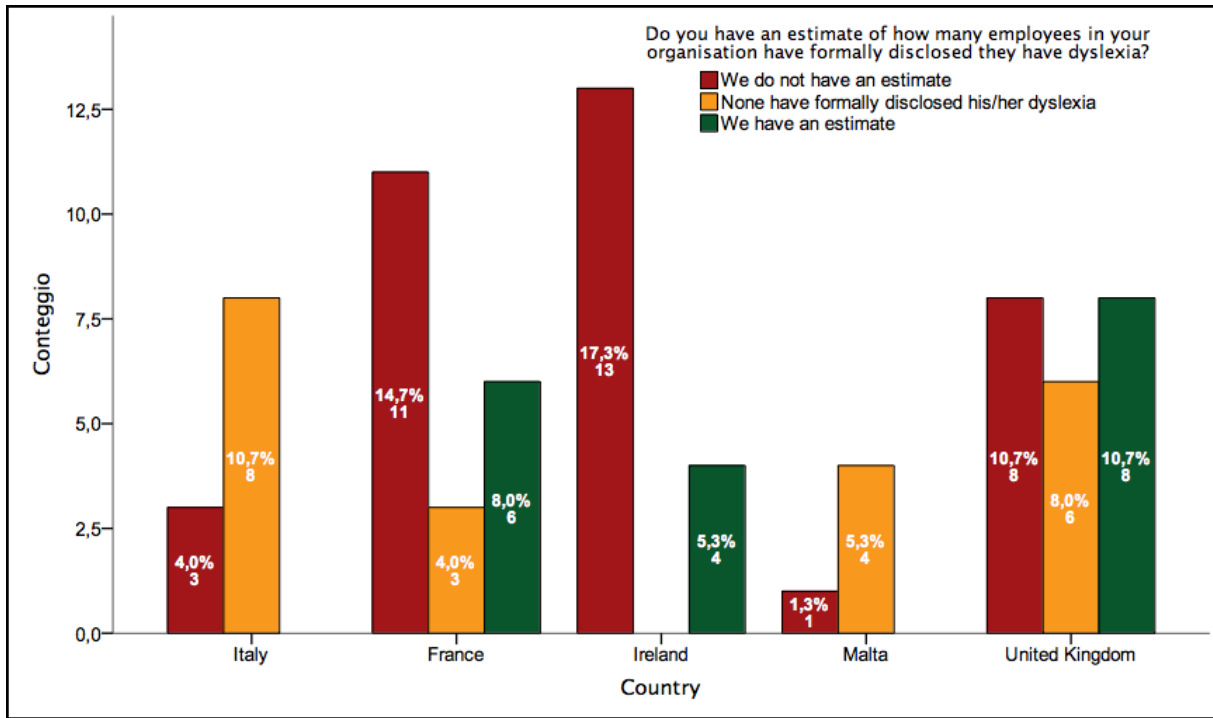


Figura 4: distribuzione dei dati ottenuti dalle aziende dei diversi paesi alla domanda "Hai una stima di quanti dipendenti nella tua Azienda hanno dichiarato formalmente di avere un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia?".

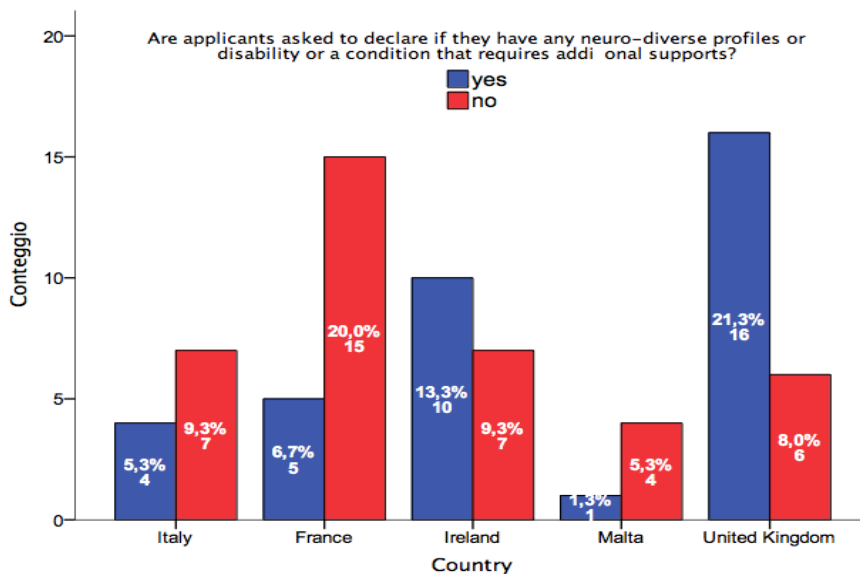


Figura 5: distribuzione dei dati ottenuti dalle aziende dei diversi paesi alla domanda "Ai candidati viene chiesto di dichiarare se hanno una disabilità, una neurodiversità o una condizione che richiede support aggiuntivi?".

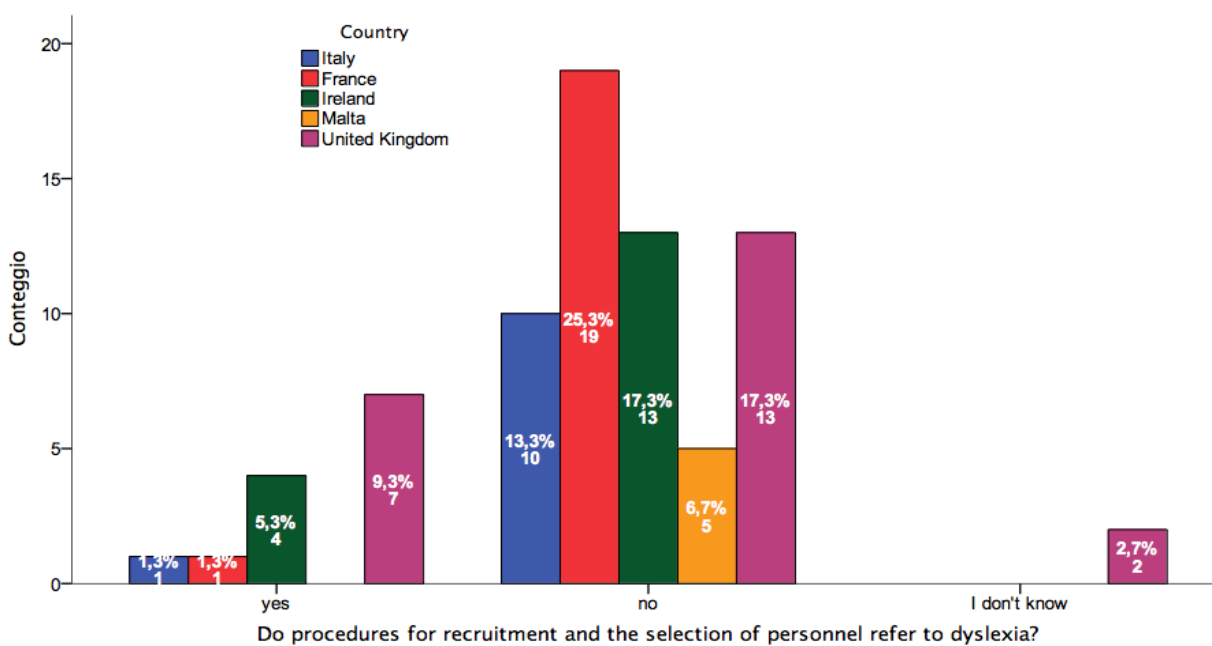
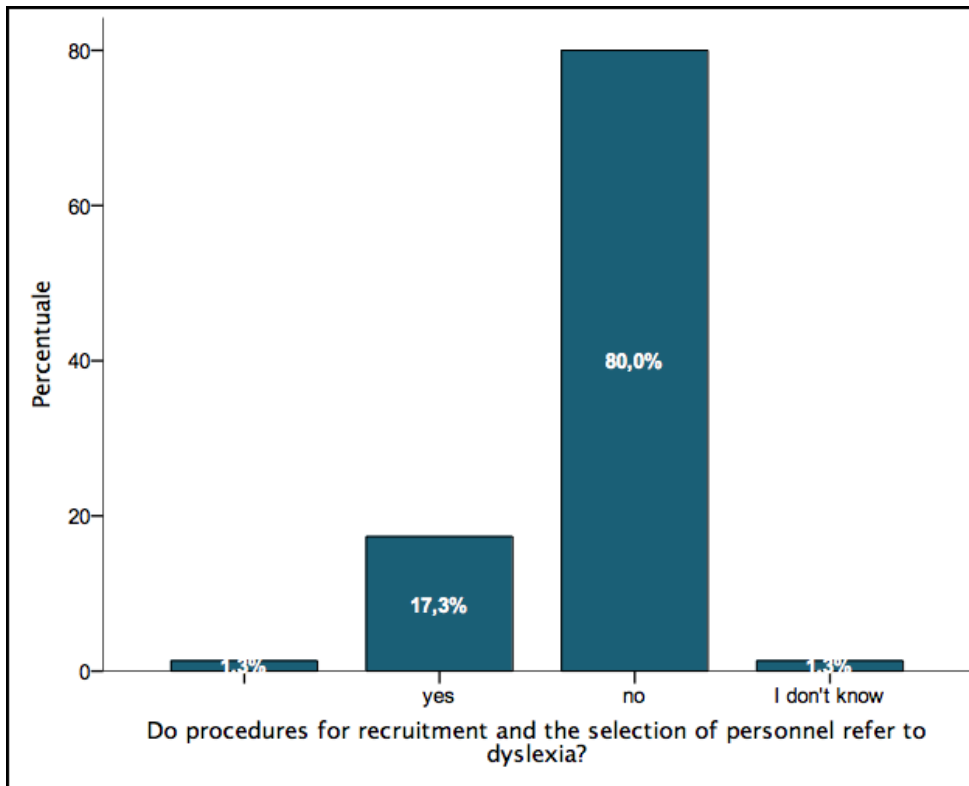


Figura 6: distribuzione totale e per ciascun paese dei dati ottenuti dalle aziende alla domanda "Le procedure di reclutamento e selezione del personale tengono conto della possibile presenza di candidati con Disturbo Specifico dell'Apprendimento come la Dislessia?".

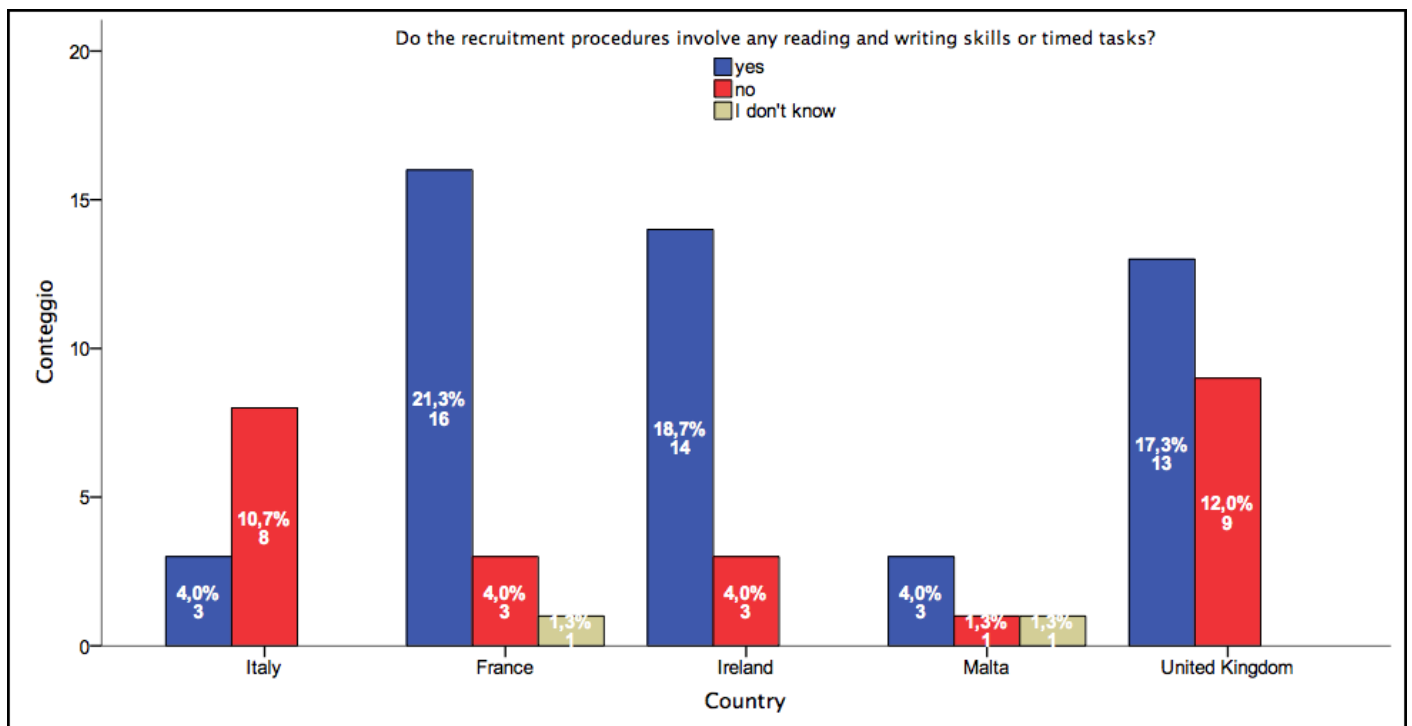
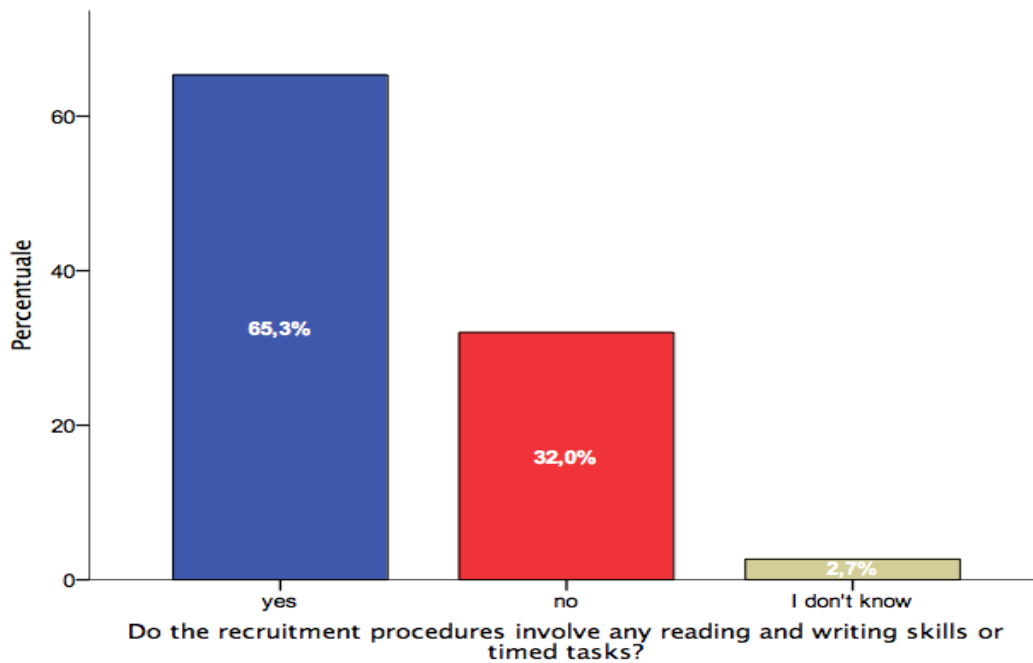


Figura 7: distribuzione totale e per ciascun paese dei dati ottenuti dalle aziende alla domanda "Le procedure di reclutamento e selezione del personale prevedono compiti di lettura e scrittura o prove a tempo?".

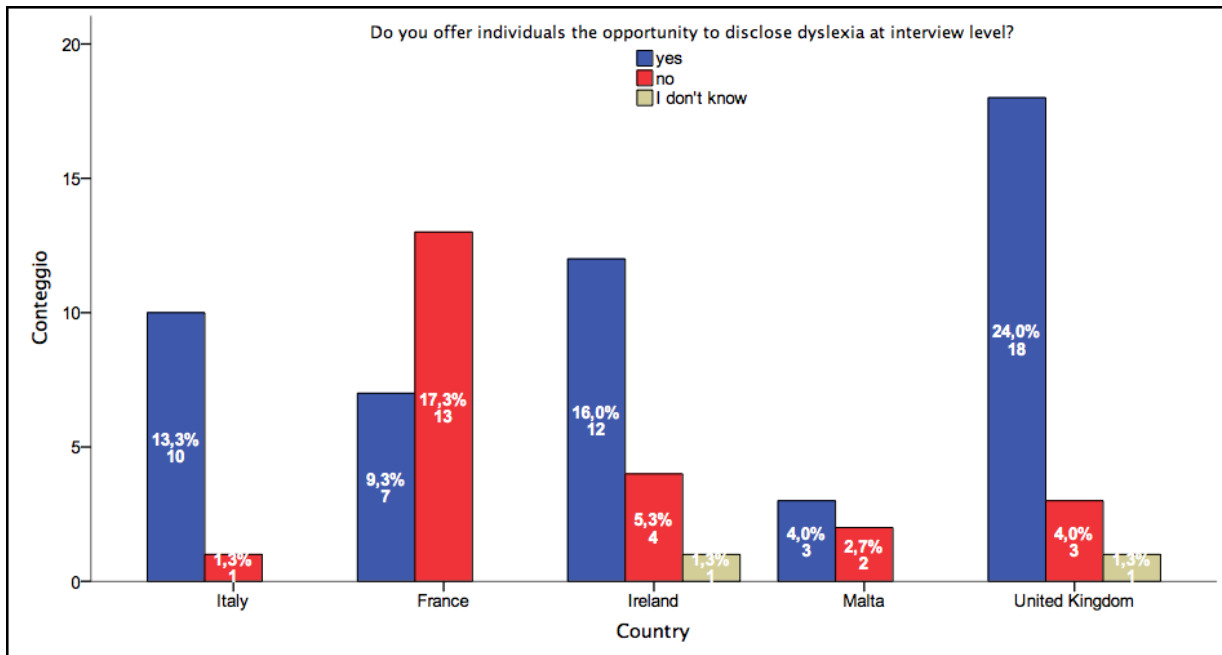


Figura 8: distribuzione dei dati ottenuti dalle aziende di ciascun paese alla domanda "Nel corso dei colloqui di selezione il candidato ha la possibilità di dichiarare il suo Disturbo Specifico dell'Apprendimento?".

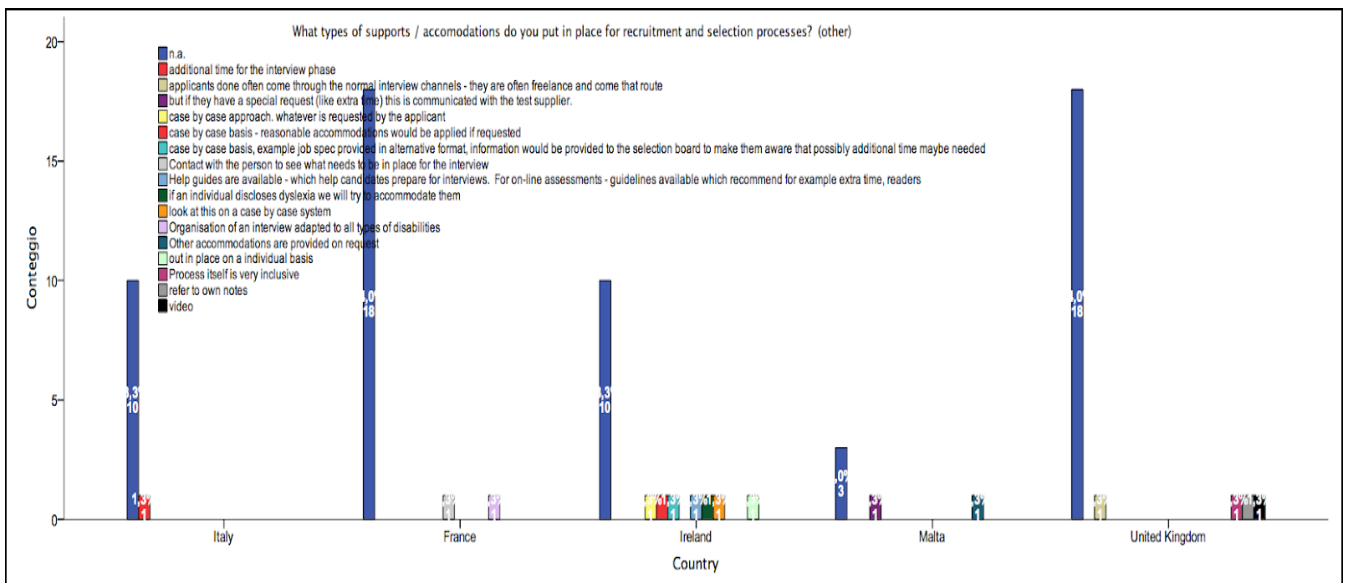


Figura 9: tipologie di supporti e aggiustamenti concessi ai candidati con DSA in fase di selezione indicati alla voce "Altro".

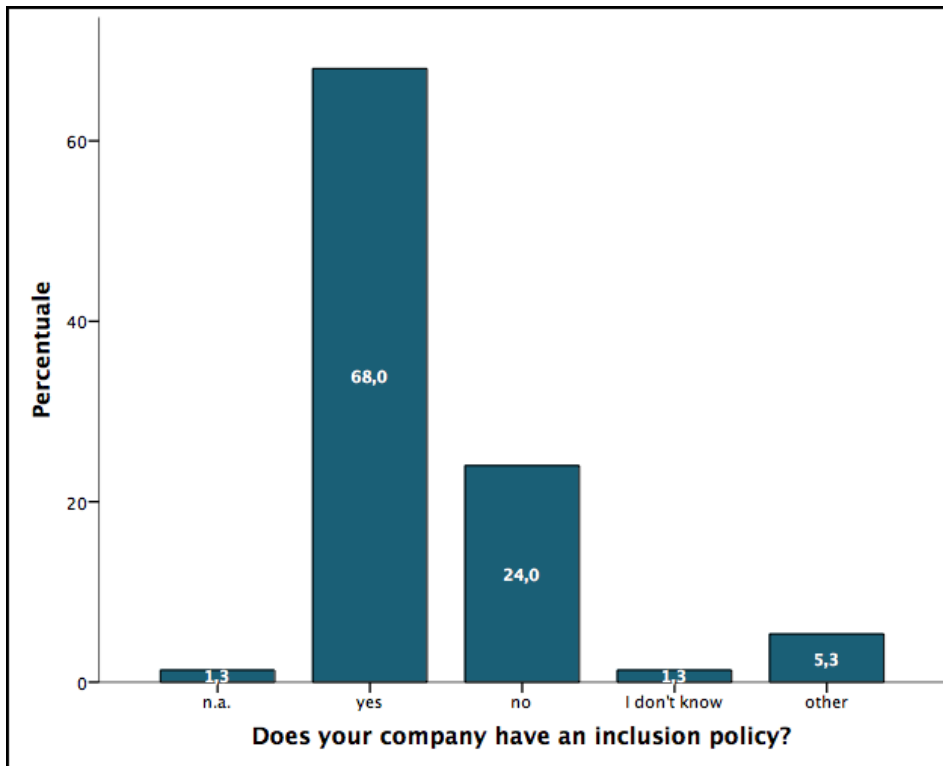


Figura 10: distribuzione dei dati ottenuti dal totale delle aziende intervistate alla domanda "La tua Azienda promuove una politica di inclusione?".

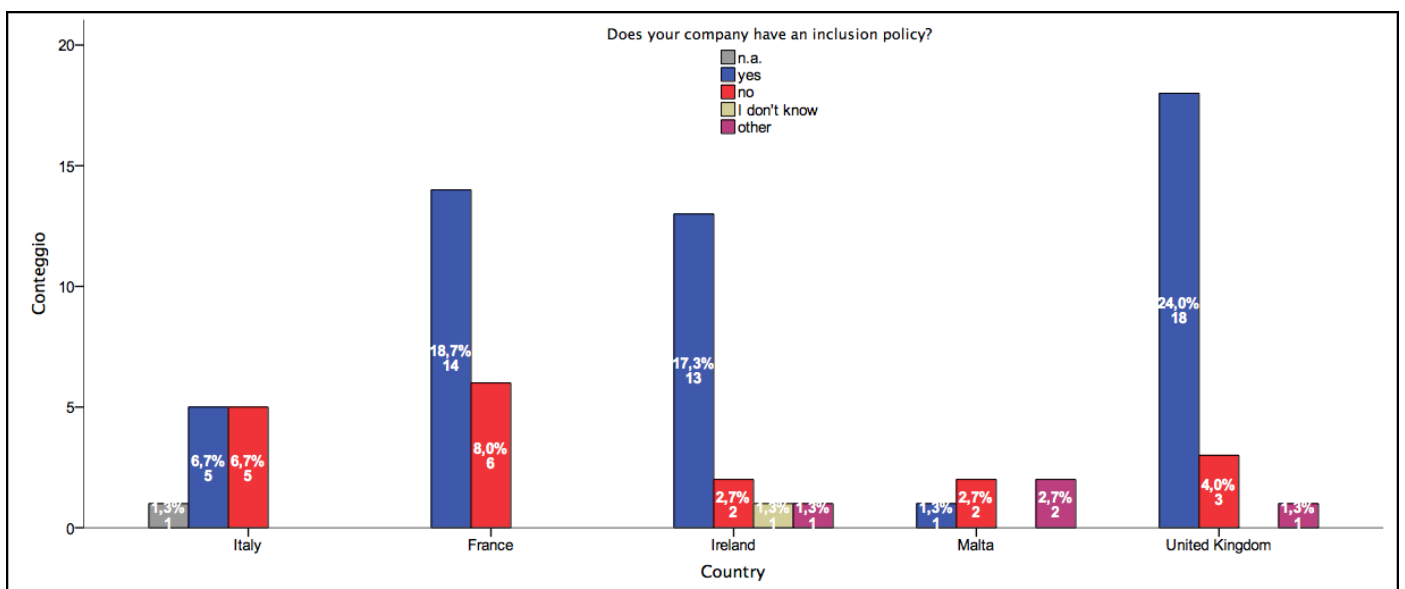


Figura 11: distribuzione dei dati ottenuti dalle aziende di ciascun paese alla domanda "La tua Azienda promuove una politica di inclusione?".

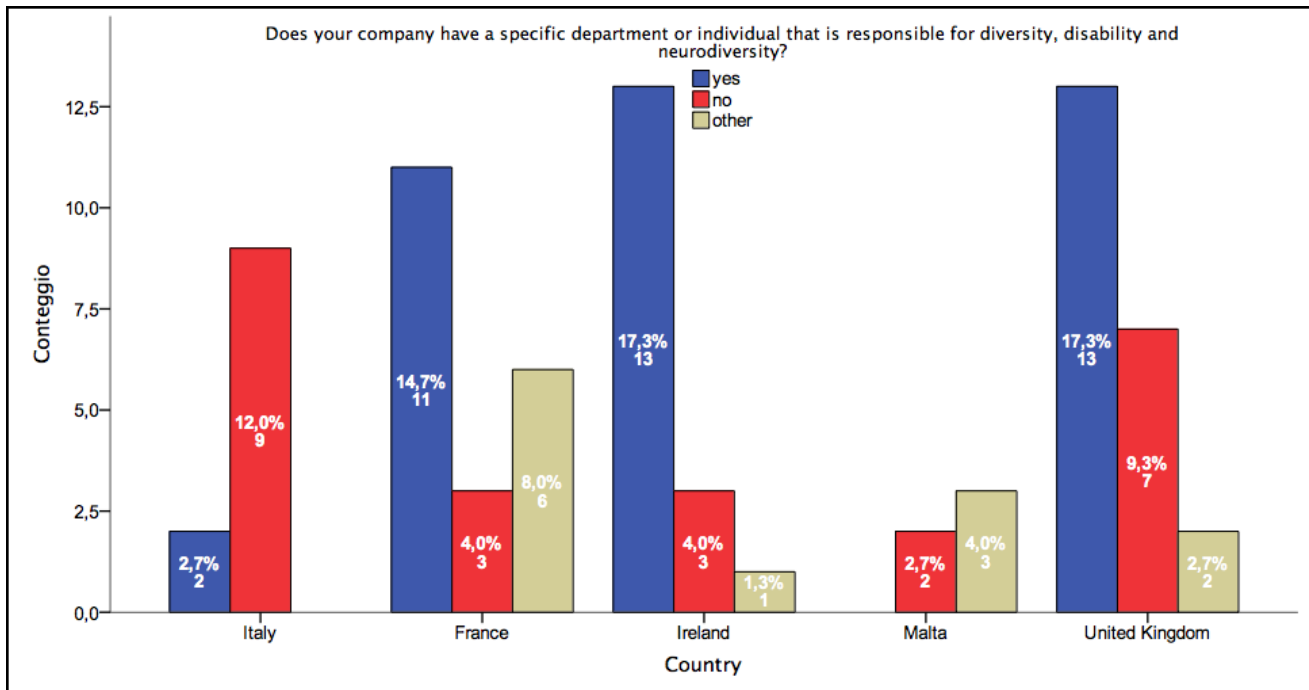


Figura 12: distribuzione dei dati ottenuti dalle aziende di ciascun paese alla domanda "All'interno della tua Azienda esiste una struttura o una persona specifica responsabile della diversità, della disabilità e della neurodiversità?".

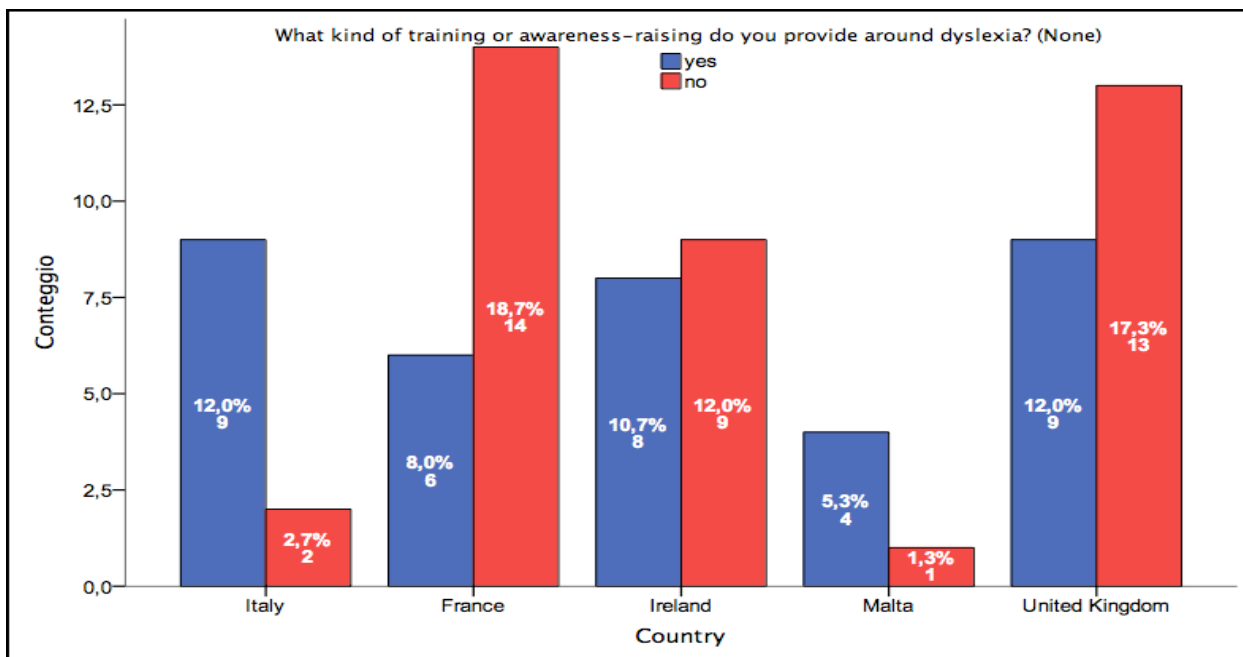


Figura 13: distribuzione dei dati ottenuti dalle aziende di ciascun paese rispetto l'opzione "nessuna" alla domanda "All'interno della tua Azienda esiste una struttura o una persona specifica responsabile della diversità, della disabilità e della neurodiversità?". In rosso le aziende che dichiarano di fornire attività di formazione o sensibilizzazione; in blu le aziende che dichiarano di non fornire nessuna delle attività specificate.

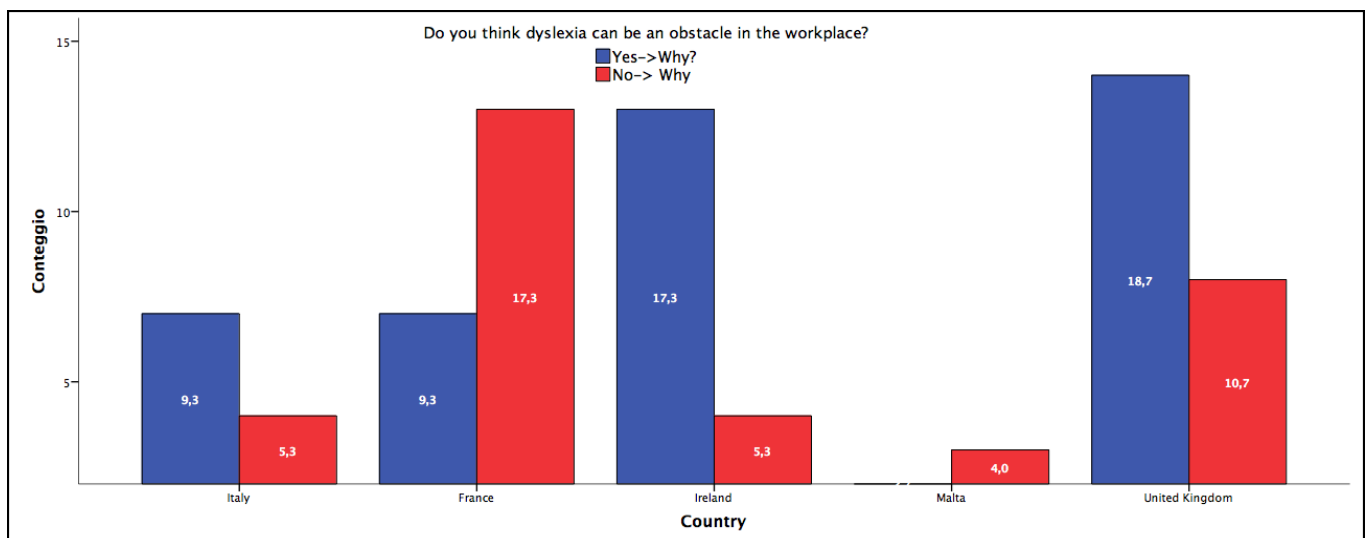
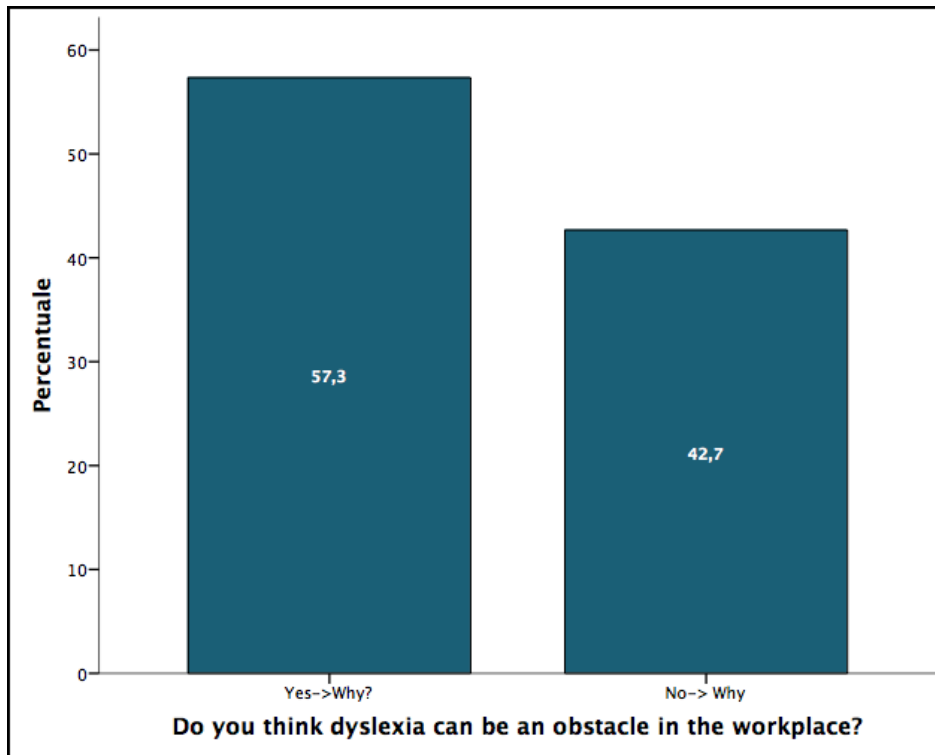


Figura 14: distribuzione totale e per ciascun paese dei dati ottenuti dalle aziende alla domanda "Pensi che la Dislessia possa rappresentare un ostacolo sul posto del lavoro?".

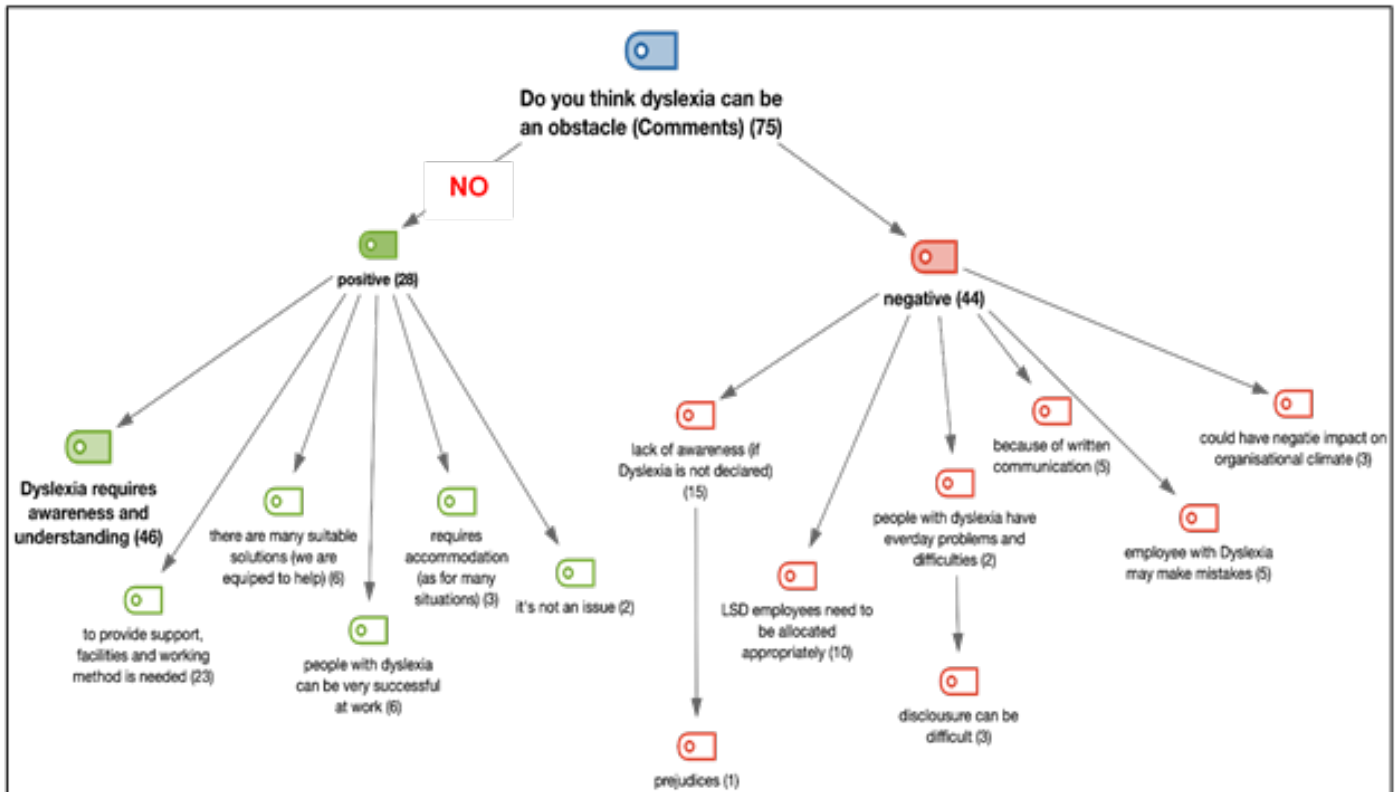


Figura 15: Risultati dell'analisi qualitativa delle motivazioni fornite alla domanda "Pensi che la Dislessia possa rappresentare un ostacolo sul posto del lavoro? Perché?".

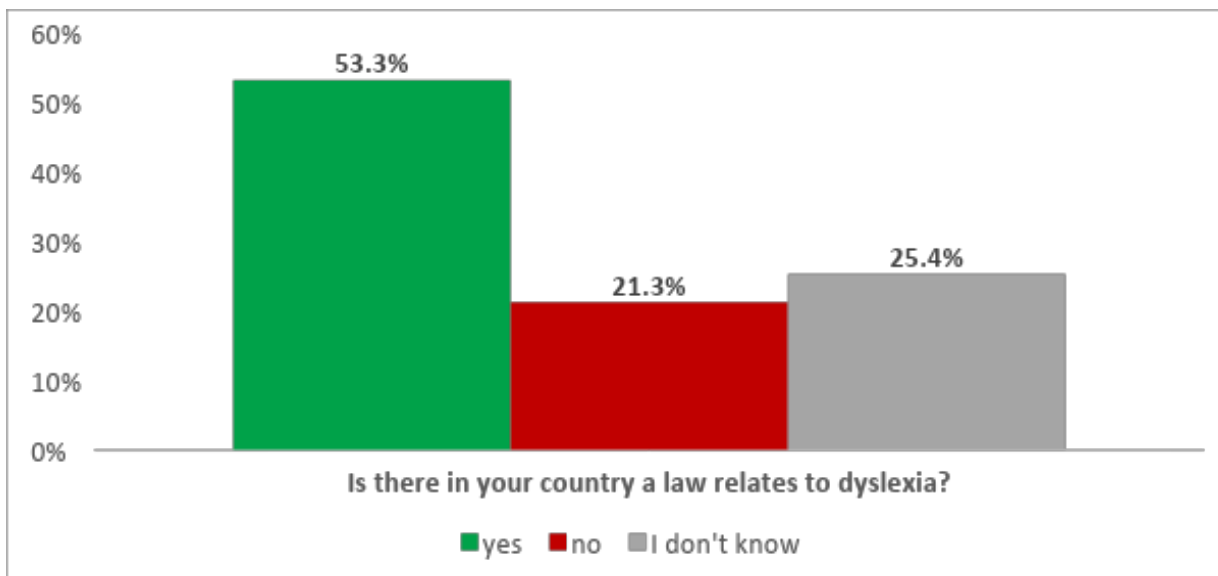


Figura 16: distribuzione totale dei dati ottenuti dalle aziende alla domanda "Esiste nel tuo Paese una legge relativa alla Dislessia e ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento?".



Modello codice-subcodici gerarchico

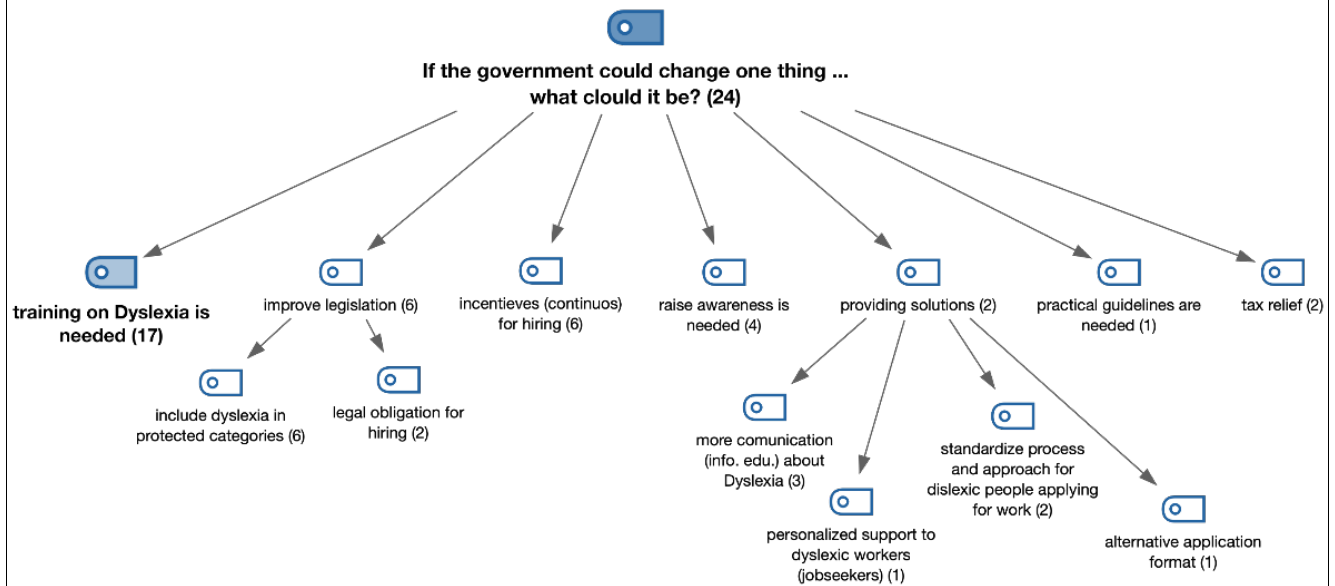


Figura 17: Risultati dell'analisi qualitativa delle risposte fornite dalle aziende italiane alla domanda "Se il governo potesse cambiare una cosa per facilitare l'assunzione di persone con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento come la Dislessia, quale sarebbe?"



Modello codice-subcodici gerarchico

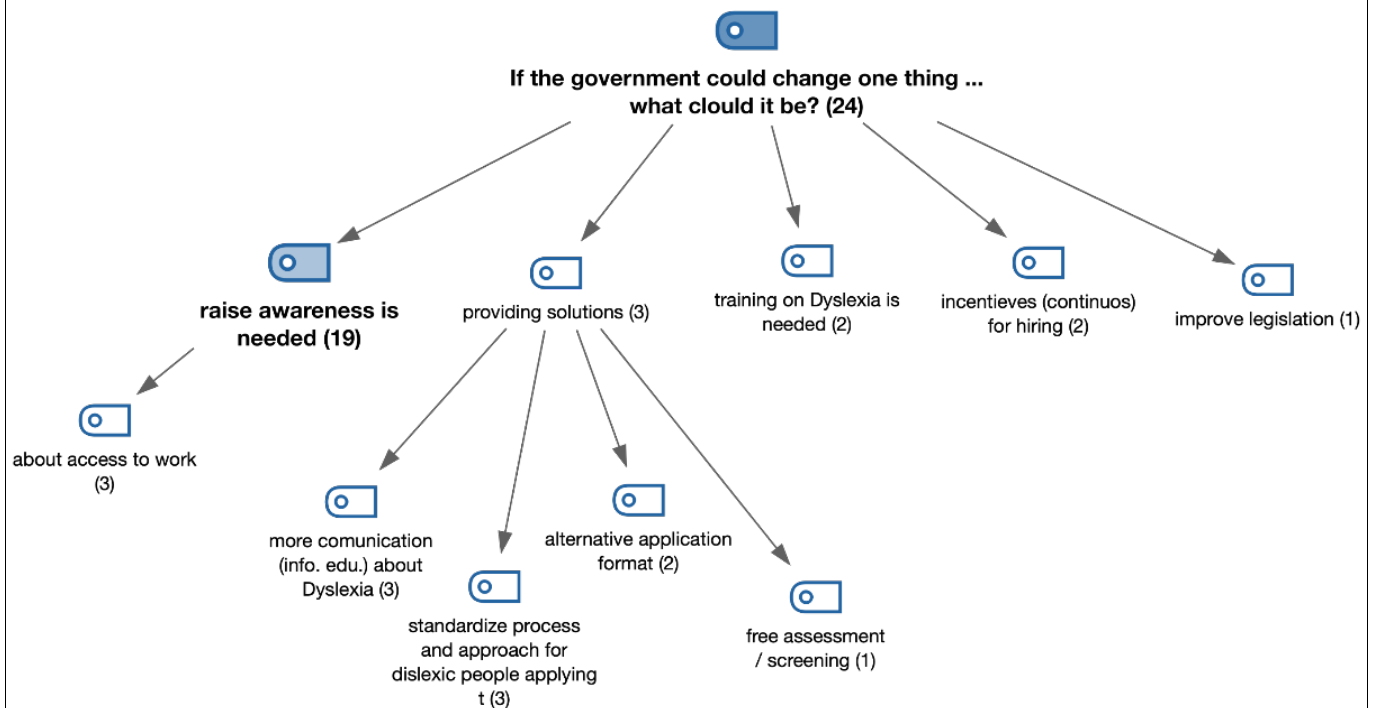


Figura 18: Risultati dell'analisi qualitativa delle risposte fornite dalle aziende inglesi alla domanda "Se il governo potesse cambiare una cosa per facilitare l'assunzione di persone con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento come la Dislessia, quale sarebbe?"



Modello codice-subcodici gerarchico

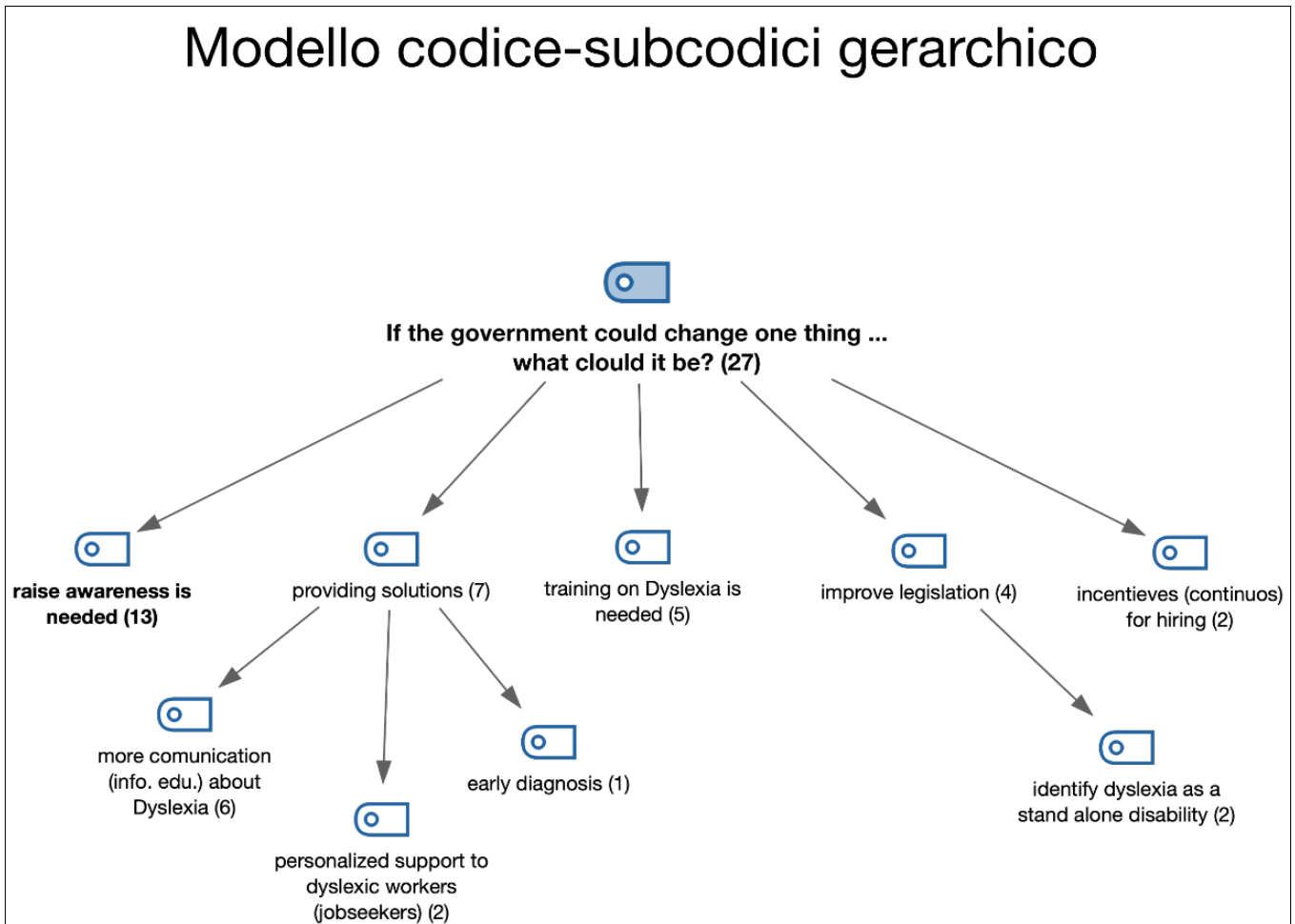


Figura 19: Risultati dell'analisi qualitativa delle risposte fornite dalle aziende francesi alla domanda "Se il governo potesse cambiare una cosa per facilitare l'assunzione di persone con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento come la Dislessia, quale sarebbe?"



Modello codice-subcodici gerarchico

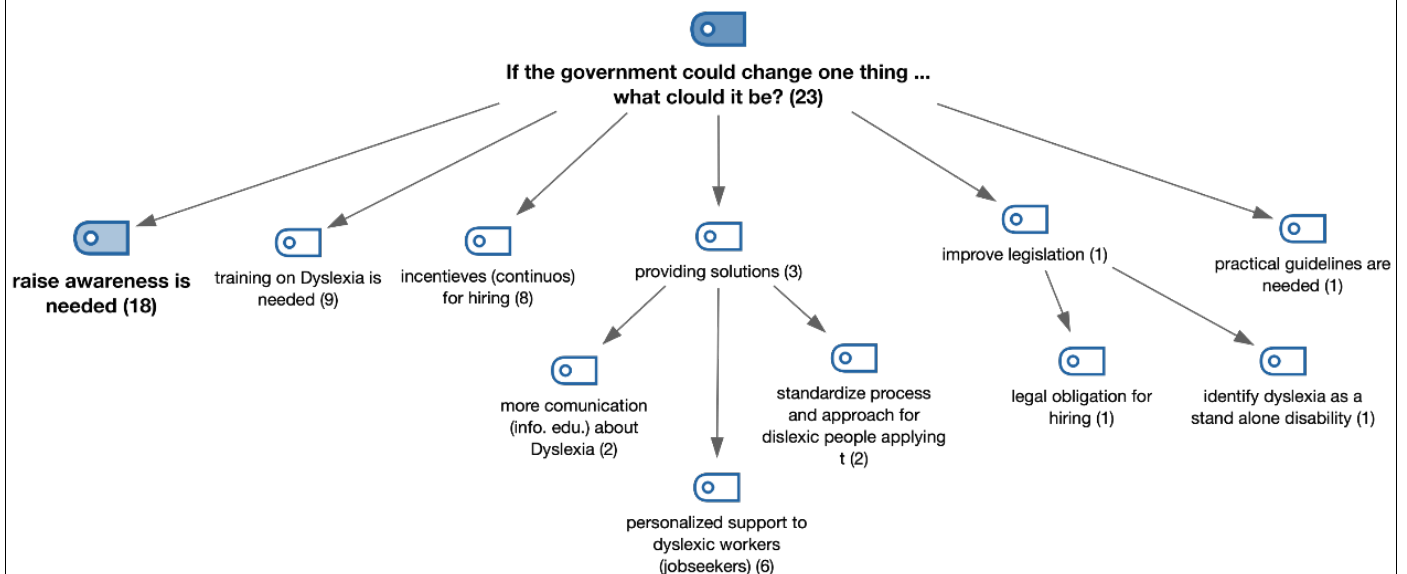


Figura 20: Risultati dell'analisi qualitativa delle risposte fornite dalle aziende irlandesi alla domanda "Se il governo potesse cambiare una cosa per facilitare l'assunzione di persone con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento come la Dislessia, quale sarebbe?"



Modello codice-subcodici gerarchico

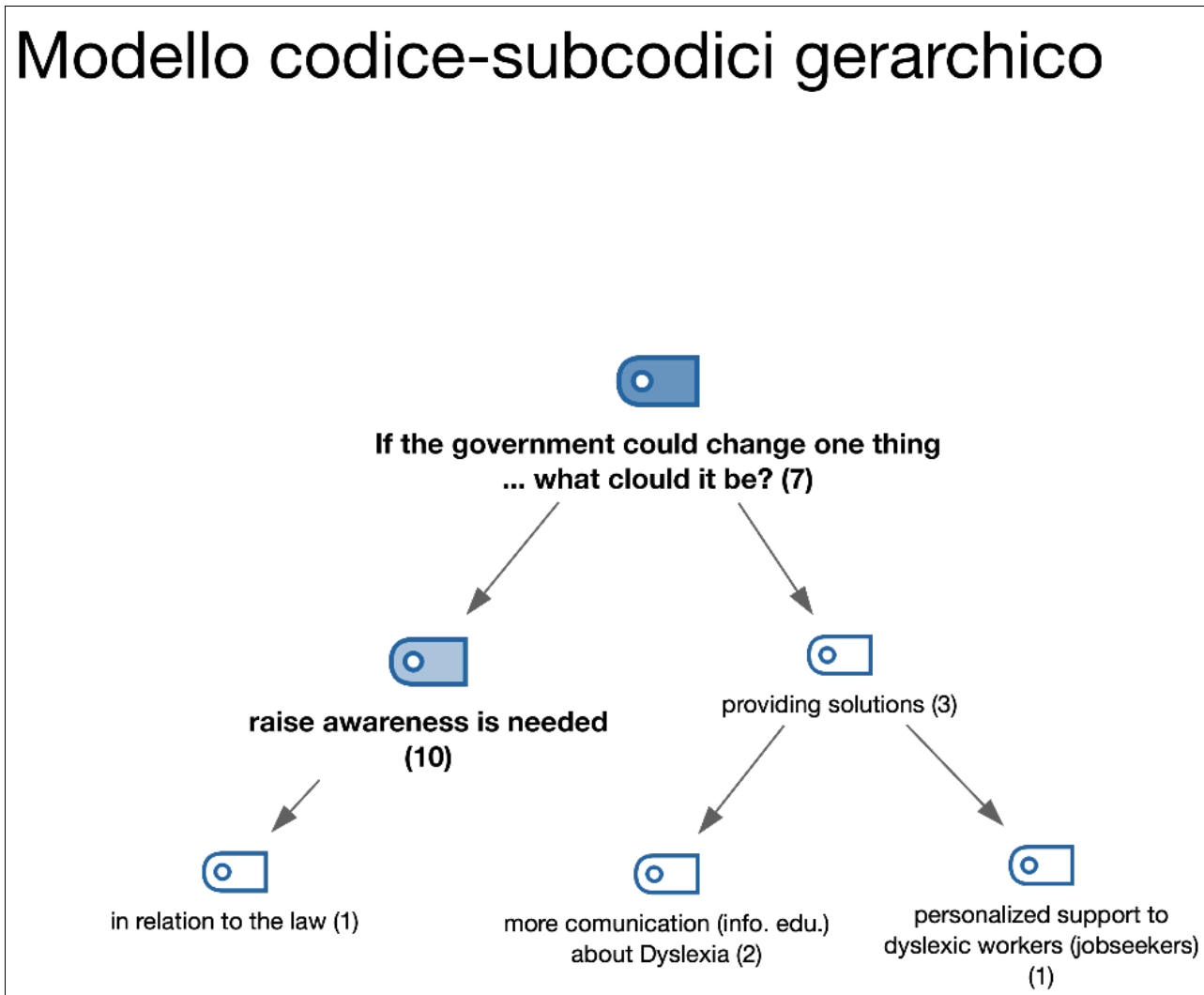


Figura 21: Risultati dell'analisi qualitativa delle risposte fornite dalle aziende maltesi alla domanda "Se il governo potesse cambiare una cosa per facilitare l'assunzione di persone con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento come la Dislessia, quale sarebbe?"

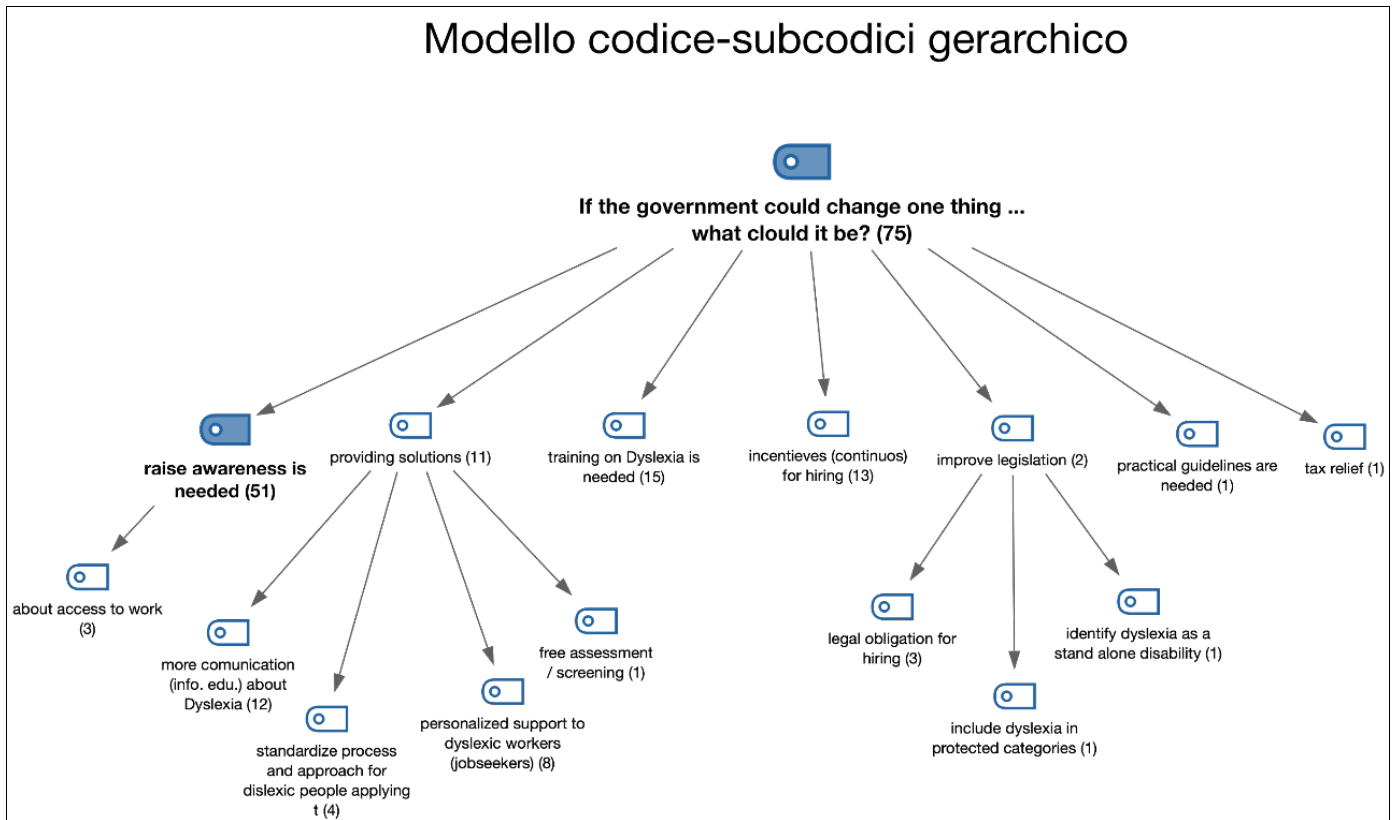


Figura 22: Risultati dell'analisi qualitativa delle risposte fornite dal totale delle aziende intervistate alla domanda "Se il governo potesse cambiare una cosa per facilitare l'assunzione di persone con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento come la Dislessia, quale sarebbe?"



APPENDICE D Risultati Questionario Agenzie

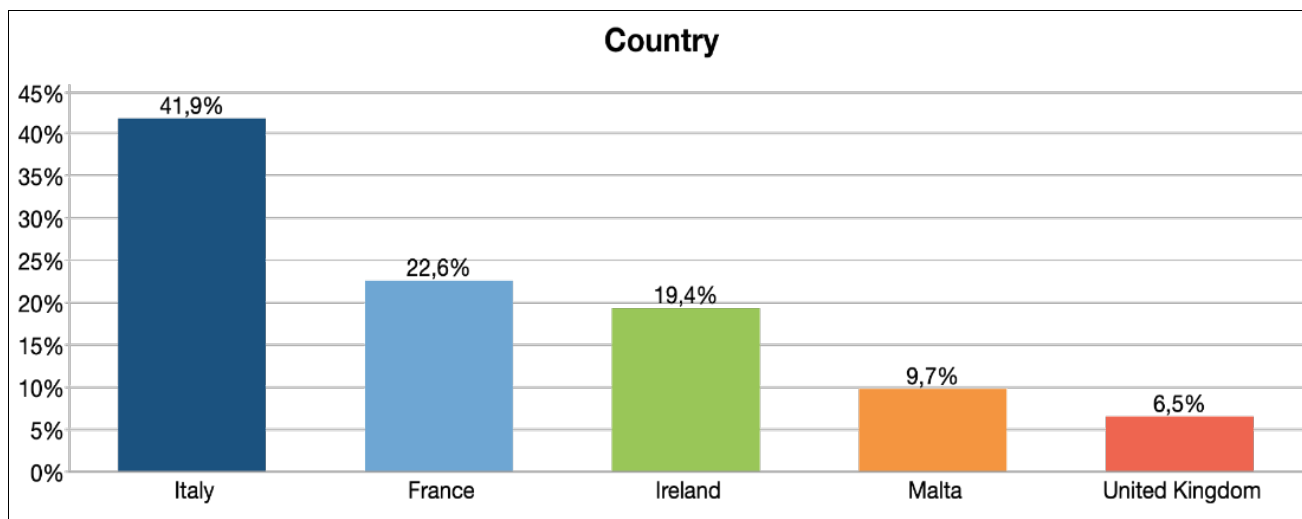


Figura 23: distribuzione dei contributi dei diversi paesi partecipanti per il campione agenzie.

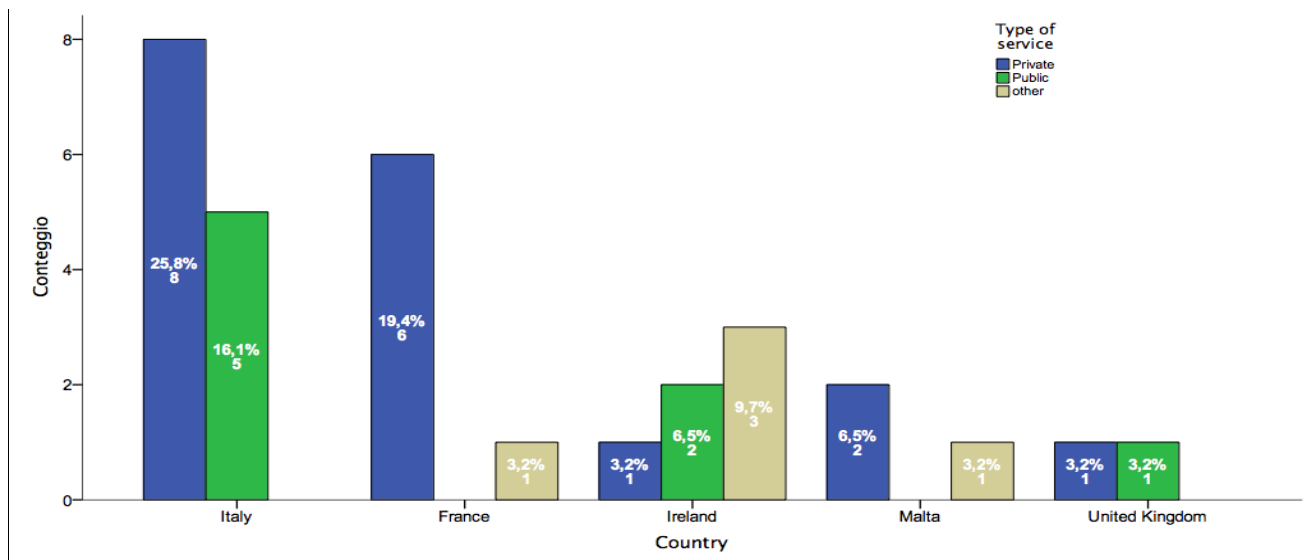


Figura 24: diverse tipologie di servizio delle agenzie di ciascun paese (pubblico, privato, altro).

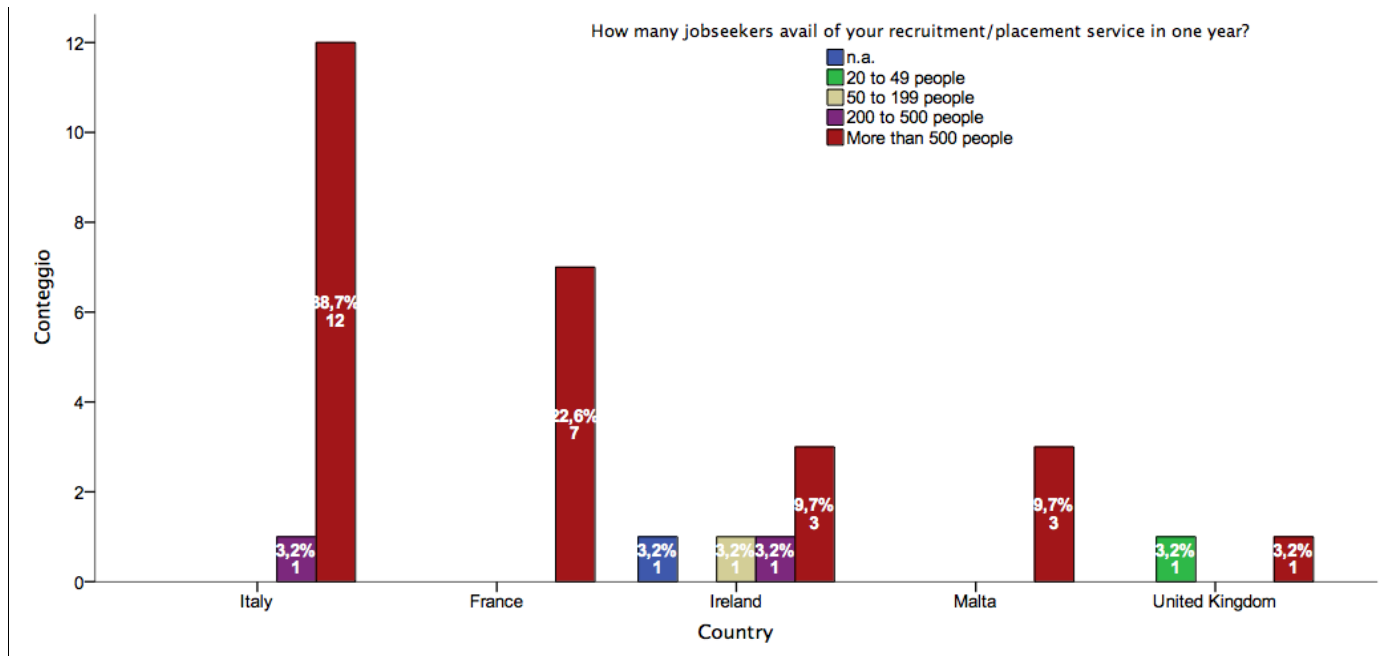


Figura 25: distribuzione delle risposte delle agenzie di ciascun paese alla domanda "Quante persone in cerca di lavoro usufruiscono del vostro servizio di collocamento in un anno?".

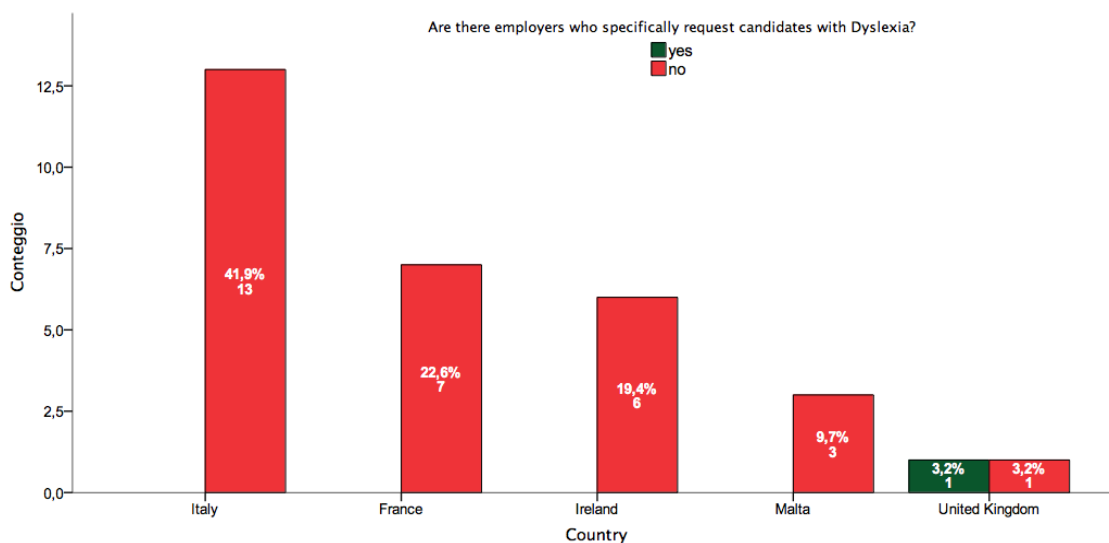


Figura 26: distribuzione delle risposte delle agenzie di ciascun paese alla domanda "Esistono datori di lavoro che richiedono specificatamente candidati con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia?".

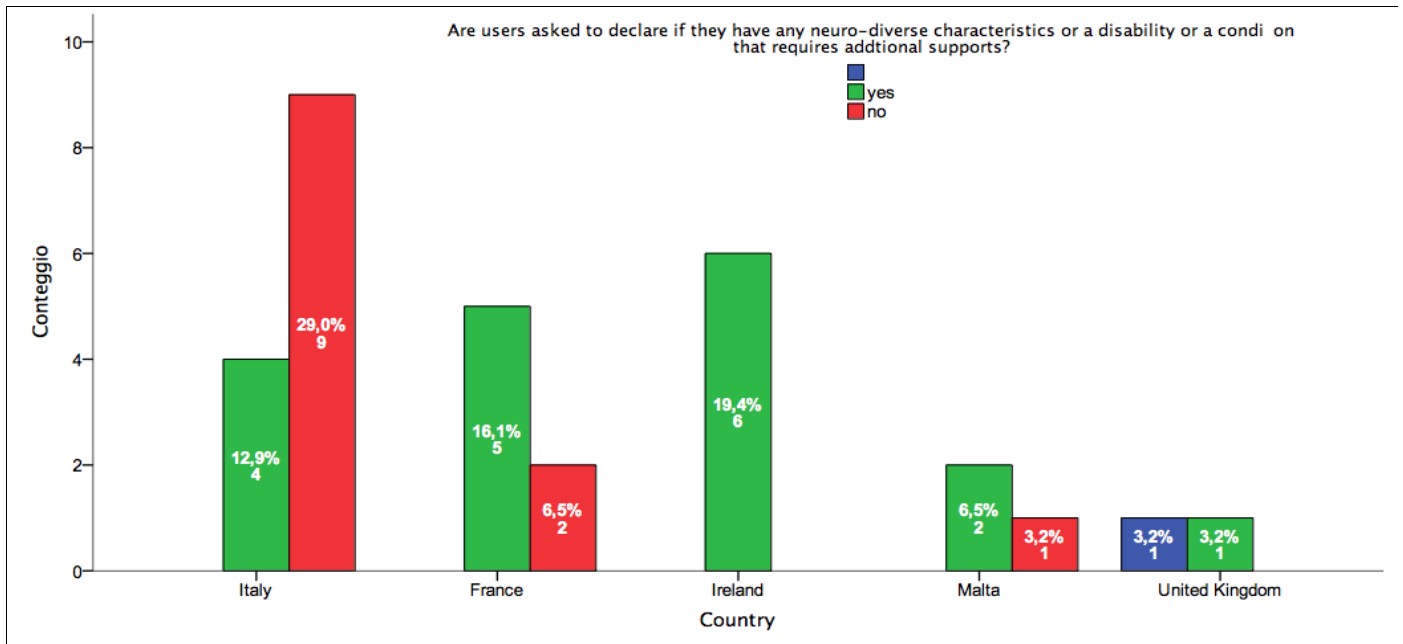


Figura 27: distribuzione delle risposte delle agenzie di ciascun paese alla domanda "Gli utenti sono invitati a dichiarare se hanno profili neurodiversi o una disabilità o una condizione che richiede supporti aggiuntivi?".

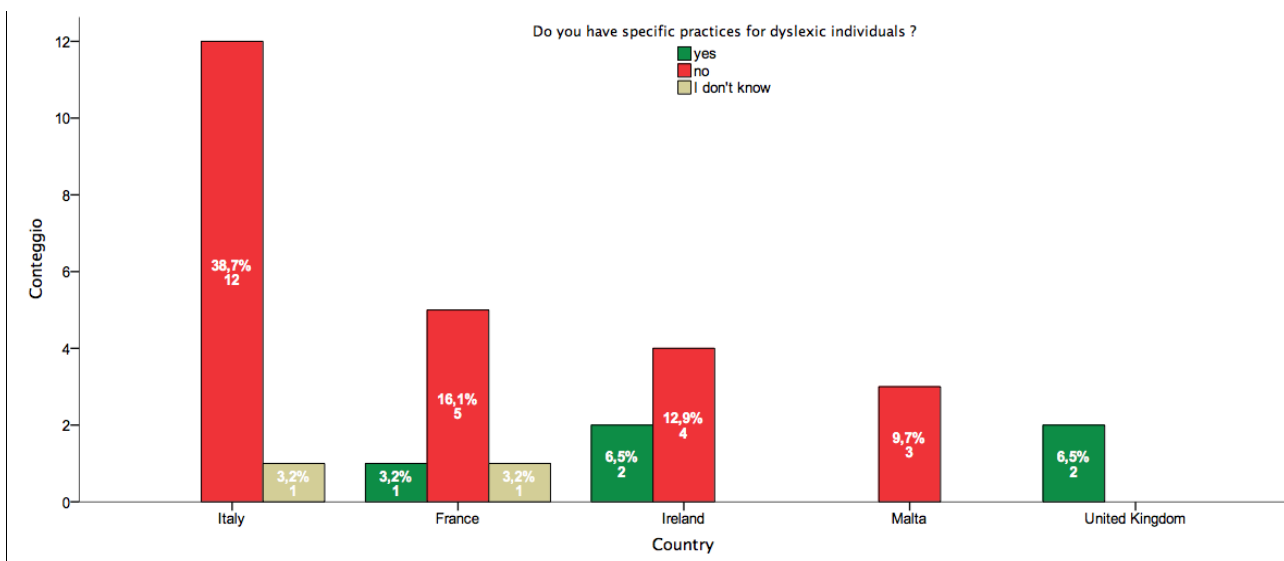


Figure 28: distribuzione delle risposte delle agenzie di ciascun paese alla domanda "Esistono pratiche specifiche per utenti con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia?".

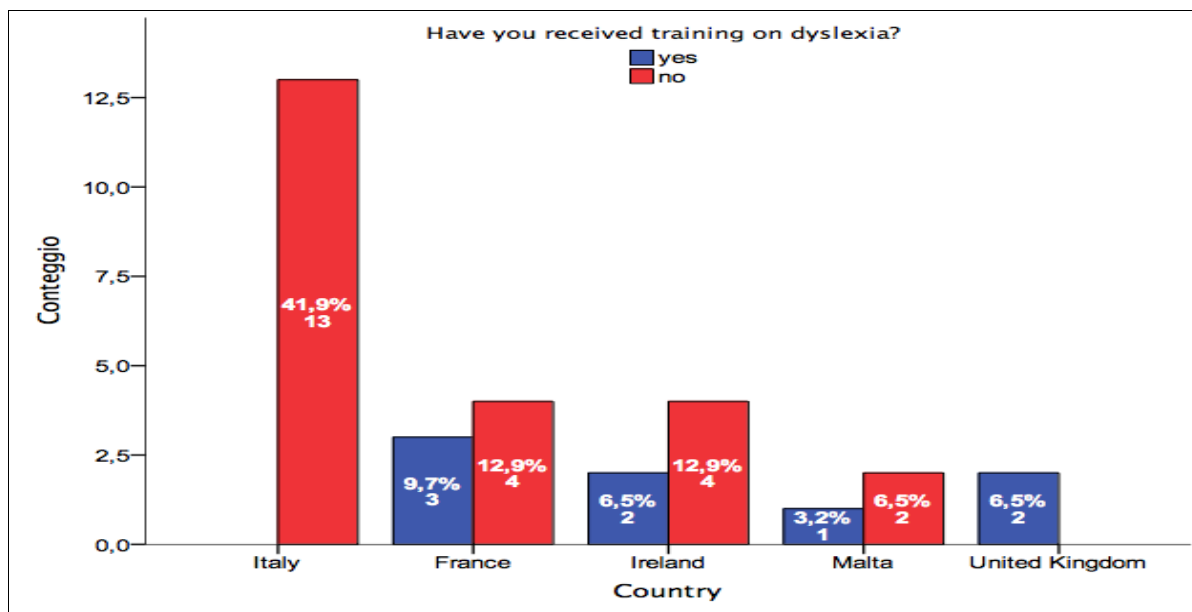


Figura 29: distribuzione delle risposte delle agenzie di ciascun paese alla domanda "Nella vostra Agenzia avete ricevuto una formazione sui Disturbi Specifici dell'Apprendimento come la Dislessia?".

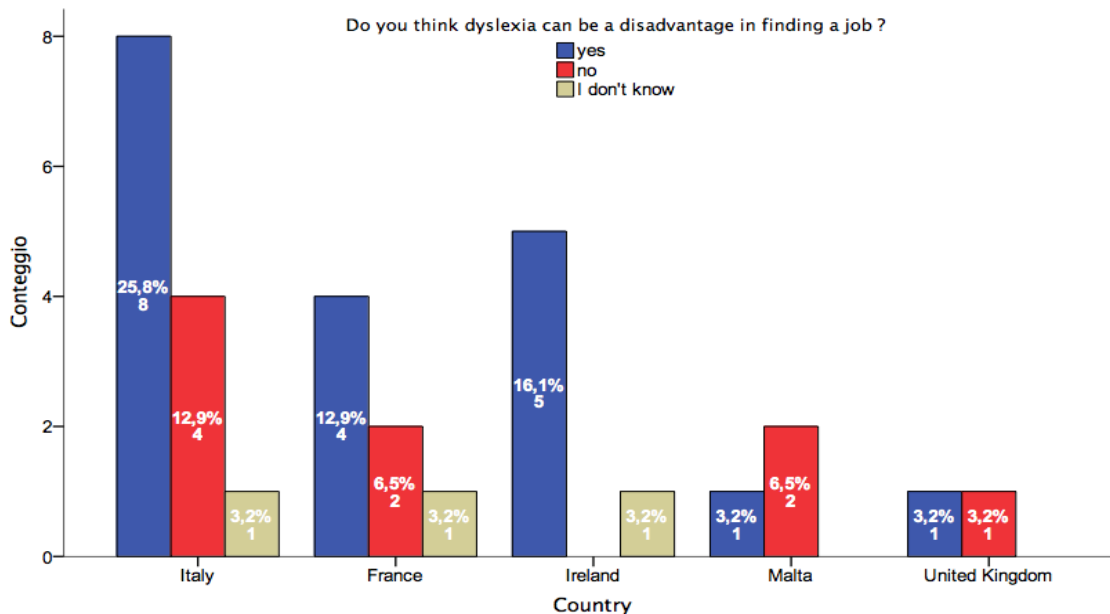


Figura 30: distribuzione delle risposte delle agenzie di ciascun paese alla domanda "Pensi che i Disturbi Specifici dell'Apprendimento come la Dislessia possano rappresentare un ostacolo nella ricerca di un lavoro?".

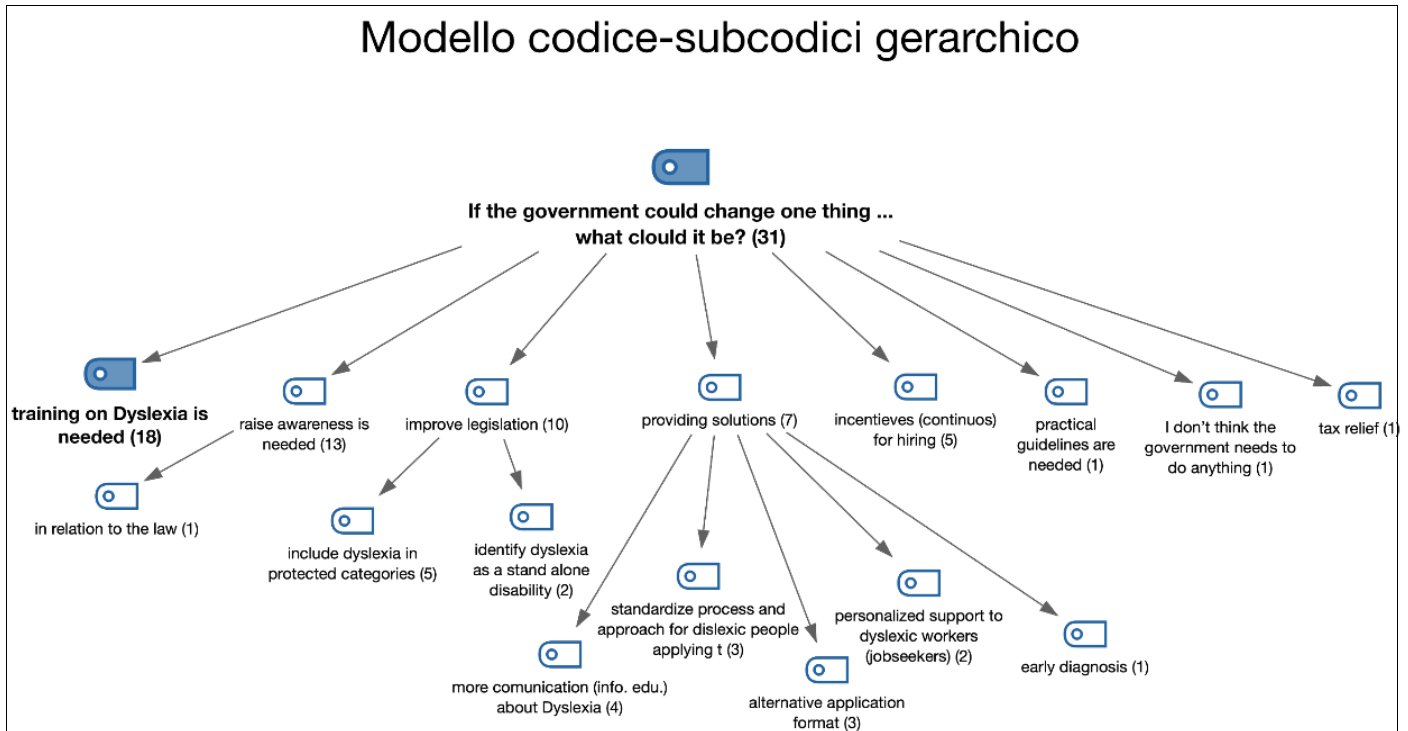


Figura 31: Risultati dell'analisi qualitativa delle risposte fornite dal totale delle agenzie intervistate alla domanda "Se il governo potesse cambiare una cosa per facilitare l'assunzione di persone con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento come la Dislessia, quale sarebbe?".