



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea



AN ERASMUS PROJECT

Dyslexia@work.EU

Progetto Erasmus+

Fase 3 – Manuale di Progetto

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





Sommario

1. COS'È LA DISLESSIA?	3
2. DISLESSIA E MONDO DEL LAVORO	5
3. IL PROGETTO DYSLEXIA@WORK.EU	6
4. FASE 1- ANALISI COMPARATIVA: DISLESSIA E NORMATIVA	9
4.1. INTRODUZIONE	9
4.2. PRINCIPALI RISULTATI DELLA FASE 1	10
4.3. CONCLUSIONI	17
5. FASE 2- RICERCA AZIONE: DISLESSIA E DSA NEL MONDO DEL LAVORO	18
5.1. METODO	18
5.1.1. DISEGNO DI RICERCA	18
5.1.2. CAMPIONE	19
5.1.3. STRUMENTI	19
5.1.4. RACCOLTA DATI	20
5.1.5. ANALISI DEI DATI	21
5.2. RISULTATI	21
5.2.1. AZIENDE	21
5.2.2. AGENZIE	25
5.3. CONCLUSIONI	27
6. FASE 3 – BUONE PRATICHE	29
6.1. BUONE PRATICHE RILEVATE IN FASE 2	29
6.2. ALTRI ESEMPI DI BUONE PRATICHE	31
6.3. UNIVERSAL DESIGN FOR LEARNING (UDL) E MONDO DEL LAVORO	33
7. CONCLUSIONI	35
8. RICONOSCIMENTI	36
BIBLIOGRAFIA	37



1. COS'È LA DISLESSIA?

Nel DSM-5 la Dislessia è codificata come difficoltà/disturbo specifico dell'apprendimento e fa parte dei disturbi del neurosviluppo (American Psychological Association, 2013). A questa categoria di difficoltà specifiche di apprendimento appartengono tutte le difficoltà di lettura, scrittura o calcolo sotto criteri diagnostici comuni. Si tratta quindi di difficoltà - con abilità significativamente inferiori a quelle attese e che hanno un impatto significativo sul rendimento scolastico - nell'apprendimento e nell'uso di abilità strumentali scolastiche, con almeno una delle seguenti caratteristiche: lettura imprecisa, lenta o faticosa delle parole; difficoltà nella comprensione del significato di ciò che viene letto; difficoltà nello spelling; difficoltà con l'espressione scritta; difficoltà nel padroneggiare il concetto di numero, i dati numerici o il calcolo; difficoltà nel ragionamento matematico. Le difficoltà specifiche di apprendimento riguardano abilità scolastiche significativamente al di sotto di quelle attese e causano significativa interferenza con il rendimento scolastico o universitario e lavorativo. Queste difficoltà di apprendimento, che generalmente iniziano durante gli anni scolastici, possono manifestarsi solo quando le richieste superano le capacità dell'individuo e non possono essere spiegate da altre condizioni (disabilità intellettive, uditive, visive, psicologiche, etc.). La difficoltà di apprendimento più comune e frequente è la dislessia. Con questo termine si fa riferimento a un pattern di difficoltà di apprendimento caratterizzato da problemi con il riconoscimento accurato e fluente delle parole, con scarsa abilità di decodifica e spelling. Si stima una prevalenza mondiale del 10% (Dyslexia International Report, 2014); in Francia tra il 6 e l'8%; in Italia le stime più prudenti si aggirano intorno al 3,5%, ma secondo il Ministero dell'Istruzione la prevalenza nelle scuole è di circa il 5%.

Queste difficoltà possono portare a un'esperienza ridotta della lettura che potrebbe ostacolare la crescita del vocabolario e delle conoscenze generali dell'individuo.

Questa definizione normativa di dislessia può essere integrata da criteri specifici: si nota un deficit nell'elaborazione fonologica; la dislessia dura tutta la vita; ci sono fattori di esclusione che differenziano una persona con dislessia da una persona con disabilità di apprendimento (assenza di disturbi visivi, attentivi, mentali, emotivi, etc.). Inoltre, la



dislessia non può essere attribuita a una mancanza di motivazione all'apprendimento della lettura. In conclusione, la dislessia è una difficoltà complessa e multifattoriale (Pennington, 2006).

Di fronte a questa collocazione normativa della dislessia all'interno di una classificazione nosografica delle difficoltà specifiche di apprendimento, una visione transdisciplinare ci spinge a ripensare il perimetro definitorio della dislessia. Attualmente è essenziale prendere in considerazione la "traiettoria evolutiva" di ogni individuo. Un DSA, infatti, subisce cambiamenti nel corso della vita e, tenendo conto delle traiettorie individuali, è possibile ridefinire i contorni della difficoltà e il suo impatto nei diversi ambiti della vita. La pratica logopedica testimonia che la dislessia è una difficoltà che può evolvere favorevolmente grazie agli interventi o alle compensazioni messe in atto dalla persona dislessica, con le difficoltà ortografiche che sono il problema che gli adulti con dislessia lamentano maggiormente¹. In effetti, la letteratura considera la disortografia come un disturbo associato alla dislessia². La dislessia non si limita nemmeno a un problema di lettura e ortografia. Comporta difficoltà legate alle produzioni scritte, con ripercussioni sulla sintassi, sul lessico, sui processi di alto livello, etc³.

¹ (Launay, 2018; Leloup, Anders, Charlet et al., 2021)

² (Lyon et al., 2003; Snowling, 2000)

³ (Carter & Sellman, 2013; Farmer, Riddick & Sterling, 2002)



2. DISLESSIA E MONDO DEL LAVORO

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 e può associarsi ad altri profili di neurodivergenza come la Disprassia e il Disturbo di Attenzione e Iperattività (DDAI). 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.

Il progetto europeo Erasmus+ Dyslexia@work.EU (un progetto Erasmus) riunisce associazioni e ricercatori di cinque paesi (Italia, Francia, Malta, Irlanda, Regno Unito e l'European Dyslexia Association) e il suo obiettivo principale è quello di colmare queste lacune e la mancanza di conoscenza e consapevolezza della dislessia nel mondo del lavoro e nel panorama normativo.

3. IL PROGETTO DYSLEXIA@WORK.EU

Il principale obiettivo del Progetto Erasmus+ Dyslexia@Work.EU è facilitare l'accesso al lavoro delle persone con Dislessia e in particolare implementare una serie di azioni per migliorare le competenze e lo sviluppo professionale delle professionalità preposte (consulenti di orientamento, specialisti nella gestione e nella formazione delle risorse umane nelle aziende, personale dei servizi pubblici per l'impiego e altri soggetti) sul tema della dislessia e dell'inclusione nel mondo del lavoro. In questo contesto, il progetto mira a raggiungere un duplice obiettivo:

- da un lato individuare un insieme di buone pratiche, metodologie e strumenti che consentano ad aziende, reclutatori, servizi di collocamento, pubblici e privati, anche in presenza di difficoltà specifiche come la dislessia, di poter valutare adeguatamente le capacità e il talento di un candidato dislessico;



- e d'altra parte, fornire opportunità per gli adulti dislessici di gestire al meglio la ricerca del lavoro e le fasi di selezione, inserimento lavorativo e crescita professionale.

A questo scopo diverse associazioni e ricercatori di cinque Paesi (Italia, Irlanda, Francia, Malta, Regno Unito) si sono uniti per raggiungere gli obiettivi del progetto:

- AID Associazione Italiana Dislessia (ente capofila);
- European Dyslexia Association;
- Malta Dyslexia Association;
- Fédération Française des Dys-;
- British Dyslexia Association;
- Dyslexia Association of Ireland;
- Università degli Studi dell'Insubria.

Il target di riferimento del progetto è costituito da operatori professionali che lavorano nel campo della selezione, della formazione e dell'inserimento lavorativo (dai consulenti ai formatori, dagli addetti ai servizi per l'impiego ai responsabili delle risorse umane in azienda). Il Progetto è suddiviso in tre fasi principali:

- 1) *Analisi Comparativa*. In questa fase, ogni Partner si è impegnato a individuare nel proprio Paese una serie di elementi specifici, in particolare sulla legislazione in tema dislessia e lavoro, sull'organizzazione dei servizi per l'impiego pubblici e privati, sui processi di reclutamento e selezione del personale, e infine sull'analisi di alcune situazioni specifiche (come il processo di esame della patente di guida, il processo degli esami per l'accesso agli Ordini professionali, le procedure di selezione per i concorsi pubblici).
- 2) *Ricerca Azione*. In questa fase, un team di ricercatori si è concentrato sulla preparazione di un'intervista semi-strutturata rivolta a datori di lavoro e professionisti, al fine di indagare il grado di conoscenza e le competenze sul tema Dislessia e DSA ed eventuali prassi e metodologie adottate nei processi di



orientamento, selezione, gestione e sviluppo del personale. A tal fine, sono state condotte oltre 100 interviste strutturate con operatori del settore nei vari Paesi coinvolti nel progetto.

- 3) *Definizione Linee Guida e stesura Manuale di Progetto*. La fase centrale del progetto, il cui risultato è la produzione di un documento di Linee guida e di un Manuale di Progetto, mira a fornire agli operatori (addetti all'orientamento professionale/consulenti di carriera, addetti al reclutamento e selezione, istituzioni pubbliche, etc.) indicazioni e strumenti adeguati per individuare e valorizzare il pieno potenziale dei lavoratori dislessici (sostenendo al contempo le eventuali aree di difficoltà) nelle fasi di reclutamento, inserimento e sviluppo professionale.

Il Progetto, pertanto, ha una finalità win-win, con beneficio di tutte le parti coinvolte:

- i lavoratori dislessici (o in cerca di occupazione) che saranno selezionati e valutati in modo più equo e rispettoso;
- gli operatori del collocamento (consulenti e addetti all'orientamento professionale; addetti al reclutamento e selezione; dipartimenti responsabili delle risorse umane; datori di lavoro e servizi per l'impiego pubblici) che avranno maggiori competenze per poter svolgere al meglio il loro lavoro;
- le aziende che avranno lavoratori meglio integrati nella forza lavoro e quindi più produttivi;
- la società in generale, avvantaggiata da una maggiore capacità di impiegare le persone in modo adeguato.

In questo documento, il Manuale di Progetto, presentiamo i principali risultati delle fasi 1 e 2. Nel capitolo 4 riportiamo i risultati dell'Analisi Comparativa (fase 1); mentre nel capitolo 5 i risultati della Ricerca Azione (fase 2). Infine, proponiamo le diverse azioni chiave per un impiego di successo delle persone con dislessia nel mondo del lavoro.



4. FASE 1- ANALISI COMPARATIVA: DISLESSIA E NORMATIVA

4.1. Introduzione

Lo scopo di questo rapporto è la valutazione delle legislazioni e delle politiche che sono in atto riguardo a dislessia e lavoro nei diversi paesi partecipanti, ovvero Malta, Italia, Irlanda, Francia e Regno Unito. Dopo la conferenza che ha avuto luogo a Malta nel gennaio 2020, a tutti i soggetti partecipanti è stata posta una serie di domande sul tema. Tra i vari argomenti, le domande riguardavano l'impostazione delle legislazioni in questione e le definizioni nazionali di dislessia in ciascun paese. Si è aperta anche una discussione su eventuali modalità di accesso disponibili per le persone con dislessia quando si tratta di lavoro, istruzione e patente di guida.

Su questa fase è stato scritto un primo rapporto (Dyslexia@work, 2020). Questo rapporto è una raccolta di tutte le informazioni fornite da ogni paese per ciascuna domanda. È importante sottolineare che alcune domande sono state unite sotto un unico tema per affinità di argomento.

In questa sezione vengono presentati i risultati principali, ovvero le differenze: nella definizione di dislessia nei diversi Paesi da un punto di vista legislativo; nella legislazione sulla dislessia e sul lavoro/occupazione; nelle procedure legislative; nella separazione delle legislazioni per l'occupazione e la dislessia; nelle dichiarazioni sulla dislessia nel settore pubblico e privato; nelle statistiche numeriche della dislessia nella forza lavoro; negli adattamenti per la dislessia a livello di reclutamento e mantenimento del lavoro; nelle disposizioni di legge per l'accesso al lavoro richieste ai datori di lavoro pubblici e privati; nella valutazione formale da parte dei datori di lavoro o organizzazioni per fornire gli adattamenti di accesso necessari; nelle misure di legge per facilitare l'accesso a valutazioni / test / prove di abilitazione e qualificazione nazionali; nelle politiche per l'apprendimento permanente; nelle leggi sulla dislessia e sulla patente di guida; nei casi giurisprudenziali in relazione alla dislessia e al lavoro e nelle commissioni nazionali per esprimere la voce dei dislessici. Per ulteriori informazioni, è possibile leggere il rapporto completo (Dyslexia@work, 2020).



4.2. Principali risultati della Fase 1

Definizione di Dislessia. Il rapporto mostra che i cinque Paesi che partecipano a questo progetto europeo non hanno esattamente la stessa definizione e che questo ha un impatto sulla situazione legislativa. Mentre Malta e Italia adottano una definizione nazionale di dislessia, l'Irlanda ha affermato che, sebbene il Paese non abbia una definizione nazionale utilizzata dalla società nel suo insieme, per la maggior parte si utilizza la definizione della Dyslexia Association of Ireland. Il Regno Unito utilizza generalmente la definizione contenuta nel Rose Report (2009) e la Francia fa riferimento alla definizione della Classificazione Internazionale delle Malattie (ICD-11, 2019) piuttosto che a una definizione nazionale in cui la dislessia è elencata sotto la voce "disturbo specifico della lettura".

Legislazione su dislessia e lavoro/occupazione. Così come i cinque Paesi differiscono nella definizione nazionale di dislessia, differiscono anche nella legislazione sul lavoro e sull'occupazione delle persone con dislessia. Mentre l'Italia non presentava alcuna legislazione sulla dislessia [n.d.a. successivamente alla fase 1 e precisamente in data 28 marzo 2022, la Camera dei deputati italiana ha approvato la legge n. 25 il cui articolo 7 introduce diritti fondamentali per i lavoratori dislessici], le legislazioni sulla disabilità di Malta, Irlanda e Francia includono la dislessia pur mancando di un riferimento specifico. Inoltre, in Francia esiste una legge sulla responsabilità sociale d'impresa (CSR) che include riferimenti alla disabilità e alla non discriminazione, richiedendo alle aziende di assumere almeno il 6% di persone con disabilità; a Malta una legge simile richiede di assumere almeno il 2%. Il Regno Unito è l'unico Paese di questo progetto a riconoscere la dislessia come disabilità attraverso l'Equality Act (2010). In Irlanda, la legislazione non fa riferimento a nessuna disabilità specifica.



Procedure legislative. Anche nel caso delle procedure legislative emergono differenze importanti tra i cinque Paesi. In Irlanda e nel Regno Unito, le leggi sono redatte e proposte rispettivamente dall'Oireachtas e dal governo. In Irlanda, la legislazione inizia con un disegno di legge. Il disegno di legge deve essere approvato dal Dáil e dal Seanad (le due Camere dell'Oireachtas) prima che il Presidente possa firmare la legge. Tuttavia, spesso si consultano con le associazioni o altre parti interessate. In Francia, il quadro giuridico nazionale generale è di competenza dello Stato, anche se le decisioni individuali sono prese sotto la responsabilità regionale. Sia in Italia che a Malta, la dislessia può essere considerata una disabilità dalla Commissione per i diritti delle persone con disabilità (CRPD), ma ciò accade raramente.

Separazione tra la legislazione sul lavoro e sulla dislessia. Irlanda, Italia e Malta hanno leggi separate per l'occupazione e l'istruzione, mentre nel Regno Unito l'occupazione e l'istruzione sono entrambe coperte dall'Equality Act (2010). L'impatto è, ad esempio, che a Malta le leggi sull'istruzione parlano delle misure di supporto per il percorso scolastico, ma non includono nulla per quanto riguarda le transizioni dalla scuola al mondo del lavoro, dato che queste misure si trovano già nel quadro delle leggi sul lavoro. In Inghilterra, il Children & Families Act (2014)¹⁴ include ulteriori diritti legali riguardo a dislessia e istruzione. Leggi simili esistono in Scozia, Galles e Irlanda del Nord. In Francia, le leggi sulla disabilità hanno un impatto su diversi campi. Tuttavia, le leggi sull'istruzione e sul lavoro si basano entrambe su due principi: non discriminazione e adattamenti ragionevoli. L'applicazione di questi principi è diversa nei due campi; nel campo del lavoro gli adattamenti sono possibili solo se una persona viene riconosciuta come disabile (RQTH).

Dichiarazioni sulla dislessia nel settore pubblico e nel privato.

L'Irlanda e il Regno Unito prevedono adattamenti ragionevoli per le persone con dislessia o con disabilità. In Irlanda, gli adattamenti ragionevoli sul posto di lavoro sono un requisito legale. Allo stesso modo, il settore pubblico a Malta dichiara che dovrebbe esserci parità di opportunità. Non sono state trovate informazioni sul settore privato, ma quest'ultimo è



vincolato dalla legge maltese sulla disabilità che riguarda le pari opportunità. Anche la Francia non ha informazioni specifiche sul settore privato, ma, come Malta, il settore pubblico facilita la ricerca di un lavoro per le persone disabili, tanto da avvantaggiare i candidati con disabilità che hanno maggiori opportunità di accesso ai posti di lavoro pubblici. In Italia, sia il settore pubblico che quello privato non prevedono alcuna dichiarazione in merito alla dislessia e alla disabilità. Esiste una legge specifica per la disabilità (Legge 68/1999) che tutela gli inserimenti lavorativi delle persone disabili.

Statistiche numeriche della dislessia nella forza lavoro. Italia e Francia non dispongono di statistiche al riguardo. In Italia sono disponibili solo stime approssimative basate sulla prevalenza in età scolare, ovvero tra il 3% e il 5%. In Francia, viene riportata una statistica nazionale sulle disabilità sul posto di lavoro e sull'analfabetismo, comprese le questioni occupazionali. Queste statistiche riportano che "il 7% della popolazione adulta tra i 18 e i 65 anni che ha frequentato la scuola in Francia è analfabeta" e "più della metà esercita un'attività professionale [mostrando come] la lotta all'analfabetismo incida quindi molto da vicino sul mondo del lavoro". D'altro canto, l'Irlanda e il Regno Unito dispongono di alcune statistiche. L'Irlanda dispone di statistiche per la categoria generale della disabilità nella forza lavoro, ma non individua le categorie. Il censimento irlandese del 2016 ha riportato che un totale di 643.131 persone avevano una disabilità in Irlanda, equivalente al 13,5% della popolazione. Il Regno Unito è l'unico Paese partecipante a disporre di statistiche recenti e, secondo il rapporto elaborato dall'associazione Made by Dyslexia in collaborazione con Ernst and Young, le ultime statistiche indicano che c'è un profilo neurodiverso ogni sette persone. Anche Malta dispone di alcune statistiche, ma piuttosto frammentarie. La più recente indagine dell'Ufficio nazionale di statistica sulla forza lavoro risale al 2003 e conclude che il tasso di occupazione delle persone con problemi di salute o disabilità di lunga durata (di età pari o superiore ai 15 anni) era pari a un esiguo 32,2%. Questi dati scarsi, eterogenei e non specifici non permettono di fare confronti tra i vari Paesi.



Adattamenti per la dislessia a livello di reclutamento e mantenimento del lavoro. Quasi tutti i Paesi hanno riferito che non esistono agenzie di collocamento pubbliche o private che provvedano adattamenti per la dislessia di per sé a livello di mantenimento e reclutamento. L'unica indicazione per adattamenti a questo livello nel Regno Unito è che le agenzie di collocamento hanno una casella di spunta sui moduli di domanda specificamente per le persone dislessiche, nonché una casella per la disabilità, poiché non tutte le persone sono consapevoli che la dislessia è una disabilità. Questa misura rientra all'interno dell'Equality Act (2010), a cui le agenzie devono attenersi. Malta non ha informazioni sull'argomento.

Disposizioni di legge per l'accesso al lavoro richieste ai datori di lavoro pubblici e privati.

Irlanda, Italia e Malta non hanno misure per l'accesso al lavoro riferite specificamente alla dislessia, ma ci sono leggi che riguardano l'inserimento delle persone disabili (Italia), che garantiscono che non vi sia discriminazione da parte del datore di lavoro sul posto di lavoro o che elencano gli aggiustamenti per l'accesso al lavoro con adattamenti ragionevoli, ma il termine è usato in modo approssimativo (Irlanda). Tra queste vi è il Disability Act (2005) che richiede agli enti pubblici di intraprendere azioni positive per assumere persone con disabilità e gli Employment Equality Acts (1998-2001) che richiedono un'azione positiva per garantire a tutti la piena uguaglianza e per attirare le persone con disabilità nella forza lavoro. In Italia, invece, una legge molto recente (legge n. 113/2021) prevede l'utilizzo di misure compensative o dispensative durante le prove scritte dei concorsi pubblici. Allo stesso modo, nel Regno Unito, un datore di lavoro deve mettere in atto aggiustamenti ragionevoli per garantire che una persona disabile non sia svantaggiata, ad esempio fornendo strumenti tecnologici di supporto. In Francia, il riconoscimento di lavoratore disabile consente di beneficiare di un orientamento presso un istituto/servizio di assistenza al lavoro, il mercato del lavoro o un centro di riabilitazione professionale. Inoltre, dal 2018, la normativa consente il finanziamento di "servizi di supporto specifico" per le difficoltà di apprendimento specifiche (DSA) per supportare le persone in cerca di lavoro. Il riconoscimento della qualità di lavoratore disabile (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé - RQTH) dà anche accesso prioritario a varie misure per favorire l'occupazione e la formazione.



Misure di legge per facilitare l'accesso a valutazioni / test / prove di abilitazione e qualificazione nazionali. Sia Malta che Irlanda hanno riferito che esistono adattamenti per l'accesso specifici per le persone con disabilità o difficoltà di apprendimento quando si tratta di abilitazioni nazionali. Il Regno Unito fornisce supporto attraverso il programma governativo Access To Work. La Francia fornisce adattamenti per esami secondo la procedura riservata agli studenti con disabilità. Tuttavia, gli adattamenti possibili rimangono molto generali. In Italia, invece, per gli esami di abilitazione non si parla di dislessia o di altri disturbi specifici né a livello regionale né nazionale. Tuttavia, occorre che gli istituti di formazione tengano conto della Legge 170/2010, anche negli esami per l'ottenimento dell'abilitazione professionale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale (IEFP).

Politiche per l'apprendimento permanente. Non esiste una legge separata in materia sia in Irlanda che nel Regno Unito poiché l'apprendimento permanente è coperto dall'Equality Act (2010). Tuttavia, l'organizzazione statale irlandese SOLAS⁴ finanzia e coordina l'istruzione e la formazione continua, producendo una strategia regolare di istruzione e formazione continua. Malta ha una Strategia nazionale per l'apprendimento permanente (2020) che "soddisfa gli obblighi di Malta nell'ambito della Strategia UE di Lisbona (Lisbon process); affronta le sfide che si incontrano per incorporare l'apprendimento permanente nella nostra società e identifica le aree di priorità nazionale negli anni a venire " (Ministero dell'Istruzione e dell'Occupazione, 2014. par. 1). La Francia adotta un approccio diverso poiché ci sono due opzioni per ottenere un diploma: istruzione iniziale e formazione professionale. La formazione iniziale è gestita dalla legge sull'istruzione mentre il sistema di formazione professionale è regolato dalla legge sul lavoro. Inoltre, per quanto riguarda l'occupazione, la Francia dispone di leggi in materia di stage, apprendistati, valutazione / riconoscimento del merito dell'apprendimento precedente, formazione professionale e apprendimento permanente; ciascuno con adattamenti che sono sempre dipendenti dal riconoscimento di disabilità.

⁴ gov.ie - Literacy and Numeracy Learning for Life (www.gov.ie)



Per quanto riguarda la ripresa di percorsi di scolarizzazione in età adulta per il conseguimento del diploma, in Italia si applicano le stesse misure di supporto didattico della Legge 170/2010.

Dislessia e leggi sulla patente di guida. Tutti i paesi in questione sembrano avere la possibilità per le persone dislessiche di richiedere adattamenti durante le prove di teoria. A Malta non si fa menzione della dislessia nella legislazione sulla patente di guida, ma le persone dislessiche possono richiedere assistenza alla lettura quando si tratta dell'esame teorico che è gratuita. In Irlanda, se la persona fornisce un referto di un professionista che attesti le difficoltà di apprendimento e la necessità di assistenza durante il test teorico, può avere accesso agli adattamenti. Nel Regno Unito la legge in materia di patenti di guida non discrimina. Le persone con dislessia possono accedere ad adattamenti nel test teorico. La Francia non ha delineato alcuna specifica. La Francia si limita a dichiarare che esiste un accordo che consente alle parti interessate di beneficiare di specifiche disposizioni durante l'esame di teoria. In Italia le persone dislessiche possono utilizzare file audio per il testo delle domande durante l'esame e avere tempi supplementari durante gli esami.

Casi giurisprudenziali in relazione alla dislessia e al lavoro. Non si ha notizia di casi di contenziosi legali a Malta e in Francia in merito a dislessia e lavoro. Tuttavia, in Francia c'è stata una decisione del tribunale riguardante le misure di adattamento a scuola e / o gli esami. In Italia, invece, si sono verificati molti casi in ambito scolastico e solo singoli casi in ambito lavorativo con particolari caratteristiche di comorbidità e gravità. In Irlanda e nel Regno Unito si registrano casi particolari. La Commissione per le relazioni sul posto di lavoro (WRC) ha stabilito che un'azienda ha discriminato una attrice per motivi di disabilità ai sensi dell'Employment Equality Act quando l'ha licenziata da una produzione sei giorni dopo l'inizio delle prove nel settembre 2018.⁵

⁵ <https://www.independent.ie/irish-news/actress-fired-from-musical-over-dyslexia-gets-20000-compensation-38726983.html>



Nel Regno Unito, una lavoratrice dislessica ha portato in tribunale il suo datore di lavoro perché l'aveva discriminata dopo aver commesso alcuni errori dovuti alle sue difficoltà di lettura, scrittura e nel leggere l'ora.⁶

Commissioni nazionali per esprimere la voce dei dislessici. In tutti i Paesi di questo progetto vi sono enti che possono rappresentare le persone dislessiche. L'Italia non ha commissioni o consigli che si concentrano esclusivamente sulla dislessia all'interno del Ministero del Lavoro, tuttavia, la dislessia è rappresentata dall'Associazione Italiana Dislessia (AID). Nel Regno Unito la Commissione per l'uguaglianza e i diritti umani è l'ente attraverso il quale le persone con disabilità, comprese le persone con dislessia, possono esprimere le loro reclami. Questo può essere compiuto anche dalla British Dyslexia Association. A Malta, le entità che affrontano il tema della dislessia includono la Malta Dyslexia Association (MDA) e il Segretariato Parlamentare per l'Invecchiamento Attivo e le Persone con Disabilità sotto il Ministero per la Famiglia, i Diritti dei Bambini e la Solidarietà Sociale. L'Irlanda ha la Dyslexia Association of Ireland e la Association for Higher Education Access and Disability (AHEAD), la Disability Federation of Ireland, la National Disability Authority, il National Council for Special Education; inoltre c'era una Task Force sulla dislessia (terminata nel 2001) composta da diverse agenzie e voci. A livello nazionale, la Francia ha il Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (Consiglio consultivo nazionale delle persone con disabilità), che è l'organismo in cui le organizzazioni con disabilità possono esprimere le lamentele delle persone dislessiche verso la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées). Inoltre, le persone con dislessia, le loro famiglie e le associazioni possono fare riferimento al Difensore Civico in caso di discriminazione e / o mancato rispetto della legge. A livello locale, la commissione del MDPH include un rappresentante della persona con disabilità.

⁶ <https://www.bbc.com/news/uk-35521061>



4.3. Conclusioni

Questa analisi comparativa rivela che nei cinque Paesi partecipanti esistono alcune buone idee, leggi ed enti che possono aiutare e proteggere le persone con dislessia. Nel complesso, in tutti i Paesi partecipanti sembra mancare una legislazione che si concentri esclusivamente sulla dislessia in relazione all'occupazione. Tuttavia, le legislazioni che si applicano alle persone con disabilità generalmente includono le persone con dislessia in quanto riconosciute come tali a livello nazionale. Malta e Italia hanno le proprie definizioni nazionali di dislessia mentre in Irlanda la maggioranza segue la definizione della Dyslexia Association of Ireland e / o la definizione della Task Force irlandese sulla dislessia, e il Regno Unito utilizza principalmente quella del Rose Report (2009). Solo la Francia utilizza una definizione internazionale. Si potrebbe anche considerare il fatto che Malta, Irlanda e Regno Unito hanno leggi diverse per l'istruzione e il lavoro, mentre l'Italia ha solo norme separate per quanto riguarda le leggi sulla formazione professionale e l'istruzione e in Francia entrambe le legislazioni si basano sugli stessi principi.

Inoltre, non vi è alcuna indicazione diretta del numero di persone dislessiche all'interno della forza lavoro di ogni paese, ma solo alcune statistiche sulle persone con disabilità sul posto di lavoro. Solamente il Regno Unito sembra avere una statistica affidabile.

In Irlanda, Italia, Malta e Regno Unito la legge non specifica alcuna modalità di accesso che i datori di lavoro dovrebbero attuare per le persone con dislessia, ma solo quelle riguardanti le persone con disabilità che si basano sul principio di evitare la discriminazione sul posto di lavoro. D'altra parte, la legislazione francese fa riferimento alle modalità di accesso per le persone con disturbi di apprendimento con l'obiettivo di fornire pari opportunità.

Per quanto riguarda le disposizioni legali per facilitare l'accesso nelle prove nazionali e licenze di abilitazione e qualificazione, Malta, Irlanda e Regno Unito hanno specificato misure per le persone con difficoltà di apprendimento come la dislessia. L'Italia e la Francia non hanno tali specifiche, ma esistono disposizioni per persone con disabilità. Tuttavia, tutti i paesi sembrano avere una qualche forma di supporto che le persone con difficoltà di lettura possono richiedere nel caso dei test di teoria per la patente di guida.



5. FASE 2- RICERCA AZIONE: DISLESSIA E DSA NEL MONDO DEL LAVORO

L'obiettivo della Fase 2 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 è stata messa a punto un'intervista strutturata che ha visto coinvolti un totale di 106 tra aziende e agenzie del lavoro nei diversi paesi partecipanti. Questa indagine ha permesso di rilevare:

- il grado di conoscenza e le competenze sul tema Dislessia e DSA;
- 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 hanno rappresentato 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.

5.1. Metodo

5.1.1. 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.



5.1.2. 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.

5.1.3. Strumenti

Domande chiuse (QN)

Sono state utilizzate due versioni del questionario, una per le aziende e l'altra per le agenzie. Entrambi i questionari includevano nove Domande generali (Figura 1).

Figura 1: Nove domande generali per Aziende e Agenzie per il lavoro

1. Conosci qualcuno che ha un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia fra i tuoi parenti o conoscenti?
2. Disponete di una stima di quanti lavoratori hanno dichiarato formalmente il loro DSA?

Domande relative alle buone pratiche:

3. Gli utenti sono invitati a dichiarare se hanno profili neuro-diversi o una disabilità o una condizione che richiede supporti aggiuntivi?
4. Quali tipologie di supporti/aggiustamenti vengono messi a disposizione del candidato nel processo di selezione?
5. Quali tipologie di supporto vengono messi a disposizione sul posto di lavoro?

Domande che esplorano il livello di consapevolezza della dislessia nell'organizzazione

6. Vengono fornite informazioni sulle tipologie di supporto disponibili per i lavoratori con Disturbi Specifici dell'Apprendimento?



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

Domande sul panorama legislativo

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

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

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?

5.1.4. 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.

5.1.5. Analisi dei dati

L'analisi dei dati è stata condotta con un approccio sia quantitativo che qualitativo da un ricercatore individuato dall'Associazione Italiana Dislessia⁷.

5.2. 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.

Questo documento presenta solo i risultati salienti. Per maggiori informazioni è possibile consultare la relazione completa della Fase 2 del Progetto Dyslexia@Work.EU (<https://www.dyslexiaprojects.eu/project-outputs/>).

5.2.1. Aziende

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.

Domande generali. I dati indicano che il 72% dei rispondenti conosce qualcuno che ha un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia fra parenti o conoscenti.

⁷ Krzysztof Szadejko, Fondazione CEIS Onlus, Modena (Italy)



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 restante 28% dichiara che nessun dipendente ha formalmente dichiarato il disturbo. Inoltre, sembrerebbe 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.

Buone pratiche. I risultati relativi alla possibilità di dichiarare da parte del candidato la presenza di una disabilità, una neurodiversità o una condizione che richiede supporti aggiuntivi mostrano che, 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.

Per quanto riguarda il processo di reclutamento e selezione, nel 65,3% dei casi totali sono previsti compiti di lettura e scrittura o prove a tempo. Inoltre, 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.

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

Sono stati rilevati diverse tipologie di supporti e aggiustamenti nella fase di selezione, indicando differenze tra i vari Paesi. La domanda *“Quali tipologie di supporti/aggiustamenti vengono messi a disposizione del candidato nel processo di selezione?”* prevedeva diverse opzioni di risposta e uno spazio aperto indicato con la voce "Altro", in cui gli intervistati potevano scrivere la propria risposta, come, ad esempio, un eventuale tempo aggiuntivo per le prove scritte, l'uso di un computer, la flessibilità sugli errori di ortografia negli elaborati scritti o l'uso di tecnologie assistive. Il Report della fase 2 riporta informazioni aggiuntive per ogni Paese (Dyslexia@work, 2021).



Consapevolezza dei Disturbi Specifici dell'Apprendimento in Azienda. Il Report della Fase 2 (Dyslexia@work, 2021) si sofferma nello specifico alle risposte fornite a tre domande che riguardano rispettivamente: 1) la disponibilità di informazioni sui supporti previsti per i lavoratori con DSA; 2) attività di formazione o di sensibilizzazione sul tema effettuate in azienda; 3) 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 o all'interno della intranet aziendale o equivalente, su richiesta a un responsabile di linea, su richiesta al Dipartimento Risorse Umane, non forniamo alcuna informazione o supporto, non so. A seconda del Paese, le informazioni sul tipo di supporto disponibile vengono fornite in modi diversi. Per esempio, le aziende inglesi o irlandesi forniscono informazioni più spesso su richiesta al manager di linea o al dipartimento delle risorse umane. Per alcune aziende, tali informazioni sono disponibili anche nel piano di onboarding o nell'intranet aziendale. Più raramente, fa parte del processo di candidatura e precede i colloqui di selezione. Nelle aziende francesi passa attraverso il dipartimento delle risorse umane e talvolta, su richiesta, attraverso un manager di linea. Le informazioni possono anche essere presenti nell'intranet aziendale o nel processo di onboarding. Come in Gran Bretagna e nel Regno Unito o in Irlanda, più raramente le informazioni fanno parte del processo di candidatura e prima dei colloqui di selezione. I risultati rivelano che in questi tre Paesi l'assenza di informazioni rimane marginale (1 per Regno Unito e Irlanda; 5 per la Francia). L'Italia e Malta sono un po' diverse: alcune aziende hanno dichiarato di fornire informazioni solo su richiesta al Dipartimento Risorse Umane.

La domanda, *“Quale tipologia di attività di formazione o di sensibilizzazione viene fornita in tema Dislessia e Disturbi Specifici dell'Apprendimento?”* prevedeva diverse opzioni di risposta: una sessione di sensibilizzazione aperta a tutto il personale ed effettuata almeno una volta all'anno; corsi di formazione aperti a tutto il personale effettuati 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", 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.

Le risposte alla domanda "*Pensi che la Dislessia possa rappresentare un ostacolo sul posto del lavoro?*", permettono di rilevare che la maggior parte delle aziende francesi non considera la dislessia un ostacolo sul posto di lavoro, mentre la tendenza è inversa negli altri Paesi. L'analisi qualitativa rivela quante volte è stata data una certa motivazione e il livello di saturazione. Ad esempio, coloro che considerano i DSA un ostacolo sul posto di lavoro (28 su 75 intervistati) hanno dichiarato che, nella maggior parte dei casi, ciò dipende da una mancanza di consapevolezza e comprensione dell'argomento.

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. Tuttavia, è importante considerare che la domanda non conteneva una specifica circa l'esistenza di una legge mirata alla tutela in ambito professionale. Pertanto, le risposte raccolte non risultano particolarmente utili agli obiettivi della presente trattazione.

Considerazioni finali. Per quanto riguarda questa sezione del questionario, è stata effettuata un'analisi delle risposte di tipo qualitativo in quanto le domande prevedevano esclusivamente risposte aperte. La 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?*" evidenzia che, tra i cinque Paesi, la risposta più frequente è la necessità di una maggiore consapevolezza sul tema e, successivamente, la necessità di una formazione specifica sulle difficoltà specifiche di apprendimento all'interno delle aziende. I Paesi hanno presentato suggerimenti diversi.



Per esempio, le aziende irlandesi e italiane sostengono i vantaggi di incentivi all'assunzione per incoraggiare e incorporare pratiche inclusive sul posto di lavoro.

5.2.2. Agenzie

Distribuzione dei contributi. 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.

Si ricorda che in questo documento i risultati sono sintetizzati; per maggiori informazioni è possibile consultare il rapporto della fase 2 del progetto Dyslexia@Work.EU (Dyslexia@work, 2021).

Domande Generali. Questa sezione presenta i risultati relativi al tipo di servizio offerto e alla distribuzione delle risposte circa la numerosità di utenti che accedono ai servizi di collocamento offerti in un anno. Possiamo notare che solo un'agenzia inglese dichiara che ci sono datori di lavoro che richiedono specificamente candidati con una difficoltà specifica di apprendimento (DSA), come la dislessia.

Buone pratiche. Alla domanda "Gli utenti sono invitati a dichiarare se hanno profili neurodiversi o una disabilità o una condizione che richiede supporti aggiuntivi?" sono state raccolte le seguenti risposte: 18 agenzie danno risposta affermativa, 12 rispondono "no" e 1 non risponde. Considerando esclusivamente la situazione italiana che rappresenta il sottogruppo più numeroso (tot = 13) sono 4 le agenzie che dichiarano di invitare l'utente a dichiarare eventuali condizioni che richiedono supporti. In 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.



Un' eccezione è rappresentata dalle agenzie inglesi. Nonostante il campione non sia in alcun modo rappresentativo, entrambe le agenzie inglesi intervistate dichiarano di applicare pratiche specifiche per gli utenti con DSA.

Consapevolezza dei Disturbi Specifici dell'Apprendimento in Agenzia. È stato chiesto agli intervistati se hanno ricevuto una formazione sui DSA. La distribuzione delle risposte per ciascun paese è rappresentata all'interno del report dedicato (Dyslexia@work, 2021). In generale è possibile rilevare una quasi totale assenza di formazione sul tema. Alla domanda *"Pensi che i Disturbi Specifici dell'Apprendimento come la Dislessia possano rappresentare un ostacolo nella ricerca di un lavoro?"* la maggior parte delle agenzie considera la dislessia un ostacolo alla ricerca di un lavoro.

Considerazioni finali. L'analisi qualitativa dei dati ottenuti dal totale delle agenzie 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?"* permettono di evidenziare le tre seguenti dimensioni: 1) Necessità di una formazione specifica in materia di Dislessia in grado di aumentare la consapevolezza; 2) migliorare la legislazione con alcune ipotesi quali l'inclusione della Dislessia nelle categorie protette identificandola come categoria distinta dalla disabilità; 3) 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 lavoratrici e lavoratori dislessici.



5.3. Conclusioni

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 per cui lo si percepisce come un ostacolo o meno, 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 neurodivergenza 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.

6. FASE 3 – BUONE PRATICHE

6.1. Buone pratiche rilevate in Fase 2

I dati raccolti grazie alle interviste effettuate mettono in evidenza una generale mancanza di conoscenza e consapevolezza in materia di disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) da parte dei responsabili delle risorse umane all'interno delle aziende e nelle agenzie per il lavoro. Nonostante ciò, la maggior parte delle aziende intervistate dei cinque Paesi europei partecipanti alla ricerca, sta cercando di implementare buone pratiche per il reclutamento e la vita professionale di lavoratrici e lavoratori dislessici. La situazione risulta essere più strutturata e nel complesso più inclusiva nei paesi anglofoni. La maggior parte delle aziende e delle agenzie intervistate, ad eccezione di quelle inglesi e irlandesi, non forniscono corsi di formazione interni né applicano metodologie o misure compensative/dispensative specifiche per la dislessia. Anche se nella maggior parte dei casi vengono dichiarate politiche generali di inclusione, spetta comunque al lavoratore dislessico rivelare la sua dislessia e quindi richiedere esplicitamente adattamenti. Il fatto che la Gran Bretagna e l'Irlanda mostrino entrambe una maggiore disponibilità a fornire sostegno e percorsi di formazione sull'argomento, conferma la mancanza di pratiche condivise e applicate sistematicamente tra i Paesi partecipanti alla ricerca. L'assenza di una legislazione specifica in materia di dislessia sul luogo di lavoro, la mancanza di orientamenti e di indicazioni operative è probabilmente la causa principale di tali differenze tra i singoli Paesi europei coinvolti. Alcune aziende attuano una politica di inclusione attraverso la funzione del disability management o attraverso servizi di consulenza in cui è presente personale qualificato in materia di disabilità e DSA, oppure realizzano dei percorsi di formazione interni o, ancora, investono nella dotazione di tecnologie assistive da offrire ai dipendenti in possesso di una certificazione diagnostica. Dalla ricerca emergono, inoltre, esperienze di aziende che pur non avendo una



chiara politica di inclusione in atto offrono supporto alle persone che manifestano evidenti difficoltà in lettura e scrittura.

In questa sezione, proponiamo le buone pratiche descritte dalle aziende che hanno partecipato al progetto, in merito a reclutamento e selezione, all'utilizzo di adattamenti per la postazione di lavoro o per l'organizzazione delle attività lavorative.

Raccomandazioni

- *Reclutamento.* Nel corso dell'intervista diverse Aziende hanno indicato di aver applicato misure compensative/dispensative in fase di reclutamento fornendo, ad esempio, tempo aggiuntivo durante lo svolgimento di prove scritte, mettendo a disposizione un computer, flessibilità in presenza di errori ortografici nelle produzioni scritte o offrendo tecnologie assistive. Inoltre, anche se meno frequente nel campione esaminato, alcune Aziende riferiscono di svolgere colloqui specifici per le persone con dislessia, ad esempio, contattandoli prima dell'intervista.
- *Accorgimenti nella vita quotidiana.* Oltre alle raccomandazioni suggerite dalla normativa in materia di benessere professionale, molte delle Aziende intervistate propongono adattamenti alla postazione di lavoro, tra cui la scelta di ambienti silenziosi e privi di distrazioni e la personalizzazione della postazione di lavoro (come ad es. un pc con uno schermo più grande). Inoltre, quasi tutte le Aziende mettono a disposizione supporti e adattamenti per mettere i lavoratori con DSA nelle condizioni di svolgere al meglio le proprie attività lavorative. I più frequenti sono il computer e le tecnologie assistive; il supporto nella scrittura e nella correzione delle produzioni scritte mediante software di correzione automatica e/o attraverso il lavoro di squadra. Meno di frequente vengono fornite valutazioni ergonomiche della postazione di lavoro, istruzioni orali e dimostrazioni pratiche dell'attività da svolgere, tempi aggiuntivi per lo svolgimento di alcune attività e percorsi di coaching.
- *Organizzazione del lavoro.* Tutte le Aziende che hanno partecipato al progetto di ricerca dichiarano di offrire supporto e di essere flessibili nell'organizzazione delle attività lavorative. I tipi di supporto includono: incoraggiare brevi pause nel corso



della giornata lavorativa, garantire flessibilità negli orari di lavoro e/o la possibilità di svolgere attività e compiti da remoto. Alcune Aziende offrono tecnologie assistive o applicazioni specifiche per facilitare la pianificazione delle attività e l'organizzazione del lavoro. Alcune Aziende dichiarano la presenza di un dipartimento dedicato al benessere professionale che può essere di aiuto per individuare e fornire la migliore tipologia di supporto per l'organizzazione del lavoro.

Questa ricerca evidenzia come le Aziende intervistate siano interessate a garantire il benessere delle persone con dislessia, avanzando anche proposte migliorative in ambito legislativo. Le soluzioni suggerite sono: riformare la legislazione in materia di assunzione, ricevere incentivi e finanziamenti da parte dello Stato per la liquidazione dello stipendio, migliorare l'accessibilità digitale, aumentare la consapevolezza su larga scala, fornire screening e maggiore opportunità di affiancamento alle persone, semplificare le procedure di reclutamento e selezione. Infine, le Aziende che hanno già assunto nel loro organico persone con dislessia riconoscono a questa tipologia di lavoratori molti talenti e punti di forza. Nonostante la presenza di difficoltà i lavoratori dislessici vengono descritti come persone brillanti, tenaci, in grado di far fronte alle diverse sfide sul lavoro e in possesso di competenze sociali altamente sviluppate.

È stato prodotto un opuscolo specifico sulle buone pratiche: "Buone pratiche e linee guida per la dislessia sul lavoro".

6.2. Altri esempi di buone pratiche

Il progetto "DSA Progress for Work", ideato e realizzato dall'Associazione Italiana Dislessia, può essere un esempio di intervento mirato a soddisfare il crescente bisogno di prassi e metodologie *dyslexia friendly* nella fase di inserimento e nello sviluppo professionale delle persone con dislessia e altri Disturbi Specifici dell'Apprendimento.

Il progetto si propone di raggiungere una situazione di duplice vantaggio (win-win): da un lato identificare insieme alle Aziende un insieme di prassi, metodologie e strumenti che



permettano una valutazione corretta delle capacità e dei talenti di queste persone; contestualmente, fornire a alle persone con DSA gli strumenti e le strategie necessarie per far emergere il reale talento e per ridurre al minimo la fatica e il disagio che possono derivare dalle difficoltà legate al DSA nonché da ambienti e processi non accessibili e non inclusivi. Il progetto prevede un percorso a step mirato a 1) fare cultura sul tema a tutti i livelli attraverso campagne di comunicazione e sensibilizzazione e 2) a una revisione dei processi interni di selezione, comunicazione, gestione e sviluppo del personale in ottica dyslexia friendly. Al termine del progetto, le Aziende ricevono il riconoscimento di "*Dyslexia Friendly Company*".

Il progetto si configura come una ricerca-azione ed è stato realizzato in circa 10 aziende di varie dimensioni (da oltre 50.000 a meno di 100 dipendenti).

Il progetto prevede 5 fasi strettamente correlate tra loro e svolte secondo un ordine predefinito. Le attività del progetto sono svolte da un ricercatore (psicologo) e dallo staff dell'Associazione Italiana Dislessia. Il primo contatto con l'Azienda consiste in un incontro preliminare con la Direzione Aziendale finalizzato a presentare il progetto nelle sue fasi operative e a individuare una o più persone all'interno dello staff dei responsabili delle risorse umane che ricopra il ruolo di responsabile di progetto e si interfacci con lo staff dell'Associazione durante tutto il percorso.

Di seguito una descrizione dettagliata dei passi compiuti da ciascuna Azienda:

1. Analisi ambientale: conoscenza e raccolta di informazioni sui processi di reclutamento e selezione, gestione, sviluppo e crescita professionale già attivi in Azienda, attraverso un'intervista semi-strutturata costruita ad hoc.
2. Formazione: un percorso di formazione sul tema rivolto alle risorse aziendali responsabili dei processi oggetto di analisi (tipicamente i Responsabili delle Risorse Umane nonché la Direzione Diversity, Equity & Inclusion e la Direzione Welfare). In questa fase sono inoltre previste attività di sensibilizzazione e comunicazione rivolte a tutta la popolazione aziendale.



3. Definizione e sperimentazione di buone pratiche: sviluppo di *best practices* specifiche per ogni azienda (consegnate alle risorse aziendali attraverso una "guida tascabile") sulle metodologie di reclutamento, selezione e supporto allo sviluppo della carriera.
4. Verifica e revisione: attività effettuate circa 3 mesi dopo la consegna delle linee guida mirate a verificare la corretta implementazione delle pratiche proposte nonché a concordare eventuali revisioni.
5. Riconoscimento dell'Azienda: Al termine della fase di verifica l'Azienda riceve il riconoscimento di "*Dyslexia Friendly Company*" attraverso la consegna di un logo e una targa che ne certificano l'autenticità.

Le buone pratiche e le linee guida sono implementate in modo consolidato in alcune realtà, come emerge dai documenti prodotti da altre associazioni, in particolare dalla British Dyslexia Association, che ha pubblicato guide dettagliate per i datori di lavoro e da anni collabora direttamente con le Aziende realizzando attività di formazione e consulenza per la creazione di condizioni di lavoro che consentano ai lavoratori dislessici di esprimere il proprio potenziale. Un altro esempio sono i documenti e gli opuscoli realizzati dalla Fédération Française des dys- (l'Associazione Francese della Dislessia) come "*Histoire 2 comprendre les Dys en entreprise*" (Capire le persone dislessiche sul posto di lavoro) o ancora "*Tout savoir sur les dys-*" (Sapere tutto sulle persone dislessiche).

6.3. Universal Design for Learning (UDL) e mondo del lavoro

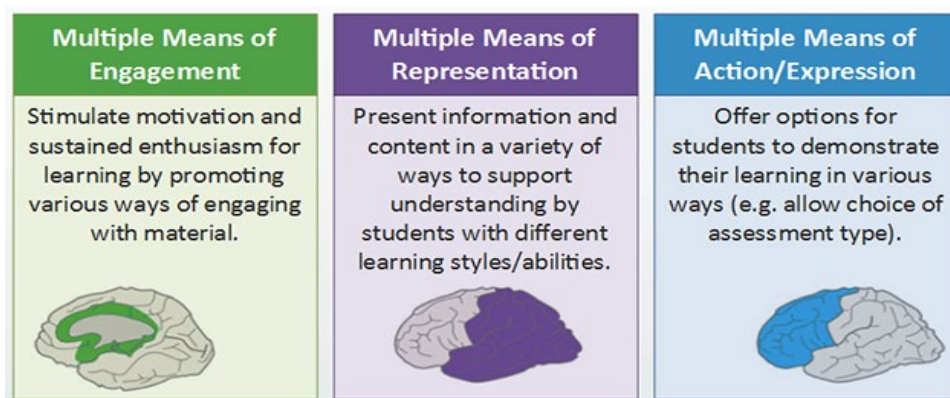
Le linee guida dell'Universal Design for Learning fornite dal Centre for Applied Special Technology [CAST], 2017, si basano sull'idea che non esiste uno studente "tipico" o "medio", tutti gli studenti apprendono in modo diverso e, per insegnare con successo a tutti gli studenti, è necessario introdurre una maggiore flessibilità nelle pratiche di insegnamento e apprendimento (fonte: <https://www.cast.org/>).

I principi dell'Universal Design offrono un quadro di riferimento per i datori di lavoro e i dirigenti che hanno il compito di soddisfare le esigenze dei dipendenti dislessici creando



un ambiente di lavoro inclusivo. Il quadro di riferimento dell'UDL sostiene la necessità di supportare l'apprendimento attraverso molteplici tipi di rappresentazione: il supporto all'apprendimento strategico attraverso molteplici tipi di azione ed espressione e il supporto all'apprendimento affettivo attraverso molteplici mezzi di motivazione e coinvolgimento, nonché l'importanza dell'uso della tecnologia in contesti di insegnamento (García-Campos et al., 2020).

L'immagine sottostante illustra i principi chiave dell'UDL: molteplici mezzi di coinvolgimento, molteplici mezzi di rappresentazione e molteplici mezzi di espressione.



La tecnologia digitale diventa uno strumento che può aiutare a configurare opportunità di apprendimento differenti, che promuovono l'autonomia e il confronto. Nell'ambito dei DSA l'UD for Learning mette a tema i differenti modi di apprendere, invitando ad attivare ambienti in cui è possibile percepire, comprendere e utilizzare i contenuti e strumenti attraverso una pluralità di canali e codici diversi, il rispetto di un'autonomia di produzione degli output nonché un'attenzione ad un network affettivo che sostenga la motivazione.



Il prezioso contributo di una progettazione universale anche negli ambienti di lavoro appare subito chiaro quando consideriamo la grande eterogeneità in termini di profilo e necessità specifiche delle persone con DSA, l'esistenza di molte persone dislessiche che non sanno di avere un DSA e la tendenza a non svelare la propria condizione nel mondo del lavoro.

Applicare i principi dell'Universal Design in ambito professionale può rappresentare una preziosa opportunità per rispondere alle esigenze di tutti. Infatti, applicando i principi dell'UD, si possono fornire accomodamenti accessibili e inclusivi di tutti gli stili di lavoro. Si rende pertanto necessario un confronto e una profonda riflessione tra esperti e ricercatori, responsabili delle organizzazioni e esperti di progettazione degli ambienti di lavoro, per realizzare, secondo i principi dell'UDL, ambienti di lavoro più inclusivi e accessibili per tutti.

7. Conclusioni

In conclusione, possiamo dire che, sebbene ci siano ancora dei progressi da fare nelle Aziende dei diversi Paesi, questo studio dimostra che lo sviluppo di politiche di inclusione che tengano conto delle difficoltà, delle specificità e dei talenti delle persone con dislessia è possibile e vantaggioso. Quando le aziende applicano politiche di inclusione, è possibile assistere allo sviluppo di modalità e procedure di lavoro che facilitano l'occupabilità delle persone con dislessia.

Non esiste un unico modello di riferimento per implementare una gestione inclusiva delle persone con DSA, in quanto situazioni e necessità possono variare in base al tipo di lavoro, alla tipologia di compiti richiesti e alle caratteristiche individuali delle persone con DSA. Una possibile soluzione è quella di adottare un approccio flessibile in grado di creare un ambiente di lavoro in cui ogni lavoratore abbia a disposizione gli strumenti che gli sono utili e possa utilizzare metodi e strategie di lavoro adeguati alle sue caratteristiche, un approccio simile a quello che è stato proposto nei contesti educativi con la metodologia dell'Universal



Design for Learning⁸. Un ambiente di lavoro inclusivo e accessibile a priori, che accoglie e sostiene tutte le forme di diversità, può anche non richiedere che la persona dichiari la propria dislessia. Importante notare che la necessità di maggiore consapevolezza, di formazione e di supporto sono stati regolarmente citati dalle Aziende, sia per quanto riguarda il processo di assunzione sia per l'adattamento della postazione di lavoro e l'organizzazione delle attività lavorative. Per accrescere le competenze dei datori di lavoro e delle Agenzie che hanno preso parte allo studio, si raccomanda di implementare o migliorare la sensibilizzazione e la formazione in materia di dislessia e DSA per supportare al meglio le persone dislessiche nel mondo del lavoro. Si tratta di un aspetto essenziale per il loro successo e per la loro realizzazione professionale.

8. Riconoscimenti

I membri del Progetto ringraziano tutte le Aziende e le Agenzie che hanno partecipato volontariamente a questo studio.

L'analisi comparativa, le interviste effettuate nella fase di ricerca-azione e le altre attività di questo progetto sono state possibili grazie al lavoro dei ricercatori e dei volontari delle Associazioni partner:

- Associazione Italiana Dislessia: Sara Bocchicchio, Luca Drudi, Enrico Ghidoni, Sibilla Ingardi, Andrea Novelli, Krzysztof Szadejko.
- Università degli Studi dell'Insubria: Stefano Bonometti, Cristiano Termine, Francesca Zappa.
- Fédération française des Dys: Vincent Lochman, Audrey Mazur, Emma Ritz, Régine Tchakgarian.
- British Dyslexia Association: Sue Flohr, Gillian Ashley, Donna Stevenson.
- Dyslexia Association of Ireland: Rosie Bissett, Caoimhe O'Malley, Therese McPhillips.
- Malta Dyslexia Association: Karl Azzopardi, Ruth Falzon, Ruth Farrell, Graziella Grech, Rita Gatt.
- European Dyslexia Association: Rosie Bissett, Pernilla Söderberg.

⁸ <https://udlguidelines.cast.org/>



Bibliografia

- Alexander-Passe, N. (2006). How dyslexic teenagers cope: An investigation of self-esteem, coping and depression. *Dyslexia*, 12, 256-275.
- Barbiero, C., Montico, M., Lonciari, I., Monasta, L., Penge, R., Vio, C., ... & behalf of the EpiDIt (Epidemiology of Dyslexia in Italy) working group. (2019). The lost children: The underdiagnosis of dyslexia in Italy. A cross-sectional national study. *PloS one*, 14(1), e0210448.
- Bartlett, D., Moody, S. & Kindersley, K. (2010). *Dyslexia in the Workplace: An Introductory Guide*, 2nd edn. London, Wiley-Blackwell.
- Carter, C. & Sellman, E. (2013). A View of Dyslexia in Context: Implications for Understanding Differences in Essay Writing Experience Amongst Higher Education Students Identified as Dyslexic. *Dyslexia*, 19, 149–164.
- Cavalli, E., Colé, P. and Velay, J-L. (2015). La compréhension en lecture de l'adulte dyslexique universitaire: Quel impact du livre électronique ? In De Boeck (Eds.). *SOFTAL, actualités scientifiques des troubles des apprentissages : des sciences de l'apprentissage à la salle de classe. Développements*, 18–19, 185–207.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory*. London: Sage.
- Colé, P., Cavalli, E. and Duncan, L.G. (2020). *La Dyslexie à l'Age Adulte, Approche Neuropsychologique*. DeBoeck Supérieur : Louvain-La-Neuve, Belgium.
- 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.
- De La Haye, F., Gombert, J.-E., Rivière, J. and Rocher, T. (2008). Les Evaluations en Lecture dans le Cadre de la Journée d'Appel de Préparation à la Défense, Année 2007. *Les Notes d'Information*, D.E.P.P.: Paris, France.
- Dyslexia International Report, 2014
- Dyslexia@work. (2020). *Dyslexia@work - Erasmus Project+ KA2 project (no. 2019-1-IT01-KA202-007433), Dyslexia and Employment, Report of Phase 1 – Definitive Comparative Analysis*.



- Dyslexia@work. (2021). *Dyslexia@work - Erasmus Project+ KA2 project (no. 2019-1-IT01-KA202-007433), Dyslexia and Employment, Report of Phase 2- Action Research – Definitive Comparative Analysis.*
- Farmer, M., Riddick, B. & Sterling, C. (2002). *Dyslexia and Inclusion: Assessment and Support in Higher Education.* Whurr Publishers: London, UK, Philadelphia, PA, USA.
- Fourneret, P. (2018). Introduction aux troubles des apprentissages. In *Les enfants Dys.*, Fourneret, P., Da Fonseca, D., Eds., Elsevier: Issy-Les-Moulineaux, France, pages 1–13.
- García-Campos, M. D., Canabal, C., & Alba-Pastor, C. (2020). Executive functions in universal design for learning: Moving towards inclusive education. *International Journal of Inclusive Education*, 24(6), 660-674.
- 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, Neurodivergenti 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, P.K. & Rutigliano, P.J. (2013,). Eradicating discrimination: Identifying and removing workplace barriers for employees with disabilities. *Industrial and Organizational Psychology*, 6 (4), 471-475.
- ICD-11 (2019). <https://icd.who.int/en>
- 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.
- Launay, L. (2018). Du DSM-5 au diagnostic orthophonique: Élaboration d'un arbre décisionnel. *Rééducation Orthophonique*, 262, 71–92.
- Lee, R. & Fielding, N. (2004). *Tools for Qualitative Data Analysis*. In M Hardy & A Bryman, London: Sage, pp. 530-546.
- Leloup, G., Anders, R., Charlet, V., Eula-Fantozzi, B., Fossoud, C. & Cavalli, E. (2021). Improving reading skills in children with dyslexia: Efficacy studies on a newly proposed remedial intervention—Repeated reading with vocal music masking (RVM). *Ann. Dyslexia*, 71, 60–83.
- Lyon, G. R., Shaywitz, S. E., & Shaywitz, B. A. (2003). Defining dyslexia, comorbidity, Teachers' knowledge of language and reading. A definition of dyslexia. *Annals of Dyslexia*, 53, 1–14.
- Macdonald, S.J. (2009). Towards a social reality of dyslexia. *British Journal of Learning Disabilities*, 38, 271-279.
- Mazur-Palandre, A. & Witko, A. (2019). La dyslexie : Vers une définition transdisciplinaire ? *Orthophoniste*, 391, 24.
- McLoughlin, D. & Leather, C. (2013). *The Dyslexic Adult: Interventions and Outcomes. An Evidence-based Approach, 2nd ed.* Chichester, BPS Blackwell.
- McLoughlin, D. (2018). Dyslexia and Transitions. *Perspectives on Language and Literacy*, 44, 7-8.
- Michaels, C.A. (1997). Preparation for Employment. In P.J. Gerber & D.S., Brown, *Learning Disabilities and Employment*, Austin, TX: PRO-ED, pp. 187-212.
- Ministry for Education and Employment (2014) National lifelong learning strategy 2014-2020: Malta
<https://oerworldmap.org/resource/urn:uuid:d9b83720-dcf3-4141-9349-545c7bd122e5>
- Moody, S. (2009). *Dyslexia and Employment: A Guide for Assessors, Trainers and Managers*. Chichester Wiley-Blackwell.



- Morken, F. & Helland, T. (2013). Writing in Dyslexia: Product and Process. *Dyslexia*, 19, 131–148.
- Morris, D. & Turnbull, P. (2006). Clinical experiences of students with dyslexia. *Journal of Advanced Nursing*, 54, 238-247.
- Murat, F. (2005). *Les Compétences des Adultes à l'Écrit, en Calcul et en Compréhension Orale*. Insee Première: Paris, France.
- Ohler, D.L., Levinson, E.M., Barker, W.E. (1998). Career Maturity in College Students with Learning Disabilities. *Career Development Quarterly*, 44, 278-288.
- Pennington, B.F. (2006). From single to multiple deficit models of developmental disorders. *Cognition*, 101, 385–413.
- Reid, G. & Kirk, J. (2001). *Dyslexia in Adults: Education and Employment*. Chichester, John Wiley & Sons.
- Rojewski, J.W. (1996). Educational and Occupational Aspirations of High School Seniors with Learning Disabilities. *Exceptional Children*, 62, 463-476.
- Shaywitz, S.E., Shaywitz, B.A., Fulbright, R.K., Skudlarski, P., Mencl, W.E., Constable, R.T., Pugh, K.R., Holahan, J.M., Marchione, K.E., Fletcher, J.M., et al. (2003). Neural systems for compensation and persistence: Young adult outcome of childhood reading disability. *Biol. Psychiatry*, 54, 25–33.
- Snowling, M. (2000). *Dyslexia* (2nd ed.). Oxford: Blackwell.
- 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, K.R. (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.
- Tunmer, W. and Greaney, K. (2020). Defining Dyslexia. *J. Learn. Disabil*, 43, 229–243.



Vellutino, F.R., Scanlon, D.M., Small, S.G. and Fanuele, D.P. (2006). Response to intervention as a vehicle for distinguishing between children with and without reading disabilities: Evidence for the role of kindergarten and first-grade interventions. *J. Learn. Disabil*, 39, 157–169.

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

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.