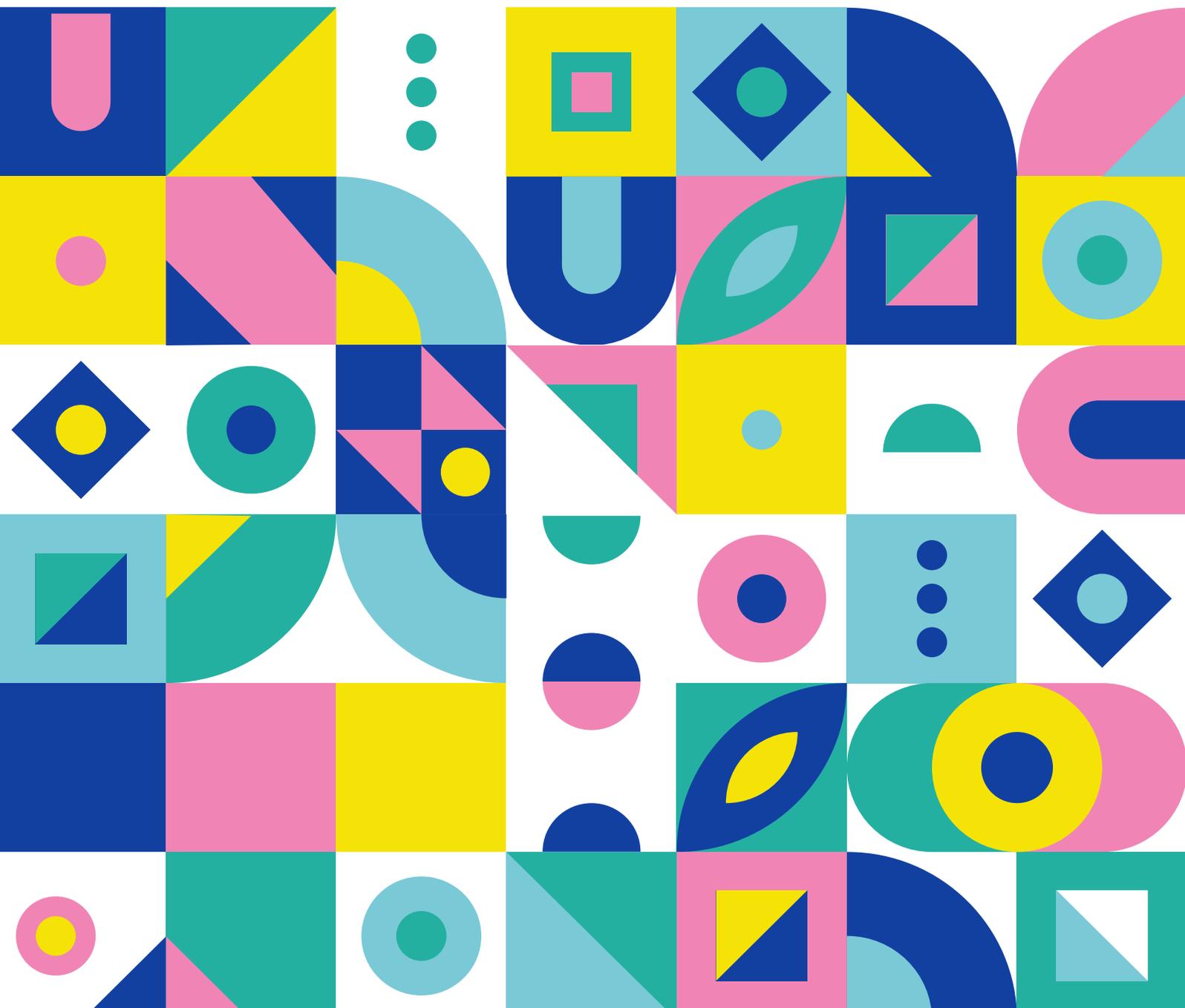


NEURODIVERSITY AT WORK

(R)EVOLUTIONARY INCLUSION MODEL



Cofinanziato
dall'Unione europea



Informazioni sul Progetto

Acronimo	NEW
Titolo	Neurodiversity at Work
Numero	2021-1-IT01-KA220-VET-000033362
Sottoprogramma o Azione Chiave (KA)	KA220-VET - Partenariati di cooperazione nel settore dell'istruzione e formazione professionale
Sito web progetto	www.neurodiverseworkplaces.eu

Abstract

Il modello formativo di Neurodiversity at Work ha l'obiettivo di fornire a management e staff delle Piccole e Medie Imprese (PMI) competenze e strumenti per promuovere efficacemente la Neurodiversità nei luoghi di lavoro.

Attraverso una formazione specifica e successive azioni di mentoring volte alla comprensione della Neurodiversità, e a migliorare i processi di selezione e gestione delle risorse umane, il modello promuove la neurodiversità come risorsa aziendale, anticipando le esigenze delle PMI e della società.

Favorendo un ambiente lavorativo inclusivo, il modello si impegna a posizionare la Neurodiversità come elemento chiave per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, supportando il benessere dello staff a disposizione, e apportando benefici tangibili alle organizzazioni.

Il progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea. Il supporto fornito dalla Commissione Europea in relazione alla produzione della presente pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono unicamente i punti di vista degli autori; la Commissione non potrà essere ritenuta responsabile per l'utilizzo che verrà fatto delle informazioni contenute nel presente.



Cofinanziato
dall'Unione europea



Cofinanziato
dall'Unione europea

AM DI SVILUPPO:

Anelia Miteva, Liliya Georgieva – CATRO

Noreen Murphy, Sinead O'Brien, Claudia Walker – Specialisterne Ireland

Sylvia Liuti, Chiara Marchetta – FORMA.Azione srl

Peter Marckhgott-Sanabria – DIE BERATER

Novembre, 2023

Indice

1#	Il progetto NEW	6
2#	Perché nasce il (r)evolutionary inclusion model di Neurodiversity at Work	11
3#	Azioni e metodologie per l'elaborazione del (r)evolutionary inclusion model	14
	3.1.1# Metodologia del Circolo di Studio	15
	3.1.2# Aree di sviluppo in base ai risultati dei circoli di studio	17
	3.1.3# Conclusioni e raccomandazioni	22
	3.2# Formazione transnazionale per formatori/formatrici	24
	3.2.1# Target group	24
	3.2.2# Metodologia	25
4#	Programma della formazione	27
	4.1# Metodologia	28
	4.2# Moduli formativi	31
	Modulo 1: Sensibilizzazione alla Neurodiversità	31
	Attività pratica 1	34
	Attività pratica 2	35
	Modulo 2: Assunzione/Introduzione	36
	Attività pratica 1	40
	Attività pratica 2	41
	Modulo 3: Fidelizzazione e Sviluppo Professionale	42
	Attività pratica 1	44
	Attività pratica 2	46
	Modulo 4: Adattamento dell'ambiente di lavoro	47
	Attività pratica 1	51
	Attività pratica 2	54
	Modulo 5: Leadership	56
	Attività pratica 1 - Capovolgimento della leadership	59
	Attività pratica 2 - Stile di leadership inclusiva	61
	Modulo 6: Valutazione e linee guida pratiche	63
	Linee guida sull'adattamento della formazione al contesto nazionale	63
	Comprensione della neurodiversità e dell'inclusione	64

	Quadro giuridico	64
	Offerte di supporto	65
	Sfide a livello nazionale	65
	Localizzazione della ricerca/letteratura/media	65
	4.3# Valutazione della formazione	66
5#	Metodologie, pratiche e strumenti per promuovere e valorizzare la Neurodiversità nei luoghi di lavoro	68
	5.1# Introduzione	68
	5.2# Breve descrizione delle buone pratiche e dei casi di studio (per area)	69
	5.3# Metodologia di sperimentazioneW	74

1#

Il progetto NEW

Neurodiversity at Work è un'iniziativa della durata di tre anni che ha l'obiettivo di **supportare le PMI e le microimprese nella creazione di ambienti di lavoro in grado di valorizzare i punti di forza e i talenti delle risorse umane.**

Il principale elemento d'innovazione del progetto è il focus sulla **valorizzazione della neurodiversità nei luoghi di lavoro.** Il concetto di neurodiversità (biodiversità neurologica) si riferisce al fatto che ciascun essere umano dispone di un sistema nervoso diverso con una peculiare combinazione di abilità ed esigenze.

Così come accade per la biodiversità, quanto più la neurodiversità viene rispettata e promossa all'interno di una cultura, tanto più l'ecosistema sociale di tale cultura sarà stabile, adattabile e sostenibile.

Nell'ambiente di lavoro, però, i/le dipendenti neurodivergenti, ovvero coloro che presentano delle differenze a livello di sviluppo neurologico rispetto a quanto viene di norma considerato tipico (autismo, dislessia, ADHD, ecc.), sono a rischio di discriminazione e/o esclusione, soprattutto nei casi in cui la neurodivergenza non sia stata formalmente riconosciuta o diagnosticata.

Un contesto lavorativo pensato per le persone "neurotipiche" può, infatti, ostacolare l'inserimento lavorativo, determinare l'assegnazione a mansioni non appropriate e l'impossibilità di valorizzare talenti e competenze disponibili. Partendo da questa prospettiva, Neurodiversity at Work mira a **valorizzare le caratteristiche e i punti di forza delle persone neurodivergenti**, per ripensare gli **ambienti di lavoro quale luoghi di apprendimento e crescita**, in cui si persegue il benessere delle risorse umane.

Per raggiungere questa finalità, il partenariato di NEW si pone i seguenti obiettivi:

SENSIBILIZZARE E INFORMARE

sensibilizzare e informare principalmente le PMI e le microimprese, i/le responsabili delle risorse umane, i/le datori/datrici di lavoro e altri stakeholder, sul tema della **neurodiversità come importante risorsa nel mondo del lavoro**;

RACCOLTA DATI

promuovere una **raccolta specifica e regolare dei dati** sulla neurodiversità nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento alle PMI;

INSIEME DI COMPETENZE

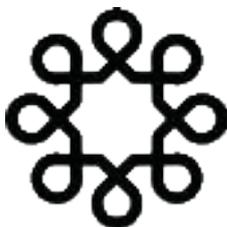
mettere a disposizione di imprenditori e imprenditrici, e di tutto il personale, **un insieme di competenze, strategie e strumenti per promuovere il valore della neurodiversità**, al fine di prevenire la discriminazione e garantire il benessere del personale, da cui l'intera organizzazione trae beneficio.

In coerenza con questi obiettivi, il partenariato di NEW opera per produrre un impatto sul sistema dell'Istruzione e Formazione Professionale (IFP), in particolare quella continua, e sulle PMI e le microimprese europee, attraverso l'elaborazione di:



STRATEGIA DI SENSIBILIZZAZIONE

una **Strategia di Sensibilizzazione**¹ rivolta a imprenditori/ imprenditrici, responsabili delle risorse umane e leader delle PMI e delle microimprese, sindacati e datori/datrici di lavoro;



(R)EVOLUTIONARY INCLUSION MODEL

un **(r)evolutionary inclusion model**, sperimentato nelle PMI dei 4 Paesi coinvolti, con l'obiettivo di offrire ai/alle leader aziendali e al personale una serie di strategie e strumenti per promuovere la neurodiversità nell'ambiente di lavoro;



UNA COMUNITÀ DI PRATICA EUROPEA

una **Comunità di pratica europea**, per costruire una rete che coinvolga molteplici stakeholder e supporti e sviluppi ulteriormente i risultati del progetto NEW.

¹ <https://www.neurodiverseworkplaces.eu/outputs/awareness-raising-strategy/>

Questi risultati favoriranno la creazione di luoghi di lavoro inclusivi:

-
- O1** **Rendendo i leader aziendali promotori/trici di diversità, equità e inclusione sul luogo di lavoro;**

 - O2** **Favorendo la condivisione dei bisogni e riconoscendo i punti di forza di ciascuna persona, mediante l'adozione del paradigma della Neurodiversità;**

 - O3** **Supportando il personale neurodivergente attraverso la definizione di soluzioni condivise;**

 - O4** **Condividendo tali soluzioni a tutta l'azienda, ed evidenziandone i benefici per tutto lo staff.**

Come accennato, il progetto NEW prevede una collaborazione tra sei organizzazioni partner.



FORMA Azione srl

FORMA.Azione (IT)

Organizzazione che coordina il progetto, Agenzia di istruzione e formazione professionale, che opera a livello nazionale e comunitario



ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

AIDP (IT)

Associazione Italiana Direzione Personale



European
Dyslexia
Association

EDA (BE)

Associazione Europea per la Dislessia



DIE BERATER (AT)

Agenzia di consulenza per la formazione e lo sviluppo



CATRO (BG)

Agenzia specializzata nel campo della consulenza aziendale e della gestione e sviluppo delle risorse umane



Ireland
SPECIALISTERNE

Specialisterne Ireland (IE)

Organizzazione specializzata nell'inserimento lavorativo di persone autistiche

2#

Perché nasce il (r)evolutionary inclusion model di Neurodiversity at Work

Il (r)evolutionary inclusion model di Neurodiversity at Work intende dotare il management e lo staff delle aziende, in particolare delle PMI, di competenze, abilità e strumenti per promuovere la Neurodiversità nell'ambiente di lavoro. Questo, con l'obiettivo di **creare un ambiente di lavoro più inclusivo e in grado di valorizzare i talenti del personale a disposizione.**

L'esigenza di sviluppare il modello, che si basa sulla formazione del management e dello staff delle PMI e sulla sperimentazione di buone pratiche in 5 diverse aree

- SENSIBILIZZAZIONE
- RECRUITMENT E ONBOARDING
- RETENTION E SVILUPPO DELLE CARRIERE
- ADATTAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO
- LEADERSHIP

nasce dal fatto che molte persone adulte neurodivergenti, già impiegate nelle PMI, non hanno mai ricevuto una diagnosi durante il loro percorso educativo e dunque non possono usufruire di un adeguato supporto per superare potenziali **barriere all'inclusione** nell'ambiente di lavoro, ad esempio:

- PRATICHE MANAGERIALI, PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E AMBIENTI DI LAVORO PENSATI SOLO PER LE PERSONE NEUROTIPICHE;
- SCARSA CONOSCENZA DELLA NEURODIVERSITÀ E DEI BENEFICI DERIVANTI DALLA SUA TUTELA E PROMOZIONE;

- **ASSENZA DI STRATEGIE E METODOLOGIE PER SUPPORTARE I LAVORATORI E LE LAVORATRICI NEURODIVERGENTI, VALORIZZARNE LE COMPETENZE E VALUTARNE LE ABILITÀ;**
- **ASSENZA DI DATI E INFORMAZIONI SULLE PERSONE NEURODIVERGENTI ATTUALMENTE IMPIEGATE NELLE AZIENDE.**

Queste barriere possono far sì che le persone neurodivergenti non siano adeguatamente formate o motivate, e che non abbiano a disposizione gli strumenti per fare leva sui loro punti di forza e intraprendere percorsi di sviluppo professionale.

È quindi necessario un cambio di paradigma, che veda la promozione della **neurodiversità del personale come opportunità che può guidare l'azienda nell'attuazione di misure per il benessere organizzativo e verso una maggiore competitività.**

La promozione del valore della Neurodiversità è, infatti, un concetto relativamente nuovo in Europa, solo recentemente entrato nell'agenda delle PMI. Le aziende che intendono lavorare sulla promozione della DEI non possono trascurare una parte del capitale umano così significativa, come quella rappresentata dai/dalle dipendenti neurodivergenti. Il rischio sarebbe quello di sprecare talenti, compromettere la produttività e minare la fiducia della clientela. Il business case della diversità ha evidenziato l'importanza della "diversità di pensiero" in termini di innovazione e creatività e, anche se la neurodiversità può risultare una delle aree più complesse nell'ambito della diversità e dell'inclusione - data la sua natura articolata, sfumata e spesso invisibile - questa offre comunque un vantaggio competitivo nel contesto aziendale, dato che le persone neurodivergenti pensano ed elaborano le informazioni in modo letteralmente diverso.

In accordo con il paradigma della Neurodiversità, il **(r)evolutionary inclusion model di Neurodiversity at Work** contribuisce all'innovazione nel campo dell'Istruzione e Formazione Professionale (IFP), supportando lo sviluppo e l'erogazione di **programmi di formazione continua, nonché di azioni di consulenza specialistiche** rivolte a leader e staff delle PMI europee. L'obiettivo è quello di favorire una diffusa comprensione del paradigma della neurodiversità e la sua valorizzazione come risorsa negli ambienti di lavoro.

Nello specifico, le azioni di formazione e consulenza sono progettate e realizzate con l'obiettivo ulteriore di garantire **la rilevanza dell'offerta di formazione continua rispetto alle esigenze attuali e future dell'economia e della società.**

2.1#

Come è strutturato il (r)evolutionary inclusion model

Il (r)evolutionary inclusion model elaborato nell'ambito del progetto Neurodiversity at Work si fonda su **due pilastri:**

PROGRAMMI E MODULI FORMATIVI

rivolti a manager e staff di PMI e microimprese, formatori e formatrici, per consentire una promozione e valorizzazione della neurodiversità negli ambienti di lavoro con riferimento a 5 aree principali: sensibilizzazione; recruitment e onboarding; retention and career development; adattamento dell'ambiente di lavoro; leadership. Sia i programmi sia i moduli sono stati testati e validati mediante la realizzazione di un'attività formativa transnazionale per formatori/formatrici e lo svolgimento di corsi a livello nazionale, dedicati all'acquisizione di competenze specifiche per rispettare e beneficiare concretamente della neurodiversità nell'ambiente di lavoro;

UNA RACCOLTA DI METODOLOGIE, PRATICHE E STRUMENTI

da sperimentare nelle aziende a seguito della formazione, per giungere ad approcci e pratiche inclusive nelle 5 aree sopra indicate. I risultati della fase pilota sono sintetizzati nel *Manuale delle strategie e degli strumenti per promuovere la neurodiversità nelle PMI* (si vedano gli Allegati).

3#

Azioni e metodologie per l'elaborazione del (r)evolutionary inclusion model

Sia il **programma** formativo, sia la **raccolta di metodologie, pratiche e strumenti** previsti dal modello sono **co-creati** dai partner del progetto con il contributo dei/delle leader e del personale delle PMI, nonché dei/delle dipendenti neurodivergenti che hanno condiviso le proprie esperienze, esigenze e competenze.

Questo modello si basa infatti su un'analisi a tutto tondo delle attuali esigenze e difficoltà affrontate dalle PMI e dalle microimprese nel rapportarsi alla neurodiversità, nonché sui feedback da parte di formatori/formatrici e sulle buone pratiche che hanno dimostrato i benefici della valorizzazione della neurodiversità a livello individuale e aziendale.

Le informazioni sono state raccolte dai partner del progetto:

- nel corso dei **circoli di studio nazionali**, a cui hanno partecipato **rappresentati di management, staff e stakeholder**. I circoli di studio si sono tenuti tra giugno e luglio del 2023 e la sintesi dei risultati nazionali è stata utilizzata come base per l'elaborazione del modello;
- durante la **formazione transnazionale per formatori/formatrici** dedicata alle figure professionali che, all'interno dello staff di progetto, hanno collaborato in modo sistematico nell'erogazione della formazione, in qualità di esperti/e in materia di IFP, gestione delle risorse umane, DEI e neurodiversità. La formazione è stata strutturata come attività di apprendimento tra pari (PLA, Peer Learning Activity), sotto l'egida degli/delle esperti/e dei partner del progetto, coinvolgendo formatori e formatrici con profili e background diversi. La PLA ha avuto come obiettivo la condivisione delle competenze e delle esperienze, in modo da elaborare una metodologia comune per la formazione dei/delle leader e del personale delle PMI e delle microimprese nei diversi contesti nazionali, e per consentire loro di testare il (r)evolutionary inclusion model nelle proprie aziende.

Il paragrafo 3.1 presenta la sintesi e le principali conclusioni derivanti dai **circoli di studio**, mentre al paragrafo 3.2 è disponibile una presentazione della metodologia formativa per la **formazione transnazionale di formatori/formatrici**.

3.1#

Circoli di studio nazionali

3.1.1#

Metodologia del Circolo di Studio

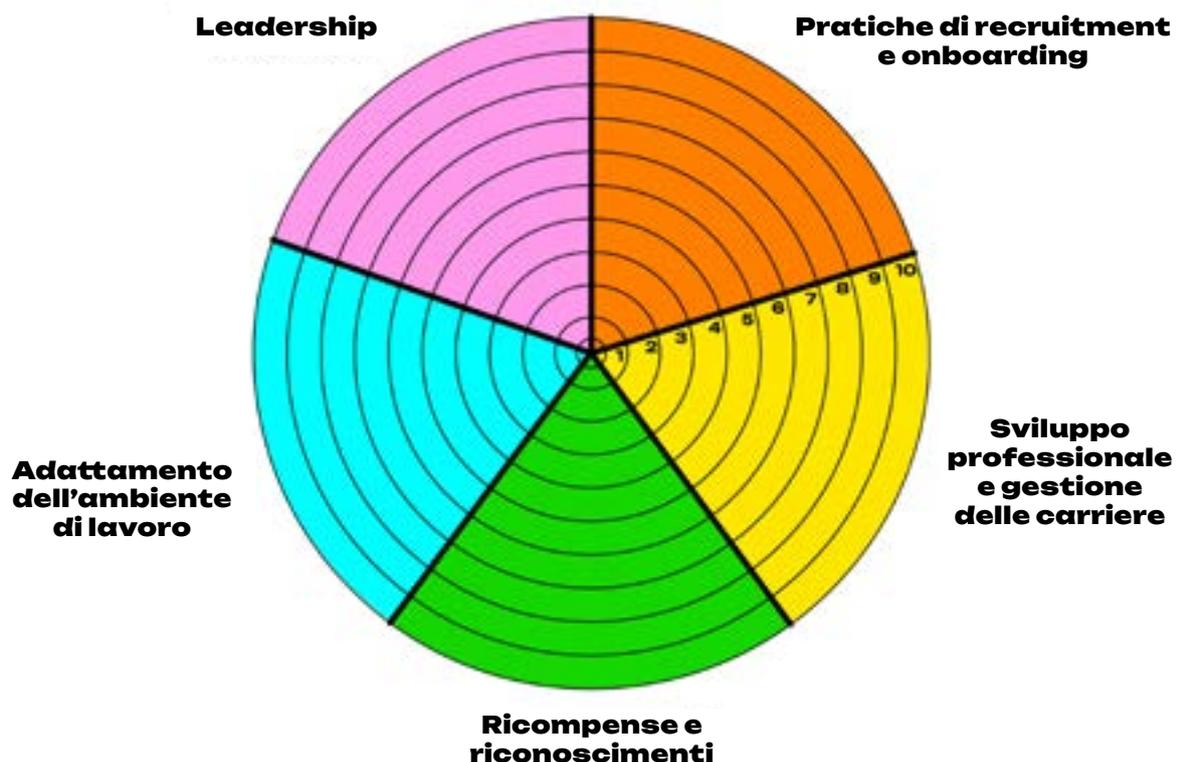
Il Circolo di Studio rappresenta un processo partecipativo e dinamico basato sull'esperienza dei/delle partecipanti, le competenze del facilitatore/facilitatrice del circolo di studio e la qualità del materiale di studio. Il circolo di studio prevede l'interazione tra tutti i/le partecipanti, che analizzano la tematica da vari punti di vista e individuano le aree di convergenza. Il frutto dei circoli sono dei suggerimenti pratici a beneficio del gruppo/della comunità. Il circolo di studio è guidato da un/a facilitatore/facilitatrice, che aiuta i/le partecipanti a prendere in esame molteplici prospettive, anche ponendo delle domande.

Date queste premesse, i circoli di studio di Neurodiversity at Work hanno avuto quali obiettivi:

-
- 01** Raccogliere dei feedback dalle aziende/stakeholder in merito alle proprie esigenze, esperienze, pratiche e sfide in materia di neurodiversità nei luoghi di lavoro (Indagine, Strategia di sensibilizzazione, Call to Action);
-
- 02** Coinvolgere i/le partecipanti nell'elaborazione del modello, raccogliendo idee e suggerimenti in riferimento alle seguenti aree: sensibilizzazione; recruitment e onboarding; retention e career development; adattamento all'ambiente di lavoro; leadership.
-
- 03** Sensibilizzare sulla crescente importanza del tema della neurodiversità nei luoghi lavoro.

La metodologia del circolo di studio è stata adattata agli specifici obiettivi e temi del progetto, creando la cosiddetta **Neurodiversity Wheel** che tiene in considerazione l'intero ciclo di vita del/la dipendente:

Neurodiversity at work wheel



Durante l'implementazione pratica dei circoli di studio, i partner si sono concentrati su aree specifiche tra quelle sopra elencate, a seconda del profilo e degli interessi dei/delle partecipanti, anche combinando tra loro più aree ove appropriato.

3.1.2#

Aree di sviluppo in base ai risultati dei circoli di studio

Le sfide condivise durante i circoli di studio hanno fatto da base per la definizione dei temi e dei moduli formativi del (r) evolutionary inclusion model.

SFIDE PER RECRUITMENT E ONBOARDING

- **I/Le candidati/e hanno trovato estremamente difficile comunicare la propria situazione durante la fase di selezione a causa della comprensione vaga da parte del/la recruiter del tema della neurodiversità e delle ragionevoli approcci da adottare a supporto dei/delle candidati/e neurodivergenti (Irlanda).**
- **I/Le candidati/e hanno indicato di sentirsi frequentemente demotivati/e a presentare una candidatura presso un'azienda che sembra non capire la neurodiversità.** Pertanto anche candidati/e con competenze e/o qualifiche rilevanti possono essere involontariamente esclusi/e a causa di fattori come **pregiudizi inconsci, pratiche di assunzione che danno la priorità ad aspetti come la personalità e la relazione, o strumenti e test di valutazione discriminatori** (Irlanda).
- **Le job description rappresentano il principale ostacolo alla candidatura.** Le persone neurodivergenti possono interpretare i **requisiti richiesti in maniera piuttosto letterale. Si presuppone che i/le candidati/e sappiano "leggere tra le righe" e decifrare le regole non scritte delle domande di candidatura** (Irlanda).

- **Bisogna rivolgersi ai recruiter affinché ricevano una specifica formazione su come svolgere il colloquio e sulle ragionevoli approcci da proporre secondo le esigenze dei candidati**, dato che spesso sono loro a decidere le assunzioni (Irlanda, Bulgaria).
- Il **linguaggio** può rappresentare una barriera significativa durante tutto il colloquio. **Spesso le domande possono essere vaghe e difficili da capire** (Irlanda).
- I/Le dirigenti, d'altro canto, potrebbero non sentirsi all'altezza di assumere una persona neurodivergente a causa della **scarsa conoscenza del linguaggio specifico** (Irlanda, Italia, Bulgaria).
- Mancanza di **formazione specifica da parte di leader e recruiter**, con particolare riferimento all'uso del linguaggio e al diritto del lavoro applicabile (tutti i Paesi).
- **Non viene dato un adeguato feedback a seguito dei colloqui**, elemento che demotiva i/le candidati/e. I/Le candidati/e tendono a pensare che ci siano stati dei **segnali che non hanno notato** e non hanno idea del perché non siano stati/e assunti/e o non siano passati/e alla fase successiva (Irlanda).
- In fase di onboarding, i/le candidati/e hanno indicato che durante un **processo di assunzione non strutturato può risultare stressante ad esempio "raccontare dei fatti curiosi"** (Irlanda).

PROBLEMATICHE LEGATE ALLO SVILUPPO PROFESSIONALE E GESTIONE DELLE CARRIERE / RICOMPENSE E RICONOSCIMENT

- Le aziende si dichiarano **inclusive e ben disposte ad accogliere chiunque, ma nella pratica sono i/le singoli/e dirigenti che fanno la differenza**. Al di là delle generiche dichiarazioni o strategie d'inclusione, che riguardano i gruppi più vulnerabili, **le politiche DEI vengono raramente applicate nell'organizzazione** (Austria, Bulgaria).

- I/Le dirigenti hanno ravvisato una **mancanza di auto-rappresentanza da parte dei/delle dipendenti neurodivergenti** che può potenzialmente avere un impatto sul loro avanzamento di carriera. **I/Le dipendenti devono essere in grado di promuoversi autonomamente, cosa che può risultare difficile per le persone neurodivergenti (Irlanda).**
- I/Le dipendenti neurodivergenti, d'altro canto, **hanno rilevato che vi sono degli elementi sociali che aiutano le persone a ottenere una promozione (Irlanda).**
- **Rapporti sociali e interessi personali condivisi possono contribuire ai percorsi di sviluppo o avanzamento.** I/Le candidati/e preferirebbero avere un **quadro chiaro di quello che ci si aspetta da loro per un avanzamento di livello.** "Come possiamo mettere nero su bianco le regole non scritte" (Irlanda).
- **L'assenza di una cultura della comprensione e dell'accoglienza, che porta le persone neurodivergenti a non sentirsi capite, accettate o apprezzate e spesso obbligate a "mascherare" la loro diversità.** Questa situazione può portare a una minore produttività e a un turnover più elevato di queste persone, con un impatto negativo anche per le aziende (tutti i Paesi).
- **Le PMI tendono per lo più a operare in modalità "sopravvivenza"** e dunque hanno minori risorse o tempo per formarsi rispetto alle pratiche di recruitment e retainment delle persone neurodivergenti sulla base dei loro punti di forza e talenti (tutti i Paesi).
- **Mancanza di conoscenze, tempo e risorse per richiedere fondi pubblici** dedicati alle persone neurodivergenti (Irlanda).

PROGETTAZIONE DELL'AMBIENTE DI LAVORO

- L'adattamento dell'ambiente di lavoro è spesso **considerato una misura molto costosa che deve essere pianificata e giustificata nel bilancio aziendale**. Tuttavia, i benefici superano sicuramente i costi di implementazione di tali misure, che non sono sempre elevati e che hanno dimostrato di aumentare la produttività e l'attenzione di tutto il personale - aree di lavoro silenziose, cuffie per la riduzione del rumore, politiche di lavoro flessibili compreso il lavoro ibrido (tutti i Paesi).
- **Informare leader e manager sull'esatto significato di "approccio ragionevole"** e sulle relative responsabilità, nonché sul fatto che in genere le soluzioni hanno un costo contenuto (tutti i Paesi).
- Le **soluzioni open space possono rivelarsi problematiche**, poiché potrebbero esserci troppi stimoli da parte di altri/e dipendenti (Irlanda).
- Le **esercitazioni antincendio settimanali** possono provocare una stimolazione sensoriale eccessiva (Irlanda).
- **Socializzare in pausa pranzo può essere molto stancante**. Alcuni/e candidati/e preferirebbero utilizzare la pausa pranzo per rilassarsi (Irlanda.)
- Il principale problema emerso dalla progettazione dell'ambiente di lavoro è la **componente sociale del lavoro**. Spesso le attività sociali tendono a concretizzarsi in incontri presso pub/ristoranti dopo il lavoro. **Questa situazione può trasformarsi in un eccesso di stimoli per alcune persone**. È pertanto importante consultare i/le colleghi/e per capire se si sentono a proprio agio e intendono parteciparvi (Irlanda).

LEADERSHIP

- **I leader possono essere resistenti al cambiamento, principalmente a causa della scarsa conoscenza e comprensione** della neurodiversità. Il management ha evidenziato la necessità di una **formazione per tutti/e i/le dirigenti aziendali affinché vi sia una comprensione diffusa nell'intera organizzazione** (tutti i Paesi).
- Le PMI, che hanno **numerosi vincoli a livello operativo, devono poter accedere in modo semplice a opportunità di formazione** da parte di esperti/e (tutti i Paesi).
- È rilevante **la disponibilità di linee guida, semplici e possibilmente online**, per supportare la creazione di luogo di lavoro inclusivo in termini di neurodiversità (Irlanda).
- L'adozione di una **strategia inclusiva per tutti/e, una leadership positiva in termini di supporto alla neurodiversità, dovrebbe incentrarsi sulla comprensione e il consolidamento dei talenti delle persone, dando loro gli strumenti e le possibilità di esprimersi al meglio** (tutti i Paesi).

3.1.3#

Conclusioni e raccomandazioni

Alla luce delle buone pratiche sopra esposte, così come delle sfide riscontrate dai target group - dirigenti, dipendenti e stakeholder in senso ampio - il partenariato di NEW ha deciso di mettere a disposizione un **programma di formazione** in riferimento a tutte le aree dell'HR management. Il programma di formazione è modulare, in modo che ciascun partner e i/le partecipanti stessi/e possano scegliere i moduli più rilevanti per il proprio contesto nazionale o luogo di lavoro.

È altresì importante sottolineare che è stata riscontrata una **discrepanza tra la percezione del management in merito al proprio impegno nella promozione di azioni nell'ambito DEI e l'effettiva esperienza dallo staff**. Questo elemento è rilevante per la diversificazione dei contenuti formativi dedicati a dirigenti e dipendenti, prestando particolare attenzione alla comunicazione, al coinvolgimento dei/delle dipendenti nel processo decisionale e alla trasparenza del processo stesso.

Un **approccio positivo alla leadership**, in termini di valorizzazione della neurodiversità, dovrebbe focalizzarsi sulla comprensione e il consolidamento dei talenti delle persone, dando loro gli strumenti e le possibilità di esprimersi al meglio. Questo processo può essere supportato da ambasciatori e ambasciatrici individuati/e all'interno dello staff, persone che abbiano esperienza in prima persona o nella propria sfera personale (famiglia, amici, ecc.) delle neurodivergenze. In tal modo diventa possibile condividere buone pratiche e storie individuali.

Sono state rilevate altre questioni di cui tener conto:

- rilevanza della comprensione della differenza tra **neurodivergenza e neurodiversità** e come quest'ultimo concetto si applichi indistintamente a tutte le persone e in ogni contesto. A tal fine, potrebbe essere utile coinvolgere la comunità scientifica ed esperti/e del settore per potenziare le conoscenze in materia attraverso la divulgazione;
- necessità di concentrarsi non solo sulla neurodivergenza e/o la disabilità, ma adottare una prospettiva più globale e incentrata sulla valorizzazione della diversità, al fine di riconoscere e valorizzare i talenti di ogni persona;
- in assenza di un team responsabile delle Risorse Umane/ della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro all'interno della maggior parte delle PMI, potrebbe risultare importante avere un punto di riferimento o esperto/a a cui le aziende possano rivolgersi per ricevere formazione o supporto relativamente al personale neurodivergente;
- è stata rilevata la necessità di colmare il divario tra il livello di consapevolezza sulla neurodiversità presente nelle istituzioni scolastiche, e quello che caratterizza invece l'ambiente di lavoro. C'è un importante margine per un cambiamento della narrazione attorno a lavoratori e lavoratrici neurodivergenti, che può contribuire a rendere non solo i luoghi di lavoro più inclusivi e diversificati ma anche a informare politiche, leggi e normative a livello collettivo.

3.2#

Formazione transnazionale per formatori/formatrici

3.2.1#

Target group

Il target group della formazione transnazionale ha incluso esperti/e che

- operano internamente o in collaborazione con le organizzazioni partner;
- sono impegnate sistematicamente nell'erogazione della formazione professionale;
- hanno esperienza nella gestione delle risorse umane, e/o sui temi della diversità e dell'inclusione e della neurodiversità.

3.2.2#

Metodologia

La formazione transnazionale è stata organizzata come **attività di apprendimento tra pari**, a cura degli/delle esperti/e dei partner del progetto, coinvolgendo formatori e formatrici con profili e background diversi. L'attività ha avuto come obiettivo la condivisione delle competenze e delle esperienze, volta ad **elaborare una metodologia comune per la formazione del management e dello staff delle PMI e delle microimprese**, da adattare a ciascun contesto nazionale. La metodologia formativa è stata elaborata congiuntamente da CATRO, DIE BERATER e FORMA.Azione.

Durante la formazione, sono stati presentati contenuti teorici, esperienze dei formatori e delle formatrici nelle aree d'interesse, attività interattive. Il tema comune a tutte le attività del workshop è stata l'implementazione pratica delle attività di formazione per il management e lo staff delle imprese. I/le partecipanti hanno condiviso esperienze reali e casi di studio, che hanno contribuito ad arricchire il dibattito con punti di vista provenienti da vari contesti nazionali.

L'approccio basato su casi di studio ed esperienze pratiche ha portato numerosi vantaggi:

- ha favorito il coinvolgimento e la partecipazione attiva nella formazione;
- ha garantito la coerenza delle attività durante tutta la formazione transnazionale e uno stretto collegamento tra le sessioni.
- I/Le partecipanti sono stati/e spronati/e a pensare a come le esperienze discusse possano applicarsi concretamente al mondo delle PMI;
- ha supportato il partenariato nella definizione dell'offerta formativa per leader e staff.

4#

Programma della formazione

I partner responsabili dell'elaborazione della metodologia formativa e della definizione dei moduli formativi sono stati CATRO (Bulgaria) e Die Berater (Austria), in qualità di soggetti erogatori della formazione professionale, e Specialisterne Ireland, data la vasta conoscenza e competenza nell'inserimento lavorativo di persone neurodivergenti. FORMA.Azione e AIDP hanno fornito un supporto metodologico per la definizione dell'approccio e degli strumenti formativi, EDA ha revisionato il programma e i contenuti della formazione.

Il programma è stato definito sulla base dei risultati emersi dall'analisi dei circoli di studio, grazie alla complementarità delle competenze specifiche dei partner di progetto. Sebbene siano stati sviluppati in tempi relativamente brevi, i moduli formativi spiccano per i loro contenuti di alta qualità e la gran varietà di attività pratiche.

4.1#

Metodologia

La metodologia ha previsto la definizione di **risultati di apprendimento**, associati ai relativi unità e materiali formativi. CATRO, in qualità di partner responsabile per l'elaborazione e implementazione della formazione per leader e staff, ha suggerito l'utilizzo del seguente schema come quadro metodologico comune per tutti i partner:

SINTESI DEL MODULO

Modulo	Scrivere il titolo del Modulo. Non rinominare o modificare il titolo dei moduli, a meno che non si intendano apportare modifiche sostanziali. Queste devono in ogni caso essere proposte e concordate nel partenariato.
Breve descrizione del modulo / riassunto	Fornire una descrizione di max 150 parole del modulo, di obiettivi e finalità, risultati di apprendimento e metodologie di valutazione.
Risultati di Apprendimento	Definire da 1 a 3 risultati di apprendimento per il modulo.
Unità Formative	Indicare in questo campo le Unità Formative che andranno a comporre il modulo. Strutturare il modulo in maniera coerente.

Principali materiali formativi	<p>Per ogni unità, indicare i materiali formativi a disposizione, utilizzando la tabella sottostante. I materiali formativi possono comprendere testi, PPT, video, attività pratiche, articoli, ecc. Per ogni unità è possibile proporre più di un materiale, laddove sia ragionevole e coerente con gli obiettivi formativi.</p> <p>Esempio:</p> <table border="1" data-bbox="635 622 1401 1227"> <thead> <tr> <th data-bbox="635 622 995 712">Unità formativa</th> <th data-bbox="995 622 1401 712">Materiale Formativo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="635 712 995 833">Introduzione al modulo</td> <td data-bbox="995 712 1401 833">Testo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 833 995 994">1 Sensibilizzazione alla neurodiversità: concetti, benefici per le aziende</td> <td data-bbox="995 833 1401 994">Testo, Articoli, Video</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 994 995 1227">2 Neurodiversità nei luoghi di lavoro: sfide e punti di forza dello staff neurodivergente</td> <td data-bbox="995 994 1401 1227">Testo, Articoli</td> </tr> </tbody> </table>	Unità formativa	Materiale Formativo	Introduzione al modulo	Testo	1 Sensibilizzazione alla neurodiversità: concetti, benefici per le aziende	Testo, Articoli, Video	2 Neurodiversità nei luoghi di lavoro: sfide e punti di forza dello staff neurodivergente	Testo, Articoli
Unità formativa	Materiale Formativo								
Introduzione al modulo	Testo								
1 Sensibilizzazione alla neurodiversità: concetti, benefici per le aziende	Testo, Articoli, Video								
2 Neurodiversità nei luoghi di lavoro: sfide e punti di forza dello staff neurodivergente	Testo, Articoli								
Tempo di studio stimato (min.)	<p>Indica le ore totali di studio previste per completare questo modulo, comprendendo tutte le attività come studio, visione di materiali, letture, sessioni di valutazione, ecc.</p> <p>Definire il tempo di studio stimato in minuti. Ad esempio 60 minuti</p>								
Autori/Autrici	<p>Scrivere i nomi degli autori o delle autrici e il nome del partner</p>								
Revisione eseguita da	<p>Scrivere i nomi degli/delle esperti/che hanno effettuato la revisione</p>								

Ciascun modulo formativo prevede delle **attività pratiche e/o casi di studio**, raccomandati per lo svolgimento della formazione con management e staff delle aziende coinvolte. Entrambi gli elementi sono interconnessi, in modo che formatori e formatrici sappiano dove e come integrarli.

Inoltre, gli autori e le autrici hanno dovuto **tener conto degli aspetti di accessibilità legati alla neurodiversità dei/delle partecipanti nell'elaborazione, presentazione e definizione delle linee guida per la futura implementazione dei moduli formativi** (es., per quanto riguarda l'uso frequente di vari materiali audio-video, ma anche colori, testi/scritte e caratteri accessibili a tutti/e). A questo proposito, Specialisterne ed EDA, in virtù della loro competenze sul tema della neurodiversità e in collaborazione con FORMA.Azione, hanno svolto un ruolo importante di revisione di questi materiali. In tal modo, le diverse esigenze delle persone neurodivergenti sono state tenute in conto in tutte le fasi di elaborazione e realizzazione del modulo formativo.

4.2#

Moduli formativi

Modulo 1

Sensibilizzazione alla Neurodiversità

(Specialisterne: Autore, CATRO: Comitato Scientifico)

SINTESI DEL MODULO

Modulo 1	Sensibilizzazione alla Neurodiversità
Breve descrizione del modulo / riassunto	<p>Questo modulo funge da introduzione al tema della neurodiversità e fornisce una panoramica dell'argomento e di alcuni concetti chiave, come le tipologie di neurodivergenza, il linguaggio inclusivo, i vantaggi dei team neuro-inclusivi, ecc. Gli obiettivi formativi principali di questo modulo sono:</p> <ul style="list-style-type: none">• Panoramica della neurodiversità• Neurodiversità sul luogo di lavoro• Linguaggio inclusivo• Soluzioni ragionevoli• Comunicazione• Pregiudizi inconsci <p>I/Le partecipanti apprendono il significato dei concetti e la loro rilevanza per la promozione della neurodiversità nei luoghi di lavoro. I/Le partecipanti potranno applicare quanto appreso in situazioni reali, tramite casi di studio, esercizi e/o discussioni, che consentiranno loro di applicare le proprie conoscenze e abilità.</p>

Risultati di Apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Maggiore consapevolezza: I/Le partecipanti riusciranno a comprendere meglio la neurodiversità e a riconoscere quest'ultima in una varietà di condizioni, abilità e differenze neurologiche. Bias • Superamento dei pregiudizi: I/Le partecipanti impareranno ad affrontare e superare i pregiudizi associati alle persone neurodivergenti, promuovendo un ambiente più inclusivo e accogliente. • Riflessioni sul luogo di lavoro ed Etich: I/Le partecipanti potranno giungere a delle riflessioni relative alla sistemazione e al supporto delle persone neurodivergenti sul luogo di lavoro. 										
Unità Formative	<ul style="list-style-type: none"> • Panoramica della neurodiversità • Neurodiversità sul luogo di lavoro • Linguaggio inclusivo • Soluzioni ragionevoli • Informativa • Pregiudizi inconsci 										
Principali materiali formativi	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="635 1099 1007 1227">Unità formativa</th> <th data-bbox="1007 1099 1414 1227">Materiale Formativo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="635 1227 1007 1391"> Introduzione al modulo </td> <td data-bbox="1007 1227 1414 1391"> Ulteriori Informazioni: LINK </td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1391 1007 1547"> 1 Sensibilizzazione alla neurodiversità: concetti, tipologie </td> <td data-bbox="1007 1391 1414 1547"> Video: LINK </td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1547 1007 1771"> 2 Neurodiversità nei luoghi di lavoro. Sfide e Benefici: una prospettiva aziendale </td> <td data-bbox="1007 1547 1414 1771"> Articolo: LINK </td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1771 1007 1928"> 3 Linguaggio inclusivo </td> <td data-bbox="1007 1771 1414 1928"> Video: LINK </td> </tr> </tbody> </table>	Unità formativa	Materiale Formativo	Introduzione al modulo	Ulteriori Informazioni: LINK	1 Sensibilizzazione alla neurodiversità: concetti, tipologie	Video: LINK	2 Neurodiversità nei luoghi di lavoro. Sfide e Benefici: una prospettiva aziendale	Articolo: LINK	3 Linguaggio inclusivo	Video: LINK
Unità formativa	Materiale Formativo										
Introduzione al modulo	Ulteriori Informazioni: LINK										
1 Sensibilizzazione alla neurodiversità: concetti, tipologie	Video: LINK										
2 Neurodiversità nei luoghi di lavoro. Sfide e Benefici: una prospettiva aziendale	Articolo: LINK										
3 Linguaggio inclusivo	Video: LINK										

Principali materiali formativi	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Unità formativa</th> <th>Materiale Formativo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4 Soluzioni ragionevoli</td> <td>Articolo: <u>LINK</u></td> </tr> <tr> <td>5 Comunicazione</td> <td>AHEAD Guide to Disclosure: <u>LINK</u></td> </tr> <tr> <td>6 Pregiudizi inconsci</td> <td>Articolo: <u>LINK</u></td> </tr> </tbody> </table>	Unità formativa	Materiale Formativo	4 Soluzioni ragionevoli	Articolo: <u>LINK</u>	5 Comunicazione	AHEAD Guide to Disclosure: <u>LINK</u>	6 Pregiudizi inconsci	Articolo: <u>LINK</u>
	Unità formativa	Materiale Formativo							
	4 Soluzioni ragionevoli	Articolo: <u>LINK</u>							
	5 Comunicazione	AHEAD Guide to Disclosure: <u>LINK</u>							
6 Pregiudizi inconsci	Articolo: <u>LINK</u>								
Tempo di studio stimato (min.)	90 minuti								
Autori/Autrici	Sinéad O'Brien, Specialisterne Ireland								
Revisione eseguita da	Anelia Miteva (Catro, Bulgaria) Liliya Georgieva (Catro, Bulgaria)								

ATTIVITÀ PRATICA 1

Titolo	Soluzioni Ragionevoli: Incontra Seán
Obiettivo principale	Individuare delle soluzioni ragionevoli per un dipendente neurodivergente
Breve descrizione	Questo caso di studio riguarda l'esperienza di un dipendente autistico che ha difficoltà nell'ambiente di lavoro. Esaminare il candidato con i/le partecipanti, per vedere se è possibile trovare una soluzione ragionevole per Seán.
Linee guida per il formatore/la formatrice	<ul style="list-style-type: none"> • Dare un quadro generale del candidato ai/alle partecipanti. • Chiedere ai/alle partecipanti di dividersi in piccoli gruppi, ad es., gruppi di 3 e riflettere sul proprio bagaglio formativo. • Chiedere ai gruppi di individuare quante più soluzioni possibili che un datore/datrice di lavoro potrebbe applicare per essere d'aiuto a Seán. • Dare ai/alle partecipanti 10 minuti per vagliare le soluzioni. • Chiedere ai/alle partecipanti di pensare di cosa dovrebbero tener conto sia dal punto di vista del dipendente, sia da quello del datore/datrice di lavoro in fase di implementazione delle soluzioni. • Dopo 10 minuti, riunire i gruppi e chiedere a ciascuno di essi di presentare quanto elaborato. • Il formatore o la formatrice prenderà nota di tutti i suggerimenti su un poster/lavagna/documento che sia visibile a tutti/e. • Dare ai gruppi la possibilità di condividere e discutere i loro pensieri ed esperienze.
Durata dell'attività	20 minuti

ATTIVITÀ PRATICA 2

Titolo	Pregiudizi Inconsci: Colloquio
Obiettivo principale	Individuare i pregiudizi inconsci che condizionano il nostro comportamento durante i colloqui di lavoro.
Breve descrizione	Questa attività presenta due tipi di candidati/e che potrebbero presentarsi a un colloquio di lavoro. L'attività mostra i possibili svolgimenti di un colloquio e come i nostri pregiudizi inconsci possono determinare come percepiamo i/le candidati/e. L'attività ha l'obiettivo di mostrare ai/alle partecipanti come i pregiudizi inconsci possono influire sulle decisioni.
Linee guida per il formatore/la formatrice	<ul style="list-style-type: none"> • Presentare le due diverse situazioni di colloquio ai/alle partecipanti. • Chiedere ai/alle partecipanti di pensare alle varie forme di pregiudizi che conoscono e di individuare quelle che possono manifestarsi durante il colloquio con i/le due candidati/e. • Dividere i/le partecipanti in piccoli gruppi per 5-10 minuti. • Riunire il gruppo per una discussione collettiva di sintesi dei pregiudizi individuati. • Dare ai gruppi la possibilità di condividere e discutere i loro pensieri ed esperienze.
Durata dell'attività	15-20 min

Modulo 2

Assunzione/Introduzione

(Specialisterne: Autore, CATRO: Comitato Scientifico)

SINTESI DEL MODULO

Modulo 2	Assunzione e introduzione: Toolkit per le PMI
Breve descrizione del modulo / riassunto	<p>Il modulo delinea pratiche inclusive di assunzione per le PMI e fornisce linee guida pratiche per l'introduzione di nuovi/e dipendenti neurodivergenti.</p> <p>Il modulo ha l'obiettivo di fornire un toolkit pratico che le PMI possano implementare a costo zero: creare degli annunci di lavoro inclusivi, fare dei colloqui inclusivi, gestire la comunicazione della condizione di neurodivergenza, gestire il processo di onboarding dei/delle neo-assunti/e e completare il processo di revisione.</p> <p>La valutazione viene eseguita mediante due attività che richiedono partecipazione attiva. Ai/Alle partecipanti saranno presentati due casi di studio per dimostrare l'applicazione pratica dei concetti esposti.</p>
Risultati di Apprendimento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maggiore comprensione delle pratiche inclusive di assunzione e introduzione. 2. Svolgimento di colloqui inclusivi e nella gestione delle comunicazioni con le persone neurodivergenti. 3. Implementazione di pratiche inclusive di selezione e onboarding in azienda.

Unità Formative	<ol style="list-style-type: none"> 1. Neurodiversity at Work: Educazione e Sensibilizzazione delle PMI 2. Annunci di lavoro 3. Colloqui 4. Comunicazione 5. Soluzioni in Azione (Attività) 6. Casi di Studio - Comunicazione (Attività) 7. Onboarding 8. Processo di revisione 9. Casi di Studio - SAP Autism at Work & Hewlett Packard 10. Domande e Risposte / Discussione 										
Principali materiali formativi	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="635 864 1005 954">Unità formativa</th> <th data-bbox="1005 864 1433 954">Materiale Formativo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="635 954 1005 1290"> 1. Introduzione al modulo </td> <td data-bbox="1005 954 1433 1290"> Video: <i>United Response - Vado ad un colloquio di lavoro e sono autistico Sono io il problema?</i> LINK </td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1290 1005 1406"> 2. Annunci di lavoro </td> <td data-bbox="1005 1290 1433 1406"> Testo, Articoli </td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1406 1005 1671"> 3. Colloqui </td> <td data-bbox="1005 1406 1433 1671"> Video: <i>Colloquio, National Autistic Society (Regno Unito)</i> LINK </td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1671 1005 1984"> 6. Casi di Studio - Comunicazione (Attività) </td> <td data-bbox="1005 1671 1433 1984"> Video: <i>Formazione sulla Neurodiversità per recruiteri - Candidato 2 James (Deloitte UK)</i> LINK </td> </tr> </tbody> </table>	Unità formativa	Materiale Formativo	1. Introduzione al modulo	Video: <i>United Response - Vado ad un colloquio di lavoro e sono autistico Sono io il problema?</i> LINK	2. Annunci di lavoro	Testo, Articoli	3. Colloqui	Video: <i>Colloquio, National Autistic Society (Regno Unito)</i> LINK	6. Casi di Studio - Comunicazione (Attività)	Video: <i>Formazione sulla Neurodiversità per recruiteri - Candidato 2 James (Deloitte UK)</i> LINK
Unità formativa	Materiale Formativo										
1. Introduzione al modulo	Video: <i>United Response - Vado ad un colloquio di lavoro e sono autistico Sono io il problema?</i> LINK										
2. Annunci di lavoro	Testo, Articoli										
3. Colloqui	Video: <i>Colloquio, National Autistic Society (Regno Unito)</i> LINK										
6. Casi di Studio - Comunicazione (Attività)	Video: <i>Formazione sulla Neurodiversità per recruiteri - Candidato 2 James (Deloitte UK)</i> LINK										

Principali materiali formativi

Unità formativa	Materiale Formativo
7. Introduzione in azienda	Video: <i>La Storia di Kerry, National Autistic Society (Regno Unito):</i> LINK
9. Casi di Studio 1 e 2:	<i>"SAP SE: Autism at Work."</i> <i>Harvard Business School Case 616-042, January 2016.</i> LINK <i>"Hewlett Packard Enterprise: The Dandelion Program."</i> <i>Harvard Business School Case 617-016, September 2016.</i> LINK <i>Krzeminska, A., Austin, R., Bruyère, S., & Hedley, D. (2019). The advantages and challenges of neurodiversity employment in organizations. Journal of Management & Organization, 25(4), 453-463. doi:10.1017/jmo.2019.58</i> LINK

Principali materiali formativi	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Unità formativa</th> <th>Materiale Formativo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> 9. Casi di Studio 1 e 2: </td> <td> <i>Neurodiversity is a competitive advantage (2021) Harvard Business Review.</i> <u>LINK</u> </td> </tr> </tbody> </table>	Unità formativa	Materiale Formativo	9. Casi di Studio 1 e 2:	<i>Neurodiversity is a competitive advantage (2021) Harvard Business Review.</i> <u>LINK</u>
	Unità formativa	Materiale Formativo			
9. Casi di Studio 1 e 2:	<i>Neurodiversity is a competitive advantage (2021) Harvard Business Review.</i> <u>LINK</u>				
Tempo di studio stimato (min.)	Circa 75 minuti per il materiale delle slide e 45 minuti per le attività/discussione. Totale: 120 minuti				
Autori/Autrici	Claudia Walker (Specialisterne Ireland)				
Revisione eseguita da	Anelia Miteva - Catro, Bulgaria Liliya Georgieva - Catro, Bulgaria				

ATTIVITÀ PRATICA 1

Titolo	Soluzioni in Azione
Obiettivo principale	Individuare le soluzioni per creare un luogo di lavoro inclusivo
Breve descrizione	Le slide presentano cinque storie. Ciascuna di esse si riferisce a un'esperienza reale da parte di persone neurodivergenti sul luogo di lavoro. I/Le partecipanti possono discutere per trovare una soluzione ragionevole per supportare queste persone.
Linee guida per il formatore/la formatrice	<ul style="list-style-type: none"> • Specificare che le storie sono prese da un forum online e si riferiscono a esperienze reali di difficoltà sul luogo di lavoro. • Chiedere ai/alle partecipanti di lavorare con la persona di fianco e leggere le cinque testimonianze. • Chiedere ai/alle partecipanti di discutere in coppie e di concordare delle soluzioni adeguate per ciascuna storia. • Chiedere ai/alle partecipanti di annotare le risposte e condividere i loro suggerimenti col resto del gruppo.
Durata dell'attività	10 minuti alle coppie per leggere le storie e scrivere le soluzioni proposte 10 minuti per la discussione di gruppo Durata totale: 20 minuti

ATTIVITÀ PRATICA 2

Titolo	Caso di studio: Competenze e Comunicazione (Formazione sulla Neurodiversità Deloitte)
Obiettivo principale	<p>Individuare le problematiche che possono manifestarsi quando un dipendente (James) comunica la propria condizione di neurodivergenza.</p> <p>Il caso di studio mette in risalto l'importanza di selezionare i candidati in base alle abilità richieste per il ruolo e non in relazione ad altri fattori.</p> <p>Dare delle soluzioni pratiche per le questioni legate al tema della comunicazione della neurodivergenza e promuovere buone pratiche.</p> <p>Applicare attivamente quanto appreso dal modulo nella valutazione della situazione.</p>
Breve descrizione	<p>James si candida per un nuovo ruolo in azienda. Sembra essere molto adatto alla posizione, ma il suo CV contiene degli errori. Si sospetta che James sia dislessico ma non è un dato certo.</p> <p>I/Le partecipanti devono valutare le informazioni fornite e formulare dei giudizi sul modo migliore di procedere.</p>
Linee guida per il formatore/la formatrice	<ul style="list-style-type: none"> • Leggere il racconto di James. • Presentare il video YouTube di Deloitte ai/alle partecipanti • Nella slide successiva, leggere ad alta voce le informazioni su James. • Chiedere al gruppo se pensa che James sia adatto al ruolo. • Spiegare al gruppo che deve concentrarsi sulle mansioni che James dovrà svolgere e su quante delle sue abilità corrispondono a quelle richieste per la posizione. • Dopodiché, chiedere quali potrebbero essere i potenziali punti di forza e le problematiche a cui James potrebbe andare incontro nella nuova posizione. • Annotare sulla lavagna le risposte scaturite dalla discussione. • Nella slide successiva, fare ai/alle partecipanti le domande elencate. Chiedere ai/alle partecipanti di scrivere "sì" o "no" per ogni risposta e di condividere, motivandole, le loro risposte. • Rivelare le risposte nella slide successiva.
Durata dell'attività	20- 25 minuti per l'attività.

Modulo 3

Fidelizzazione e Sviluppo Professionale

(Die Berater: Autore e Specialisterne: Comitato Scientifico)

SINTESI DEL MODULO

Modulo 3	Retainment e Sviluppo Professionale
Breve descrizione del modulo / riassunto	<p>Il modulo intende fornire una panoramica dell'attuale situazione dei/delle dipendenti neurodivergenti, nonché formulare delle raccomandazioni nei confronti del management su come introdurre in azienda e supportare efficacemente i/le dipendenti neurodivergenti nel loro sviluppo professionale. Le raccomandazioni su una comunicazione chiara, i feedback, la revisione annuale, il miglioramento delle prestazioni, ecc. offrono una guida passo dopo passo su tutti gli elementi di supporto allo sviluppo professionale del/della dipendente. Il modulo tratta anche il tema della formazione e dello sviluppo professionale continuo.</p>
Risultati di Apprendimento	<p>Creare un contesto per interagire positivamente con lo staff neurodivergente Supportare efficacemente il/la dipendente nel suo percorso di crescita e sviluppo professionale attraverso una comunicazione efficace. Supportare il/la dipendente nell'affrontare le difficoltà.</p>
Unità Formative	<ol style="list-style-type: none"> 1. Situazione attuale 2. Importanza del supporto allo sviluppo dei/delle dipendenti neurodivergenti 3. Educazione e sensibilizzazione 4. Introduzione – creare un contesto abilitante 5. Comunicazione e feedback 6. Avanzamento e sviluppo professionale del/la dipendente 7. Riflessioni ambientali 8. Sicurezza psicologica 9. Domande

Principali materiali formativi	<p>Il modulo si compone di un'unità formativa che tratta i temi sopra elencati, con 1 caso di studio e 3 opportunità di discussione in gruppo</p> <p>Caso di studio 1 Esempio di vita reale Fornire un esempio che mostra l'importanza di una comunicazione chiara per i/le dipendenti neurodivergenti, in particolare di come la mancanza di feedback da parte del management possa avere un impatto a lungo termine sulla carriera di una persona.</p> <p>John è un talentuoso laureato in informatica che ha perso 2 lavori ma non capisce il perché. Ha sostenuto un colloquio per un nuovo lavoro, durante il quale ha rivelato di aver perso 2 lavori senza ricevere spiegazioni chiare al riguardo. Dopo il colloquio, è stato assunto da un'azienda informatica e gli è stato comunicato che gli sarebbe stato fornito un feedback chiaro su qualsiasi questione che potesse influire sulle sue possibilità di avanzamento professionale. Durante le prime 2 settimane, il contatto con il/la responsabile di John ha mostrato come lui avesse problemi a gestire il tempo e difficoltà ad arrivare al lavoro in orario e rispettare le scadenze. Una volta ricevute queste informazioni, John ha ricevuto un feedback chiaro, e sia lui che il/la sua manager hanno elaborato un calendario per il completamento dei lavori che ha risolto il problema delle scadenze. È stata fatta una chiacchierata sulla pianificazione della routine quotidiana e sull'importanza di prepararsi in anticipo per scongiurare eventuali contrattempi. Grazie a queste 2 conversazioni costruttive, John ha capito come risolvere il problema e ha fatto grandi progressi nella sua carriera.</p>
Tempo di studio stimato (min.)	120 minuti

Autori/Autrici	Noreen Murphy - Specialisterne Ireland
Revisione eseguita da	Die Berater

ATTIVITÀ PRATICA 1

Titolo	Retention e Sviluppo Professionale
Obiettivo principale	Evidenziare l'importanza di una comunicazione chiara nel fornire un feedback sulle prestazioni allo staff neurodivergente.
Breve descrizione	John ha perso 2 lavori senza ricevere una spiegazione chiara al riguardo. Il motivo era semplice e individuabile nelle prime 2 settimane del suo terzo inserimento e, una volta compresa la problematica, John è stato in grado di superare il periodo di prova e di avanzare a livello professionale.
Linee guida per il formatore/la formatrice	<ul style="list-style-type: none"> • Chiedere alle persone di comunicare con chi gli sta vicino. • Spiegare che si tratta di un esempio tratto dalla vita reale. • Nella slide successiva, leggere ad alta voce le informazioni su John. • Chiedere ai gruppi cosa ne pensano e quale potrebbe essere il motivo per cui John ha perso i lavori precedenti. • Chiedere ai gruppi di riflettere sul perché John possa non aver capito cosa è successo e perché non gli è stato rinnovato il contratto. In molti casi, i/le partecipanti si concentreranno su John, ma esortateli/e a considerare il/la responsabile come uno dei fattori che non hanno permesso a John di capire. • Annotare sulla lavagna le risposte venute fuori dalla discussione. • Leggere la slide successiva su cosa è accaduto e come è stata affrontata la situazione, con un feedback chiaro e delle istruzioni costruttive.

Instructions/ guidelines for the trainer	<ul style="list-style-type: none">• Chiedere ai/alle partecipanti quanto si sentono a loro agio a dare un feedback chiaro e perché ciò è importante per i/le dipendenti neurodivergenti.• Chiedere ai/alle partecipanti se vi è mai stata una situazione in cui hanno avuto difficoltà a comunicare con un/a dipendente e cosa li/le avrebbe potuti/e aiutare. È importante rassicurare i/le partecipanti sul fatto che è normale trovarsi un po' a disagio in queste conversazioni, ma che se approcciano la conversazione in modo chiaro, individuando la problematica, definendo come porvi rimedio e perché è importante risolverla, il messaggio avrà più probabilità di giungere al destinatario e di essere messo in pratica positivamente.
Durata dell'attività	15/20 min

ATTIVITÀ PRATICA 2

Title	Lista di Controllo relativa alla Sicurezza Psicologica
Obiettivo principale	L'obiettivo principale di questo strumento è di eseguire una misurazione pratica e anonima all'interno del team, o tra team diversi, in modo da poter valutare quali aspetti della sicurezza psicologica sono presenti all'interno dell'organizzazione e quali devono essere migliorati.
Breve descrizione	<p>La dottoressa Amy Edmondson ha elaborato diversi strumenti di misurazione nel suo libro "Organizzazioni Senza Paura", tra cui raccomandiamo di utilizzare la Lista di controllo sulla sicurezza psicologica, che tiene conto di 3 dimensioni: sicurezza individuale, rispetto del team e apprendimento del team. Ciascuna dimensione comprende varie domande a cui attribuire un punteggio da 1 a 5:</p> <p>LINK</p>
Linee guida per il formatore/la formatrice	<ul style="list-style-type: none"> • Introdurre dapprima il concetto di sicurezza psicologica ai/alle partecipanti, facendo qualche esempio. • È possibile aprire la discussione con 1-2 domande: <ul style="list-style-type: none"> • Come sta il vostro team ultimamente? • Sareste sorpresi/e se uno dei componenti del vostro team si dimettesse all'improvviso? • Qualora alcuni/e dei/delle partecipanti non siano del tutto certi/e delle risposte, potrebbe esserci un problema all'interno del team. • Tutti/e i/le partecipanti completano la lista di controllo in maniera anonima. • È possibile formare dei piccoli gruppi da 2-3 partecipanti per condividere i rispettivi risultati e discutere delle possibili implicazioni. • Successivamente, tutti/e i/le partecipanti possono condividere delle idee in gruppi più ampi. • Chiudere la sessione con qualche raccomandazione su cosa si può fare per costruire dei rapporti più forti e di fiducia all'interno del team.
Durata dell'attività	20- 25 minuti per la l'attività.

Modulo 4

Adattamento dell'ambiente di lavoro

CATRO: autore e Specialisterne: Comitato Scientifico

SINTESI DEL MODULO

Modulo	Progettazione dell'ambiente di lavoro
Breve descrizione del modulo / riassunto	<p>Il modulo è dedicato ai/alle professionisti/e nelle RU e ai/alle manager interessate ad approfondire la neurodiversità, i benefici della sua tutela e promozione in azienda, e gli approcci e le pratiche per assicurare il benessere delle persone neurodivergenti nell'ambiente di lavoro.</p> <p>I principali obiettivi sono due:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sensibilizzare rispetto alle esigenze delle persone neurodivergenti nell'ambiente di lavoro e alla necessità di rendere l'ambiente fisico più inclusivo; 2. spingere sempre più datori e datrici di lavoro ad agire, a prendere misure e fare adattamenti al luogo di lavoro per aiutare il personale a utilizzare al meglio il proprio potenziale. <p>In base a quanto emerso dalla ricerca propedeutica al progetto NEW e ai risultati delle attività dei circoli di studio eseguite in ciascun Paese partner, è chiaro che gli adattamenti apportati per supportare le persone neurodivergenti sul luogo di lavoro spesso vanno a beneficio di tutti. Molti adattamenti sono a costo zero e facili da implementare e possono altresì fare un'enorme differenza per la vita lavorativa di una persona, sulle sue possibilità di contribuire alla crescita dell'azienda e di sviluppo professionale.</p> <p>La ricerca mostra che quando si fornisce il giusto supporto e si trovano soluzioni per le esigenze delle persone neurodivergenti, queste ultime possono esprimersi al massimo sul luogo di lavoro, anche grazie a elementi come la narrazione creativa, la codifica, l'empatia e il riconoscimento dei pattern. Il problema è che molti uffici tradizionali sono progettati in modo tale da risultare oppressivi o distrattivi per le persone neurodivergenti, ostacolando la loro capacità di lavorare efficacemente.</p>

<p>Risultati di Apprendimento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I/Le discenti saranno in grado di definire l'esigenza di apportare modifiche all'ambiente fisico per i/le dipendenti neurodivergenti, nonché la differenza tra due modelli di risposta/stati di sensibilità dei/delle dipendenti neurodivergenti: ipersensibilità (reazione eccessiva agli stimoli) e iposensibilità (assenza di reazione agli stimoli). • I/Le discenti saranno in grado di utilizzare le conoscenze sulle modalità di controllo dell'ambiente fisico delle organizzazioni e di adattarlo per creare un ambiente più inclusivo per i/le dipendenti neurodivergenti. • I/Le discenti saranno in grado di definire varie tecnologie assistive a supporto dei/delle dipendenti neurodivergenti che rispondano alle loro esigenze. 				
<p>Unità Formative</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introduzione: la rilevanza dell'ambiente fisico per il benessere delle persone neurodivergenti. 2. Adattamenti dell'ambiente di lavoro. 3. Lista di controllo sensoriale per le organizzazioni. 4. Tecnologie assistive. 				
<p>Principali materiali formativi</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="627 1245 997 1335">Unità formativa</th> <th data-bbox="997 1245 1425 1335">Materiale Formativo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="627 1335 997 1957"> <p>1. Introduzione: la rilevanza dell'ambiente fisico per il benessere delle persone neurodivergenti.</p> </td> <td data-bbox="997 1335 1425 1957"> <p>Articolo: <i>Physical workplace adjustments to support neurodivergent workers: A systematic review;</i> LINK</p> <p>Video: <i>"Sovraccarico sensoriale"</i> LINK</p> <p>Attività pratica 1: <i>Visualizzazione: "Risposta allo stress e finestra di tolleranza"</i></p> </td> </tr> </tbody> </table>	Unità formativa	Materiale Formativo	<p>1. Introduzione: la rilevanza dell'ambiente fisico per il benessere delle persone neurodivergenti.</p>	<p>Articolo: <i>Physical workplace adjustments to support neurodivergent workers: A systematic review;</i> LINK</p> <p>Video: <i>"Sovraccarico sensoriale"</i> LINK</p> <p>Attività pratica 1: <i>Visualizzazione: "Risposta allo stress e finestra di tolleranza"</i></p>
Unità formativa	Materiale Formativo				
<p>1. Introduzione: la rilevanza dell'ambiente fisico per il benessere delle persone neurodivergenti.</p>	<p>Articolo: <i>Physical workplace adjustments to support neurodivergent workers: A systematic review;</i> LINK</p> <p>Video: <i>"Sovraccarico sensoriale"</i> LINK</p> <p>Attività pratica 1: <i>Visualizzazione: "Risposta allo stress e finestra di tolleranza"</i></p>				

**Principali materiali
formativi**

Unità formativa	Materiale Formativo
2. Adattamenti dell'ambiente di lavoro.	<p>Video: <i>Progettazione per la Neurodiversità e l'Inclusività sul Luogo di Lavoro;</i> LINK</p> <p>Articolo: <i>The neurodiverse workplace: a space for all to thrive</i> LINK</p> <p>Articolo: <i>4 principles of autism-friendly workplace design</i> LINK</p> <p>Articolo: <i>Acoustic screens: a sound investment?</i> LINK</p> <p>Practical activity 2: <i>The missing "k" letter;</i></p>
3. Lista di controllo sensoriale per le organizzazioni	<p>Lista di controllo sensoriale online: LINK</p>
4. Tecnologie assistive	<p>Video: <i>Tecnologia Assistiva sul Luogo di Lavoro;</i> LINK</p> <p>Articolo: <i>Assistive technology for writing;</i> LINK</p>

Principali materiali formativi	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Unità formativa</th> <th>Materiale Formativo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4. Tecnologie assistive</td> <td> Articolo: <i>Assistive technology for reading</i> LINK </td> </tr> </tbody> </table>		Unità formativa	Materiale Formativo	4. Tecnologie assistive	Articolo: <i>Assistive technology for reading</i> LINK
	Unità formativa	Materiale Formativo				
4. Tecnologie assistive	Articolo: <i>Assistive technology for reading</i> LINK					
Tempo di studio stimato (min.)	120 minuti					
Autori/Autrici	Liliya Georgieva – CATRO, Bulgaria					
Revisione eseguita da	Specialisterne Ireland					

ATTIVITÀ PRATICA 1

Titolo	Visualizzazione: Risposta allo stress e Finestra di tolleranza
Obiettivo principale	L'obiettivo è di consentire ai/alle partecipanti di mettersi nei panni delle persone neurodivergenti.
Breve descrizione	<p>I/Le dipendenti neurodivergenti possono reagire agli stimoli della vita quotidiana allo stesso modo in cui le persone neurotipiche reagiscono se si trovano in situazioni molto stressanti.</p> <p>Dopo l'attività, il formatore/la formatrice può dare ulteriori informazioni sulla Finestra di tolleranza (Daniel Siegel) - come il nostro corpo rilasci costantemente ormoni per mantenerci il più possibile stabili (omeostasi).</p>
Linee guida per il formatore/la formatrice	<p>Istruzioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> Leggere il seguente testo ai/alle partecipanti: <ul style="list-style-type: none"> • Chiudete gli occhi e immaginate: • Vi trovate in un ristorante con gli amici. Si è fatta una certa ora e avete bevuto qualche drink in più del solito. • Andate a casa e i vicini fanno rumore e non riuscite a prendere sonno per bene fino alle 5 del mattino. • Il giorno successivo però avete un'importante presentazione davanti alla direzione. • Avete lavorato alla presentazione per molte settimane, ne siete entusiasti e avete persino fatto la maggior parte del lavoro del/la vostro/a collega. È importante che la presentazione vada bene. • Decidete di dormire un altro po' e vi svegliate con un mal di testa lancinante. • Dovete prepararvi in fretta e furia. • Uscite e piove e non avete un ombrello. • Correte alla metropolitana e vi rendete conto di aver dimenticato il biglietto.

Linee guida per il formatore/la formatrice

- Prendete una multa di 50 euro.
- Appena usciti dalla metropolitana, suona il telefono...
- È la banca che vi comunica che c'è qualche problema e il vostro conto è bloccato per motivi fiscali.
- Alla fine, arrivate in ufficio, ma l'ascensore non funziona.
- E siete in ritardo...
- Quando state finalmente per aprire la porta della sala riunioni, facendo un bel respiro e fingendo che sia tutto ok, un collega vi dice con tono altezzoso "Hai una cera orrenda, stai bene?"
- Entrate in sala riunioni, vedete il collega con cui avete lavorato alla presentazione calmo e seduto, rilassato e fresco come una rosa e il vostro capo dal nulla inizia bruscamente a chiedervi perché non avete completato il lavoro per un progetto che al momento non è urgente.

Fermatevi, guardatevi dentro e immaginate quale può essere la vostra prima reazione. Volete discutere, nascondervi, piangere, avete bisogno d'aiuto, volete far finta che sia tutto ok o altro. Immaginate come la vostra reazione può cambiare col passare del tempo.

2. Dare ai/alle partecipanti le seguenti domande di riflessione:

Adesso pensate a due cose:

- Come mi vedo/percepisco - Sono
- Come vedo/percepisco l'ambiente - Il mondo/il collega/l'altro è...

3. Discussione: Spiegazione della Finestra di tolleranza (Daniel Siegel)

Vagliare le varie risposte allo stress che possono provocare ansia, sentimenti di insicurezza, inadeguatezza, disperazione, voglia di scomparire e tanto altro.

Quando i nostri ormoni sono più stabili (all'interno della nostra finestra di tolleranza), ci sentiamo maggiormente in grado di gestire le situazioni in modo adeguato.

<p>Linee guida per il formatore/la formatrice</p>	<p>All'interno di questa finestra, sappiamo adattarci, auto-regolare le nostre emozioni e gestire gli eventi in maniera armoniosa. Tuttavia, tutti abbiamo un limite di tolleranza. Possiamo fare affidamento sulla ragione e sulle emozioni. Siamo mentalmente coinvolti.</p> <p>Siamo in MODALITÀ ENTUSIASMO per creare, rispondere bene al mondo. Quando però la situazione diventa eccessiva per poter essere tollerata, entriamo in MODALITÀ RISERVA - i nostri ormoni reagiscono in uno dei due modi consentiti dalla nostra finestra:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Possiamo chiuderla o piombare in uno stato di ipoeccitazione (viene coinvolto il sistema nervoso parasimpatico, vale a dire pietrificarsi di fronte allo stress/pericolo). In questo stato, possiamo sentirci sopraffatti dalla vergogna, essere insensibili alle emozioni, ritirarci, sentirci depressi o dissociarci per affrontare la situazione o l'evento. 2. Oppure possiamo entrare in uno stato di ipereccitazione (si attiva il sistema nervoso simpatico, ossia la reazione di attacco/fuga allo stress o al pericolo). In questo stato, possiamo sentirci gasati dall'intensa attività ormonale, possiamo sentirci arrabbiati, caotici, ipervigilanti o provare ansia, con tutti i sintomi che ne conseguono. <p>Video sulla finestra di tolleranza: LINK</p>
<p>Durata dell'attività</p>	<p>20 minuti</p>

ATTIVITÀ PRATICA 2

Titolo	Esercizio: La “c” mancante
Obiettivo principale	<p>L'obiettivo principale dell'attività è di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • portare i/le partecipanti a empatizzare con l'esperienza delle persone neurodivergenti quando devono seguire norme sociali che non sono per loro comprensibili; • far conoscere ai/alle partecipanti il processo di mascheramento (come le persone neurodivergenti possono mascherare le proprie differenze).
Breve descrizione	<p>L'esercizio consente ai/alle partecipanti di mettersi nei panni delle persone neurodivergenti quando devono conformarsi a norme che a volte sembrano non avere molto senso.</p> <p>Spesso, le aziende definiscono requisiti che non sono direttamente collegati alle esigenze specifiche del luogo di lavoro e della posizione da ricoprire. Ad esempio, non tutte le posizioni lavorative richiedono che il/la dipendente disponga di abilità comunicative o di lavoro di squadra.</p> <p>Il tentativo di adattarsi a queste regole può provocare frustrazione, perdita di spontaneità, tentativi di mascherare l'incertezza e un senso di vulnerabilità. Questa situazione può allontanare le persone neurodivergenti dalle loro reali potenzialità e dalla capacità di gestire efficacemente le mansioni lavorative.</p>
Linee guida per il formatore/la formatrice	<p>Dividere il gruppo a coppie - persona A e persona B</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A parlerà per un minuto delle proprie vacanze estive, mentre B si limiterà ad ascoltare. [tempo: 1 minuto]; 2. Domande di riflessione [tempo: 4 minuti]. <ul style="list-style-type: none"> • Come si sono sentiti/e A e B? Tranquilla/e? Bene? 3. Anche B parlerà delle proprie vacanze per un minuto. Ma non sarà consentito utilizzare parole contenenti la lettera “c”. [tempo: 1 minuto];

<p>Linee guida per il formatore/la formatrice</p>	<p>4. 4Domande di riflessione [tempo: 4 minuti].</p> <ul style="list-style-type: none"> - Come è stato? - Rivolgendosi a B: Sei riuscito/a a parlare fluentemente come A? Come ti ha fatto sentire questa cosa? - Rivolgendosi ad A: Come è stato ascoltare B che faceva fatica a spiegare a parole i propri pensieri? Complicato? Frustrante? Irritante? <p>5. Discussione [tempo: 10 minuti].</p> <p>Evidenziare che tutti possono sentirsi stressati e provare un eccesso di stimoli sensoriali, ma che le persone neurodivergenti sono più sensibili a questa situazione nella loro vita lavorativa quotidiana. Bisogna tenere conto di questo fattore. È possibile utilizzare anche le seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le difese psicologiche sono comportamenti basati su convinzioni limitanti che la nostra mente adotta inconsciamente per gestire lo stress o l'ansia. Ognuno di noi sviluppa queste difese nel corso della vita come un mezzo di sopravvivenza. Tuttavia, per alcune persone può essere particolarmente difficile affrontare questo processo. Le persone possono modificare queste risposte nel corso della vita attraverso la consapevolezza e iniziare a trasformarle in meccanismi di adeguamento più flessibili. • La neurodivergenza implica che il cervello di una persona funzioni in modo diverso rispetto ad un cervello neurotipico. Si tratta di una condizione per la vita. Le persone neurodivergenti possono spesso camuffare/mascherare la situazione attraverso strategie compensative, che però possono portare all'esaurimento. <p>Bisogna perciò creare degli ambienti più inclusivi che agevolino la vita dei/delle dipendenti neurodivergenti.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ulteriori risorse: Video "Neurodiversità sul luogo di lavoro" - problematiche: come si sentono le persone neurodivergenti nell'ambiente di lavoro quotidiano: LINK
<p>Durata dell'attività</p>	<p>20 minuti</p>

Modulo 5

Leadership

Die Berater: autore e CATRO: Comitato Scientifico

SINTESI DEL MODULO

Modulo	Leadership
Breve descrizione del modulo / riassunto	<p>Questo modulo si concentra sulla leadership aziendale all'interno di un contesto di lavoro inclusivo. L'obiettivo è far comprendere l'importanza della leadership e come i/le leader possono contribuire a creare un ambiente accogliente per tutti/e. Con il supporto dell'insegnante, oltre a utilizzare articoli, video e attività in aula, i/le partecipanti impareranno a definire la leadership, a comprendere le capacità e i vari stili di leadership (inclusi empowering leadership e servant leadership), e a riflettere sulla leadership inclusiva.</p> <p>Metodi di valutazione: quiz a risposta multipla e riflessione individuale.</p>
Risultati di Apprendimento	<p>Una volta completato il modulo, i/le partecipanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • saranno in grado di distinguere tra i vari stili di leadership. • comprenderanno come la leadership può influire sull'inclusività di un luogo di lavoro.
Unità Formative	<p>Cosa è la leadership e perché è importante</p> <p>Competenze di un/a leader</p> <p>Stili di leadership</p> <p>Leadership inclusiva</p> <p>Leadership e neurodiversità</p>

Principali materiali formativi	Esempio:	
	Unità formative	Materiale Formativo
	Cosa è la leadership e perché è importante	<i>Modulo PowerPoint "leadership"</i> <i>Articoli online:</i> LINK
	Competenze di un/a leader	<i>Modulo PowerPoint "leadership"</i> <i>Video:</i> LINK <i>Articolo online:</i> LINK <i>Attività: Capovolgimento della leadership</i>
	Stili di leadership	<i>Modulo PowerPoint "leadership"</i> <i>Articoli online</i> LINK
	Empowering Leadership Servant Leadership	<i>PowerPoint Empowerment Leadership:</i> LINK <i>Servant leadership:</i> LINK
	Stile di Leadership Inclusiva verso la Neurodiversità	<i>Modulo PowerPoint "leadership"</i> <i>Attività: Stile di leadership inclusiva - discussione</i>
Tempo di studio stimato (min.)	180 min	

Autori/Autrici	Peter Marckhgott - Die Berater, Austria
Revisione eseguita da	Anelia Miteva, CATRO, Bulgaria

ATTIVITÀ PRATICA 1 - CAPOVOLGIMENTO DELLA LEADERSHIP

Titolo	Attività: Leadership capovolta
Obiettivo principale	L'obiettivo dell'attività è riflettere sulle esperienze di leadership e preparare il terreno per discutere gli aspetti caratteristici della leadership.
Breve descrizione	<p>Il capovolgimento è una tecnica di brainstorming che incoraggia i partecipanti a trovare soluzioni creative a un problema attraverso un approccio inverso. Invece di rispondere direttamente a una domanda formulata positivamente, la domanda viene riformulata in modo negativo, chiedendo ai partecipanti di definire come "non fare" qualcosa. Le risposte raccolte vengono poi invertite di nuovo, generando così soluzioni alla domanda originale.</p> <p>Questa tecnica stimola il pensiero "fuori dagli schemi", sfruttando il fatto che è spesso più facile individuare problemi piuttosto che soluzioni.</p> <p>Nel contesto dell'attività di capovolgimento della leadership, l'obiettivo finale è identificare i tratti e le qualità che caratterizzano un buon leader. I partecipanti vengono inizialmente incoraggiati a individuare le caratteristiche del peggior leader possibile.</p> <p>Successivamente, le risposte ottenute vengono invertite per fornire indicazioni su come dovrebbe essere un leader efficace.</p> <p>Questa metodologia promuove una riflessione approfondita sulle dinamiche della leadership e incoraggia i partecipanti a esplorare prospettive alternative nel processo decisionale e nella risoluzione dei problemi.</p>
Linee guida per il formatore/la formatrice	<p>1. Istruzioni</p> <p>Materiali: Flip chart ed evidenziatori e/o flip chart digitale, a seconda delle esigenze del gruppo.</p> <p>Il formatore o la formatrice presenta la tecnica del capovolgimento al gruppo, utilizzando le informazioni sopra descritte.</p>

<p>Linee guida per il formatore/la formatrice</p>	<p>2. Attività di gruppo: Quali sono le caratteristiche di un/a cattivo/a leader? Il formatore o la formatrice presenta ai/alle partecipanti il primo compito. In gruppi (possibilmente 4-6 persone per gruppo), i/le partecipanti devono discutere delle caratteristiche e delle qualità di un/a cattivo/a leader. Devono scrivere le risposte come parole chiave sotto forma di elenco puntato. Qualora venga utilizzata una flip chart fisica, chiedere ai/alle partecipanti di scrivere le risposte solo sulla parte sinistra. Durata dell'attività: 10-15 minuti.</p> <p>3. Discussione: Ciascun gruppo condivide i risultati della prima attività. Durata: 5 minuti</p> <p>4. Attività di gruppo: Capovolgere le risposte! Il formatore o la formatrice chiede ai gruppi di scrivere il contrario di ogni caratteristica e qualità negativa individuata durante la prima attività, creando dunque un insieme di caratteristiche e qualità proprie di un/una buon/a leader. Se si utilizza una flip chart fisica, chiedere ai/alle partecipanti di scrivere le risposte solo sulla parte destra. Durata. 10 minuti</p> <p>5. Discussione: Ciascun gruppo condivide i risultati della seconda attività. Guidati dal formatore o dalla formatrice, i/le partecipanti discutono di quali siano, a loro giudizio, le caratteristiche e le qualità più importanti di un/a buon/a leader. Durata: 10 minuti</p>
<p>Durata dell'attività</p>	<p>ca. 45 minuti</p>

ATTIVITÀ PRATICA 2: STILE DI LEADERSHIP INCLUSIVA

Titolo	Attività: Stile di leadership inclusiva - discussione
Obiettivo principale	L'obiettivo di questa attività è di riflettere sulle caratteristiche di leadership discusse nel modulo e di decidere quali di queste siano più rilevanti per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo.
Breve descrizione	L'attività rappresenta una riflessione finale del modulo sulla leadership. Basandosi sui contenuti del modulo e, in particolare, sugli stili di leadership presentati, i/le partecipanti discutono di come dovrebbe essere uno "stile di leadership inclusiva". Questo nuovo stile ipotetico è analogo agli altri stili di leadership definiti, ma si distingue per la capacità di creare un ambiente di lavoro che promuova il benessere e lo sviluppo professionale di tutti/e, comprese le persone neurodivergenti.
Linee guida per il formatore/la formatrice	<p>Introduzione: : Il formatore o la formatrice introduce l'attività attraverso le informazioni sopra descritte. Mostra poi la slide "caratteristiche della leadership" presente nella presentazione del modulo, che contiene un elenco di caratteristiche della leadership estratte dalla descrizione di vari stili di leadership.</p> <p>Discussione: Il formatore o la formatrice invita i/le partecipanti a scegliere dall'elenco le caratteristiche che secondo loro sarebbero adatte a uno "stile di leadership inclusiva", o di pensare a delle caratteristiche importanti che non sono incluse nell'elenco. Il formatore o la formatrice evidenzia le caratteristiche indicate nella slide (lasciare in modalità presentazione) e aggiunge quelle mancanti. Invita poi i/le partecipanti a spiegare perché hanno scelto delle specifiche caratteristiche, favorendo un'ulteriore discussione.</p> <p>Chiusura: Il formatore o la formatrice ripete le caratteristiche individuate e discusse, aggiungendo una spiegazione per ciascuna di esse.</p>
Durata dell'attività	20 minuti

Per validare i moduli, le sessioni di formazione sono state organizzate con almeno 20 leader di PMI e microimprese e 30 dipendenti provenienti dalle stesse aziende, includendo ove possibile coloro che avevano già partecipato ai circoli di studio nazionali. I corsi di formazione sono stati realizzati tra dicembre 2023 e marzo 2024.

A seguito di ogni sessione di formazione sono stati raccolti specifici feedback, per migliorare i contenuti formativi e adattarli maggiormente alle esigenze delle PMI e delle persone neurodivergenti.

Modulo 6

Valutazione e linee guida pratiche

Die Berater: autore e CATRO: Comitato Scientifico

L'obiettivo principale di questo modulo è fornire linee guida a formatori e formatrici su come adattare il programma di formazione al contesto nazionale, nonché alle varie esigenze di dirigenti e dipendenti.

The main highlights are as follows:

- **Pratiche e template per formatori/formatrici per la fase pilota (piano d'azione aziendale)**
- **Specifiche nazionali: caratteristiche socio-economiche, quadro giuridico**
- **Offerte di supporto (finanziario, istituzionale)**
- **Risorse presenti in ciascun Paese**
- **Sfide a livello nazionale**

LINEE GUIDA SULL'ADATTAMENTO DELLA FORMAZIONE AL CONTESTO NAZIONALE

Il programma formativo è stato sviluppato da un team transnazionale con una prospettiva europea. Per garantire che la formazione sia efficace per i partecipanti operanti nel contesto nazionale, gli enti erogatori della formazione dovrebbero adattare il programma per rispondere alle specifiche necessità e circostanze nazionali. Tuttavia, solo questi enti e agenzie sono in grado di identificare esattamente le modifiche necessarie. Pertanto, ci limitiamo a fornire linee guida generali.

Le tematiche che possono essere rilevanti a livello nazionale includono la comprensione della neurodiversità

e dell'inclusione, il quadro giuridico nazionale, le offerte di supporto disponibili, le sfide specifiche affrontate a livello nazionale, nonché la localizzazione della ricerca, della letteratura e dei media.

COMPrensione DELLA NEURODIVERSITÀ E DELL'INCLUSIONE

È necessario essere consapevoli che le politiche e la cultura in materia di neurodiversità e inclusione variano da un Paese all'altro. Ciò significa che in alcuni contesti, la formazione dovrà focalizzarsi più sul modulo di sensibilizzazione, mentre in altri potranno risultare più rilevanti altri moduli. Inoltre, i contenuti concreti dei moduli, come i termini utilizzati, potranno variare in base al contesto nazionale.

Per accertarsi che la formazione corrisponda all'attuale stato di comprensione della neurodiversità e delle politiche di Diversity, Equity and Inclusion in un determinato Paese, i soggetti erogatori della formazione dovranno trovare delle risposte alle seguenti domande:

- **In che misura è diffuso e compreso il concetto di neurodiversità nel mio Paese?**
- **Quali sono le principali politiche aziendali in materia di Diversity, Equity and Inclusion nel mio Paese?**

QUADRO GIURIDICO

Ciascun Paese dispone di leggi che disciplinano il mondo del lavoro, la disabilità e la lotta alla discriminazione. Ciò che può essere sancito ai sensi di legge in un Paese, può non essere regolato in un altro e addirittura illegale in un altro ancora. I soggetti erogatori della formazione devono tener conto del quadro giuridico del proprio Paese prima di procedere all'erogazione della formazione. Le aree di cui tener conto comprendono, ad esempio:

- **Quali leggi esistono in materia di discriminazione (sul luogo di lavoro e in generale)?**
- **Esistono specifiche leggi o normative sulla neurodiversità?**
- **Le condizioni di neurodivergenza sono classificate come disabilità?**
- **Esistono delle "soluzioni ragionevoli" imposte dalla legge?**

- **Norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.**
- **Leggi in materia di protezione dei dati.**
- **Leggi relative alla comunicazione dello stato di salute.**

Nota importante:

Il programma incoraggia lo staff aziendale a considerare la comunicazione della propria situazione di neurodivergenza come un'opportunità per promuovere l'inclusione. È però essenziale tenere presente che in alcuni Paesi tale comunicazione, specialmente durante il processo di assunzione, potrebbe essere considerata illegale e comportare rischi legali e sanzioni per discriminazione. Pertanto, vi consigliamo di valutare attentamente la normativa locale prima di incoraggiare tali azioni, assicurandovi di agire nel rispetto delle leggi vigenti.

OFFERTE DI SUPPORTO

Le offerte di supporto per l'inclusione delle persone neurodivergenti variano da Paese a Paese. Integrando queste informazioni nella formazione, i soggetti erogatori della formazione possono assicurare che i partecipanti ne beneficino appieno. Questo supporto può essere di natura finanziaria o istituzionale e può essere fornito sia da enti pubblici che privati.

SFIDE A LIVELLO NAZIONALE

Ogni Paese ha le proprie sfide in materia di inclusione lavorativa delle persone neurodivergenti. Essere a conoscenza di queste sfide e affrontarle durante la formazione permetterà a formatori e formatrici di rendere l'esperienza di apprendimento più significativa.

LOCALIZZAZIONE DELLA RICERCA/LETTERATURA/MEDIA

La maggior parte delle ricerche, della letteratura e dei media citati utilizzati nella versione inglese del programma provengono da Irlanda, Regno Unito e Stati Uniti. Questo significa che tali risorse sono disponibili solo in lingua inglese e riflettono specifici contesti. Integrare o sostituire queste risorse con altre più adatte al contesto nazionale della formazione, inclusi materiali nella lingua del Paese di riferimento, renderà il programma formativo più rilevante e coinvolgente per i/le partecipanti.

4.3#

Valutazione della formazione

La valutazione è il processo di raccolta di feedback e informazioni utili per migliorare le future sessioni di formazione. Questo processo offre feedback essenziali per valutare i risultati raggiunti rispetto a quelli attesi, supportando decisioni informate riguardo eventuali modifiche necessarie alla formazione futura.

Si consiglia di condurre la valutazione formativa al termine di ogni sessione di formazione, coinvolgendo i diversi gruppi di partecipanti.

Ecco alcuni esempi di domande utili da porre all'interno del modulo di valutazione:

- **Valutare la qualità della formazione - eccellente, buona, soddisfacente, scarsa**
- **La formazione è stata all'altezza delle tue aspettative? Sì o no, più una casella per i commenti.**
- **Raccomanderesti la formazione ad altre persone? Sì o no, più una casella per i commenti.**
- **Hai dei suggerimenti per migliorare la formazione? Sì o no, più una casella per i commenti.**
- **Ci sono dei temi su cui ti piacerebbe ricevere una formazione più approfondita? Sì o no, più una casella per i commenti.**
- **C'è qualcosa che avremmo potuto fare per rendere la formazione più accessibile per te? Sì o no, più una casella per i commenti.**

Per rendere il processo di valutazione accessibile, suggeriamo di creare un breve modulo online che i partecipanti possano completare in autonomia quando preferiscono. Questo modulo online può essere progettato per essere compatibile con tecnologie assistive.

In alternativa, potrebbe essere utile organizzare piccoli focus group per raccogliere feedback più approfonditi e favorire la discussione tra i partecipanti.

Offrire diverse modalità di feedback permette ai/alle partecipanti di scegliere il metodo che meglio si adatta alle loro preferenze comunicative. L'uso di sondaggi anonimi può incoraggiare risposte più sincere e aperte.

È consigliabile che i/le formatori/trici prendano nota delle loro riflessioni al termine di ogni sessione formativa. Questo può includere valutazioni su quali attività hanno funzionato meglio, quali hanno maggiormente coinvolto i/le partecipanti e come le sessioni potrebbero essere adattate in futuro per meglio rispondere alle esigenze specifiche delle aziende.

Un sondaggio di follow-up a 1-2 mesi dalla formazione può essere utile per valutare l'applicazione pratica delle conoscenze acquisite. Si può chiedere ai partecipanti se e come abbiano integrato quanto appreso nel loro lavoro quotidiano, se abbiano notato cambiamenti nelle interazioni con colleghi/e e clienti, e se la formazione li ha aiutati a comprendere meglio la neurodiversità.

Nel caso in cui alcune persone neurodivergenti abbiano partecipato alla formazione, raccogliere i loro punti di vista e feedback può essere estremamente utile. Si potrebbe chiedere loro se la formazione ha contribuito a rendere il luogo di lavoro più inclusivo e se ci sono altre iniziative che potrebbero essere implementate.

È importante che la valutazione sia realistica, proporzionata e significativa, rispettando il tempo e le risorse disponibili nell'organizzazione. Questo assicura che il processo di valutazione sia utile ed efficace per migliorare la formazione futura.

5#

Metodologie, pratiche e strumenti per promuovere e valorizzare la Neurodiversità nei luoghi di lavoro

5.1#

Introduzione

Nella fase finale del modello, è prevista un'azione di accompagnamento alle aziende volta alla valutazione, revisione e adattamento delle pratiche e dei processi per promuovere ambienti di lavoro inclusivi. Questo processo supporta le aziende in un'analisi approfondita delle pratiche attuali, per identificare barriere percepite e aree di miglioramento. Basandosi su queste informazioni, vengono identificate e implementate le modifiche necessarie, che possono riguardare l'aggiornamento delle politiche esistenti, l'introduzione di nuovi processi o la revisione dei programmi di formazione. Durante tutto il processo, si fornisce formazione continua ai leader aziendali per sviluppare competenze di leadership inclusive e supportare l'adozione di pratiche più inclusive.

I benefici dell'azione di accompagnamento includono un miglioramento della cultura aziendale, un aumento dell'attrattiva e della fedeltà dei /delle dipendenti, nonché un potenziale miglioramento delle performance complessive dell'azienda grazie a un ambiente di lavoro più collaborativo e produttivo.

Alcune pratiche che possono ispirare e supportare l'azione di accompagnamento sono illustrate a seguire.

5.2#

Breve descrizione delle buone pratiche e dei casi di studio (per area)

In base ai circoli di studio e alle attività formative abbiamo individuato le seguenti buone pratiche che potrebbero essere utili per le attività di mentoring con le aziende.

SELEZIONE E ONBOARDING

- **Strumenti tecnici per una migliore leggibilità, programmi text-to-speech e controllo ortografia**, soprattutto per le persone dislessiche, nonché tempo aggiuntivo per completare le attività di valutazione durante il processo di selezione (Bulgaria, Italia).
- **Opportunità di comunicare le proprie esigenze specifiche in quanto persone neurodivergenti**, specificata nell'annuncio di lavoro e sottolineata durante il colloquio (Irlanda).
- **Sistema di lavoro in coppia per l'onboarding di tutti/e i/le nuovi/e dipendenti**, che andrà ovviamente a beneficio anche delle persone neurodivergenti (Irlanda).
- **La partnership con un'agenzia per l'impiego/azienda che supporta le persone neurodivergenti nei luoghi di lavoro** è stata estremamente utile per i/le dirigenti (Irlanda).
- Una soluzione emersa dalle buone pratiche per ridurre lo stress è **stata mandare in anticipo le domande che sarebbero state fatte al colloquio** e informare i/le candidati/e in merito alle persone che avrebbero composto la commissione di selezione (idealmente attraverso immagini) (Bulgaria).

- **Contratti a breve termine quale strumento per dare alle persone neurodivergenti una valida opportunità di fare esperienza pratica**, nonché consentire ai/alle dirigenti di valutare la compatibilità della persona neurodivergente con il ruolo (Irlanda, Bulgaria).
- **Sessioni di onboarding in azienda più brevi e personalizzate, che comprendano più materiali visivi, discussioni interattive e attività pratiche**, piuttosto che la lettura di lunghe procedure di onboarding e sessioni formative giornaliere che possono provocare sovraccarico sensoriale e fatica, sia per le persone neurodivergenti, sia per quelle neurotipiche (Irlanda).
- **Programma di mentoring** per introdurre il tema della neurodiversità e capire quali possano essere le soluzioni ragionevoli da adottare (Irlanda).
- **Disporre di un'agenzia che formi/prepari la commissione di selezione** su come i/le candidati/e neurodivergenti possano presentarsi o come il loro stile comunicativo possa differire rispetto a quello di altri/e candidati/e è una misura molto utile per contrastare i pregiudizi inconsci (Irlanda).

RETENTION E SVILUPPO PROFESSIONALE

- **Le aziende inclusive hanno fiducia nella propria capacità di offrire un accesso equo agli avanzamenti, alle opportunità e ai riconoscimenti professionali.** Molte aziende ritengono di disporre di indicatori di prestazione obiettivi ed equi che consentono di identificare i punti di forza individuali, così come le aree che necessitano di miglioramenti, all'interno di un processo trasparente di valutazione delle prestazioni. (Irlanda).
- **In caso di promozione di una persona a un livello superiore, documentare in maniera chiara i cambiamenti** e le nuove responsabilità del ruolo in questione. In tal modo, tutto sarà trasparente ed equo. Dovranno anche essere analizzate nuovamente delle soluzioni ragionevoli in linea con la natura del nuovo ruolo (Irlanda).

- **Nel complesso, i/le candidati/e hanno evidenziato che i/le dirigenti che riconoscono le prestazioni hanno favorito le promozioni.** Tuttavia, vi sono molti indizi sociali o regole non scritte che i/le partecipanti hanno individuato come barriere all'avanzamento e ai riconoscimenti (Irlanda).
- **In generale, la formazione si è basata su un'analisi preliminare delle esigenze formative specifiche di tutti/e i/le dipendenti,** tenendo conto delle specifiche necessità delle persone neurodivergenti in termini di struttura, formato (formazione più informale), stimoli sensoriali, ecc. Alcune persone neurodivergenti potrebbero preferire un processo di apprendimento individuale e non all'interno di un gruppo (Bulgaria).
- **Bisognerebbe favorire una cultura che stimoli un feedback positivo e costruttivo e ricordare che alcune persone neurodivergenti tendono al perfezionismo e potrebbero essere molto sensibili.** Ciò significa che il feedback deve essere dato in modo attento, costruttivo e preferibilmente informale, dando delle direttive chiare in merito alle aspettative future (Bulgaria, Irlanda).
- **Spesso avere un/a buon mentore/coach/tutor è un fattore chiave per il successo.** Questi elementi sono utili non solo per l'onboarding un/a candidato/a, ma soprattutto per la sua fidelizzazione, l'avanzamento di carriera e lo sviluppo professionale. Inoltre, è stato fortemente sottolineato come **il/la mentore debba proporsi volontariamente, piuttosto che essere selezionato/a e nominato/a per supportare un/a candidato/a.** Il/La candidato/a deve anche sentirsi a proprio agio con lo stile del/della mentore (Bulgaria, Irlanda, Italia).
- **Progetti/iniziative volti a rendere la classificazione europea delle abilità, delle competenze, delle qualifiche e delle occupazioni accessibile alle persone neurodivergenti attraverso la validazione degli apprendimenti precedenti** (Italia).

PROGETTAZIONE DELL'AMBIENTE DI LAVORO

- Vari esempi di adattamenti dell'ambiente di lavoro- ad es., scegliere colori e materiali appropriati negli uffici, tenendo conto del fatto che i livelli di luminosità, lo sfarfallio delle luci, alti livelli di riverbero, colori troppo luminosi e marcati, e pattern disorientanti rappresentano un disturbo non solo per le persone neurodivergenti, ma anche per quelle neurotipiche (Regno Unito).
- Le sistemazioni di lavoro flessibili si sono rivelate molto positive, e i/le dirigenti hanno messo a disposizione delle risorse per il personale, ad es., sedie, tavoli, monitor adeguati in base alle esigenze del/della dipendente (tutti i Paesi).
- **Mettere a disposizione del personale delle cuffie per l'eliminazione del rumore (tutti i Paesi).**
- Dare accesso e promuovere i vantaggi della tecnologia assistiva per tutto il personale, come ad esempio supporti text-to-speech o di riconoscimento vocale. In tal modo si riuscirà a normalizzare l'uso della tecnologia assistiva e il personale neurodivergente si sentirà meno stigmatizzato nell'utilizzare tali strumenti (tutti i Paesi).
- **Mettere a disposizione ulteriori stanze/aree riservate affinché i/le dipendenti lavorino in uno spazio tranquillo e possano migliorare concentrazione e produttività, ma anche rilassarsi. Questa soluzione si è dimostrata molto positiva per tutto il personale, non solo quello neurodivergente. Inoltre, individuare le aree dell'ufficio che possono essere più adeguate alle persone, ad es. posti vicino alla luce naturale (Irlanda).**
- **Invitare sempre il personale alle occasioni di aggregazione sociale, anche se si è coscienti che il/la dipendente potrebbe non volervi partecipare, poiché è importante che si sentano i/le benvenuti/e ma anche che non si sentano obbligati/e a partecipare. Fornire informazioni in anticipo rispetto all'evento, specificando il luogo, il tipo di attività, il livello di rumore, ecc. Considerare il livello di inclusività delle attività sociali/di team-building, ad esempio un quiz a squadre con molto testo da leggere potrebbe non essere accessibile per un/a dipendente dislessico/a (Irlanda).**

- **Essere il più espliciti possibile in merito alle informazioni su un cambiamento e richiedere un feedback (Irlanda).**
- **Fare propri i principi dell'Universal Design Approach²**

LEADERSHIP

- **Tutte le aziende hanno concordato sul fatto che una leadership inclusiva e flessibile, nonché degli stili di servant leadership ben si adattano a promuovere l'inclusione e lo sviluppo professionale delle persone neurodivergenti; tuttavia, non sono stati registrati numerosi esempi di queste pratiche.**
- **La leadership non è necessariamente legata a specifiche posizioni gerarchiche; possono esserci leader a diversi livelli all'interno di un'organizzazione.** Alcuni rappresentanti di grandi aziende internazionali hanno indicato che i migliori programmi sono quelli che **combinano una rappresentanza dall'alto verso il basso con la partecipazione dal basso**, in modo che possano emergere **dei gruppi di risorse neurodivergenti** in tutta l'organizzazione.
- **Nel complesso, i/le partecipanti (in Irlanda) hanno finora avuto esperienze positive con i/le dirigenti. I/Le partecipanti hanno visto i/le dirigenti prendere parte alla formazione nell'area della Diversity, Equity e Inclusion. Alcuni/e candidati/e hanno fatto parte del comitato di vigilanza sulla disabilità nelle proprie organizzazioni, elemento che ha concretamente promosso l'inizio di un percorso di cambiamento (in particolare nell'industria farmaceutica).**
- **I/Le dirigenti hanno visto molto di buon occhio il supporto da parte dell'alta dirigenza nel far sì che la neurodiversità fosse riconosciuta a tutti i livelli dell'organizzazione (Irlanda).**
- **Utilizzare il budget per assumere testimonials o rappresentanti di aziende che parlino della neurodiversità, forniscano formazione su Diversity, Equity e Inclusion e affrontino eventuali problematiche emergenti.**

² <https://universaldesign.ie/uploads/publications/9-Planning.pdf>

5.3#

Metodologia di sperimentazione

La fase di accompagnamento può partire da un Piano d'Azione per le aziende ed è elaborato nell'ambito di una serie di step/riunioni con la dirigenza per valutare e mappare le attività da svolgere in azienda, anche alla luce del contesto e delle esigenze emergenti a seguito della formazione.

A tal fine, **come primo passo** suggeriamo di organizzare una riunione iniziale con il team RU, la dirigenza o altri stakeholder interessati che possano analizzare il contesto e le esigenze specifiche dell'azienda in termini di costruzione di una cultura della neurodiversità e di un ambiente inclusivo.

In questa riunione è possibile seguire i principali elementi del piano d'azione, che sono:

Principali aree di riferimento per la promozione della Neurodiversità

Quali sono, nella Sua azienda/organizzazione, le aree su cui concentrarsi per creare ambienti di lavoro inclusivi che possano supportare lo sviluppo e la valorizzazione dei talenti delle persone neurodivergenti? Può spiegare la sua scelta?

- Assunzione e/o introduzione
- Sviluppo professionale e gestione delle carriere
- Adattamento dell'ambiente di lavoro
- Leadership e management
- Ricompense e riconoscimenti
- Reclutamento e on-boarding

Obiettivi delle azioni da intraprendere

Quali sono gli obiettivi della Sua azienda/organizzazione in riferimento alla promozione della Neurodiversità nei luoghi di lavoro?

Azioni e gruppi target

Quali sono le attività che vorrebbe mettere in atto come parte del piano d'azione aziendale per la promozione della Neurodiversità? Chi sono le risorse umane e gli stakeholder coinvolti?

Es: azioni di sensibilizzazione sulla neurodiversità; revisione delle descrizioni delle mansioni e dei piani di gestione delle carriere; valutazione del potenziale e delle prestazioni attraverso strumenti digitali, sistemi di assessment e rewarding, indagine sul clima organizzativo, riorganizzazione del layout degli uffici, branding dei dipendenti/datori di lavoro, adattamento dell'ambiente di lavoro.

Cronogramma

Può indicare la tempistica per lo sviluppo delle azioni sopra descritte?

