

NEURODIVERSE WORKPLACES IN EUROPE - COMUNITÀ DI PRATICA PROTOCOLLO D'INTESA

Contesto

La Comunità di Pratica “Neurodiverse Workplaces in Europe” (NWIE) è il risultato della collaborazione tra sei partner (FORMA.Azione, Associazione Italiana Direzione Personale, European Dyslexia Association, Specialisterne Ireland, Catro, Die Berater) nell'ambito del progetto NEW - Neurodiversity at Work - nr. 2021-1-IT01-KA2204-VET-000033362.

Riconoscere l'importanza della neurodiversità negli ambienti di lavoro è estremamente importante per promuovere un ambiente inclusivo in cui tutto il personale dipendente possa prosperare. Garantire che il management sia consapevole del paradigma della neurodiversità negli ambienti di lavoro e che si impegni pienamente per il benessere e la valorizzazione del talento di tutte le risorse umane, in particolare dei/delle dipendenti neurodivergenti, è essenziale per creare un ambiente di lavoro più diversificato, equo e inclusivo.

Inoltre, lavorando con un approccio multi-stakeholder, che coinvolga gli erogatori di IFP, i sindacati, le Organizzazioni della Società Civile/associazioni interessate e responsabili politici, è di fondamentale importanza evitare la frammentazione e la parzialità nella promozione della neurodiversità.

In molti Paesi, in particolare nelle piccole e medie imprese (PMI), c'è una significativa mancanza di consapevolezza sulla neurodiversità e su come promuoverla efficacemente. Comprendendo e abbracciando la neurodiversità, le aziende possono coinvolgere meglio il personale dipendente neurodivergente, combattere la discriminazione e massimizzare il valore che le persone neurodivergenti apportano negli ambienti di lavoro.

Scopo della Comunità di pratica

Il presente protocollo d'intesa istituisce una comunità di pratica dedicata alla condivisione, allo scambio e all'apprendimento di politiche e pratiche che promuovono in modo efficace e innovativo la neurodiversità negli ambienti di lavoro. L'obiettivo è quello di rendere il mondo del lavoro più aperto alla diversità, in particolare per le persone neurodivergenti, attraverso:

- migliorare la consapevolezza e la comprensione della neurodiversità tra datori e datrici di lavoro, in particolare nelle PMI, e tutti i soggetti interessati (sindacati, fornitori di istruzione e formazione professionale, policy makers, ecc.)
- Promuovere l'implementazione di pratiche inclusive che supportino il coinvolgimento e l'avanzamento del personale neurodivergente.

- Condividere strategie collaudate e approcci innovativi che favoriscono un ambiente di lavoro inclusivo.
- Facilitare lo scambio di conoscenze ed esperienze tra i/le aderenti della comunità per promuovere il miglioramento continuo dell'inclusione negli ambienti di lavoro.

Impegno all'azione

La Comunità di Pratica ha lo scopo di riunire diverse professionalità che lavorano per rendere gli ambienti di lavoro più aperti alla neurodiversità, quindi manager e staff impegnati/e nella gestione delle Risorse Umane, professionalità impegnate nella consulenza e nel management su diversità, equità e inclusione, professionisti/e nel campo della formazione professionale, policy makers, associazioni che lavorano con persone neurodivergenti che vogliono principalmente: 1) imparare gli uni dagli altri, con un approccio di Peer Learning, dimostrando sempre apertura alle diverse opinioni ed esperienze; 2) proporre attività volte ad aumentare la consapevolezza e a combattere i pregiudizi e gli stereotipi nei confronti delle persone neurodivergenti; 3) promuovere eventi volti ad aumentare la consapevolezza e a coinvolgere i principali stakeholder nel contribuire a cambiare le narrazioni e le politiche sulla neurodiversità sul lavoro.

Per questo motivo, aderendo a questa Comunità di Pratica, i membri si impegnano a:

1. Partecipare attivamente a discussioni e attività volte a promuovere la neurodiversità sul posto di lavoro.
2. Condividere conoscenze, esperienze e buone pratiche con altri/e aderenti alla comunità.
3. Implementare e sostenere pratiche inclusive all'interno delle loro organizzazioni.
4. Sostenere lo sviluppo di politiche e pratiche che migliorino l'inclusione dei/delle dipendenti neurodivergenti.
5. Impegnarsi nell'apprendimento e nel miglioramento continui per garantire che l'ambiente di lavoro rimanga inclusivo e di supporto per tutto il personale dipendenti.
6. Aderire ai principi inclusi nel Codice di condotta professionale (Allegato 01).

Vantaggi dell'adesione

L'adesione a questa Comunità di Pratica offre diversi vantaggi, tra cui:

- Accesso a una rete di professionisti/e con un approccio simile al tema e che si dedicano alla promozione della neurodiversità.
- Opportunità di partecipare a eventi transnazionali e nazionali e a condivisione di esperienze e risorse.

- Risorse e supporto per l'implementazione di pratiche inclusive all'interno della vostra organizzazione.
- Maggiore capacità di utilizzare i fondi UE per progetti di cooperazione e attività volte a promuovere la neurodiversità.
- Riconoscimento come leader nella promozione di un ambiente di lavoro inclusivo.

Periodo di validità

Il presente Memorandum d'intesa entrerà in vigore dalla data della firma e sarà rinnovato su base biennale. Le attività della Comunità di pratica saranno pianificate e approvate dall'organo di coordinamento (consiglio) su base annuale. Il comitato è composto dai coordinatori nazionali di ciascun Paese partecipante (descritti in dettaglio nella sezione seguente).

Ruoli, metodo di lavoro e mansioni

I/le responsabili del coordinamento nazionale si occupano di promuovere lo sviluppo di reti specifiche per ogni Paese partecipante, al fine di diffondere i risultati della Comunità di pratica Neurodiverse Workplaces in Europe (NWIE) e attivare iniziative relative alla neurodiversità a livello nazionale.

In quanto comunità di esperti/e, la nostra attenzione si concentra sullo sviluppo di capacità per la promozione di politiche e pratiche di diversità, equità e inclusione negli ambienti di lavoro. Le aree di lavoro tematiche e i compiti (ad esempio, incontri, seminari, ricerche, pubblicazioni, ecc.) saranno discussi e definiti annualmente dai/dalle aderenti e decisi dal consiglio direttivo. Il consiglio è presieduto da un/a rappresentante della comunità, a rotazione ogni due anni.

I gruppi di lavoro tematici saranno formati in base alle aree definite dal Consiglio direttivo. La comunità di pratica organizzerà riunioni periodiche, manterrà ordini del giorno e verbali e sarà coordinata dal Consiglio direttivo.

Un gruppo privato su LinkedIn sarà gestito dalla comunità di pratica, con l'approvazione dei/delle aderenti da parte del consiglio direttivo sulla base delle domande presentate tramite LinkedIn o il sito web del progetto. Le sinergie con altre comunità e organizzazioni rilevanti, come le Comunità di Pratica EPALE e l'EfVET (European Forum for Vocational Education and Training), sono fortemente sostenute e incoraggiate.

I/le aderenti possono essere organizzazioni o individui. Il gruppo fungerà da piattaforma principale per lo scambio di informazioni all'interno della comunità di pratica e promuoverà la diversità linguistica accettando contributi in qualsiasi lingua.

La comunità di pratica si impegna a organizzare almeno un evento transnazionale all'anno.

Responsabilità delle parti

Questo accordo delinea le responsabilità della Comunità di pratica “Neurodiverse Workplaces in Europe (NWIE)” e i contributi attesi dai partner. I/le responsabili del coordinamento nazionale si occupano anche del reclutamento di aderenti ai gruppi di lavoro tematici, assicurando che le loro competenze siano in linea con gli obiettivi della rete. All'interno della rete ci si aspetta una rappresentanza equilibrata di tutti i Paesi. I coordinatori sono anche responsabili del monitoraggio dei risultati e della pianificazione delle attività a livello nazionale e transnazionale. Ogni Paese e gruppo tematico all'interno della comunità dovrebbe essere rappresentato da un esperto chiave nel settore di riferimento.

Le organizzazioni aderenti hanno la responsabilità di presentare i nomi dei loro esperti e delle loro esperte al resto della comunità e di garantire la loro competenza per le attività comunitarie.

Aspetti finanziari

I costi sostenuti dai membri della comunità saranno coperti da risorse proprie. La partecipazione è volontaria e la firma del presente Protocollo non crea alcun obbligo finanziario per le parti coinvolte.

Le parti del presente protocollo hanno letto tutte le informazioni e ne accettano il contenuto.

Data:

Per il Coordinatore:

Nome dell'organizzazione	
Rappresentante legale	
Firma:	

Per l'Aderente:

Nome dell'organizzazione	
Rappresentante legale	
Firma:	

Allegati

01. Codice di condotta professionale
02. Regole per la pubblicazione di contenuti nella Community of Practice di LinkedIn
03. Piano d'azione a medio termine

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Allegato 01

CODICE DI CONDOTTA PROFESSIONALE PER LA COMUNITÀ DI PRATICA NEURODIVERSE WORKPLACES IN EUROPE (NWIE)

Il presente Codice di condotta professionale delinea i principi e gli standard che i/le aderenti alla Comunità di Pratica Neurodiverse Workplaces in Europe (NWIE) sono tenuti/e a rispettare.

Il presente Codice di condotta professionale è stato concepito per garantire che tutti i membri della Comunità di Pratica Neurodiverse Workplaces in Europe (NWIE) agiscano in modo rispettoso, etico e a sostegno degli obiettivi di inclusione e diversità della comunità.

La nostra missione è promuovere l'inclusione, la diversità e l'equità di trattamento sul posto di lavoro, con particolare riferimento alle esigenze delle persone neurodivergenti. Come aderenti, svolgiamo un ruolo significativo nel portare avanti questa missione aderendo ai seguenti principi:

Il rispetto

- Trattare tutti gli individui con rispetto e dignità, indipendentemente dal loro status, ruolo o provenienza.
- Favorire un ambiente in cui tutti e tutte si sentano valorizzati/e e inclusi/e.

Integrità

- Essere trasparenti nelle comunicazioni e nelle azioni, assicurando che la propria condotta si rifletta positivamente sulla comunità.

Riservatezza

- Mantenere la riservatezza delle informazioni sensibili condivise all'interno della comunità.
- Proteggere la privacy di individui e organizzazioni, aderendo alle leggi e alle politiche di protezione dei dati applicabili.

Inclusione

- Promuovere e praticare l'inclusione in tutte le attività, garantendo in particolare che le persone neurodivergenti siano pienamente supportate in base alle loro esigenze.
- Incoraggiare prospettive e contributi diversi, riconoscendo il valore di esperienze e punti di vista differenti.

Sviluppo professionale

- Impegnarsi nello sviluppo professionale e nell'apprendimento continuo per migliorare la comprensione e la promozione della neurodiversità.
- Condividere conoscenze e risorse per aiutare il resto della comunità a crescere e svilupparsi professionalmente.

Collaborazione e cooperazione

- Collaborare e cooperare con gli/le altri/e aderenti in uno spirito di rispetto reciproco e di condivisione degli obiettivi.
- Sostenere gli obiettivi e le iniziative della comunità, contribuendo con le proprie capacità e competenze agli sforzi collettivi.

Responsabilità e Accountability

- Assumersi la responsabilità delle proprie azioni e decisioni, riconoscere gli errori e imparare da essi.
- Rendere sé stessi e gli altri responsabili degli standard e dei principi della comunità.

Advocacy

- Sostenere politiche e pratiche che supportino le persone neurodivergenti negli ambienti di lavoro.
- Lavorare attivamente per eliminare la discriminazione e promuovere una cultura di diversità, equità e inclusione.

Condotta etica

- Rispettare i più alti standard di condotta etica in tutte le attività professionali.
- Evitare i conflitti d'interesse e rivelare qualsiasi fattore che possa compromettere la vostra obiettività o integrità.

Allegato 02

Regole per la pubblicazione di contenuti nella Community of Practice di LinkedIn

Pertinenza e qualità: condividere contenuti che siano direttamente rilevanti per l'attenzione della comunità alla Diversità, all'Equità e all'Inclusione (DEI), con particolare attenzione alla neurodiversità. Assicurarsi che i contenuti siano di alta qualità e ben curati, fornendo un valore aggiunto ai/alle aderenti.

Condividere le best practice: condividere pratiche, casi di studio e approcci innovativi che possono contribuire a migliorare l'inclusione e la diversità negli ambienti di lavoro. Fornite dettagli concreti e applicabili, evitando contenuti troppo generici.

Informazioni utili e pratiche: pubblicate informazioni pratiche e attuabili che i/le aderenti possono implementare per migliorare le loro pratiche professionali. Includere risorse, strumenti e suggerimenti che possano avere un impatto diretto e positivo.

Trasparenza e autenticità: condividere informazioni autentiche e verificate. Evitate di diffondere notizie non verificate o opinioni personali non supportate da dati concreti. Quando si condividono esperienze personali, assicurarsi che siano pertinenti e ben contestualizzate.

Evitare contenuti promozionali: non utilizzare la piattaforma per promuovere prodotti o servizi personali o aziendali. I post devono essere incentrati sulla condivisione di conoscenze e pratiche. Evitare di pubblicare contenuti promozionali o sponsorizzati non pertinenti alla missione della comunità.

Evidenziare i risultati: quando si condividono esperienze o si partecipa a eventi, concentrare il post sui risultati e sugli insegnamenti applicabili, piuttosto che sulle esperienze personali. Fornite esempi concreti di come le informazioni apprese possano essere utili alla comunità.

Discussioni costruttive: promuovere discussioni costruttive e orientate alla soluzione. Evitare commenti controversi o provocatori che non contribuiscono a un dialogo significativo. Rispondere ai commenti e alle domande in modo costruttivo e rispettoso, favorendo un coinvolgimento positivo.

Rispettare i diritti di proprietà intellettuale: rispettare i diritti di proprietà intellettuale quando si condividono contenuti, citando sempre le fonti e attribuendo correttamente le informazioni al legittimo proprietario.

Lingue: per promuovere la diversità linguistica e l'espressione di prospettive diverse, i contenuti possono essere pubblicati in una qualsiasi delle lingue ufficiali dell'Unione europea.

Privacy e riservatezza: non pubblicare informazioni personali o sensibili senza il consenso esplicito delle persone coinvolte. Rispettare la privacy e la riservatezza dei dati condivisi.

Coerenza con le linee guida della comunità: garantire che tutti i contenuti pubblicati siano conformi alle linee guida generali della comunità e alle politiche di LinkedIn, mantenendo un ambiente positivo e professionale.

Conformità

Iscrivendosi alla Comunità di pratica Neurodiverse Workplaces in Europe (NWIE), i/le aderenti accettano le condizioni del presente Codice di condotta professionale. La mancata osservanza di questi principi può comportare una revisione dell'adesione e la potenziale rimozione dalla comunità.

Revisione e aggiornamenti

Il presente Codice di condotta sarà rivisto periodicamente e aggiornato, se necessario, per garantire che rimanga pertinente ed efficace nel promuovere la missione e i valori della comunità. I/le aderenti saranno informati/e di eventuali modifiche e sono tenuti/e a rispettare gli standard aggiornati.

Allegato 3

PIANO D'AZIONE A MEDIO TERMINE (LUGLIO 2024 - GIUGNO 2026)

Il piano d'azione a medio termine della Comunità di Pratica Neurodiverse Workplaces in Europe (NWIE) mira a costruire capacità, promuovere la collaborazione, sostenere il cambiamento e garantire la sostenibilità e la crescita della comunità. Concentrandosi su queste aree chiave, la comunità compirà progressi significativi verso la creazione ambienti di lavoro più inclusivi e di supporto per le persone neurodivergenti in tutta Europa.

Area	Azione	Attività	Risultati	Tempistica
Sviluppo delle capacità	Sviluppare ed erogare brevi esperienze di formazione	Organizzare sessioni di formazione online e di persona per professionisti/edelle risorse umane, manager e team leader.	Almeno 1 breve esperienza di formazione annuale organizzata ed erogata a livello nazionale utilizzando i materiali formativi già sviluppati grazie al progetto NEW. Miglioramento delle conoscenze e delle competenze dei/delle partecipanti.	Ottobre 2024 - Giugno 2026
Sviluppo delle capacità	Organizzazione di workshop e webinar	Ospitare workshop e webinar con esperti/e di neurodiversità e inclusione nel luogo di lavoro. Incoraggiare sessioni interattive in cui i/le partecipanti possano condividere esperienze e buone pratiche.	Almeno 1 seminario breve e 1 webinar organizzati a livello nazionale per anno. Maggiore impegno e condivisione delle conoscenze all'interno della comunità. Aumento del numero luoghi di lavoro che attuano pratiche favorevoli alla neurodiversità.	Ottobre 2024 - Giugno 2026
Impegno nella comunità e creazione di reti	Stabilire piattaforme online e accordi specifici per la collaborazione	Creare un gruppo LinkedIn dedicato ai/alle aderenti alla comunità. Creazione di un memorandum d'intesa e di un codice di condotta professionale per i/le aderenti che desiderano entrare e contribuire alla Comunità.	1 gruppo LinkedIn creato Rafforzamento dei legami e della collaborazione tra aderenti Un centro per le risorse e le discussioni sulla neurodiversità negli ambienti di lavoro.	Luglio 2024 - Giugno 2026

Area	Azione	Attività	Risultati	Tempistica
		Facilitare le discussioni, la condivisione di risorse e il supporto tra pari attraverso il gruppo LinkedIn. Creazione di aree e gruppi di lavoro tematici	Almeno 2 aree di lavoro e gruppi tematici insediati a livello nazionale/transnazionale	
Impegno nella comunità e creazione di reti	Organizzazione di un incontro transnazionale annuale	Pianificazione e organizzazione di un incontro annuale che riunisce aderenti alla comunità provenienti da diversi Paesi. Comprende discorsi programmatici, tavole rotonde e opportunità di networking.	Rafforzamento della collaborazione transfrontaliera e dello scambio di conoscenze. Sviluppo di piani d'azione personalizzati in base agli specifici contesti nazionali.	Giugno 2025 Giugno 2026
Difesa e sensibilizzazione	Sviluppo di campagne di advocacy e di sensibilizzazione	Progettare e lanciare campagne di sensibilizzazione sulla neurodiversità e sui suoi vantaggi negli ambienti di lavoro. Utilizzare la strategia di sensibilizzazione e i materiali già sviluppati grazie al progetto NEW, i social media, le newsletter e le reti di partner per diffondere le informazioni.	Maggiore consapevolezza della neurodiversità da parte dell'opinione pubblica e delle organizzazioni. Maggiore sostegno ai/alle dipendenti neurodivergenti per garantire il loro benessere e valorizzare i loro talenti.	Ottobre 2024 e maggio 2025 Ottobre 2025
Difesa e sensibilizzazione	Impegnarsi con i responsabili politici	Collaborare con i responsabili politici per influenzare la legislazione e le politiche a sostegno della neurodiversità negli ambienti di lavoro.	Migliorare il sostegno legislativo alla neurodiversità negli ambienti di lavoro. Riconoscimento della comunità come stakeholder chiave nel campo dell'inclusione negli ambienti di lavoro.	Gennaio 2025 - Maggio 2026

Area	Azione	Attività	Risultati	Tempistica
		Fornire raccomandazioni e casi di studio basati sull'evidenza per informare le decisioni politiche.		
Ricerca e valutazione	Lancio di ricerche e survey	Somministrare survey per valutare lo stato attuale dell'inclusione della neurodiversità nelle organizzazioni associate e in altre aziende.	Approfondimenti basati sui dati relativi all'efficacia delle iniziative comunitarie. Individuazione delle aree di miglioramento e degli obiettivi futuri.	Ottobre 2024 e maggio 2025 Maggio 2026
Ricerca e valutazione	Pubblicare i rapporti	Elaborare e pubblicare relazioni sui progressi e sull'impatto delle attività della comunità.	Documentazione delle migliori pratiche e delle storie di successo. Maggiore visibilità e credibilità del lavoro della comunità.	Giugno 2025 Giugno 2026
Sostenibilità e valorizzazione	Assicurare finanziamenti e partnership	Identificare le opportunità di finanziamento per sostenere le attività della comunità. Stabilire partnership con organizzazioni e istituzioni che condividono obiettivi simili.	Misure di finanziamento sostenibili per le iniziative comunitarie. Ampliamento della rete di partner e sostenitori.	Ottobre 2024 - Giugno 2026
Sostenibilità e valorizzazione	Sviluppo di un piano strategico a lungo termine	Coinvolgere i/le aderenti alla comunità in un processo di pianificazione strategica per delineare obiettivi e priorità per i prossimi 3-5 anni. Creare una tabella di marcia per ottenere impatto e sostenibilità a lungo termine.	Un piano strategico chiaro e attuabile che guidi gli sforzi futuri della comunità.	Mar 2025 - Giu 2026