



# DYS

## inEduProWork

[dysineduprowork.eu](http://dysineduprowork.eu)

BOOKLET

# DYS

# Buone pratiche

**DYS IN EDUCAZIONE,  
VITA PROFESSIONALE  
E LAVORO**

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'UE né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Progetto n.2022-2-IE01-KA220-VET-000097062



**Cofinanziato  
dall'Unione europea**



# BOOKLET DYS

## in educazione, vita professionale e lavoro

DysinEduProWork, progetto Erasmus+, affronta le sfide legate ai “Dys” nei Paesi partner (Irlanda, Grecia, Belgio, Estonia, Italia), favorendo la transizione degli studenti nel mercato del lavoro.

Documentando ricerche precedenti e meccanismi di supporto per gli studenti neurodivergenti che entrano nel mercato del lavoro, informa gli stakeholders sulla situazione prevalente riguardo la neurodiversità, contribuendo così a una valutazione più ampia del panorama dell’inclusione in Europa.

Valuta le politiche, le leggi e le buone pratiche per migliorare l’inclusività delle persone neurodivergenti, fornendo spunti e raccomandazioni per un migliore supporto.

# Cosa troverai

Scopri la ricerca sui disordini DYS attraverso questi argomenti principali.

- Panorarmica dei report nazionali
- Sfide comuni
- Specializzazione dei diplomi di IFP vs inserimento nel lavoro
- Panoramica sulle interviste con citazioni selezionate
- Panoramica di buone pratiche
- Buone pratiche per lavoratori e datori di lavoro
- Strumenti e linee guida per la ricerca di lavoro
- Strumenti e linee guida per il luogo di lavoro

## Modulo di formazione

Utilizzabile da futuri lavoratori direttamente o da operatori di IFP



## Materiale di supporto

Per lavoratori neurodiversi e disoccupati, per entrare nel mercato del lavoro superando le barriere che incontrano



BOOKLET

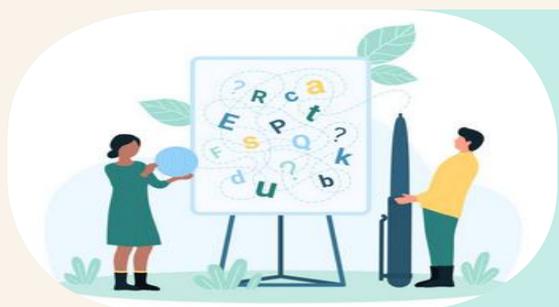
# Progetto DYS

Giovani neurodiversi in transizione dall'IFP alla forza lavoro, con ulteriori svantaggi.

La priorità principale del progetto DYS è quella di promuovere l'inclusione degli allievi dell'IFP con Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA), chiamati anche "Dys", nel mercato del lavoro attraverso la creazione di strumenti di supporto, materiali didattici e formazione adeguati per loro e per i loro potenziali datori di lavoro.



“Luoghi di lavoro inclusivi hanno bisogno di strumenti di IFP adattabili per una transizione più agevole al mercato del lavoro”.



**01** Analisi a livello europeo e buone pratiche

**02** Guida di supporto ai lavoratori e “Toolbox”



**03** Guida per i datori di lavoro sulla neurodiversità nel luogo di lavoro



## Partnership

Ballymun Job Centre Co-operative Society Limited,  
IE (coordinatore)

LogoPsyCom, BE

European Education & Learning Institute, EL

Eurocultura, IT

Viljandi Vocational Training Centre, EE

REPORT NAZIONALI

# Risultati principali

Valutare le politiche e le pratiche per migliorare la transizione dall'IFP al mercato del lavoro

Tra i risultati comuni ai Paesi dell'UE vi sono misure legislative a sostegno degli studenti con DSA nei contesti di IFP, anche se le sfide persistono.

Le strategie nazionali danno priorità alla parità di accesso all'istruzione e all'occupazione, offrendo strumenti come tecnologie assistive e piani di sostegno individualizzati.

Tuttavia, esistono lacune nell'attuazione, come risorse e formazione insufficienti per gli educatori, che ostacolano la piena inclusione e il sostegno degli studenti con DSA.

Valutare le politiche e le pratiche per migliorare le transizioni dall'IFP al mercato del lavoro per le persone neurodivergenti è importante per diversi motivi:

Approfondimenti su prevalenza della neurodiversità e meccanismi di supporto, per migliorare l'inclusione e diffondere le scoperte chiave di DysinEduProWork.

### 1 **Promuovere inclusività**

Con una forza lavoro diversificata, promuovere un ambiente inclusivo è centrale. Valutando politiche e pratiche esistenti, identifichiamo aree in cui l'inclusività può essere migliorata, per garantire alle persone dys pari opportunità nel mercato del lavoro.

### 2 **Adattarsi a bisogni mutevoli**

Con l'evoluzione della forza lavoro per globalizzazione e progressi tecnologici, cambieranno anche le esigenze delle persone neurodivergenti. Analizzare le politiche e le pratiche attuali ci permette di adattare e sviluppare strategie che soddisfino esigenze in evoluzione.

### 3 **Comprendere il panorama europeo**

Valutando in modo esaustivo il panorama dell'inclusività a livello europeo e nei Paesi partner, otteniamo una visione delle sfide e delle opportunità specifiche affrontate dalle persone neurodivergenti in contesti diversi.

### 4 **Identificare le aree di impatto**

Esaminando politiche e pratiche esistenti, possiamo identificare aree in cui il progetto DysinEduProWork può avere un impatto significativo. Questo permette di concentrare gli sforzi nelle aree in cui gli interventi sono più necessari.

## 5 Imparare dall'esperienza

L'esame di relazioni e storie pubblicate in precedenza ci aiuta a comprendere le esperienze reali delle persone neurodivergenti, compresi sfide e successi. Questa conoscenza permette lo sviluppo di risorse e materiali di supporto che rispondano alle esperienze delle persone interessate.

## 6 Adattare gli strumenti di apprendimento

I risultati della ricerca ci permettono di personalizzare strumenti di apprendimento innovativi per soddisfare esigenze specifiche dei soggetti con DSA, garantendo loro il supporto necessario per avere successo nell'istruzione e nel mercato del lavoro.

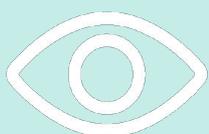


## Aspetti comuni fra i Paesi:

1. Quadri giuridici tutelano gli studenti dys.
2. Educazione inclusiva priorità nelle politiche.
3. Pratiche di supporto prevedono strumenti su misura (ad hoc).
4. La formazione degli educatori migliora l'inclusività.
5. Enfasi su accessibilità e pari opportunità.



Strumenti per responsabili delle risorse umane e reclutatori per migliorare la loro comprensione di come utilizzare al meglio i punti di forza dei lavoratori con **DSA**.



### Supporto legislativo

Leggi UE per aiutare studenti dys nell'IFP



### Sfide all'implementazione:

Lacune di risorse e nella formazione di educatori



### Strumenti e supporto

Tecnologie assistive e piani individualizzati

Risultati principali

# Belgio

## Report nazionale

Aspetti chiave per datori di lavoro.

### Strategia di impatto UE

La Strategia europea sulla disabilità promuove l'inclusività sul luogo di lavoro, enfatizzando le pari opportunità e gli accomodamenti per gli studenti con DSA.

### Quadro legislativo

La legge belga del 2003 sull'occupazione stabilisce chiare linee guida per l'inclusione degli allievi Dys, ma le difficoltà di attuazione persistono.

### Accomodamenti obbligatori

Le leggi belghe sul lavoro richiedono adattamenti su misura, con impatto positivo sull'esperienza lavorativa di studenti dys.

### Programmi di formazione professionale

I programmi specializzati mirano a migliorare l'occupabilità degli studenti dys, ma il successo varia in base a qualità del programma e risorse.



# Risultati chiave

## Aspetti chiave per studenti che entrano nel mercato del lavoro.

### 1 Discrepanze di implementazione

Mentre le politiche nazionali enfatizzano l'educazione inclusiva, l'attuazione di queste politiche può variare nelle diverse regioni e istituzioni scolastiche. Questa discrepanza può tradursi in un supporto incoerente per gli studenti dislessici durante la preparazione all'IFP e al mercato del lavoro.

### 2 Efficacia dei Piani Educativi Individualizzati (PEI)

I Piani Educativi Individualizzati (PEI) sono personalizzati per soddisfare le esigenze specifiche degli studenti dislessici, ma garantire la loro efficacia nel preparare gli studenti ad affrontare contesti professionali pone delle sfide.

Questioni come l'accesso agli accomodamenti e alle tecnologie assistive sul lavoro rimangono una preoccupazione rilevante per ottimizzare i risultati dei PEI.

### 3 Teacher Training

Gli insegnanti belgi di scuola secondaria ricevono una formazione annuale, ma potrebbe non rispondere pienamente alle esigenze degli studenti dislessici.

Sebbene si parli di pratiche inclusive, si chiede una formazione più specializzata e mirata a sostenere gli studenti dys nell'IFP e nel mercato del lavoro.

Risultati principali

# Estonia

# Report nazionale

Aspetti chiave per datori di lavoro.

- Programmi di assistenza per inclusione della forza lavoro**  
Il Fondo per l'assicurazione contro la disoccupazione dell'Estonia offre assistenti al lavoro per le persone con disabilità, favorendone l'integrazione nella forza lavoro.
- Servizio di consulenza per l'assistenza sul lavoro**  
I datori di lavoro possono accedere a servizi di consulenza che forniscono indicazioni sul sostegno alle persone con problemi di salute o esigenze particolari sul luogo di lavoro.
- Incentivi economici per assumere persone con disabilità**  
Assumere persone con capacità ridotta, promuovendo la diversità, può consentire l'ottenimento di rimborsi fiscali sociali.



# Risultati chiave

Aspetti chiave per studenti che entrano nel mercato del lavoro.

## 1 Infrastrutture di supporto

I centri di formazione professionale dell'Estonia dispongono di personale dedicato, come pedagogisti sociali e psicologi, per assistere gli studenti con disabilità e un accesso relativamente facile alla diagnosi di disabilità.

## 2 Apprendimento continuo

Il settore dell'IFP in Estonia gode di una reputazione di alta qualità ed è anche molto popolare tra persone di diverse età per acquisire nuove competenze sia per lavoro che per hobby.

## 3 Carenza di manodopera

L'Estonia non dispone di personale sufficiente a ricoprire tutti i ruoli di supporto necessari per garantire gli accomodamenti.

## 4 Barriere persistenti

Le minoranze e gli immigrati che non parlano estone hanno maggiori difficoltà ad accedere all'istruzione e ai servizi e quindi hanno tassi di disoccupazione più elevati.

Risultati principali

# Grecia

## Report nazionale

Aspetti chiave per datori di lavoro.



### Conoscenze e dati insufficienti

In Grecia manca una letteratura completa e dati empirici sulla neurodiversità in contesti di IFP; ciò ostacola una valutazione accurata e la formulazione di politiche.



### Collaborazione e supporto limitati

Mancanza di partenariati diretti tra istituti di IFP, operatori del settore e organizzazioni di supporto, con un impatto sull'efficacia delle iniziative di inclusività.



### Efficacia mista delle politiche

Le politiche della Grecia per la transizione scuola-lavoro degli allievi dys sollevano preoccupazioni sulla loro efficacia e sul loro impatto, date le incertezze che circondano la loro attuazione.



# Risultati chiave

## Sfide e soluzioni per educazione e impieghi inclusivi

### Sfide e soluzioni per educazione e impieghi inclusivi

Le politiche esistenti non sono in grado di integrare efficacemente le persone neurodivergenti nell'istruzione e nell'occupazione, il che richiede strategie e ricerche migliori.

- 1 **Attuazione inefficace delle politiche educative inclusive**
- 2 **Sfide nell'accesso all'istruzione di qualità**
- 3 **Mancanza di informazioni sull'occupabilità**
- 4 **Sottorappresentazione e sfide occupazionali**
- 5 **Necessità di migliori strategie e ricerche in istruzione e occupazione inclusiva**

Risultati principali

# Irlanda

## Report nazionale

Aspetti chiave per datori di lavoro.

- Obblighi legali di supporto ai lavoratori dys**  
Seguire scrupolosamente le leggi come l'Atto sull'uguaglianza nel lavoro per un trattamento equo dei lavoratori con DSA.
- Fornire accomodamenti ragionevoli**  
Offrire accomodamenti come accordi di lavoro flessibili o tecnologie assistive.
- Sfide di divulgazione e stigma**  
Garantire che i lavoratori dys si sentano sicuri nel rivelare la propria condizione, liberi da stigma.
- Accesso a servizi di supporto**  
Fornire risorse come formazione o gruppi di supporto per gli operatori dys.



# Risultati chiave

## Aspetti chiave per studenti che entrano nel mercato del lavoro.

### ① Protezione legale per lavoratori dys

L'Employment Equality Act del 1998 in Irlanda garantisce ai lavoratori dislessici l'accesso alle opportunità di lavoro, alla formazione, alle promozioni e al ricorso in caso di discriminazione basata sulle esigenze di apprendimento.

### ② Riconoscimento della dislessia come disabilità

L'Associazione irlandese per la dislessia (DAI) chiarisce che la dislessia e i disturbi specifici dell'apprendimento sono riconosciuti dalla legge irlandese come disabilità. In quanto tali, ai lavoratori dislessici vengono garantite le stesse tutele legali degli individui con altre disabilità.

### ③ Strategia globale per l'occupazione

I lavoratori dys sono considerati interlocutori chiave nella Strategia globale per l'occupazione delle persone con disabilità 2015–2024 in Irlanda.

Questa strategia sottolinea l'importanza di costruire le capacità e le competenze dei lavoratori con disabilità per integrarsi pienamente nel luogo di lavoro.

### ④ Servizi pubblici e diritti di supporto

Il Servizio di informazione per i cittadini e il sito web offrono informazioni esaurienti sui servizi pubblici e sui diritti forniti dal governo irlandese ai lavoratori dislocati.

Risultati principali

# Italia

## Report nazionale



### Combattere gli stereotipi nell'educazione

Contrastare la visione obsoleta di una formazione di livello inferiore per gli studenti con DSA.



### Riconoscimento legislativo e supporto

Lacune legislative nel riconoscimento dei disturbi DYS impattano anche sull'occupazione.



### Carenza di dati sul mondo del lavoro

La mancanza di dati esaustivi e di approcci inclusivi ostacola il supporto ai lavoratori dys.



### Implementazione di politiche inclusive

Importanza delle politiche che tengono conto delle specificità dei DSA per l'inclusione nei luoghi di lavoro.



# Risultati chiave

## ■ Sfide generali sul luogo di lavoro

Al di fuori dei contesti specializzati, spesso mancano preparazione e strategie per includere dei colleghi con DSA. La maggior parte dei luoghi di lavoro non dispone di meccanismi istituzionalizzati per il supporto e gli adattamenti sono di solito pensati caso per caso, ammesso che vengano introdotti.

**Orientamento e consulenza professionale gratuiti**

**Mancanza di politiche di inclusione strutturate in Italia**

**Iniziative di sostegno e sensibilizzazione all'inserimento lavorativo**

**Bisogno di pratiche comuni a sostegno del successo professionale**

**Aumento dei centri diagnostici pubblici**

**Superare pregiudizi e visioni semplicistiche**

# Sfide comuni

## **Divario nell'attuazione di politiche**

Nonostante l'esistenza di leggi e politiche volte a promuovere l'inclusione, la loro effettiva attuazione è carente e porta a un supporto inadeguato per le persone neurodiverse.

## **Accesso limitato ad un'educazione di qualità**

Le persone neurodivergenti devono affrontare sfide nell'accesso a un'istruzione di qualità, nonostante la presenza di educatori speciali e di pratiche inclusive nelle classi.

## **Sottorappresentazione nel mondo del lavoro**

Le persone neurodivergenti sono significativamente sottorappresentate nel mercato del lavoro, il che indica politiche deboli, mancanza di incoraggiamento e impegno minimo nell'occupazione.



## Disparità salariali e occupazioni a bassa qualifica

Coloro che riescono a trovare un impiego spesso finiscono posizioni poco qualificate e con salari minimi, esponendoli a maggiori rischi di povertà, esclusione sociale e isolamento.

## Mancanza di dati e informazioni

Le informazioni esistenti sull'occupabilità delle persone neurodivergenti sono scarse e obsolete, il che evidenzia la necessità di più ricerche e di dati aggiornati.

### Altre sfide comuni:

1. Carenza di servizi di supporto strutturati
2. Difficoltà ad individuare violazioni dei diritti
3. Risorse e portata limitate
4. Mancanze educative e legislative.



# Diploma di IFP vs inserimento nel mercato del lavoro

 **Grecia:**  
Sfide nei risultati della formazione professionale

“ Gli studi sui risultati della formazione professionale in Grecia rivelano che i risultati previsti non sono stati raggiunti. Il passaggio dall'IFP all'occupazione manca di un chiaro collegamento e c'è una notevole difficoltà di mantenimento del posto di lavoro.

 **Irlanda:**  
Iscrizione e occupazione degli studenti con disabilità

“ Dati di Solas, agenzia statale che sovrintende al settore dell'istruzione e della formazione continua (FET), mostrano che numerosi studenti con disabilità si sono iscritti a programmi IFP nel 2021. Tuttavia, molti di questi hanno dichiarato di essere disoccupati o economicamente inattivi prima dell'iscrizione.

 **Italia:**  
Variazioni regionali nella raccolta dati

“ In Italia, non sono disponibili a livello nazionale i dati relativi al diploma di IFP rispetto all'inserimento lavorativo. Le istituzioni scolastiche regionali raccolgono alcune informazioni, ma i metodi di raccolta dei dati differiscono a causa del potere legislativo concorrente tra le Regioni.

## **Orientamento professiona e ambiti di lavoro in Belgio**

In Belgio, esistono dati limitati sulla frequenza con cui i diplomati dell'IFP lavorano in settori non correlati alla loro specializzazione. Sebbene i diplomati trovino in genere un lavoro correlato alla loro specializzazione, possono cambiare orientamento professionale. Tuttavia, mancano dati specifici sui cambiamenti di carriera dopo il diploma.

---

## **Sfide nella ricerca di lavoro per studenti dell'IFP in Estonia**

Il settore dell'IFP in Estonia è noto per l'alta qualità dell'istruzione, ma gli studi dimostrano che meno del 50% degli studenti dell'IFP cerca lavoro nella professione studiata.

A ciò contribuiscono diversi fattori, tra cui il fatto che gli studenti seguono la formazione professionale come hobby, la natura stagionale di alcune professioni e i pregiudizi legati all'età in alcuni settori come la programmazione.

Queste sfide evidenziano la complessità della transizione dall'IFP all'occupazione in Estonia.

---

## **Principali lacune nel sostegno alla neurodiversità nei Paesi**

La Grecia si trova di fronte a una scarsa letteratura e collaborazione, mentre l'Irlanda incontra barriere per sostenere l'accesso degli studenti dys.

L'Estonia si scontra con le sfide dell'accessibilità e l'Italia ha una letteratura e una formazione limitate.

Il Belgio non dispone di dati e misure di supporto sufficienti.

Queste disparità evidenziano la necessità di intensificare gli sforzi per affrontare la neurodiversità nei contesti di IFP a livello globale.

---

# Risultati principali

# Interviste

# con lavoratori

Le interviste nei Paesi partner mirano a valutare le politiche e le pratiche di inclusione, identificando buone prassi e lacune per sostenere le persone con DSA nel mondo del lavoro. I risultati sono classificati in base ai partecipanti (datori di lavoro, esperti/personale della formazione professionale, persone con disturbi dell'apprendimento) e documentati in rapporti dettagliati e trascrizioni di interviste accessibili nei documenti di progetto.

**1** **Mancanza di supporto specifico nel luogo di lavoro**  
I lavoratori con DSA riferiscono di non beneficiare di pratiche o strategie di supporto specifiche sul posto di lavoro, nonostante ne riconoscano la potenziale utilità.

**2** **Paura di comunicare e stigma**  
Tra i lavoratori con DSA prevale il timore di rivelare il proprio disturbo ai datori di lavoro, temendo potenziali fraintendimenti e di sentirsi carenti, il che influisce sulla loro autostima.

**3** **Sfide nelle prime esperienze di lavoro**  
Le narrazioni su tirocini e prime esperienze lavorative evidenziano l'assenza di un supporto logistico, comunicativo ed emotivo per i lavoratori con DSA, causando insoddisfazione e tensione emotiva.



#### 4 Variabilità di contesti

Il supporto disponibile per i lavoratori con DSA dipende fortemente dal contesto, con esperienze che variano notevolmente tra i diversi luoghi di lavoro e settori.

#### 5 Impatto emotivo

I lavoratori con DSA mostrano difficoltà emotive e stress legati alla mancanza di supporto sul posto di lavoro, che possono influire sul loro benessere e sulla soddisfazione lavorativa.

# con datori di lavoro



## 1 Variabilità delle pratiche di accomodamento

2

Importanza di una comunicazione chiara



3

Consapevolezza e attuazione limitate

4

Necessità di più supporto e formazione



## Impatto emotivo dell'ambiente di lavoro

La mancanza di un supporto specifico sul posto di lavoro può avere un impatto emotivo significativo sui lavoratori dys, portando a preoccupazioni sulla divulgazione e timore di essere percepiti deboli e limitati da parte dei colleghi.

- Timori nel comunicarlo
- Percezione dei colleghi
- Paura di limiti nell'avanzamento di carriera

# con esperti dys



## 1 Formazione ed esperienza

## 2 Differenze nelle istituzioni educative



## 3 Protocolli e strategie



① **Belgio – Strategie di inclusione sul luogo di lavoro:** i datori di lavoro danno priorità al benessere dei lavoratori con strategie come comunicazione chiara, metodi di lavoro flessibili e strumenti digitali, anche se l'adozione varia.

② **Belgio – Disparità nel sostegno all'istruzione:** le istituzioni educative variano nel supporto agli studenti con DSA, alcune danno priorità agli accomodamenti, altre affrontano sfide come la mancanza di diagnosi e di comunicazione.

③ **Estonia – Prospettive dei datori di lavoro sugli accomodamenti per dys:** I datori di lavoro mostrano esperienze e comprensione degli adattamenti variabili, sottolineando approcci personalizzati e la necessità di sistemi di orientamento completi.

④ **Italia – Sfide di adattamento nei luoghi di lavoro:** i datori di lavoro non dispongono di meccanismi formali per i lavoratori con DSA ed evidenziano bisogno di sensibilizzazione, sostegno e ambienti di lavoro flessibili.

⑤ **Grecia – Accoglienza dei lavoratori dys:** i datori di lavoro affrontano sfide di comprensione e accoglienza di lavoratori dys, sottolineando l'importanza di consapevolezza, flessibilità e supporto.

⑥ **Irlanda – Incoraggiare l'aggiornamento continuo:** i datori di lavoro dovrebbero dare priorità alla formazione continua per far coincidere esigenze e interessi dei lavoratori con opportunità di lavoro, promuovendo una cultura dell'apprendimento e della crescita.

PANORAMICA

# Collezione di buone prassi

Le buone pratiche per i disturbi dys sul luogo di lavoro includono sistemi su misura, tempo supplementare, comprensione e supporto organizzativo, che favoriscono il successo e la soddisfazione.

1

Fornire gratuitamente orientamento professionale, consulenza e servizi specializzati nella ricerca di lavoro.

2

Aumentare la consapevolezza delle caratteristiche e dei punti di forza frequenti, come la creatività, la capacità di ascolto, la resilienza e l'intuizione.

3

Garantire l'accesso a strumenti e adattamenti nello svolgimento della professione.





Politiche inclusive e supporto in Belgio



Strategie globali di impiego  
in Irlanda



Formazione continua e supporto in Estonia



Supporto completo e advocacy da parte  
dell'AID (Associazione Italiana Dislessia)



Rafforzare il quadro giuridico e il  
sostegno istituzionale per gli studenti dys  
in contesti di IFP in Grecia

# Buone pratiche

# Risultati

## Grecia

### Istituzione di un comitato

Istituzione del comitato: Il Consiglio nazionale per l'istruzione e lo sviluppo delle risorse umane promuove il legame tra istruzione e mercato del lavoro, favorendo la collaborazione e l'allineamento tra questi settori.

Politica



## Grecia – Attuare le politiche

Creare un quadro di riferimento per promuovere e migliorare l'IFP nel complesso, rafforzando l'inclusività e affrontando le carenze nel sostegno agli studenti e ai lavoratori dys.

Politica



## Legge 4386/2016

Garantire che gli istituti di istruzione forniscano il supporto necessario agli studenti neurodivergenti, sottolineando la parità di accesso all'istruzione e alle opportunità nell'ambito dell'IFP.

Mandato legale per il sostegno agli studenti dys nell'IFP.

## Irlanda

Programma mentoring "Willing Able"(WAM):

Offrire un'esperienza lavorativa retribuita ai laureati con disabilità, insieme al supporto per dipendenti e datori di lavoro, promuovendo l'inclusività sul posto di lavoro.

Leggi sull'uguaglianza nel lavoro 1998–2015:

Vietare la discriminazione e obbligare i datori di lavoro a fare adattamenti ragionevoli per le persone con disabilità, garantendo pari opportunità di lavoro.

Sovvenzioni per adattare gli strumenti nel luogo di lavoro:

Fornire sovvenzioni per accomodamenti sul luogo di lavoro per persone dys, garantendo l'accesso a tecnologie assistive e sostenendo la loro integrazione nella forza lavoro.

## IFP moderna

### un ponte tra studenti e mercato del lavoro

Integrazione dell'istruzione con il mercato del lavoro attraverso moderni programmi di istruzione e formazione professionale (IFP)

## Accademia Docenti Europass

L'accademia per docenti di Europass offre seminari in tutta l'UE su argomenti come l'educazione ai bisogni speciali. La formazione di alta qualità e le risorse consentono agli insegnanti di sostenere meglio gli studenti con esigenze speciali, promuovendo un'educazione inclusiva.

Corsi per studenti  
con bisogni speciali

[www.teacheracademy.eu/](http://www.teacheracademy.eu/)



europass  
Teacher Academy

## Dyslexia@Work

Dyslexia@Work migliora l'occupazione dei dislessici con formazione di consulenti di orientamento, risorse umane e servizi pubblici. Promuove l'inclusione sul luogo di lavoro, favorendo ambienti in cui le persone dislessiche possano prosperare nelle loro carriere.

[www.dyslexiaprojects.eu](http://www.dyslexiaprojects.eu)



AN ERASMUS PROJECT

## Risultati positivi dell'impiego assistito

Approccio globale all'inclusività nei luoghi di lavoro

### Supporto emotivo

Supportare i punti di forza unici degli individui neurodivergenti.

### Assistenza

Fornire indicazioni per negoziare condizioni di lavoro favorevoli.

### Ambiente di lavoro

Un approccio olistico per ambienti di lavoro inclusivi che valorizzino i neurodivergenti.



# Buone pratiche

## \* link rapidi (EN)



[DSA Progress for Work](#)

[DYS: Work, Orientation, Protection, and Research](#)

[Dislessia Amica \(Friend Dyslexia\)](#)

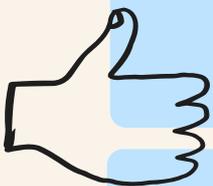
[Psycho-Medical Social Centres](#)

[FORMAFORM Platform](#)

[APEDA Training](#)

[Töötukassa \(Estonian Unemployment Agency\)](#)

[Epikoda \(Estonian Chamber of Disabled People\)](#)





Employers for Change

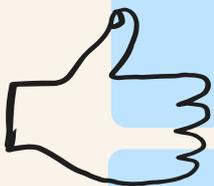
AHEAD

D.A.R.E

Open Doors Initiative

Willing Able Mentoring  
Programme (WAM)

Workplace Equipment  
Adaptation Grants  
(WEAG)



Dyslexia@Work

Europass  
Teacher Academy



# Risultati principali

# Politiche europee

## Strategia Europea sulla Disabilità 2021–2030

Union of Equality  
Strategy for the Rights  
of Persons with Disabilities  
2021-2030

 [European Disability Strategy 2021–2030](#)

La **Strategia Europea sulla Disabilità** fornisce un quadro completo per gli **Stati membri** per garantire l'accessibilità, inclusione sociale e pari opportunità per le persone con disabilità.

Stabilendo priorità e attuando azioni in vari settori, tra cui l'istruzione e l'occupazione, la strategia promuove l'inclusività e la diversità, favorendo una società più equa per tutti.

## Agenzia europea per bisogni speciali e educazione inclusiva

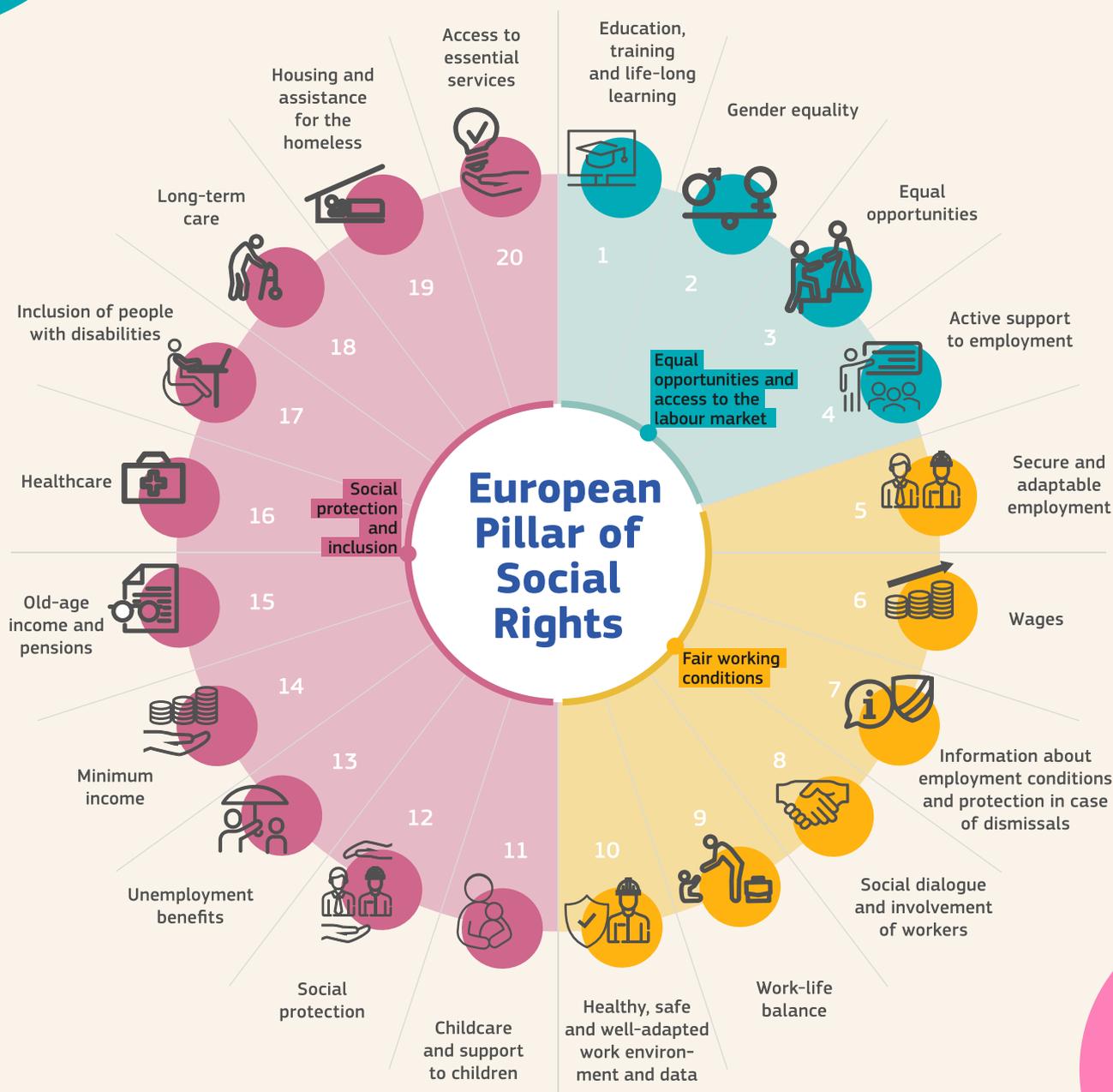


<https://www.european-agency.org/>

L'Agenzia europea per i bisogni speciali e l'educazione inclusiva è responsabile dello sviluppo e della promozione dell'istruzione inclusiva e del sostegno ai lavoratori con esigenze speciali.

Fornisce competenze, risorse e facilita la collaborazione tra gli **Stati membri** per migliorare le opportunità e i risultati educativi.

# Pilastro europeo dei diritti sociali



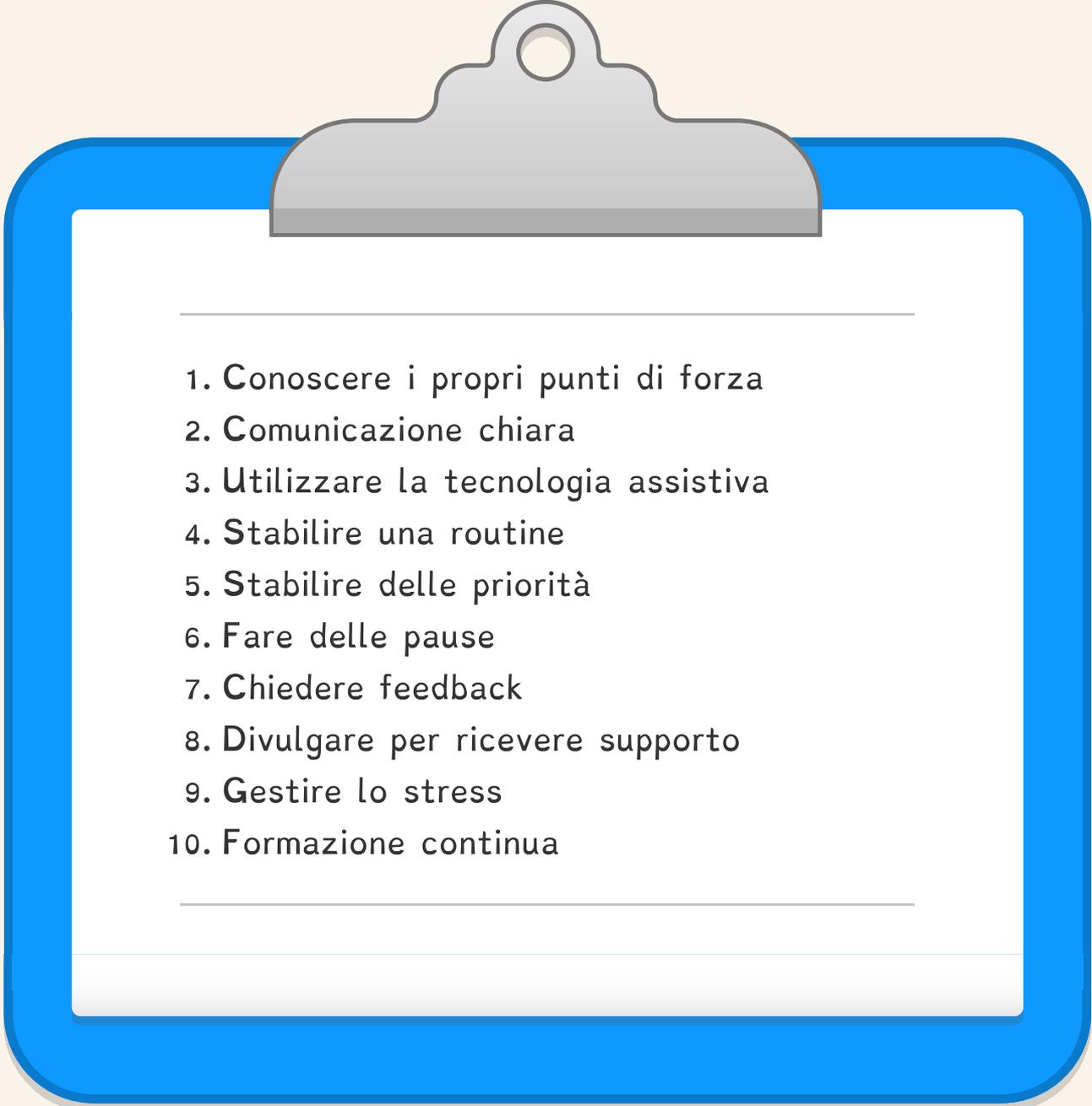
## Pilastro europeo dei diritti sociali

<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>

Il Pilastro europeo dei diritti sociali è un quadro di riferimento dell'Unione europea per sostenere mercati del lavoro e sistemi di welfare equi e ben funzionanti, garantendo i diritti all'occupazione, all'istruzione e alla protezione sociale.

# Consigli per lavoratori DYS

Nella ricerca di un lavoro, gli studenti e i lavoratori dys devono mettere in risalto le loro competenze e abilità uniche nei curriculum e nei colloqui, mostrando il loro potenziale contributo ai futuri datori di lavoro.

- 
1. Conoscere i propri punti di forza
  2. Comunicazione chiara
  3. Utilizzare la tecnologia assistiva
  4. Stabilire una routine
  5. Stabilire delle priorità
  6. Fare delle pause
  7. Chiedere feedback
  8. Divulgare per ricevere supporto
  9. Gestire lo stress
  10. Formazione continua

① **Uso della tecnologia:**  
Sottolineare l'importanza dell'utilizzo di tecnologie di supporto, come software di sintesi vocale per aiutare lettura e scrittura a lavoro.

② **Strumenti organizzativi:**  
Implementare strumenti e strategie organizzative come sistemi di gestione dei compiti e del tempo per gestire in modo più efficace le richieste sul luogo di lavoro.

③ **Incontri e feedback regolari:**  
Impegnarsi in riunioni e ricerca di feedback regolari per garantire che gli adattamenti soddisfino le esigenze e per rimanere allineati con gli obiettivi del team. Valutare periodicamente metodi di lavoro e adattamenti per determinarne efficacia e necessità di modifiche.

④ **Modalità lavoro flessibili:**  
Chiedere flessibilità negli orari e uso di strumenti necessari per completare i compiti.

⑤ **Divulgare a lavoro:**  
Condividere la propria diagnosi con datori di lavoro, supervisori e colleghi può garantire una migliore comprensione e un supporto più personalizzato a lavoro.

⑥ **Sviluppo di strategie personalizzate:**  
Sviluppare strategie personali che soddisfino esigenze e preferenze individuali, come l'uso di organizzatori grafici o dettatura vocale al posto dei metodi tradizionali per prendere appunti. Partecipare a programmi di formazione adatti al proprio stile di apprendimento o più efficaci per persone dys.

# Risultati principali

## Consigli per datori di lavoro

Garantire inclusività e soddisfare le esigenze delle persone con DSA è essenziale per creare ambienti di lavoro equi e di successo con la forza lavoro diversificata di oggi.

I dys presentano sfide uniche che richiedono un sostegno e una comprensione personalizzati da parte di datori di lavoro, politici e stakeholder.

Promuovendo consapevolezza, implementando adattamenti ragionevoli e rafforzando culture di sostegno, le organizzazioni possono liberare il pieno potenziale dei lavoratori dys e promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione sul lavoro.

## Cultura di supporto sul lavoro

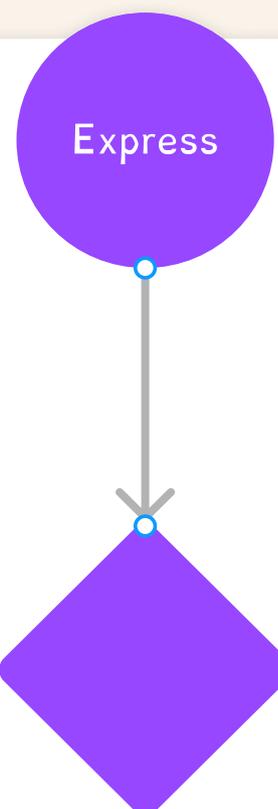
### Aprire canali di comunicazione

Creare un ambiente in cui i lavoratori dys possano esprimere apertamente le loro esigenze, preoccupazioni e sfide, favorendo la fiducia, la trasparenza e la collaborazione fra membri del team.



ambiente di comunicazione sicuro

**Luogo di lavoro**



## Gruppi di risorse per dipendenti

Creare gruppi di risorse per i dipendenti o reti di affinità per i lavoratori dys per connettersi, condividere esperienze e fornire sostegno reciproco, promuovendo un senso di comunità e di appartenenza.



Lavoratore

## Sviluppo e avanzamento di carriera

### Opportunità di sviluppo di competenze

- Offrire opportunità di apprendimento continuo, aggiornamento e sviluppo professionale per consentire ai lavoratori dys di migliorare le proprie competenze e avanzare nella carriera.

### Programmi di mentorship e coaching

- Stabilire programmi di mentorship e coaching per fornire guida, supporto e incoraggiamento ai lavoratori dys, aiutandoli a superare le sfide e raggiungere i propri obiettivi di carriera.

### Riconoscimento e promozione

- Riconoscere i contributi e i risultati dei lavoratori dys attraverso premi, promozioni e opportunità di avanzamento di carriera, promuovendo un senso di appartenenza e di motivazione sul luogo di lavoro.

# Creare ambienti di lavoro inclusivi



## Meccanismo di risoluzione dei conflitti

Implementare meccanismi efficaci di risoluzione dei conflitti e procedure di reclamo per affrontare qualsiasi problema che possa insorgere sul luogo di lavoro, assicurando un ambiente di lavoro armonioso e inclusivo.

**Luogo di lavoro**



## Incoraggiare la divulgazione

Creare un ambiente di supporto in cui i dipendenti si sentano a proprio agio nel rivelare i loro disturbi dissonanti, consentendo di fornire sistemazioni e supporto adeguati.

**Lavoratore**

**Luogo di lavoro**



# Pratiche di sostegno sul lavoro



## Adottare ragionevoli adattamenti

Apportare le necessarie modifiche a mansioni, l'ambiente di lavoro o processi per soddisfare le esigenze dei dipendenti con DSA, promuovendo pari opportunità per tutti.

**Luogo di lavoro**

Accessibilità



## Offrire consulenza e servizi di supporto

Fornire accesso a servizi di consulenza e supporto per i dipendenti dys, affrontando qualsiasi questione di salute mentale e offrendo una guida per affrontare le sfide sul luogo di lavoro.

**Datore di lavoro**

Supporto



## Sensibilizzare

Educare tutti i dipendenti sui disturbi dys per favorire la comprensione, l'empatia e una cultura del lavoro più inclusiva.

**Datore di lavoro**

Consapevolezza



## Garantire uguali opportunità

Garantire che le persone dys abbiano pari accesso alle opportunità di avanzamento di carriera, alle promozioni e ai programmi di formazione dell'organizzazione.

**Luogo di lavoro**

**Equità**



## Creare reti di supporto

Facilitare la creazione di reti di supporto o gruppi di risorse per i dipendenti con disturbi dys, per entrare in contatto con i propri pari e condividere esperienze.

**Luogo di lavoro**

**Networking**



## Valutare regolarmente gli adattamenti

Valutare costantemente l'efficacia degli accomodamenti forniti ai dipendenti con DSA e apportare le modifiche necessarie per garantire il loro successo e il loro benessere sul luogo di lavoro.

**Luogo di lavoro**

**Valutazione**



## Promuovere la flessibilità

Offrire modalità di lavoro flessibili o opzioni di programmazione per soddisfare le diverse esigenze dei dipendenti dys, consentendo loro di gestire meglio il carico di lavoro e l'equilibrio vita-lavoro.

**Datore di lavoro**

Flessibilità



## Dare il buon esempio

Dimostrare l'impegno della leadership per l'inclusività e la diversità sostenendo le iniziative che supportano i dipendenti dys e promuovendo una cultura di accettazione e rispetto per tutti.

**Datore di lavoro**

Esempio



## Fornire formazione accessibile

Offrire programmi di formazione personalizzati alle esigenze delle persone dys, garantendo loro competenze e sostegno necessari per avere successo nel lavoro.

**Datore di lavoro**

Formazione

## Partnership e risorse esterne

### Collaborazione con enti per la disabilità

Collaborare con organizzazioni per la disabilità e gruppi di supporto per accedere a risorse, servizi di supporto e buone pratiche per accogliere lavoratori con DSA e promuovere l'inclusione sul lavoro.



### Programmi di supporto governativi

Sfruttare i programmi di sostegno e le iniziative governative volte a promuovere l'occupazione di persone con disabilità, come servizi di collocamento, incentivi fiscali e sovvenzioni per adattamenti sul luogo di lavoro.



### Coinvolgere e sensibilizzare le comunità

Impegnarsi con la comunità locale e gli stakeholder per sensibilizzare sui disturbi dys, condividere storie di successo e sostenere maggiore inclusione e supporto per i lavoratori dys nella società in generale.



# Quadri giuridici e iniziative politiche

## Pilastro europeo dei diritti sociali

Abbracciare le iniziative dell'UE, come il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, per creare ambienti inclusivi per gli individui con disturbi dys.

Politica



## Sviluppo di politiche nazionali

Sviluppare e attuare politiche nazionali come quelle della Grecia e del Belgio per facilitare la transizione degli allievi dys dall'istruzione al mercato del lavoro.



Politica

## Programmi di formazione professionale

Stabilire programmi di formazione professionale specializzati su misura, come quelli esistenti in Belgio, per soddisfare le esigenze degli allievi dys e migliorare la loro occupabilità.



Politica



## PROGETTO DYS

2023/2024

Progetto n. 2022-2-IE01-KA220-VET-000097062

Credits: Font DESIGN BY DYSLEXIE FONT

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'UE né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.



**Cofinanziato  
dall'Unione europea**