

Materiale di supporto per il reclutamento

TABELLA DI CONTENUTI

1. Introduzione
2. Ambienti di Lavoro Neuro-Inclusivi
3. I Vantaggi di un Ambiente di Lavoro Neurodivergente
4. Come Migliorare il Processo di Reclutamento per Attrarre Dipendenti con DSA
5. Obbligazioni Legali per Paese e Risorse Utili
6. Bibliografia



Introduzione

Il progetto Dys in Educazione, Vita Professionale, e Lavoro (Dysineduprowork) mira a colmare il divario di inclusione delle persone con difficoltà specifiche di apprendimento (DSA) nell'ambito dell'istruzione professionale e della formazione professionale. Affrontando le disparità nell'istruzione e nell'occupazione in tutta Europa, il progetto ha creato una serie di strumenti e risorse pratiche volte a migliorare i risultati professionali delle persone con DSA e a creare luoghi di lavoro inclusivi.

Un ruolo chiave nel processo di cambiamento verso una maggiore inclusione è svolto dal processo di reclutamento, che deve essere autentico ed equo; è essenziale promuovere l'inclusività come parte della cultura aziendale e la legislazione e le politiche aziendali devono rifletterlo chiaramente (Progetto Dysineduprowork, 2024). Il presente documento mira a supportare i datori di lavoro fornendo una panoramica su come adattare il processo di assunzione e migliorare l'inclusività della propria azienda/organizzazione utilizzando una serie di strumenti sviluppati dal progetto Dysineduprowork. Il documento è rivolto a responsabili delle risorse umane, reclutatori e datori di lavoro e fornisce materiale di supporto per l'assunzione e

l'impiego di lavoratori con DSA, indirizzando il lettore verso risorse esterne che possono fornire assistenza nel contesto locale. L'obiettivo è quello di evidenziare come l'adattamento del processo di reclutamento possa aiutare ad attrarre e trattenere i dipendenti con DSA e migliorare l'ambiente di lavoro complessivo.

Ambienti di Lavoro Neuro-Inclusivi

I luoghi di lavoro diversificati includono dipendenti con una vasta gamma di caratteristiche diverse, quali genere, etnia, età e capacità fisiche. Altre differenze sono meno visibili, ad esempio i tipi di personalità, gli stili di apprendimento, il background educativo e socioeconomico, l'orientamento sessuale e le convinzioni religiose e politiche. Un ambiente di lavoro neuro-inclusivo sostiene attivamente le persone che pensano e lavorano in modo diverso dagli altri a causa del funzionamento unico del loro cervello in relazione all'umore, all'attenzione, all'apprendimento e alla socievolezza.

Una cultura lavorativa inclusiva accoglie le differenze individuali creando un senso di appartenenza e rispetto per tutti, facendo sentire i dipendenti diversificati apprezzati, accolti, integrati e inclusi nella forza lavoro. La gestione efficace della diversità va oltre le misure compensative. Richiede alle organizzazioni di creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui tutti i dipendenti siano apprezzati per il loro talento, indipendentemente dalla diversità. Ciò può essere ottenuto attraverso l'ascolto attivo, misure pratiche a sostegno delle persone con DSA, feedback costruttivi, comunicazione efficace, empatia e compassione e lavoro di squadra.

Un ambiente di lavoro neurodiverso dovrebbe fornire soluzioni ragionevoli come tecnologie assistive, informazioni in formati accessibili, arredi adeguati e ambienti di lavoro adatti. Dovrebbe anche adattare le mansioni lavorative, consentire flessibilità e dare tempo ai dipendenti per elaborare grandi quantità di informazioni. I processi di reclutamento possono essere migliorati per supportare e attrarre candidati con SLD anche con piccoli accorgimenti nell'annuncio di lavoro, durante la fase di colloquio e nei casi in cui vengono utilizzati test per valutare l'idoneità del candidato. Sebbene ciò comporti un costo iniziale per il datore di lavoro, nel complesso la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e l'offerta di soluzioni ragionevoli non solo sono convenienti dal punto di vista economico, ma anche vantaggiose per il datore di

lavoro e il dipendente, in quanto consentono di trattenere i dipendenti di valore, migliorare la produttività e promuovere un ambiente di lavoro diversificato (Schartz H.A, 2006).

I Vantaggi di un Ambiente di Lavoro Neurodivergente

Un ambiente di lavoro neurodivergente offre numerosi vantaggi sia ai datori di lavoro che ai dipendenti. Ad esempio, le persone neurodivergenti, come quelle affette da autismo, ADHD e dislessia, possono apportare competenze e prospettive uniche all'organizzazione, migliorando l'innovazione, la risoluzione dei problemi e la produttività (Austin, 2017). Le competenze uniche che spesso dimostrano le persone neurodivergenti possono facilitare l'attrazione e la fidelizzazione di lavoratori qualificati in posizioni difficili da ricoprire.

Sostenendo un ambiente di lavoro neuro-inclusivo, i team leader possono sfruttare efficacemente le diverse idee, esperienze, pensieri e prospettive dei propri dipendenti per il bene superiore della loro organizzazione; ciò può condurre a innovazione, creatività e maggiore produttività. Inoltre, adattare il luogo di lavoro per renderlo più inclusivo può aumentare il coinvolgimento dei dipendenti e infondere un senso di scopo e significato nella cultura aziendale. Non solo può migliorare la vostra azienda internamente, ma le Nazioni Unite e altre organizzazioni riconosciute a livello globale spesso mostrano riconoscimento alle aziende che implementano politiche di neurodivergenza, il che può migliorare il valore percepito come datore di lavoro (Indeed, 2024).

Una sintesi dei vantaggi, identificati dal progetto Dysineduprowork nella sua Guida per i datori di lavoro ([Employer's Guide – DysInEduProWork](#)) sulla neurodivergenza [elenco non esaustivo], è la seguente:

Prospettive e competenze diversificate: i dipendenti neurodivergenti spesso apportano punti di forza unici quali creatività, capacità di risolvere i problemi, resilienza ed elevata adattabilità.

Miglioramento della cultura aziendale: assumere talenti neurodivergenti promuove l'inclusività e stabilisce uno standard per l'accoglienza della diversità, che migliora il morale e la collaborazione del team.

Vantaggio competitivo: i team diversificati possono migliorare le prestazioni organizzative. I dipendenti neurodivergenti possono offrire approcci unici alle sfide, a vantaggio del processo

decisionale e della strategia.

Incentivi e sostegno: i datori di lavoro possono beneficiare di sovvenzioni, agevolazioni fiscali o servizi di consulenza quando assumono persone con DSA.

Una forza lavoro fedele: fornire un ambiente inclusivo favorisce la lealtà, con i dipendenti che si sentono apprezzati e motivati a contribuire a lungo termine.

Come Migliorare il Processo di Reclutamento per Attrarre Dipendenti con DSA

L'Annuncio di Lavoro

Un buon punto di partenza per migliorare l'inclusività del processo di reclutamento è la creazione dell'annuncio di lavoro per la posizione che si desidera ricoprire. È utile identificare qual è il ruolo e quali sono i compiti essenziali, ovvero quelli che devono essere svolti dal dipendente, e quelli non essenziali, ovvero quelli che costituiscono un valore aggiunto al ruolo ma non sono fondamentali per ricoprire la posizione. Ciò aiuterà la persona con DSA a valutare meglio se è adatta o meno alla posizione. Evitate di identificare competenze e abilità fisiche che non sono richieste dal ruolo (Employers for Change, n.d.).

Dopo aver messo a punto i requisiti del ruolo, è necessario considerare come sarà redatto l'annuncio, evitando, ove possibile, il gergo e il linguaggio complesso. Si consiglia di utilizzare un linguaggio semplice o un testo di facile lettura. Ecco un modello operativo che vi guiderà nella redazione di un testo inclusivo: [FR-How-to-write-inclusive-text-1.pdf](#)

Per incoraggiare e attrarre persone con DSA, è utile includere una dichiarazione di accessibilità che metta in evidenza le vostre intenzioni come datore di lavoro inclusivo. Ad esempio, potete affermare che vi impegnate ad adottare un processo di reclutamento inclusivo e che i candidati interessati possono contattarvi se necessitano di adeguamenti per partecipare al processo.

Processo di candidatura accessibile

Una volta finalizzato l'annuncio di lavoro, è necessario valutare come strutturare il processo di candidatura. Come già detto, è importante specificare fin dall'inizio che i candidati possono richiedere soluzioni adeguate per facilitare la loro candidatura. È necessario valutare la

piattaforma e gli strumenti che utilizzerete per l'invio delle candidature: se si tratta di un portale online, ad esempio, dovrebbe essere compatibile con le tecnologie di supporto e incorporare i principi del design universale. È buona norma testare regolarmente gli strumenti che utilizzate per assicurarsi che funzionino correttamente. Inoltre, dovrete offrire diversi formati per consentire ai candidati di presentare la propria candidatura (online/offline - e-mail, telefono, piattaforma online accessibile, utilizzando diversi formati - braille o caratteri grandi).

Il Colloquio

Durante le fasi di colloquio del processo di reclutamento, è importante che il personale incaricato di condurre i colloqui riceva una formazione sulla consapevolezza della neurodivergenza, in modo da poter comunicare in modo rispettoso ed efficace con i candidati con DSA. La formazione sulla consapevolezza della neurodivergenza è ampiamente disponibile e, in alcuni casi, le aziende sono incentivate a fornire questo tipo di formazione. Si prega di consultare la nostra directory di supporto nella sezione 6 qui sotto per risorse pertinenti relative alla formazione e allo sviluppo del personale in materia di inclusione e diversità nel proprio paese.

Se il candidato vi ha comunicato di avere una neurodivergenza, è importante valutare solo le sue competenze e la sua esperienza senza concentrarsi sulla sua neurodivergenza. Per aiutarvi a pianificare i colloqui, assicuratevi che i candidati si sentano a proprio agio nel richiedere adeguamenti prima del colloquio, in modo da poter fornire il supporto necessario, ad esempio fornendo in anticipo le domande del colloquio o una linea guida sul contenuto del colloquio. È consigliabile tenere traccia di tutte le decisioni prese durante il colloquio e il processo decisionale per garantire equità e trasparenza.

Criterio di Selezione

Per migliorare l'inclusività della selezione dei candidati è utile creare criteri di selezione inclusivi che prevedano la valutazione dei candidati in base alla loro capacità di svolgere le funzioni essenziali del lavoro e garantire che i criteri di selezione siano correlati al lavoro. Gli intervistatori devono garantire che i candidati che si qualificano con misure di accomodamento ragionevoli non siano svantaggiati o considerati in modo diverso dai candidati che non ne beneficiano.

Per aiutare gli intervistatori a evitare pregiudizi, è opportuno utilizzare colloqui strutturati con domande standardizzate e i datori di lavoro devono valutare attentamente la composizione

della commissione esaminatrice. Incoraggiare, ove possibile, una commissione diversificata che rappresenti punti di vista diversi, come ad esempio l'esperienza diretta di una neurodivergenza, può promuovere l'equità e l'inclusività nel processo di selezione (Employers for change, n.d. [Comunicazioni inclusive e accessibili](#)).

Obbligazioni Legali per Paese e Risorse Utili

È importante comprendere i propri obblighi legali in qualità di datore di lavoro, in quanto riguardano l'assunzione e l'impiego di persone con DSA. Gli obblighi del datore di lavoro possono, ad esempio, richiedere di fornire soluzioni ragionevoli ai dipendenti e ai candidati. Soluzioni ragionevoli possono includere adeguamenti degli spazi fisici, modalità di lavoro flessibili o tecnologie di supporto.

In questa sezione forniamo una breve panoramica del contesto giuridico relativo all'assunzione e all'impiego di persone con DSA in Irlanda, Estonia, Grecia, Italia e Belgio. Dall'introduzione della Direttiva quadro dell'UE sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE), che impone la non discriminazione basata sulla disabilità in tutte le fasi dell'occupazione, compresa l'assunzione, i paesi dell'UE hanno allineato il proprio quadro giuridico nazionale in materia di parità di trattamento a tale Direttiva.

La Direttiva quadro dell'UE sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE) stabilisce un quadro generale per garantire la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro in tutta l'Unione Europea. Essa vieta la discriminazione diretta e indiretta basata sulla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale in settori quali l'accesso al lavoro, la formazione professionale, le condizioni di lavoro e l'adesione a organizzazioni professionali.

La Direttiva si applica sia al settore pubblico sia a quello privato e copre tutti i tipi di occupazione o impiego. Inoltre, impone di adottare misure ragionevoli per consentire alle persone con disabilità di partecipare alla vita lavorativa, a meno che ciò non comporti un onere sproporzionato per il datore di lavoro. Possono anche essere adottate misure di azione positiva per prevenire o compensare gli svantaggi legati ai motivi protetti. La presente Direttiva mira ad attuare il principio della parità di trattamento e a migliorare l'uguaglianza nella pratica all'interno

del mercato del lavoro dell'UE (Commissione europea n.d., [Employment Equality Directive \(2000/78/EC\) - European Commission](#)).

In Irlanda

Ai sensi della legge sull'uguaglianza nell'occupazione del 1998 (Employers for Change LINK), le persone con disabilità sono protette dalla discriminazione nei settori dell'occupazione, della formazione professionale e dell'esperienza lavorativa. Per quanto riguarda il processo di reclutamento, ciò riguarda gli annunci di lavoro e la legge mira a garantire che siano disponibili strutture adeguate per le persone con disabilità in relazione all'accesso all'occupazione, all'avanzamento di carriera e alla partecipazione alla formazione. L'Employment Equality Act è stato modificato dall'Equality Act 2004 per rafforzare le misure antidiscriminatorie in Irlanda, promuovere l'uguaglianza su vari fronti, quali il genere, l'età e la disabilità, e allineare ulteriormente la legislazione irlandese al quadro europeo in materia di uguaglianza.

La Commissione Irlandese per i Diritti Umani e l'Uguaglianza (IHREC, [IHREC Website](#)) è l'organismo che sovrintende all'applicazione della legislazione in materia di uguaglianza e fornisce linee guida ai datori di lavoro per rendere inclusivi i loro processi di assunzione. Employers for Change fornisce un'utile pagina web con una panoramica della legislazione applicabile ai datori di lavoro che operano in Irlanda qui: [🌐 Legislation](#)

In Estonia

Il quadro europeo per la parità di trattamento in materia di occupazione è stato adottato principalmente attraverso la legge nazionale sulla parità di trattamento ([Equal Treatment Act- Riigi Teataja](#)) e la legge sulla parità di genere, che vietano la discriminazione basata su motivi quali il sesso, la razza, la disabilità, l'età e l'orientamento sessuale nell'occupazione e nella retribuzione. Il Paese ha istituito un quadro giuridico che sostiene l'equità, la sicurezza e la dignità sul lavoro, comprese le tutele contro le molestie e i requisiti per una sistemazione ragionevole dei dipendenti con disabilità.

L'Estonia dispone di un fondo di assicurazione contro la disoccupazione (Töötukaasa, [Töötukassa Information Link](#)) che offre già diversi programmi per aiutare le persone con disabilità a entrare e rimanere nel mondo del lavoro. L'Estonia registra innanzitutto la persona come avente una capacità lavorativa ridotta e valuta in che misura tale capacità sia ridotta. Uno di questi programmi di assistenza offre ai datori di lavoro un assistente di lavoro per un

massimo di 12 mesi. Questa persona aggiuntiva viene solitamente impiegata per la formazione professionale, ma può anche essere utilizzata per aiutare una persona con limitazioni fisiche.

In secondo luogo, il fondo di disoccupazione offre ai datori di lavoro un servizio di consulenza. “Il servizio di consulenza e informazione fornisce ai datori di lavoro una panoramica su come sostenere le persone con vari problemi di salute e bisogni speciali sul posto di lavoro” (Tootukaasa, n.d.). Infine, esiste un incentivo monetario. Se un datore di lavoro assume una persona con una capacità lavorativa ridotta, può ottenere un rimborso delle imposte sociali versate. L'imposta sociale è un'aggiunta del 35% circa che i datori di lavoro versano direttamente allo Stato oltre al salario normale. Tale importo non è incluso nell'offerta salariale, quindi non è considerato un'imposta sul reddito, ma piuttosto un costo a carico del datore di lavoro. Esiste un programma simile se il dipendente è semplicemente classificato come disoccupato di lunga durata.

In Grecia

Sono in vigore diverse leggi, in linea con il diritto dell'UE e le convenzioni internazionali, che garantiscono pari opportunità di lavoro e adeguamenti per le persone neurodivergenti. I candidati neurodivergenti (ad esempio autistici, con ADHD, dislessici) sono tutelati dalla legge nell'ambito della definizione generale di disabilità. I loro diritti includono la non discriminazione nelle offerte di lavoro, nella selezione, nei formati dei colloqui e nelle decisioni di selezione.

Il quadro comunitario per la parità di trattamento in materia di occupazione è attuato dalla legge 3304/2005, mentre la legge 4443/2016 rafforza i diritti delle persone con disabilità, in particolare nel campo del lavoro e della formazione professionale, e rafforza le linee guida contro la discriminazione. Inoltre, l'articolo 21, paragrafo 6, della Costituzione greca garantisce alle persone con disabilità il diritto all'indipendenza, al lavoro e alla partecipazione paritaria alla vita sociale, economica e politica. Inoltre, le persone con disabilità hanno diritto ad accedere ad accomodamenti ragionevoli, a partire dalla fase di assunzione, che includono orari flessibili, formati alternativi, sale silenziose, strumenti di assistenza, istruzioni semplificate e l'uso di personale di supporto (ad esempio, tutor lavorativi, interpreti).

Ai sensi della legislazione greca, i datori di lavoro del settore privato sono tenuti, in base alla legge 2643/1998, ad assumere almeno l'8% dei propri dipendenti appartenenti a gruppi protetti, come le persone con disabilità. Gli enti pubblici devono rispettare una quota del 5% e sono ammesse le persone neurodivergenti con un grado di disabilità pari o superiore al 50%

(Disabled.gr, dicembre 2009). I datori di lavoro che rispettano le quote di assunzione stabilite per le persone con disabilità possono beneficiare di varie sovvenzioni e forme di sostegno fornite dall'OAED (ora noto come DYPA o Servizio pubblico per l'impiego, [OAED Website](#)).

In Italia

La consapevolezza della neurodiversità, in particolare dei disturbi specifici dell'apprendimento (DSA: dislessia, disgrafia, disortografia, discalculia), è cresciuta in ambito educativo, ma solo di recente anche in ambito lavorativo grazie alla legge 25/2022 (art. 7), che riconosce diritti specifici ai lavoratori con DSA, anche durante i processi di reclutamento e selezione, e garantisce il diritto a strumenti compensativi nei colloqui di lavoro e nei test di selezione (tempo extra, sintesi vocale, calcolatrici, diagrammi) e il diritto di richiedere agevolazioni una volta assunti.

L'Italia ha sviluppato un quadro normativo completo che combina misure nazionali ed europee. Mentre inizialmente le tutele si concentravano sulla disabilità in generale, misure più recenti hanno esteso i diritti alle persone con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA). Le leggi riguardano sia la non discriminazione che la fornitura di adeguamenti ragionevoli. La legge 25/2022 è particolarmente significativa in quanto garantisce esplicitamente ai lavoratori con DSA diritti durante il reclutamento e l'occupazione, assicurando l'accesso a strumenti compensativi e valutazioni adattate (Aiditalia.org, 2025).

I datori di lavoro in Italia sono tenuti non solo a rispettare formalmente la legislazione, ma anche ad adottare misure proattive che promuovano l'inclusività. Le loro responsabilità includono la progettazione di processi di reclutamento equi e accessibili, il rispetto della divulgazione volontaria della DSA e la collaborazione con istituzioni quali ANPAL (<https://www.anpal.gov.it>) e INPS/INAIL per accedere a programmi di sostegno e formazione.

I datori di lavoro devono inoltre tenere presente che le misure compensative previste dalla legge 25/2022 sono considerate ragionevoli ex lege, poiché sono a basso costo e di facile attuazione. L'introduzione di un responsabile dell'inclusione lavorativa/disabilità (obbligatorio nel settore pubblico dopo il D.Lgs. 222/2023 e incoraggiato nelle aziende private) dimostra l'importanza dei ruoli strutturali nel sostenere l'inclusività. I datori di lavoro sono inoltre tenuti a trattare i dati relativi al DSA secondo le norme del GDPR, garantendo la divulgazione volontaria, la riservatezza e la sicurezza dei processi.

In Belgio

In qualità di membro dell'UE, il Belgio ha recepito la direttiva quadro sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE). Il diritto delle persone con disabilità all'inclusione nella società è stato riconosciuto anche dalla Costituzione belga dal 2021. La legislazione dell'UE e la prassi belga impongono ai datori di lavoro di fornire soluzioni ragionevoli durante le fasi di reclutamento e assunzione, quali l'adattamento dei test di selezione, la modifica degli spazi di lavoro, la modifica degli orari o la fornitura di strumenti di assistenza, a meno che ciò non comporti un onere sproporzionato. Il settore pubblico belga è soggetto a requisiti di quota per l'assunzione di persone con disabilità, in genere intorno al 2%, a seconda della regione o del livello di governo.

Inoltre, i datori di lavoro (soprattutto nel settore privato) possono beneficiare di vari incentivi finanziari, sovvenzioni o premi per compensare i costi degli adeguamenti. I datori di lavoro che assumono un lavoratore con disabilità possono ricevere un bonus di inclusione ("prime d'intégration") fino al 25% del costo salariale totale. I datori di lavoro che nominano un dipendente come mentore di un lavoratore disabile neoassunto possono ricevere un bonus di tutoraggio ("prime de tutorat d'entreprise"). Maggiori informazioni sono disponibili sul sito web del [Service bruxelloise Phare](#). Il sostegno disponibile può variare a seconda della regione.

UNIA, il Centro interfederale per le pari opportunità ([Unia – Interfederal Centre for Equal Opportunities – Equinet](#)) offre formazione, redige proposte di policy e conduce ricerche sulla discriminazione e l'uguaglianza. L'agenzia federale per il reclutamento Travaillerpour.be ([Homepage | Travaillerpour.be](#)) offre consulenza per aiutare i dipartimenti governativi ad adeguare i processi di reclutamento e i posti di lavoro. Gli adeguamenti apportati al processo di assunzione nel governo federale comprendono test su computer dotati di software di ingrandimento o sintesi vocale e display Braille, oppure la concessione di tempo aggiuntivo ai candidati.

Gli adeguamenti ragionevoli sono definiti nella Costituzione belga dal 2021 e vengono valutati in base a quattro criteri: efficacia, uguaglianza, autonomia e sicurezza. L'adeguamento deve inoltre essere valutato almeno alla luce del suo impatto finanziario, del suo impatto organizzativo, della frequenza e della durata previste del suo utilizzo da parte delle persone con disabilità, del suo impatto sull'ambiente e sugli altri utenti e dell'assenza o meno di alternative equivalenti. Per ulteriori informazioni, consultare: ([Qual è un adeguamento ragionevole? | Unia](#))

Manuale di Buone Pratiche Dys

Se siete interessati a sapere di più sulle migliori pratiche di inclusione delle persone con DSA e volete comprendere alcune delle barriere che gli studenti e i lavoratori con DSA devono affrontare, potete consultare il manuale delle migliori pratiche Dys qui: [DYS-Booklet-Ireland.pdf](https://dysbookletireland.com/)

Gli argomenti principali trattati includono:

- Panoramica dei rapporti nazionali in Irlanda, Estonia, Grecia, Italia, Belgio
- Sfide comuni
- Specializzazione nella formazione professionale rispetto al collocamento lavorativo
- Panoramica delle interviste con citazioni selezionate
- Panoramica delle migliori pratiche
- Migliori pratiche per lavoratori e datori di lavoro
- Strumenti e linee guida per la ricerca di lavoro
- Strumenti e linee guida per il posto di lavoro

Sostegno Governativo

I datori di lavoro possono avvalersi dei programmi e delle iniziative di sostegno governativi volti a promuovere l'occupazione delle persone neurodivergenti, quali servizi di collocamento, incentivi fiscali e sovvenzioni per l'adeguamento dei luoghi di lavoro. Il sostegno del governo nazionale può aiutarvi a coprire i costi di assunzione e mantenimento dei dipendenti.

Per esempio:

In Irlanda, **“Work and Access”** (Lavoro e Accesso) è un insieme di misure di sostegno per le persone con disabilità sul posto di lavoro che possono facilitare l'accesso alle tecnologie di supporto e la valutazione dell'accessibilità nei luoghi di lavoro ([Work and Access](#)).

In Estonia, è possibile usufruire di **“Work-Related Technical Aid”** (Aiuti tecnici legati al lavoro) se un dipendente con disabilità necessita di una nuova tecnologia per svolgere il proprio lavoro. ([Assunzione di una persona con capacità lavorativa ridotta | Töötukassa](#) | Töötukassa Sec.2)

In Grecia, l'**“OAED Supported Employment Grants”**, un ente di finanziamento pubblico, offre: sussidi salariali per l'assunzione di persone con disabilità; fino al 90% dei costi di adeguamento del luogo di lavoro; sostegno al lavoro autonomo (www.OAED.gr).

In Italia, i datori di lavoro possono beneficiare di sussidi e iniziative quali **“DSA Progress for Work”** ([Aiditalia](#)) e **“DSA Lavoro e Orientamento”**, che sostengono pratiche inclusive e forniscono una certificazione “Dyslexia-friendly”.

In Belgio, organizzazioni regionali quali il [Service bruxelloise Phare](#) distribuiscono bonus ai datori di lavoro che assumono un lavoratore con disabilità e a coloro che nominano un

dipendente come mentore.

Elenco dei servizi di assistenza

Per ulteriori link utili per i datori di lavoro nei paesi dell'UE citati, consultare l'elenco dei servizi di assistenza per i datori di lavoro Dysineduprowork: [WP4.5 Support Directory.xlsx](#)

Strumenti Dysineduprowork Tools e Tabella di Risorse:

Risorsa	Scopo delle Risorsa
Opuscolo sulle migliori pratiche Dys	Progettato utilizzando FIGMA, il Dys Best Practice Booklet è una pubblicazione digitale che mette in evidenza le migliori pratiche nei paesi partner (Irlanda, Grecia, Estonia, Belgio e Italia) e alcune sfide all'inclusione nei settori dell'istruzione e dell'occupazione. Link: DYS-Booklet-EN.pdf
Guida completa per i datori di lavoro	Progettata utilizzando Genially, la Guida completa per i datori di lavoro identifica strategie per migliorare le interazioni tra colleghi, programmi pratici di formazione e sensibilizzazione e soluzioni per i dipendenti con disturbi specifici dell'apprendimento (SLD). La guida evidenzia i vantaggi dell'assunzione di persone neurodivergenti, offre consigli di comunicazione per discutere gli adeguamenti sul posto di lavoro e condivide risorse utili. Link: Employer's Guide
Schede informative sui disturbi dell'apprendimento sul posto di lavoro	Progettate utilizzando Canva, le schede informative sui disturbi dell'apprendimento sul posto di lavoro hanno lo scopo di fornire informazioni concise e sintetiche per aiutare i datori di lavoro a sfruttare al meglio le capacità dei propri dipendenti. Le schede costituiscono una risorsa aggiuntiva a integrazione della guida per i datori di lavoro. Le diapositive includono le caratteristiche specifiche di ciascun DSA. Si concentrano sui disturbi dell'apprendimento uno per uno, evidenziandone le caratteristiche, i punti di forza e le difficoltà connesse a ciascuno di essi. Possono fornire consigli pratici su come adattare il posto di lavoro alle esigenze dei dipendenti neurodivergenti. Link: Fiches about Learning Disorders
Modulo schema attività	Progettato utilizzando Canva, l'obiettivo del modulo Task Blueprint, che include una presentazione e modelli scaricabili, è quello di informare i datori di lavoro sui vantaggi della creazione di modelli di attività per varie procedure aziendali. Un modello può essere realizzato da un esperto per trasmettere le istruzioni a qualcuno meno esperto in materia. Tuttavia, anche i lavoratori possono creare modelli come strumento per prendere appunti, organizzare le proprie conoscenze e creare elenchi di attività. Ad esempio, possono essere utilizzati per redigere un contratto inclusivo o per guidare il personale su come utilizzare efficacemente le risorse digitali e svolgere compiti amministrativi. Ciò può consentire al personale di affrontare le attività quotidiane sul posto di lavoro che possono causare ansia o stress, in particolare durante l'inserimento in una nuova posizione. Link: Task Blueprint Module
Elenco di servizi di assistenza	Progettata in formato PDF, la Directory di supporto fornisce un archivio di risorse rilevanti per i datori di lavoro di tutta Europa, comprese risorse locali in Irlanda, Belgio, Italia, Grecia ed Estonia. Download: Support Directory

Bibliografia

Aiditalia.org (2025). Rights of workers with SLD: Law 25/2022 approved for their protection. [online] Available at URL: [Diritti dei lavoratori con DSA: approvata la legge 25/2022 per la loro tutela](#) (Last accessed on the 16th Sep. 2025).

Austin, R.D. and Pisano, G.P. (2017). Neurodiversity as a Competitive Advantage. *Harvard Business Review*, May–June 2017. Available at: <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage> (Last accessed 10th September 2025).

Autonomia, (n.d.). Le selor s'adapte aux personnes handicapées. (n.d.). Available at URL: <https://www.autonomia.org/article/le-selor-s-adapte-aux-personnes-handicapees> (Last accessed on the 15th September).

Disabled.gr (2009). National disability policy and legal protections'. Available at URL: <https://www.disabled.gr/employment-laws-and-policies-in-greece/> (Last accessed on the 15th September 2025).

DysinEduProWork Project (2024). Building Inclusive and Neurodiverse Working Environment., Available at URL: <https://dysineduprowork.eu/building-inclusive-and-neurodiverse-working-environments/> (Last accessed on the 15th September 2025).

Employers for Change. (n.d.). .Guide to Accessible and Inclusive. Available at https://www.employersforchange.ie/userfiles/files/EFC_GuideToAccessibleInclusiveRecruitment.pdf (Last access online 10th September 2025).

Employers For Change, (n.d.).The Employment Equality Acts 1998-2015. Available at URL: [Thhttps://employersforchange.ie/The-Employment-Equality-Acts-1998-2015](https://employersforchange.ie/The-Employment-Equality-Acts-1998-2015) (Last accessed on the 15th September 2025)

European Blind Union. (n.d.). Belgium, Article 27. Available at URL: <https://www.euroblind.org/convention/article-27/belgium> (Last accessed on the 15th September 2025).

European Blind Union. (n.d.). Greece, Article 27. Available at URL: <https://www.euroblind.org/convention/article-27/greece> (Last accessed on the 15th September 2025).

European Commission (2022). Striving for an inclusive labour market in Belgium, Available at URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26837&langId=en&> (Last accessed on the 15th September 2025).

European Commission (n.d.). Employment Equality Directive (2000/78/EC). Available at URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/tackling-discrimination-work/legislation-employment-equality-directive-200078ec_en (Last accessed on the 10th September 2025).

Indeed (2024). Benefits of Neurodiversity in the Workplace. Available at: URL: <https://www.indeed.com/hire/c/info/workplace-neurodiversity> (Last accessed on the 10th September, 2025)

Schartz, H.A., Hendricks, D.J. & Blanck, P. (2006). Workplace accommodations: Evidence-based outcomes. *Work*, 27(4), 345-354. Available at: https://www.researchgate.net/publication/6650249_Workplace_accommodations_Evidence_based_outcomes (Last accessed 10th September 2025)

Tootukassa (n.d.). Vähendatud töövõimega inimese töötamise toetamine. [Supporting the employment of a person with reduced work ability]. Töötukassa [Unemployment Insurance Fund]. Available at URL: <https://www.tootukassa.ee/en/vahenenud-toovoimega-inimese-tootamise-toetamine>

UNIA (n.d.). C'est quoi un aménagement raisonnable?. Available at URL: [C'est quoi un aménagement raisonnable ? | Unia](#) (Last accessed on the 15th September).



Cofinanziato
dall'Unione europea

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.