

# FormidAbilmente ATStaff: MODELLO DI CONVIVENZA LAVORATIVA DI PERSONE NELLO SPETTRO AUTISTICO E CON ALTRE DIVERSITÀ INVISIBILI

F. Troncon<sup>1</sup>, L. Lovisa<sup>2</sup>, C. Ribul Moro<sup>3</sup>, E. Pizzutti<sup>4</sup>, A. Masciulli<sup>5</sup>, G. Gamberi<sup>6</sup>, G. Chiarini<sup>7</sup>, E. Fretti<sup>8</sup>, O. Marchesi<sup>8</sup>, V. Pasin<sup>8</sup>

<sup>1</sup>Alto Trevigiano Servizi; <sup>2</sup>HOLOS Impresa Sociale; <sup>3</sup>Medialabor Gruppo Don Calabria; <sup>4</sup>Diversity and Inclusion Coach; <sup>5</sup>Informatici Senza Frontiere OdV; <sup>6</sup>Fondazione ASPHI ONLUS; <sup>7</sup>Libera Università Autobiografica; <sup>8</sup>Gruppo Empathie+

## INTRODUZIONE

- Le **imprese** sono spesso affannate nella ricerca di personale e subiscono un significativo turn over aziendale disperdendo energie nella formazione di giovani che poi vanno altrove.
- La **convivenza in ambito lavorativo** delle persone con diversità invisibili, come autismo, Asperger, ADHD e DSA, risulta spesso ancora difficile.
- Esiste una **Legge (N. 68)** che continua troppo spesso ad essere vista come obbligo, peso, imposizione e le **diversità invisibili** che vengono viste come deficit, difetto, qualcosa che manca.
- Con questo progetto vogliamo dimostrare che **esistono tante capacità e potenzialità diverse** presenti nelle persone con diversità invisibili, che possono giovare al mondo delle imprese e portare un **beneficio per tutti**.

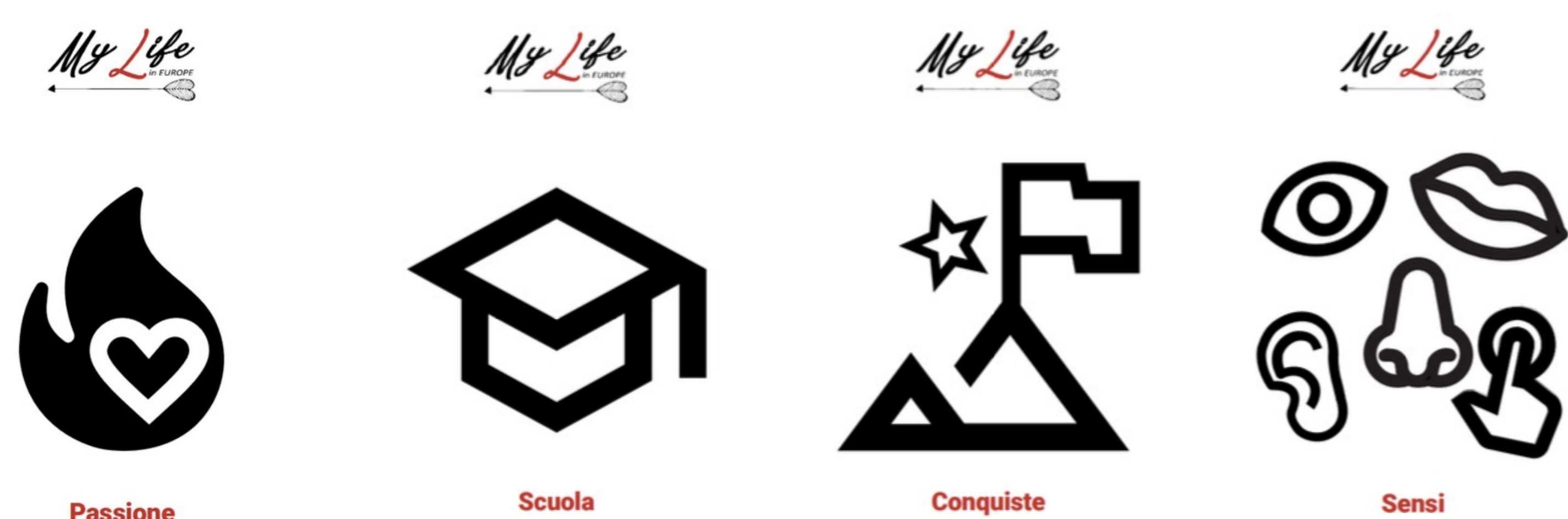


Fig. 1 – Alcuni esempi di carte Mylife, che invitano alla condivisione di diversi aspetti fra i partecipanti: le passioni personali, la scuola, i propri obiettivi o le proprie caratteristiche sensoriali.

## METODI

- Il progetto è stato proposto in una **grande azienda municipalizzata**, gestore della rete idrica trevigiana: Alto Trevigiano Servizi (ATS).
- 30 top manager** hanno partecipato a **28 ore di formazione** sulle diversità invisibili, prendendo coscienza degli **stereotipi** che impediscono un inserimento lavorativo efficace e ponendo il focus sulle **capacità e potenzialità** di queste persone in ambito lavorativo.
- Sono stati identificati **4 ruoli aziendali da ricoprire** e relativi mansionari attraverso l'analisi della micro-organizzazione aziendale, in un **progetto bottom-up di Universal Design**.
- I manager sono diventati formatori in ciascuno dei 4 ruoli individuati, in un contesto di **Volontariato d'Impresa**.
- In questo modo **8 giovani** con diversità invisibili, tra i 20 e i 30 anni, divisi in piccoli gruppi, hanno potuto ricevere una **formazione specifica ed individualizzata pre-tirocinio**, scegliendo autonomamente 2 o 3 percorsi di formazione secondo i propri interessi.
- È stato utilizzato un mazzo di **carte digitali Mylife** (progetto Erasmus+) (Fig.1), per agevolare la conoscenza e l'interazione sociale dei partecipanti attraverso la **narrazione autobiografica**.
- Al termine dei corsi, a ciascun partecipante è stata chiesta la propria preferenza per il tirocinio successivo, promuovendo così l'**autorappresentazione individuale**.
- Tirocini formativi** nelle diverse aree aziendali individuate, con la possibilità di provare diverse mansioni, saranno attivati in vista di **future assunzioni**.



Fig. 2 – Diagramma di flusso riassuntivo dei diversi step del progetto FormidAbilmente ATStaff.

## RISULTATI

- Il progetto ha **promosso l'inserimento, in una grande realtà aziendale, di 8 persone con diversità invisibili**, nel pieno rispetto dell'**individualità di ciascuno** e gestendo con successo i tempi di apprendimento della nuova mansione, grazie al cruciale periodo di formazione avviato prima dell'inizio del tirocinio.
- Il **progetto ha richiesto risorse economiche minime** da parte dell'azienda, mettendo a frutto la possibilità di svolgere **Volontariato d'Impresa**, e di utilizzare **spazi aziendali** già disponibili e **risorse statali** spesso sottovalutate.
- Nel corso del progetto, la **diversità non è più risultata un problema**, ma una **risorsa preziosa** da inserire all'interno dell'organico aziendale.

«Il mondo del lavoro può diventare il terreno su cui far germogliare la **CULTURA DELLA CONVIVENZA delle differenze**»  
F. Acanfora

## CONCLUSIONI

- Attraverso un'adeguata formazione e la promozione della cultura della convivenza è possibile superare stereotipi diffusi sulle diversità invisibili nel mondo del lavoro.**
- Le persone con diversità invisibili coinvolte si sono sentite rispettate e hanno aderito con entusiasmo ai tirocini.**
- Nel corso del progetto, la diversità non è più risultata un problema, ma una risorsa preziosa da inserire all'interno dell'organico aziendale.**

Hanno detto di noi...

Scannerizza il QR code per accedere all'articolo:

