

Psicologia della disabilità e dell'inclusione sociale

Dott. Erik Pozza, pedagogista clinico, formatore

Dott. Bert Pichal, ortopedagogista, consulente pedagogico



Promuovere l'inclusione lavorativa e sociale

dott. Bert Pichal, ortopedagoga

bert.pichal@ius.to

Ortopedagoga, consulente autismo

presso i servizi per l'autismo della

Società Cooperativa Sociale di Solidarietà - Domus Laetitiae - Sagliano Micca (Biella)

La casa per l'autismo, Candelo (<http://www.angsa-biella.org/casautismo.php>)

[Bilingual Therapy Milan - Home](#) | [Facebook](#)

Collocamento mirato:

I datori obbligati

- Datori di lavoro da 15 a 35 dipendenti: 1 inserimento
- Datori di lavoro da 36 a 50 dipendenti: 2 inserimenti
- Datori di lavoro oltre i 50 dipendenti : 7% dei lavoratori occupati (oltre all'1% riservato a vedove, profughi ed orfani)

Collocamento mirato:

Le convenzioni della Città Metropolitana

Vantaggi delle convenzioni per i datori di lavoro

1. Consentono di determinare i tempi e le modalità delle assunzioni dei disabili graduando gli obblighi imposti dalla legge;
2. Consentono di richiedere le agevolazioni
3. Durante il periodo di validità della convenzione, l'azienda risulta adempiente e non sanzionabile

Collocamento mirato:

Le convenzioni della Città Metropolitana

Tipologie di contratto applicabili:

- Apprendistato;
- Tirocinio finalizzato all'assunzione (fino a 24 mesi);
- Tempo Indeterminato;
- Tempo determinato (minimo 6 mesi)
- Contratto di Somministrazione (oltre i 12 mesi);

Collocamento mirato:

Esoneri

Esonero parziale

concesso ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili.

Occorre presentare apposita domanda su cui indicare:

- 1) le caratteristiche dell'attività svolta evidenziando la difficoltà di effettuare l'inserimento;
- 2) numero dipendenti per ciascuna unità produttiva per la quale si richiede l'esonero;
- 3) la stabilità sul territorio delle unità operative interessate.

Sarà quindi necessario attestare almeno la faticosità della prestazione richiesta, piuttosto che la pericolosità connaturata al tipo di prestazione dell'attività e le particolari modalità di svolgimento del lavoro.

L'esonero massimo concesso sarà del 60% della quota di riserva elevabile fino all'80% per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato, a seconda della rilevanza delle caratteristiche dell'attività aziendale.

Collocamento mirato:

Compensazioni

Si possono assumere nella stessa unità produttiva un numero di lavoratori disabili superiore a quello prescritto, compensandoli con il minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive:

- Gli obblighi di assunzione devono essere rispettati a livello nazionale;
- Non è più richiesta l'autorizzazione preventiva del competente servizio provinciale per le unità produttive situate nella stessa regione e della Direzione generale per l'impiego del Ministero del lavoro per le unità produttive situate in diverse regioni;
- La possibilità di compensazione delle assunzioni è estesa alle imprese che fanno parte di un "gruppo"

Collocamento mirato:

Convenzione art. 14

Il datore di lavoro privato per adempiere all'obbligo di cui alla legge 68/99 può affidare una commessa di lavoro a cooperative sociali di tipo b (cooperative che svolgono attività produttive e di servizio dedicate all'integrazione lavorativa delle persone svantaggiate, tra cui sono compresi anche i disabili).

La cooperativa, per lo svolgimento dell'attività prevista dalla commessa, assume uno o più lavoratori disabili, che però possono essere computati nella quota d'obbligo dell'azienda. In questo modo attraverso la stipula di una convenzione firmata dall'azienda dalla cooperativa e dalla Città Metropolitana è possibile coprire l'obbligo di assunzione di persone con disabilità nei limiti definiti dalla convenzione.

Attraverso questa modalità l'azienda adempie agli obblighi di legge anche se il rapporto di lavoro si instaura in via diretta con la Cooperativa a condizione che sia l'azienda che la Cooperativa siano associate alle centrali cooperative e alle associazioni di categoria firmatarie dell'accordo quadro validato dalla regione.

Collocamento mirato:

Il sistema sanzionatorio

La sanzione per ogni giornata lavorativa di mancata assunzione di un disabile è stabilita in “una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis (30,64€)

L'illecito è diffidabile ex art. 13 del d.lgs n. 124/2004. In particolare, la diffida si considererà ottemperata in caso di:

- presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione;
- la stipula del contratto di lavoro con la persona con la disabilità avviata dagli uffici.

La sanzione per ogni giorno di mancata assunzione del disabile è pari a € 153,20 (30,64 x 5).

Esempio di un progetto di inserimento lavorativo di persone con disabilità intellettiva e con un disturbo nello spettro autistico

Dott. Bert Pichal

Ortopedagoga, consulente pedagogico

Psicologia della disabilità e dell'integrazione sociale





VALESMOUR

Inserimento lavorativo all'interno di un progetto di vita

***dott. Bert Pichal, consulente pedagogico,
Associazione Temporanea d'Impresa Fondazione TEDA per l'autismo Onlus - Cooperativa Interactive, Torino***

***Marco Ottocento, imprenditore sociale,
Fondazione più di un sogno - Valemour***

***dott.ssa Bonetto Erika, Psicologa e Psicoterapeuta
Fondazione più di un sogno - Valemour***

***Università degli studi di Padova
Workshop: L'inserimento lavorativo delle persone con autismo: modelli e esperienze***



In origine il progetto nasce nel 2010 da una collaborazione tra:

**L'Oréal SAIPO Industriale
ATI Fondazione TEDA per l'autismo – Onlus e
Cooperativa Sociale Interactive
ANGSA Piemonte Sezione di Torino
ENGIM
Ambulatorio Autismo dott. Keller - ASL TO2
ENAIP MILANO**



Un'idea nuova



Timing control

Contatti Sociali

Sistema Riproducibile

Per creare, testare e schierare, coinvolgendo altre aziende, organizzazioni di ricerca, istituzioni pubbliche, associazioni e network Europee, un sistema riproducibile, supportato da indicatori appropriati per monitorare un processo inclusivo per la selezione e la formazione del personale.

migliorando sia la responsabilità sociale dell'azienda che la sua produttività.

Autostima

Produttività

Il lavoro è la chiave

Innovazione



Coinvolgimento di persone

Sostenibilità Sociale

Dimostrare che l' inclusione di persone svantaggiate all'interno delle aziende rappresenta un bene, una scelta sana per l'economia e la produttività.

Evolvere da un modello di welfare ad un modello sostenibile, focalizzando sull'etica aziendale, e le politiche delle amministrazioni locali sugli altri.

Informazione

Educazione

L'Oréal a Settimo Torinese: «Molte visualizzazioni»









ASPETTO FONDAMENTALE: «the team-work»





Preparazione all'avvio del personale

Attraverso riunioni specifiche, il personale è stato informato sulle modalità del progetto e formato alle caratteristiche dello spettro autistico. La formazione è stata erogata dall'associazione partner del progetto.

Di pari passo le persone con autismo hanno ricevuto una pre-formazione, effettuata dagli specialisti presso la sede della Fondazione, utilizzando il materiale aziendale rimodulato rispetto alle caratteristiche cognitive dei soggetti (Es. Immagini e Foto).

Preparazione all'avvio del personale

Le riunioni, aperte alle domande del personale, sono state modulate sui turni per un'ora ciascuna, coinvolgendo tutto il personale del reparto interessato.

Per sostenere il progetto e trasmettere la conoscenza dell'oggetto, è stata distribuita una brochure pieghevole che, in sintesi, riassume le nozioni base sull'autismo.





Strumenti di lavoro

- ◆ **Come relazionarsi con un collega Asperger**
I in allegato su discite
- ◆ **Come relazionarsi con collega neurotipico:**
in allegato su discite



- ◆ **Manuale STARTAUTISMO:**

<https://www.reti-autismo.it/wp-content/uploads/2016/10/Manuale-Start-Autismo.pdf>





Inserimento graduale

Le modalità d'inserimento sono state definite in accordo con gli specialisti, coerentemente con le caratteristiche delle persone da inserire.

L'inserimento è mediato da un educatore che accompagna l'attività lavorativa delle persone con un meccanismo a scalare



LE ABILITÀ SPECIALI

- Originalità
- Bravi a sistematizzare
- Attenzione ai dettagli
- A volte ottima memoria
- Precisione
- Maggiore tolleranza alle routine
- A volte notevole velocità di esecuzione
- Affidabilità e lealtà
- Motivazione
- Capacità di concentrazione
- Senso dell'ordine
- Quello che si inizia, si finisce
- Ecc...

Bisogno di

- **Ambiente di lavoro che tiene conto con alcuni accorgimenti sensoriali (intensità luce, rumore, profumi, calore, colori, tipo di sedia, posizione nello spazio, ecc.)**
- **Indicazioni concrete e precise**
- **Esempi concreti**
- **Rassicurazione**
- **Aiuto nell'organizzare il lavoro**
- **Visualizzazione dei passaggi**
- **Evitare il sarcasmo**
- **Preparare le conversazioni**
- **Dare dei punti di riferimento**



Monitorare

Ogni quindici giorni viene svolto una riunione con il tutor, lo specialista e l'azienda, per monitorare l'andamento ed eventualmente migliorare gli aspetti ritenuti critici. È importante identificare dei tutor aziendali per consentire alle persone di avere uno o più riferimenti conosciuti.




**Importante coinvolgere le persone inserite nel monitoraggio per valutare interessi professionali, le credenze di efficacia professionale, le aspettative di risultato e le probabilità di realizzazione (anche quando i compiti assegnati cambiano).
Dosare le proprie forze emotive, mentali e fisiche.**

Scheda di lavoro giornaliero

Scheda di lavoro

Giorno: _____ novembre 2014

| <u>NUMERO LAVAGGI:</u> | <u>FUSTI DI PLASTICA BIANCHI PICCOLI</u> | <u>FUSTI DI PLASTICA BIANCHI MEDI</u> | <u>FUSTI DI METALLO MEDI:</u> | <u>FUSTI DI METALLO GRANDI:</u> | <u>FUSTI BLU MEDI:</u> | <u>FUSTI BLU GRANDI:</u> |
|---|--|---|---------------------------------------|---|--------------------------------|----------------------------------|
|  | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| Totale: | Totale: | Totale: | Totale: | Totale: | Totale: | Totale: |

UNA CARTA SPECIALE

COME MI SONO SENTITO OGGI?

(Come stanco, preoccupato, ansioso, pieno di energia, felice, etc.)

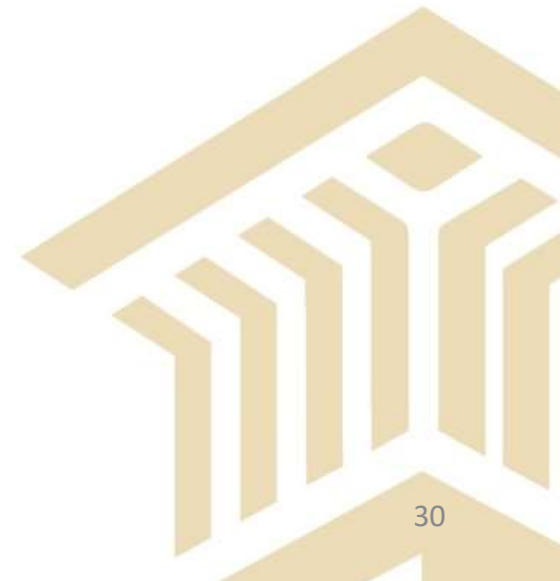
Ho avuto un problema al lavoro che vorrei comunicare:



Monitorare: le presenze

Segna con una x le tue presenze durante questo mese:

| DATA: | |
|-------------------|--|
| <u>03/11/2014</u> | |
| <u>04/11/2014</u> | |
| <u>05/11/2014</u> | |
| <u>06/11/2014</u> | |
| <u>07/11/2014</u> | |
| <u>10/11/2014</u> | |
| <u>11/11/2014</u> | |
| <u>12/11/2014</u> | |
| <u>13/11/2014</u> | |
| <u>14/11/2014</u> | |
| <u>17/11/2014</u> | |
| <u>18/11/2014</u> | |
| <u>19/11/2014</u> | |
| <u>20/11/2014</u> | |
| <u>21/11/2014</u> | |
| <u>24/11/2014</u> | |
| <u>25/11/2014</u> | |
| <u>26/11/2014</u> | |
| <u>27/11/2014</u> | |
| <u>28/11/2014</u> | |



GIUSTIFICARE LE ASSENZE

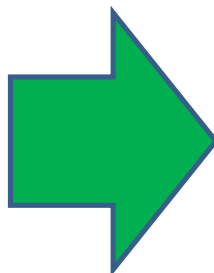
Data: _____

Motivazione: _____

Firma

Esempio:

OTTOBRE: 8 Assenze



NOVEMBRE: 1 Assenza



Da considerare, oltre all'attività lavorativa specifica, le capacità interpersonali nel contesto lavorativo, sia inerente al compito lavorativo (ricevere istruzioni e direttive, rispondere alle domande, ricevere critiche, criticare, richiedere assistenza, ecc.), sia interazioni e comportamenti non centrati sul compito di lavoro (puntualità, sicurezza, argomenti di conversazione, ecc.)

Tutte queste caratteristiche sono fondamentali per sopravvivere all'interno di un contesto lavorativo e spesso sono proprio queste caratteristiche che sono carenti nelle persone con autismo.



Alleggerire le famiglie

Un lavoro sociale nuovo

Sviluppare un modello nuovo di inclusione che bypassa il modello corrente (solo welfare) per sviluppare un processo economico rilevante.

Far diventare i costi sociali più sostenibile grazie alla definizione dei compiti di lavoro che sono realmente inserite nel processo di business.

Definire gli standard e le procedure da standardizzare al livello Europeo per i tre temi principali del progetto: inclusione, integrazione e produttività.

Formare il personale delle aziende e le istituzioni, per identificare profili professionali nuovi per gestire il nuovo modello proposto.



L'esperienza acquisita ci ha insegnato che è vero che il contesto sociale del lavoro è importante, ma non può essere quello principale. Quando il contesto sociale al di fuori del lavoro manca, il fallimento è spesso garantito.



Bisogna rafforzare le abilità integranti, le abilità di autonomia personale e sociale come arrivare al lavoro in modo autonomo con mezzi propri o con i mezzi pubblici.



L'azienda in questione, insieme alla Fondazione Teda, ha cercato un modo per colmare questo vuoto attraverso una collaborazione con la Fondazione più di un sogno.



**Marco Ottocento, imprenditore sociale,
dott.ssa Bonetto Erika, Psicologa e Psicoterapeuta**



Bisogna inserire il tutto all'interno di un progetto di vita. Il progetto di vita vede coinvolte anche le famiglie a cui si chiede di investire nei loro figli più fragili per andare oltre al deleterio assistenzialismo.

Per poter parlare di una piena partecipazione alla vita in società, la persona deve avere la possibilità di sperimentare la sua autonomia in contesti diversi, gestirsi un budget, saper fare la spesa, farsi da mangiare, tenere in ordine la propria casa, ecc.

L'autorealizzazione e l'autodeterminazione parte da un progetto di vita che considera tutti questi aspetti e accompagna la persona ad essere responsabile delle sue scelte, consapevole dei propri limiti e delle proprie competenze.

VALEMOUR

- Valemour è un marchio sociale e un modello di formazione e inserimento lavorativo creato dalla Fondazione Più di un Sogno Onlus di Verona per mettere al centro i bisogni di giovani con disabilità intellettiva e delle imprese. Il modello è basato sullo strumento dell'HUB che permette al giovane di imparare ad essere lavoratore ed acquisire quelle abilità utili nel mondo del lavoro. In parallelo il modello prevede un servizio alle imprese che vogliano, per responsabilità sociale, intraprendere percorsi di assunzione di una persona con disabilità o debbano assolvere la legge italiana 68/99. Valemour garantisce consulenza e assistenza per facilitare l'incontro tra il lavoratore, la giusta mansione, i colleghi e l'imprenditore. Più di un Sogno ha dato in gestione il modello alle correlate cooperative sociali Vale un Sogno, che opera a Verona, e Vale un Sogno 2, che opera a Torino e che rappresenta la prima replicazione strutturata del progetto.

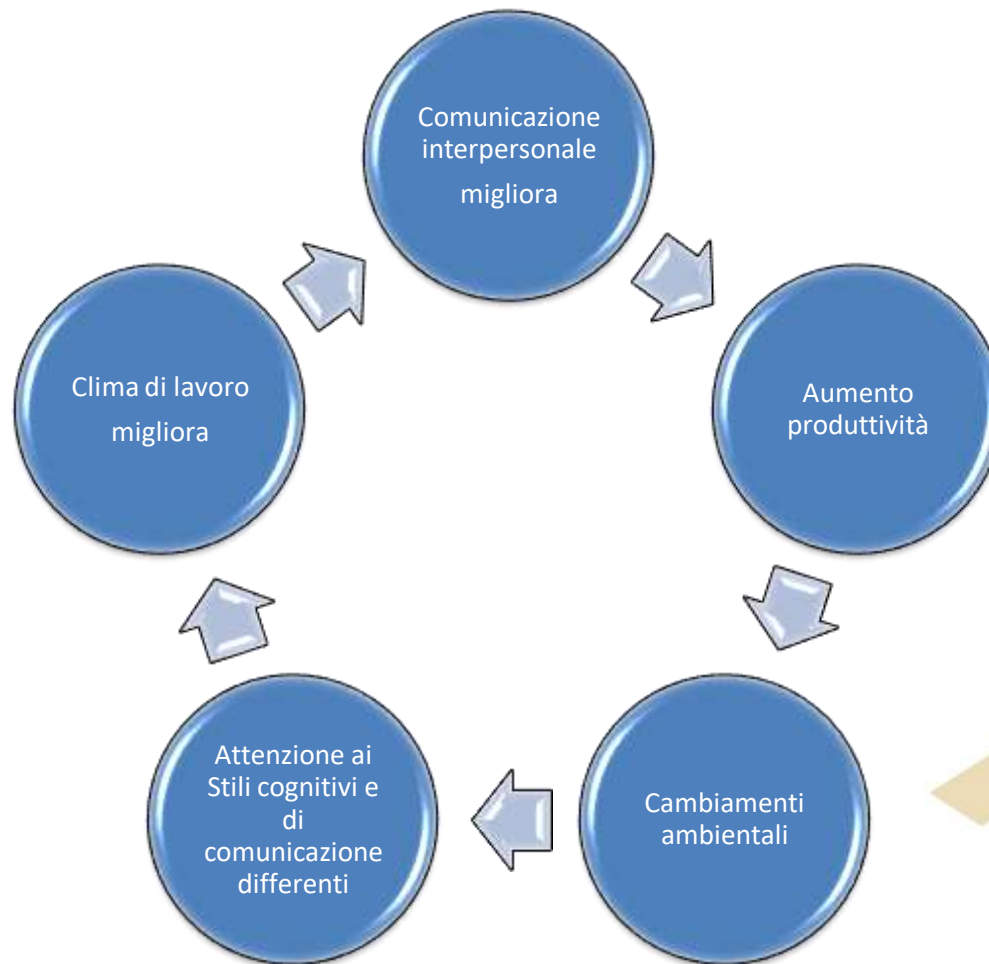
www.valemour.it

Social Wall2Wall

- Così nel 2018, nasce il progetto «Social Wall2Wall» , una partnership tra lo Stabilimento di Settimo Torinese e Valemour per l'inclusione sociale e lavorativa con l'obiettivo di formare al lavoro i ragazzi con disabilità intellettiva per raggiungere la più ampia autonomia e indipendenza personale.
- Il progetto è strutturato in due parti. La prima è un HUB dedicato alla formazione, rivolto a giovani in alternanza scuola-lavoro o che hanno concluso il percorso scolastico. Adeguatamente supportati dagli educatori, i giovani imparano – attraverso la ripetuta simulazione - le abilità prelaborative necessarie per l'inserimento in un contesto aziendale.

- La seconda è una linea produttiva che gestisce una commessa ricevuta da L'Oréal. Tale commessa consente l'avviamento del progetto su una base di sostenibilità finanziaria. Entrambi le parti del progetto sono ospitate in una zona dello stabilimento di Settimo, concessa a titolo gratuito.
- Ulteriore obiettivo dell'iniziativa è offrire un servizio alle imprese del territorio torinese che, per impegno sociale o per adempimento della legge 68/99, vogliano intraprendere un percorso di inserimento di persone con disabilità intellettiva e/o autismo.

Contesto inclusivo, accogliente





VALEMOUR



**In allegato un testo della conferenza stampa del proseguo del progetto:
L'ORÉAL ITALIA E VALEMOUR INSIEME PER UN PROGETTO DI INCLUSIONE SOCIALE E
LAVORATIVA DI RAGAZZI CON DISABILITÀ INTELLETTIVA**

IL PROGETTO ASPERGER

- L'idea di questo progetto è nata per caso dieci anni fa, quando una famiglia chiese al centro ENGIM Piemonte Artigianelli Torino se fosse attivo un corso per il figlio che aveva una diagnosi di Sindrome di Asperger. Allora non c'era nulla di veramente adatto, non solo a Torino ma in tutto il Piemonte.
- ENGIM Piemonte – Artigianelli Torino i siamo fatti aiutare per la progettazione e la realizzazione, dai migliori professionisti che, in quel periodo, si stavano occupando di Disturbi Pervasivi dello Sviluppo nella nostra regione. E per i primi anni ci ha sostenuti economicamente la Fondazione CRT, senza la quale non avremmo potuto provare, sbagliare e imparare.

IL PROGETTO ASPERGER

- Dalla prima edizione del 2011 sono stati fatti molti cambiamenti all'assetto del percorso e ogni anno si è aggiunto un tassello in più con l'aiuto dei servizi, delle imprese partner e delle istituzioni.
- 2011-2013 AUT-OUT! Progetto pilota in una classe ibrida, realizzato in collaborazione con Provincia di Torino, CPI, Comune di Torino, Struttura complessa NPI TO2, Presidio sanitario San Camillo, NPI Asl CN1, Cooperativa La Valdocco, Fondazione CRT.
- 2013-2015 Work-AUT il progetto viene destinato agli Asperger e agli autistici ad alto funzionamento. Il progetto viene realizzato con la sola collaborazione di soggetti pubblici: Ufficio FP Disabili della Provincia di Torino, Collocamento Mirato del CPI di via Bologna per

l'individuazione delle aziende, Ambulatorio Disturbi Pervasivi dello Sviluppo in Età Adulta (DPS Adulti) dell'ASLTO2 per l'individuazione degli allievi e, non ultimo, con il contributo della Fondazione CRT.

- 2015-2017 We can Work il AUT: il progetto mantiene l'assetto dell'edizione precedente si migliorano gli elementi di accompagnamento alle imprese utilizzando job-coaching e formazione all'impresa. Partner: Provincia di Torino, Collocamento Mirato di Torino, Ambulatorio ASL, Fondazione CRT.
- 2017-2019: Aspie-Connexion?! Quale nome è più adatto a descrivere questa nuova esperienza?! Questa edizione non ha ottenuto un finanziamento al progetto sperimentale che l'accompagna; ma è senza dubbio l'edizione che ha raccolto le più azzardate sfide metodologiche: la Lego® Club di Bricks4kidz, l'arte fotografica e il teatro.

Corso Prelavorativo Asperger – Autismo Livello 1

- Il corso biennale, completamente gratuito per gli allievi, è finalizzato ad avvicinare giovani con Disturbo dello Spettro Autistico (Livello 1 e Sindrome di Asperger) al mondo del lavoro attraverso attività pratiche in più settori professionali. L'attenzione principale è volta a far sviluppare per ciascun allievo le competenze relazionali e le abilità sociali necessarie ad un successivo efficace inserimento nel mondo lavorativo. Vengono privilegiate le attività di laboratorio (informatica, fotografia, archiviazione documenti, Lego® Club di Bricks4kidz, ecc.) per consentire una reale sperimentazione delle competenze acquisite in situazioni il più possibile simili alla realtà. Nell'esperienza dello stage curricolare gli allievi sono accompagnati da un tutor formativo che fornirà anche il supporto necessario alle aziende.

Corso Prelavorativo Asperger – Autismo Livello 1

- Dopo questo percorso, l'allievo potrà seguire la frequenza di un corso FAL (Formazione al Lavoro) per sviluppare le abilità professionali legate al settore lavorativo in cui avrà dimostrato maggiore disposizione/interesse oppure svolgere un tirocinio con i bandi del Fondo Regionale Disabili o Garanzia Giovani Disabili.
- Per ulteriori informazioni sul progetto Asperger: ENGIM Piemonte Artigianelli Torino tel. 011.5622188
- <http://www.engimtorino.net/project/prelavorativo-2/>



scuolafuturo lavoro.it

IL FUTURO COME FOCUS, I RAGAZZI COME MISSION E MILANO COME SEMPRE

IL CONTENITORE PIÙ RAPPRESENTATIVO.

- Ogni giorno pensiamo al futuro dei nostri ragazzi e ogni giorno ne condividiamo le loro preoccupazioni. Ci sono però ragazzi speciali che hanno caratteristiche da scoprire e valorizzare: un unico grande obiettivo, offrire a qualcuno di speciale qualcosa di speciale: L'INDIPENDENZA!
- Milano è SCUOLA FUTURO LAVORO, la prima in tutta Italia, un progetto di respiro internazionale. Un progetto sociale unico nel suo genere che pone al centro di tutto l'indipendenza dei ragazzi Asperger.

FONDAZIONE UN FUTURO PER L'ASPERGER ONLUS

- Scuola Futuro Lavoro rappresenta la parte operativa e formativa della Fondazione UN FUTURO PER L'ASPERGER che sostiene in qualunque forma la promozione della qualità della vita delle persone con funzionamento Asperger.





PERCORSO DI ORIENTAMENTO

- SFL offre a tutti gli studenti un percorso di consulenza orientativa per progettare un inserimento o per sviluppare la propria individualità e professionalità.
Verranno previsti percorsi personalizzati con particolare attenzione alle singole modalità di apprendimento e allo sviluppo della collaborazione e della capacità di lavoro in team.
- Ricostruire, analizzare e valutare la propria storia formativa e lavorativa (Bilancio delle competenze);
- Sviluppare un progetto professionale coerente con i propri interessi e i propri talenti;
- Aiutare lo studente a prendere delle decisioni coerenti con il proprio progetto personale e professionale;
- Affrontare temi come: gli andamenti del mercato del lavoro, cosa cercano le aziende che ricercano personale, la ricerca del lavoro on line;
- Utilizzare strumenti di ricerca attiva di lavoro quali CV e lettera di presentazione;
- Aiutare lo studente ad affrontare un colloquio di selezione (gestione delle criticità).



VISUAL EFFECTS

- Il tracciato didattico che si presenta con un alto livello di finitezza, partendo dalla pellicola cinematografica per arrivare alle più recenti tecniche digitali, si sviluppa in modo progressivo, non richiedendo competenze pregresse.
- **Il progetto formativo è costruito in accordo con EDI Effetti Digitali Italiani**, società di post produzione ed effetti visivi per il Cinema, punto di riferimento di registi, case di produzione, agenzie di comunicazione e fornitore Disney Studios.
- L'insegnamento è declinato in soggetti didattici destinati ad accompagnare lo studente nell'apprendimento dei fondamenti del Compositing attraversando moduli formativi dedicati alle tecniche di ripresa e montaggio, editing video- fino ad arrivare alla creazione di effetti visivi a livello professionale.

DIGITAL FABRICATION

- Il percorso formativo tracciato ha lo scopo di formare professionisti capaci di svolgere un ruolo attivo all'interno DELL'EVOLUZIONE DELL'INDUSTRIA 4.0.
- Lezioni sono strutturate in modo tale da preparare progressivamente gli studenti a padroneggiare ogni aspetto del processo di Fabbricazione Digitale attraverso il quale è possibile creare oggetti solidi e tridimensionali a partire dal disegno digitale.



DATA SCIENCE

- I **DATA SCIENTIST** sono esperti in grado di ricavare insight da enormi quantità di dati, spesso utilizzando software progettati ad hoc, tecnologie Cloud, di automazione e Machine Learning allo scopo di supportare le strategie It aziendali e le politiche decisionali delle imprese.
- I **Big Data** rappresentano una realtà sempre più preponderante nelle imprese; le grandi aziende italiane si stanno muovendo in uno scenario evolutivo che vede una sempre maggiore disponibilità di dati da rendere necessario avvalersi di professionisti capaci di sviluppare l'infrastruttura necessaria a gestirli.

VIDEOMAKING

- Il corso di Videomaking è rivolto a chi desidera acquisire competenze per realizzare produzioni audiovisive con attrezzatura professionale.
Il tracciato formativo prepara i partecipanti non solo alla realizzazione e produzione ma anche alla gestione e diffusione di contenuti in rete per aziende e società e all'elaborazione di progetti artistici complessi.
Questo ultimo aspetto risulta favorevole all'estensione della professione a diversi ambiti produttivi legati alla comunicazione.



WEB DESIGN

- In risposta alla rivoluzione digitale che ha riplasmato l'assetto lavorativo della società, il corso di Web Design mira a formare professionisti che oltre ad essere preparati a sviluppare il sistema software per la comunicazione multicanale, padroneggiano le regole e le strategie di comunicazione.

GAME DESIGN E GAME DEVELOPMENT

- Pensato per chi desidera coniugare la passione per il video gioco con l'occupazione professionale e aspira a una carriera specialistica nel settore videoludico. Il percorso didattico è destinato a chi desidera diventare sviluppatore di giochi con la responsabilità di scrivere le regole e definire la struttura degli stessi.

ARCHIVIAZIONE E DOCUMENTAZIONE MULTIMEDIALE

- Rivolto a chi desidera acquisire le competenze sia tecniche che organizzative nell'ambito della gestione e conservazione documentale.
- Pensato anche per studenti non in possesso di un background digitale, il tracciato didattico parte da moduli di alfabetizzazione informatica tesi a fornire competenze di base per l'utilizzo del computer e della rete Internet.



INFORMATICA PER L'INDUSTRIA 4.0

- Scuola Futuro Lavoro propone una risposta formativa all'evoluzione dei processi industriali che prevedono l'automazione delle principali operazioni, dalla progettazione alla produzione fino alla catena di fornitura.
- Il percorso si presenta funzionale a chi è interessato all'utilizzo di nuove tecnologie intelligenti e interconnesse, capaci di consentire alle macchine di comunicare sia tra loro che con operatori a distanza, rendendone possibile il controllo e la manutenzione anche da remoto.

FOTOGRAFIA BASE E CULTURA VISIVA

- Pensato per chi si avvicina per la prima volta alla fotografia, il tracciato didattico è strutturato in modo tale da consentire ai partecipanti di apprendere le basi della tecnica fotografica, in un percorso di crescita graduale volto a incoraggiare la personale creatività.
- Guidati in un percorso di riflessione sull'immagine considerata come oggetto concreto costituito da elementi e codici visivi, gli studenti svilupperanno strumenti in grado di facilitare la comprensione della dimensione culturale, storica e tecnica delle rappresentazioni.

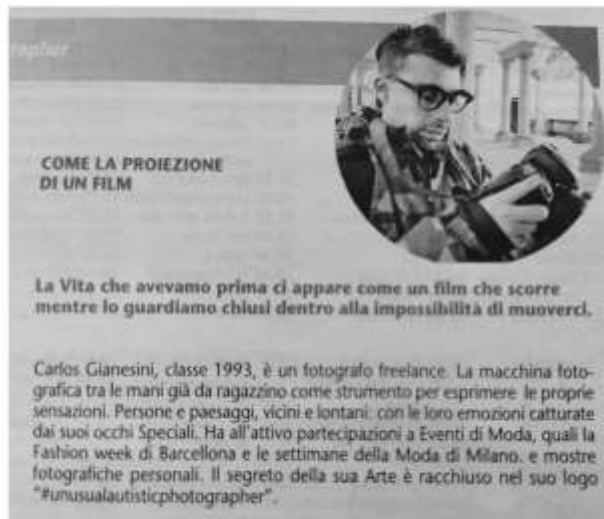


scuolafuturo lavoro.it

SCUOLA FUTURO LAVORO

📍 Via Ondina Valla 2, Milano (angolo Viale Cassala 48/1)

📞 TEL. 331 8568764 / info@scuolafuturo lavoro.it



La vera impresa è saper "valorizzare"
Che la mela rossa sia avvelenata,
è solo una favola



ABILE JOB

INTEGRAZIONE LAVORATIVA DI
PERSONE CON DISABILITÀ

Mettiamo in relazione imprese e persone,
per facilitare ricerca e selezione di categorie protette

DISABILITÀ E LAVORO



I BISOGNI DEL LAVORATORE



I BISOGNI DELLE AZIENDE

Ci siamo appoggiati ad head hunter, ma anche loro faticano a trovare. Quelli competenti sono già tutti occupati

Non riusciamo a trovare personale di categoria protetta

Il servizio di pulizie e di portierato è gestito da terzi, quindi non sapremmo proprio cosa fargli fare

Assumiamo solo laureati, quindi non troviamo persone di categoria protetta

Il fatto è che non sapremmo come gestire persone con disabilità

L'obbligo per noi è una novità, quindi non sappiamo come muoverci

Finora è stato più facile pagare la multa piuttosto che dover cercare lavoratori disabili

Abbiamo avuto una brutta esperienza con l'inserimento di una persona bipolare



LA SOLUZIONE

Servizio di consulenza di
ricerca, selezione e inserimento lavorativo
di persone con disabilità, appartenenti alle categorie protette
in base alla legge 68/99.

LAVORATORI DISABILI

- Mettere in pratica le proprie competenze
- Integrazione sociale
- Benessere psicofisico

AZIENDE

- Ottemperanza obblighi di legge
- Personale competente
- Accrescimento culturale sulla diversità

LA METODOLOGIA



ANALISI

- Colloqui conoscitivi
- Analisi delle competenze
- Analisi delle esigenze
- Condivisione dei valori
- Analisi del contesto aziendale
- Analisi delle esigenze

SELEZIONE

- Scelta profili idonei
- Supporto nei colloqui
- Job profile
- Supporto nei colloqui

INSERIMENTO

- Formazione pre-inserimento
- Coaching
- Monitoraggio e valutazione
- Formazione aziendale sulla disabilità
- Monitoraggio e valutazione

PERCHÉ ABILE JOB

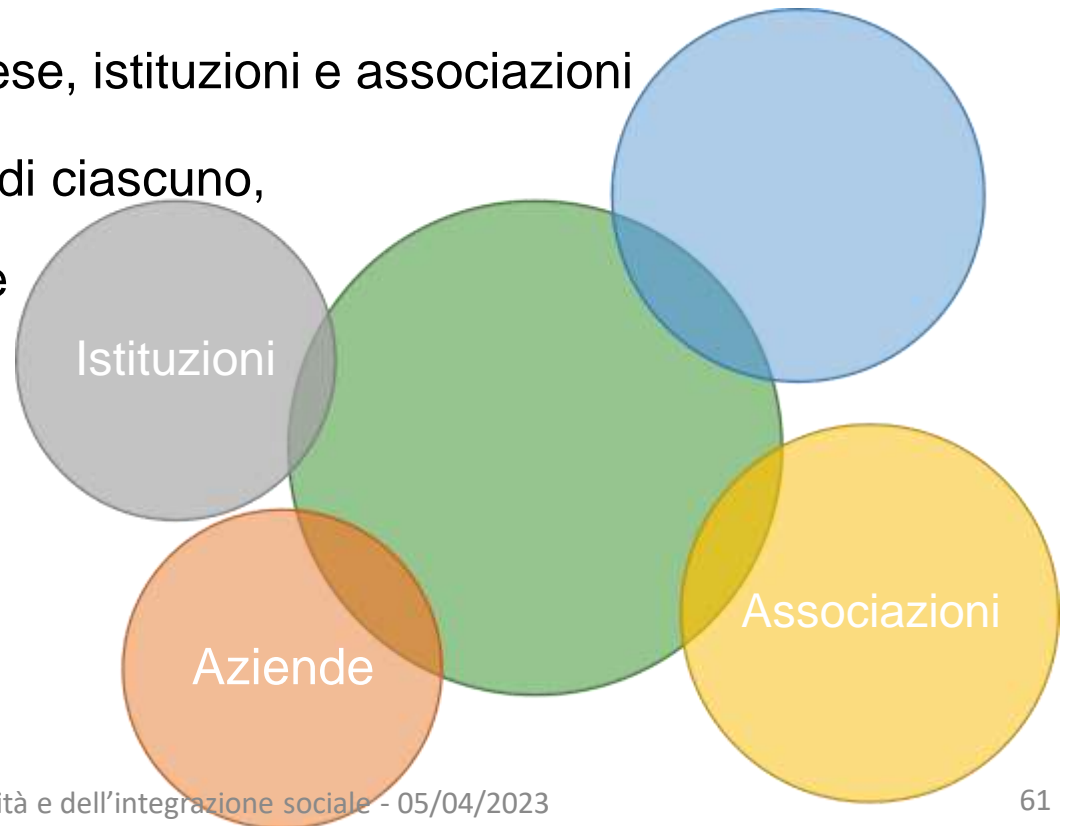
L'**inserimento lavorativo** delle persone svantaggiate può diventare un mezzo di **integrazione** e **riscatto sociale**.

Crediamo nell'**unicità delle persone** e vogliamo uscire da un approccio puramente assistenzialistico, per







migliorare il dialogo tra imprese, istituzioni e associazioni

e **valorizzare le competenze** di ciascuno,

agevolando così l'inclusione e
riducendo i costi sociali.



I PLUS DI ABILE JOB

-  Supporto all'azienda e alla persona a 360°
-  Esperienza nell'individuazione ed inserimento di persone svantaggiate
-  Network consolidato con associazioni ed istituzioni
-  Monitoraggio e valutazione per l'inserimento lavorativo
-  Competenze in formazione, mediazione e coaching Unico
-  collettore di riferimento per l'azienda

IMPATTO



PERSONE
DISABILI



LAVORATORI



FAMIGLIE

EFFICACIA
INSERIMENTI
LAVORATIVI

SENSIBILIZZAZIONE

VALORIZZAZIONE
RISORSE UMANE

RIDUZIONE
DELL'ISOLAMENTO

ALLEGGERIMENTO
DEI CAREGIVER



AZIENDE



SOCIETÀ



ENTI
PUBBLICI

Leroy Merlin

Leroy Merlin Italia è stata la prima azienda della grande distribuzione in Italia a promuovere un'iniziativa di inclusione nel mondo del lavoro dedicata, nello specifico, a persone con sindrome di Down e autistiche, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo di loro competenze. Il progetto "I FormidAbili", nato dalla collaborazione con (RI)GENERIAMO, l'azienda benefit fondata nel 2020 da Leroy Merlin Italia, l'Associazione Bricolage del Cuore, l'impresa sociale ConVoi Lavoro e la Cooperativa Liberitutti, prevede l'inserimento lavorativo, attraverso tirocinio della durata di 3-6 mesi che possa portare a un'effettiva assunzione, di persone con disabilità intellettive all'interno dei punti vendita dell'azienda in Italia. Un progetto impegnativo e sfidante, in cui Leroy Merlin e (RI)GENERIAMO hanno definito un approccio sartoriale per ogni fase e con ogni tirocinante coinvolto, con delicatezza e sensibilità, per produrre un vero beneficio sull'indotto, familiare e associativo, di queste persone ...

Fonte: <https://csr.leroymerlin.it/tag/i-formidabili/> con informazioni recenti su avanzamento progetto.

CONTATTI



Renzo Marcato

renzo.marcato@abilejob.it

+39 329 3496647

www.abilejob.it

facebook.com/abilejob/

linkedin.com/company/abilejob/



Nessun escluso?

- ◆ Il lavoro fornisce reali possibilità di inclusione, ma quanto prepariamo i bambini e i ragazzi al lavoro?
- ◆ Occorre iniziare presto. Uno strumento che potrebbe guidarci è il TTAP, il TEACCH Transition Assessment Profile, per valutare soggetti con condizioni dello spettro dell'autismo e predisporre il piano di transizione alla vita adulta.
- ◆ Strumento sviluppato da Gary Mesibov, John B. Thomas, S. Michael Chapman e Eric Schopler (2007). Curatori edizione italiana: Raffaella Faggioli, Tiziana Sordi e Marilena Zacchini (2010)



TTAP: TEACCH Transition Assessment Profile



La valutazione formale registra le valutazioni funzionali in tre contesti ambientali diversi

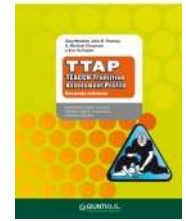
- 1. Scala dell'Osservazione diretta attraverso una valutazione diretta delle abilità (da somministrare con il kit)**
- 2. Scala dell'Osservazione a casa attraverso interviste a genitori che valutano le performance in ambiti domestici**
- 3. Scala dell'Osservazione a scuola e al lavoro attraverso interviste a insegnanti o operatori che valutano le performance in un setting scolastico o lavorativo.**

Le sei aree funzionali



- 1. Attitudini lavorative:** capacità pratiche necessarie per portare a termine vari tipi di lavoro.
- 2. Comportamenti lavorativi:** abilità comportamentali legate al mondo del lavoro.
- 3. Funzionamento indipendente:** abilità di cura della propria persona, lavarsi, vestirsi, andare in bagno, ecc.
- 4. Abilità di tempo libero:** capacità di impiegare il tempo libero in attività piacevoli.
- 5. Comunicazione funzionale:** capacità minime necessarie ad un buon funzionamento in ambiente lavorativo e residenziale.
- 6. Comportamento interpersonale:** abilità di saper lavorare senza distrarre gli altri, comportamento generale in gruppo e reazioni in presenza di altre persone.

TTAP: TEACCH Transition Assessment Profile



La valutazione informale

Il TTAP è dotato di un protocollo di valutazione informale che può essere utilizzato in qualsiasi situazione per raccogliere e monitorare le performance del soggetto in un contesto specifico. È così possibile continuare a valutare un soggetto per tutto l'arco di vita, garantendogli una programmazione educativa individualizzata e continua nel tempo. Per questo sono utili il RCA, la registrazione complessiva delle abilità (Cumulative Record of Skills), il checklist dei comportamenti sociali (CCS) e il Report quotidiano delle performance (RQP).

Registrazione complessiva delle abilità (RCA)

1. Attitudini lavorative: lavori d'ufficio

- Utilizzo basilare del computer
- Elaborazione di testi
- Inserimento dati
- Scrivere al computer
- Archiviare
- Selezionare per numero
- Selezionare per lettera
- Utilizzo della fotocopiatrice
- Prendere e consegnare materiali
- Tenere in ordine vari materiali
- Spedire
- Rispondere al telefono
- Utilizzo del telefono per comunicare messaggi e ottenere informazioni
- Utilizzo delle forbici
- Sminuzzare (distruggere) i fogli
- Utilizzo di un file per rubricare nomi, indirizzi e numeri di telefono
- Plastificare documenti



Registrazione complessiva delle abilità (RCA)

2. Attitudini lavorative: lavori di casa

- Spolverare
- Passare l'aspirapolvere
- Spazzare per terra
- Lavare per terra
- Pulire i tavoli
- Lavare finestre e specchi
- Lavare i piatti a mano
- Mettere in ordine i piatti
- Svuotare la spazzatura
- Cucire
- Identificare le zone che hanno bisogno di essere pulite
- Scegliere materiali di pulizia appropriati per compiti specifici
- Usare la lavatrice
- Usare l'asciugatrice
- Fare il bucato
- Raccolta differenziata
- Rifare i letti
- Riporre l'argenteria
- Caricare la lavastoviglie



Registrazione complessiva delle abilità (RCA)

2. Attitudini lavorative: lavori di casa

- Svuotare la lavastoviglie
- Pulire il bagno
- Apparecchiare
- Cucinare
- Usare il forno a microonde
- Usare i fornelli
- Seguire le procedure di sicurezza
- Usare lo sterilizzatore
- Usare la lavastoviglie
- Individuare i piatti puliti e quelli sporchi
- Riempire i portacondimenti
- Svuota e pulisce i vassoi usati
- Usare il registratore di cassa
- Servire il cibo
- Indossare i guanti



Registrazione complessiva delle abilità (RCA)

3. Attitudini lavorative: Magazzino/Rifornimento

- Fare un inventario
- Mettere sugli scaffali gli oggetti da vendere in un negozio u in un magazzino
- Compilare un ordine o usare un elenco per sistemare gli oggetti
- Riporre gli oggetti in un magazzino o in una grande struttura
- Stoccaggio
- Esposizione
- Alzare e spostare
- Etichettare e prezzare
- Rifornire e stoccare
- Imballare
- Assemblare
- Chiusura e spedizione



Registrazione complessiva delle abilità (RCA)

4. Attitudini lavorative: Biblioteca

- Usare il catalogo cartaceo ed elettronico per localizzare i libri
- Controllare gli scaffali per i libri
- Mettere i libri sugli scaffali
- Riporre la scheda di riconoscimento nei libri che sono stati riconsegnati
- Localizzare e usare i riferimenti e materiale bibliografico



Registrazione complessiva delle abilità (RCA)

5. Attitudini lavorative: Giardinaggio

- **Annaffiare le piante con l'annaffiatoio o con il tubo dell'acqua**
- **Eliminare le erbacce**
- **Invasare le piante**
- **Scavare un buco**
- **Spostare gli utensili**
- **Falciare il prato**
- **Usare il decespugliatore**
- **Piantare e interrare i semi**
- **Rastrellare le foglie**
- **Raccogliere verdure**
- **Rifinire le siepi**



Registrazione complessiva delle abilità (RCA)



6. Comportamenti lavorativi

- Capacità di resistenza
- Resistenza durante una giornata lavorativa
- Resistenza durante una settimana lavorativa
- Arrivare al lavoro in orario
- Ritornare al lavoro in tempo dopo la pausa
- Attitudine lavorativa
- Lavori che non richiedono spostamenti e lavori che richiedono passaggi fra un compito e l'altro
- Passaggio da un lavoro ad un altro
- Capacità di resistenza in attività da fare in piedi
- Capacità di resistenza in attività da seduto
- Mantenere la qualità del lavoro
- Lavorare alla velocità necessaria
- Reagire alle correzioni
- Strategie di autocontrollo
- Reagire alle interruzioni
- Accettare la supervisione
- Correggere gli errori

Registrazione complessiva delle abilità (RCA)

7. Funzionamento indipendente

- Arrivare puntuali ad un appuntamento
- Comportamento durante la pausa
- Comportamento durante la pausa pranzo
- Buone maniere
- Reazione ai cambiamenti di programma
- Organizzare il materiale di lavoro
- Seguire le procedure di sicurezza
- Gestione del tempo
- Cura dell'abbigliamento
- Pianificazione del menù
- Igiene personale
- Cure mediche
- Amministrare le proprie finanze
- Utilizzare i soldi per fare acquisti
- Controllare il conto
- Usare il bancomat
- Attendere in coda



Registrazione complessiva delle abilità (RCA)

8. Abilità di tempo libero

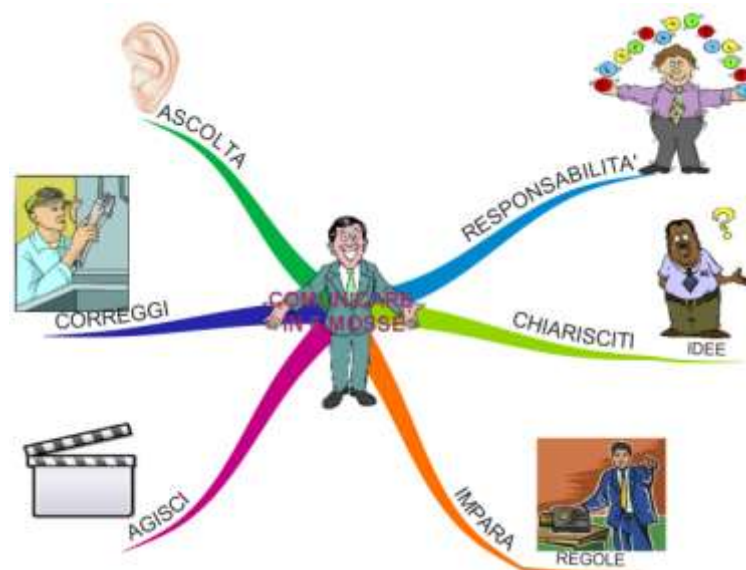
- Giochi
- Interazione nel giocare
- Arte
- Hobby e collezioni
- Giochi del computer o elettronici
- Leggere o guardare libri o riviste
- Scrittura creativa
- Esercizio fisico
- Radunare e mettere via in modo autonomo materiale per le attività di tempo libero
- Partecipare ad attività del tempo libero in un ambiente sociale
- Pianifica eventi in ambiente sociale
- Scegliere fra una serie di proposte
- Curare animali domestici



Registrazione complessiva delle abilità (RCA)

9. Comunicazione

- Metodo principale di espressione comunicativa
- Seguire le indicazioni
- Ottenere attenzione in modo appropriato
- Chiedere aiuto
- Comunicare dolore o malessere
- Fornire informazioni d'emergenza
- Volume della voce



Registrazione complessiva delle abilità (RCA)

10. Abilità interpersonali

- Linguaggio appropriato
 - Partecipare ad eventi sociali
 - Mantenere appropriati spazi personali
 - Salutare
 - Discutere e rispondere a conversazioni iniziate da altri
 - Rispondere a domande sul lavoro
 - Seguire le regole sociali sul lavoro
- Esprimere in modo adeguato le proprie emozioni



Registrazione complessiva delle abilità (RCA)

11. Mobilità

- Metodo di trasporto
- Organizzare il proprio trasporto
- Aver bisogno di supporti di viaggio speciali
- Seguire una mappa o una indicazione



Registrazione complessiva delle abilità (RCA)

12. Fattori ambientali

- Reagisce al livello di rumore
 - Reagisce a stimoli visivi o alla luce
 - Reagisce a temperature estreme
 - Reagire ad un ambiente sporco
 - Reagire ad un ambiente umido
 - Reagire alla prossimità di materiali
 - Reagire alla prossimità di altre persone
 - Reagire ai movimenti dei vicini
- Reagire in modo appropriato a profumi, fumo, odori

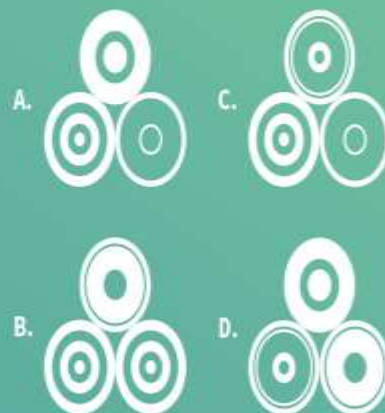
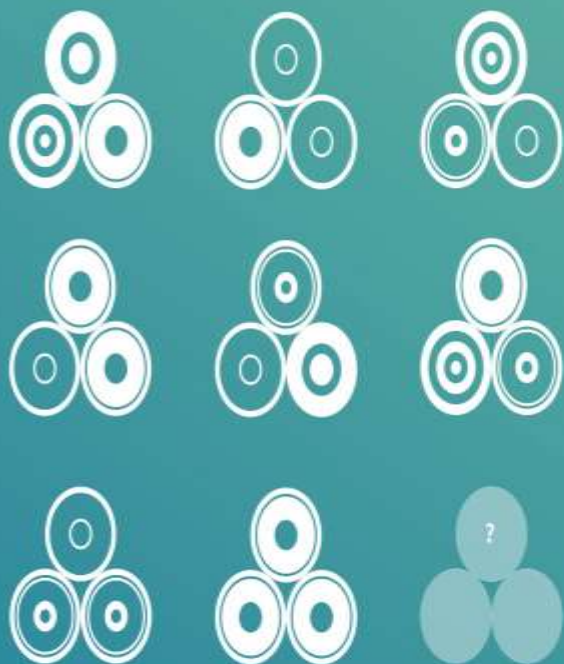


Tabella A-3
Checklist di controllo delle abilità in un contesto sociale (CCAS)

| (AL) - Lavori di ufficio | (AL) - Lavori di casa | (AL) - Magazzino/Rifornimento | (AL) - Biblioteca | (AL) - Giardinaggio |
|--|---|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Usare il computer <input type="checkbox"/> Usare un programma per l'elaborazione di testi <input type="checkbox"/> Eseguire l'immissione di dati <input type="checkbox"/> Scrivere al computer: copiare, correggere <input type="checkbox"/> Riempire <input type="checkbox"/> Selezionare per numeri (una sequenza di numeri) <input type="checkbox"/> Selezionare per lettera (una sequenza di lettere) <input type="checkbox"/> Usare la fotocopiatrice <input type="checkbox"/> Tenere in ordine <input type="checkbox"/> Imbustare <input type="checkbox"/> Usare una rubrica telefonica <input type="checkbox"/> Rispondere al telefono <input type="checkbox"/> Tagliare <input type="checkbox"/> Sminuzzare documenti <input type="checkbox"/> Scannerizzare <input type="checkbox"/> Piastificare | <input type="checkbox"/> Spolverare <input type="checkbox"/> Usare l'aspirapolvere <input type="checkbox"/> Spazzare <input type="checkbox"/> Lavare per terra <input type="checkbox"/> Pulire tavoli <input type="checkbox"/> Lavare specchi e finestre <input type="checkbox"/> Individuare le aree da pulire <input type="checkbox"/> Individuare i prodotti di pulizia <input type="checkbox"/> Utilizzare la lavatrice <input type="checkbox"/> Utilizzare l'asciugatrice <input type="checkbox"/> Saper piegare la biancheria <input type="checkbox"/> Raccogliere la spazzatura e riciclare <input type="checkbox"/> Rifare i letti <input type="checkbox"/> Preparare cibi servendosi di ricette <input type="checkbox"/> Tagliare e affettare <input type="checkbox"/> Utilizzare il microonde <input type="checkbox"/> Utilizzare la cucina a gas <input type="checkbox"/> Seguire le procedure di sicurezza <input type="checkbox"/> Utilizzare l'acquaio <input type="checkbox"/> Utilizzare la lavastoviglie <input type="checkbox"/> Saper distinguere i piatti puliti da quelli sporchi <input type="checkbox"/> Impilare e mettere via i piatti puliti <input type="checkbox"/> Riempire porta-condimenti <input type="checkbox"/> Svuotare e pulire i vassoi <input type="checkbox"/> Servire come un cassiere <input type="checkbox"/> Servire pasti ad altri <input type="checkbox"/> Indossare i guanti | <input type="checkbox"/> Fare l'inventario <input type="checkbox"/> Mettere in ordine gli oggetti <input type="checkbox"/> Compilare ordini <input type="checkbox"/> Mettere in mostra oggetti ben distanziati <input type="checkbox"/> Fare un blocco <input type="checkbox"/> Mettere oggetti in evidenza <input type="checkbox"/> Sollevare <input type="checkbox"/> Etichettare e prezzare <input type="checkbox"/> Stoccaggio e accatastamento <input type="checkbox"/> Imballaggio <input type="checkbox"/> Montaggio <input type="checkbox"/> Scrivere a macchina e inviare e-mail | <input type="checkbox"/> Catalogare <input type="checkbox"/> Suddividere i libri catalogandoli negli scaffali <input type="checkbox"/> Riporre i libri negli scaffali <input type="checkbox"/> Leggere i libri <input type="checkbox"/> Mettere in ordine le schede dei libri restituiti <input type="checkbox"/> Localizzazione e utilizzo di riferimenti | <input type="checkbox"/> Innaffiare le piante con la canna o l'innaffiatoio <input type="checkbox"/> Sarchiare <input type="checkbox"/> Invasare piante <input type="checkbox"/> Scavare buche <input type="checkbox"/> Trasportare e spostare oggetti <input type="checkbox"/> Potare <input type="checkbox"/> Utilizzare il decespugliatore <input type="checkbox"/> Piantare semi e interrarli <input type="checkbox"/> Rastrellare foglie <input type="checkbox"/> Raccogliere ortaggi <input type="checkbox"/> Innaffiare in contenitori |

Legenda. AL = Attitudini lavorative.

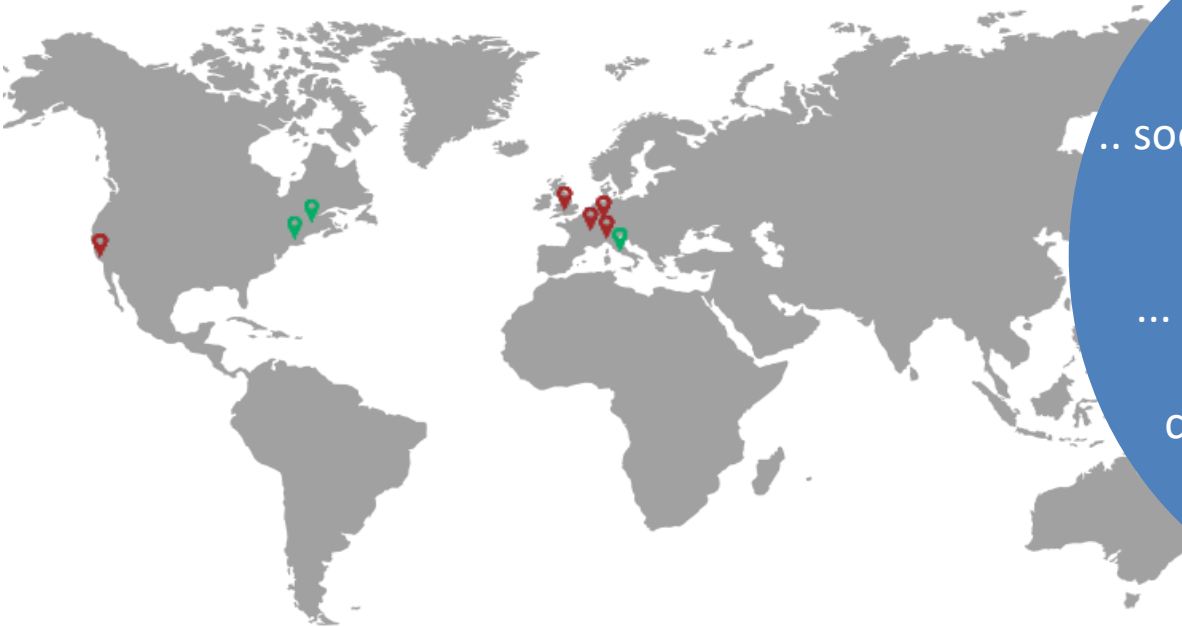




**L'autismo non è un errore di sistema -
è un diverso sistema operativo.**

auticon nel mondo

Chi siamo



auticon

.. società di consulenza informatica
altamente specializzata
... impresa sociale
... primi in Europa ad assumere
esclusivamente persone
con autismo come consulenti

Le persone con autismo

hanno talenti e skills cognitivi importanti per l'IT

Skills cognitive

- *Riconoscimento schemi*
- *Attenzione ai dettagli*
- *Concentrazione*
- *Pensiero laterale*
- *Rapidità di esecuzione*
- *Approccio pragmatico*
- *Ricerca della qualità*
- *Trasparenza senza compromessi*



Aree di

Quality Assurance & Testing



Software Engineering



Analytics & BI



Compliance & Reporting



L'offerta di AUTICON

Skills cognitivi per la soluzione di problemi complessi

Quality Assurance & Testing



Testing di sistemi complessi (ISTQB-Standard), test automation & monitoring, revisione di codice, documentazione, usability & embedded testing

→ Skill: individuazione errori, attenzione ai dettagli, concentrazione costante, rapidità

Software Engineering



Sviluppo e ottimizzazione del software, migrazione piattaforme, ottimizzazione processi, validazione dei dati

→ Skill: riconoscimento dei pattern nel codice, approccio pragmatico, pensiero laterale

Analytics & BI



Valutazione, strutturazione e pulizia di grandi quantità di dati, data mining & BI

→ Skill: riconoscimento di schemi, attenzione ai dettagli, perseveranza e concentrazione, pensiero laterale, conoscenza di matematica e statistica

Compliance & Reporting



Valutazione obiettiva della conformità di processi, sistemi e documentazione/reporting

→ Skill: approccio analitico e pragmatico, attenzione ai dettagli, incorruttibilità ed onestà :

Il modello di auticon

Valorizzare la neurodiversità

Il modello di auticon

Un ambiente lavorativo su misura

Job coaches

Predispongono un ambiente lavorativo adatto alla personalità dei consulenti



- *Preparano i consulenti auticon al lavoro presso i clienti*
- *Formano i clienti sull'autismo in generale e sulle caratteristiche individuali del consulente auticon*
- *Offrono qualsiasi altro supporto individuale di cui i consulenti hanno bisogno per esprimere al meglio le loro potenzialità*

Project managers

Guidano i consulenti negli aspetti tecnici e nello sviluppo professionale.



- *Gestiscono le scadenze e le richieste dei progetti (tempi e costi)*
- *Garantiscono la qualità dei progetti, l'assegnazione delle risorse e il training tecnico*
- *Gestiscono e mediano il feedback tra clienti e consulenti*

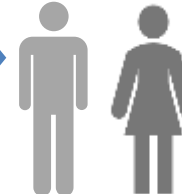
Sfide dello spettro autistico

Interazioni sociali

Interpretazione dei segnali non verbali

Sensibilità agli input sensoriali

Ansia e stress



"auticon mi permette di lavorare nel modo in cui voglio lavorare - la cosa migliore di lavorare per auticon è che posso fare ciò in cui sono bravo."

Martin Neumann
consulente

L'effetto auticon

Benefici per le persone e la comunità

Per le nostre persone

- *Ambiente lavorativo adeguato e gratificante*
- *Carriera di successo nella consulenza IT*
- *Indipendenza finanziaria*
- *Qualità della vita*

Per la società

- *Forza lavoro altamente qualificata*
- *Reale inclusione della diversità*
- *Minori costi (esenzioni e contributi) e maggiori entrate (tasse)*
- *Nuove opportunità di lavoro per casi senza speranza*



Contatti

Alberto Balestrazzi
CEO & Co-Founder

auticon srl

cell. +39 335 6370240

alberto.balestrazzi@auticon.it

www.auticon.it





IUS-TO
Rebaudengo
Auget dum Docet

Aggregato alla
FACOLTÀ DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE - UNIVERSITÀ PONTIFICIA SALESIANA



AutAcademy

PRESENTAZIONE 2023



CHI SIAMO

- ♦ AutAcademy è il primo **progetto di formazione per persone autistiche** rivolta a **giovani dai 16 ai 29 anni** che abbiano assolto l'obbligo scolastico e abbiano voglia di lavorare ma che, per le caratteristiche tipiche della loro condizione, hanno bisogno di un periodo di transizione che permetta loro di sviluppare al meglio le competenze necessarie all'inserimento lavorativo, sia dal punto di vista relazionale e comunicativo, sia dal punto di vista dell'apprendimento delle mansioni necessarie.



LA NOSTRA MISSIONE

*Compiamo un nuovo passo avanti nel progetto
di vita delle persone autistiche*

LA STORIA


- ◆ Nel 2021 a Monza Matteo e Melissa Perego, genitori di Alessandro, giovane autistico, denunciano la **mancaanza di opportunità lavorative e di integrazione sociale** per il figlio che avrebbe sostenuto a breve la maturità. Gli strumenti acquisiti fino a quel momento a scuola, soprattutto a causa degli ultimi 2 anni di pandemia che tanto ha destabilizzato i giovani adulti, per non parlare dei più fragili, non sarebbero stati sufficienti ad offrire ad Alessandro un futuro degno e consapevole.
- ◆ La denuncia viene accolta **dall'assessore regionale lombardo alla famiglia ed alla disabilità Locatelli** che, dopo aver ascoltato i bisogni della famiglia e la proposta di **Simona Ravera**, psicologa, finalizza in una proposta formativa il sostegno delle attitudini di molte persone autistiche.
- ◆ Viene quindi pubblicato un bando dalla Provincia di Monza Brianza che invita a presentare progetti di professionalizzazione di persone autistiche sul territorio e **Scuola Agraria del Parco di Monza**, capofila del progetto AUTACADEMY, vince a Dicembre 2021.
- ◆ Il Bando offre un **percorso di formazione al lavoro a 12 persone autistiche**.

DOVE SIAMO

- ◆ AutAcademy si svolge presso la **Scuola Agraria del Parco di Monza**, sita all'interno del Parco di Monza, presso la Cascina Frutteto in Viale Caviglia 3.
- ◆ La Scuola Agraria del Parco di Monza è **Centro di Formazione Professionale** di riferimento su scala regionale e nazionale per l'erogazione di corsi di formazione specialistica, riqualificazione e aggiornamento per tecnici e operatori del verde, giardinieri, arboricoltori e forestali, florovivaisti, fioristi, progettisti del verde ecc.
- ◆ **Fondata nel 1902 ed Ente morale dal 1920**, accreditata dalla Regione Lombardia, certificata UNI EN ISO 9001:2015 e qualificata come Ente di Ricerca, promuove formazione e cultura nei settori del verde ornamentale e territoriale, dell'agricoltura multifunzionale, con particolare riferimento all'ortoterapia, della valorizzazione ambientale, della gestione sostenibile dei rifiuti, cui unisce uno **specifico impegno nell'ambito dello svantaggio sociale**.



PERCHE' LA SCUOLA AGRARIA?

- 
- ◆ Da diversi anni la **Scuola Agraria del Parco di Monza** sperimenta azioni di formazione e **inclusione per persone autistiche**.
 - ◆ 2016: introduce la formazione sull'autismo nel corso di ortoterapia.
 - ◆ 2016-2022: ha offerto almeno 12 tirocini formativi a ex studenti del corso di ortoterapia orientati specificatamente al disturbo dello spettro autistico.
 - ◆ 2018-2022: ha accolto il Progetto Autismo in Campo per la formazione professionale nella cura del verde di persone con disabilità intellettiva e relazionale
 - ◆ 2021: ha accolto il «summer camp» dell'associazione no profit Corona Ferrea Nuoto ASD con offerte laboratoriali e spazi dedicati a persone autistiche
 - ◆ 2022: avvia il progetto AutAcademy

LA PROPOSTA FORMATIVA



CURA DEL VERDE: cura degli orti e dei giardini messi a disposizione dalla Scuola Agraria



ESPRESSIONE ARTISTICA: laboratori di pittura, mosaico, ceramica, decorazione del legno e artigianato artistico.



INFORMATICA: uso del pacchetto di Office, scannerizzazione documenti e catalogazione, coding, gestione database.



FOTOGRAFIA: corso base di fotografia e principi per l'uso delle immagini nella gestione dei social media



ATTIVITA' DIDATTICHE COLLATERALI



Attività di
socializzazione



Attività di potenziamento
cognitivo



Attività motorie



POTENZIAMENTO COGNITIVO (SOCIALAB)

- ✓ Apprendimento di abilità sociali e relazionali necessarie all'inserimento lavorativo
- ✓ Gestione del tempo di lavoro e gestione delle attese
- ✓ Apprendimento funzioni esecutive e autonomia di svolgimento
- ✓ Storie sociali per la rappresentazione delle regole sociali
- ✓ Autonomia personale e cura della persona



IL METODO



1. Organizzazione

2. Ordine

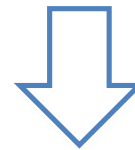
3. Chiarezza

4. Struttura

5. Supporti visivi

6. Concretezza

7. Continuità



Test di valutazione
funzionale, cognitiva,
comunicativa mediante
diversi strumenti



OBIETTIVI ATTESI

1. apprendimento di **regole di comportamento sociale e relazionale**
2. apprendimento di **tecniche nuove** specifiche di ogni laboratorio
3. raggiungimento di un senso di **autoefficacia**
4. aumento delle **occasioni di socializzazione** tra pari grazie ad attività di gruppo
5. aumento della **motivazione al compito**

IL TEAM DIDATTICO ED EDUCATIVO

Simona Ravera

Responsabile del progetto



Bert Pichal

Consulente e docente



M.
Cristina
Cesana
*Docente di
agronomia*



Miriam
Staltari
*Docente di
arte*



Massim
o
Rho
*Docente di
arte*



Fabio
Gadina
*Docente di
informatica*



Aldo
Masella
*Docente di
fotografia*

Fabio Camplone

Psicologo e tutor



Silvia Carletti

Psicologa e tutor



I PRIMI RISULTATI



25 studenti autistici in formazione, di cui 13 hanno terminato il percorso a dicembre 2022



9 tirocini avviati + 1 servizio civile



6 contratti di lavoro firmati



Lorenzo firma il suo primo contratto di lavoro con Equalis Cooperativa Sociale

Il tirocinio di Ale e Ale presso la Biblioteca San Rocco, a Monza







IL RUOLO CHIAVE DELLA FORMAZIONE

Corso di Formazione Specialistica rivolto a
psicologi, educatori, mediatori
dell'integrazione lavorativa, responsabili HR
per la promozione di ambienti adatti
all'integrazione lavorativa di persone
autistiche

- 110 ore di aula
- 30 ore di laboratori
- 10 ore dedicate alle testimonianze di persone autistiche inserite nel mondo del lavoro e di aziende che lavorano con dipendenti autistici



COME POSSIAMO COLLABORARE INSIEME

-  **Organizzazione di tirocini** per i nostri ragazzi all'interno della vostra azienda
-  **Formazione specialistica** ai vostri dipendenti per creare la figura di «job coach»
-  Giornate di **inclusione / team building** presso gli spazi di AutAcademy
-  Creazione di **manufatti artistici** su commissione ad opera dei nostri ragazzi



Al termine dei tirocini la possibilità di assunzione può essere diretta o tramite Art. 14 in accordo con Cooperative del gruppo A

I PARTNERS



CONTATTI



Scuola Agraria del Parco di Monza, Via Caviglia 3. Monza



autacademymonza@gmail.com



Simona Ravera: + 39 347 5316892



www.autacademy.it



autacademy_official



AutAcademy



«Jack, cosa si prova ad essere autistici?»

« E' una grande responsabilità, bisogna far capire alle persone che anche noi abbiamo delle doti e delle capacità». *(Giacomo, AutAcademy)*

Filmati

Difficoltà durante un colloquio di lavoro. Could you stand the rejection?

<https://www.youtube.com/watch?v=GAehvcnFjml>

Il progetto I FormidAbili:

[Presentazione del progetto "I FormidAbili" – YouTube](#)

[\(RI\)GENERIAMO i FormidAbili - YouTube](#)

Conferenza per il 2 aprile 2022 su Autismo Autonomia e Lavoro: [VALENZE IN NOTE 2022 – YouTube](#)

Conferenza per il 2 aprile 2023 su Autismo Autonomia e Lavoro:
[Valenze in note 2023 - YouTube](#)

Nuova legge per le startup sociali:

- <https://eugenio.comincini.it/2021/successo-approvate-le-norme-sull'autismo-per-sostenere-le-startup-sociali/>