



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

PAGES

**PERCORSI DI GUIDA ALLE
COMPETENZE LAVORATIVE PER L'AUTISMO**

AUTISM @ WORK

**RACOMANDZIONI PER L'ASSUNZIONE
DI PERSONALE CON AUTISMO**



Coordinato da:

Imma Miralles, Foro Tecnico de Formacion, Spagna

Mario Spatafora, Finance & Banking – Associazione per lo Sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane, Italia

Federica D'Acunto, Finance & Banking – Associazione per lo Sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane, Italia

Autori (in ordine alfabetico):

Cristina Hernández Layna, Confederación Autismo España, Spagna

David Alonso González, Universidad Complutense de Madrid, Spagna

Donna Sharland, OnTrack Education Solutions Ltd, Regno Unito

Emma Durman, OnTrack Education Solutions Ltd, Regno Unito

Emma Kearns, National Autistic Society, Regno Unito

Jose Llorca, Foro Tecnico de Formacion, Spagna

Mirolyuba Madjarova, Sofia University "St. Kliment Ohridski", Bulgaria

Ruth Vidriales Fernández, Confederación Autismo España, Spagna

Questo lavoro è concesso in licenza in base alla licenza internazionale
Attribuzione 4.0 di Creative Commons:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> Questa licenza consente ad altri



di distribuire, remixare, modificare e sviluppare quest'opera (non commercialmente) fintanto che si forniscono attribuzioni per la creazione originale. Questa è una delle licenze CC offerte più accomodanti e raccomandata per la massima diffusione e utilizzo dei materiali autorizzati.

Sommario

Introduzione	3
Apprendimento basato sul lavoro	5
Pubblicazione dell'annuncio di lavoro	8
Colloquio	12
Offerta di lavoro	14
Follow-up.....	15
Conclusioni	17
Raccomandazioni nazionali.....	18

Introduzione

LO SPETTRO DI AUTISTICO E L'OCCUPAZIONE

L'assunzione di persone con autismo nel mercato del lavoro è ancora rara, anche se negli ultimi anni ci sono stati piccoli progressi in termini di consapevolezza della comunità imprenditoriale rispetto all'importanza della diversità sociale.

Secondo l'Eurostat, anche se le persone con disabilità sono protette dalla legislazione sul lavoro e ricevono un sostegno sociale, sperimenteranno tassi di occupazione deludentemente bassi. Per quanto riguarda l'autismo, gli studi hanno dimostrato che tra il 76% e il 90% degli adulti sono disoccupati. Inoltre, i lavoratori con autismo di solito tendono ad occupare ruoli non qualificati e mal pagati.

Questa sottoccupazione è il risultato di culture lavorative che continuano a sottostimare le loro capacità e abilità, prendendo in considerazione solo i limiti e disabilità. I dipendenti autistici possono dimostrarsi un investimento valido per i datori di lavoro, a condizione che tali lavoratori ricevano una formazione e un sostegno adeguati. Questo approccio rispecchia bene il concetto di responsabilità sociale di impresa (RSI), in quanto riconosce che il rispetto degli obblighi legali non sia di per sé sufficiente per migliorare tutti gli aspetti della società. La RSI riconosce che è necessario andare oltre e ciò implica investimenti in materia di capitale umano, protezione dell'ambiente e sviluppo di relazioni con tutte le parti interessate.

Date le difficoltà che i datori di lavoro possono avere nell'applicazione delle normative nazionali che regolano il lavoro assistito, un passaggio alla RSI può offrire una via da seguire. La RSI richiede, in particolare, un ripensamento umano e intellettuale delle posizioni e dei compiti lavorativi, e un focus sull'idea che il lavoro sia abilitante: alimenta l'aspetto "umano" del lavoro che è composto da desideri, aspettative, bisogni e capacità, e sono questi ultimi che possono davvero aiutare il lavoratore a raggiungere un senso di realizzazione.

Lo scopo di **PAGES ("Percorsi di guida alle competenze lavorative per persone con DSA")** è supportare le aziende nella comprensione del valore aggiunto sia sociale che di mercato che i lavoratori con autismo possono apportare. Nel fare ciò, il progetto fornisce raccomandazioni pratiche e linee guida che possano garantirne l'adeguato collocamento nel mondo del lavoro.

In particolare, queste raccomandazioni forniranno una guida ai datori di lavoro per facilitare l'inclusione di persone con autismo, ma soprattutto hanno lo scopo di aiutarli a identificare il ruolo adeguato per la singola persona. Le raccomandazioni sono strutturate in nove sezioni, riflettendo il tipico processo di assunzione e le fasi della carriera lavorativa:

Apprendimento basato sul lavoro
Pubblicazione dell'annuncio di lavoro
Candidatura
Preselezione
Colloquio
Offerta di lavoro
Accompagnamento

Oltre a queste raccomandazioni generali, saranno fornite anche delle raccomandazioni di carattere nazionale inerenti alla situazione in Italia e alle esigenze specifiche di tale paese.

Apprendimento basato sul lavoro

I programmi di apprendimento basato sul lavoro come il tirocinio o l'apprendistato sono la prima opportunità che un tirocinante / apprendista e un'azienda hanno per conoscersi e pianificare il lavoro.

Il comportamento di alcuni giovani può essere impegnativo in questo periodo transitorio ed è spesso dovuto a un'ansia, una frustrazione o una sensibilità sensoriale di fondo. Non è sempre chiaro cosa le abbia innescate, rendendo difficile controllare la situazione e identificare strategie utili.

È utile monitorare questo comportamento per iniziare a riconoscere quando l'ansia o la frustrazione iniziano a svilupparsi. Il datore di lavoro può quindi parlare con loro di ciò che potrebbe aiutarli e creare un sostegno adeguato.

Ecco alcuni semplici suggerimenti che il datore di lavoro può mettere in pratica per aiutare i tirocinanti autistici che svolgono una formazione sul posto di lavoro nella sua azienda:

Definire il profilo del tirocinante

Scoprire ulteriori informazioni sul tirocinante, inclusi il profilo sensoriale e le preferenze di comunicazione.

Corrispondere le competenze dello studente

Abbinare le competenze e l'interesse del tirocinante alle richieste della posizione designata per garantire che i compiti assegnati siano appropriati.

Definire il programma di formazione.

Preparare il programma di inserimento professionale e assicurarsi che il tirocinante sia preparato e sappia cosa accadrà.

Definire gli obiettivi di

apprendimento.

Concentrare il programma sull'acquisizione di competenze lavorative chiave.

➡ Focalizzarsi sugli aspetti sociali.

Semplificare la comunicazione e consentire loro di elaborare le informazioni.

➡ Organizzare un programma.

Utilizzare una routine creata o concordata reciprocamente e assicurarsi di prepararli a qualsiasi cambiamento di routine.

➡ Fornire supporto.

Utilizzare dei supporti visivi per aiutarli a comprendere meglio la loro routine e la giornata lavorativa; questo può includere risorse come ad esempio un timer.

➡ Adeguare l'ambiente lavorativo.

Valutare l'ambiente di lavoro e pensare a come renderlo più comodo.

➡ Gestire lo stress.

Usare una scala di stress per trasformare le emozioni in concetti più concreti. Ad esempio, the Incredible 5 Point Scale, l'Incredibile Scala a 5 Punti, (Figura 1) è una risorsa molto utilizzata che consente agli apprendisti autistici di esprimere al meglio il loro livello di ansia.

5	Oltre il limite - Sono sul punto di esplodere. Potrei perdere il lavoro a questo punto, quindi ho bisogno di usare la mia carta di "aiuto" e chiedere assistenza al mio supervisore.
4	Vicino al punto di rottura - Sento che sto iniziando a perdere il controllo. Posso andarmene e fare una passeggiata.

3	Brontolio - Mi sento sopraffatto e ho difficoltà a concentrarmi. Posso chiedere una pausa al mio capo.
2	Inquieto - So che qualcosa non va. Posso parlare da solo (Stai calmo!) E respirare profondamente.
1	Eccezionale - Mi sento bene e sicuro nello svolgere i compiti assegnati.

Figura 1. L'Incredibile scala a 5 punti (Adattato da Buron & Curtis, 2003)

➡ **Comunicare con la famiglia.**

Stabilire una buona comunicazione con genitori / tutori / insegnanti. Conoscono meglio il giovane e potrebbero essere in grado di suggerire interventi e soluzioni.

Publicazione dell'annuncio di lavoro

L'annuncio di lavoro è il primo passo per un'azienda per assumere nuovo personale. Per i potenziali candidati, le inserzioni di lavoro possono essere la loro prima interfaccia con un'organizzazione.

Se un'azienda desidera assicurarsi che l'annuncio sia inclusivo, ci sono alcuni requisiti che devono essere inclusi affinché l'azienda sia efficace e di successo:

Fare network con le organizzazioni che lavorano sull'autismo.

Contattare le organizzazioni o le reti che promuovono l'occupazione per avere un'idea e una visione più chiare sui punti di forza dei candidati autistici oltre che per ottenere supporto nella pianificazione e nella pubblicazione delle offerte di lavoro.

Usare un linguaggio chiaro.

Gli annunci di lavoro dovrebbero essere sempre concisi e scritti in un linguaggio chiaro.

Fornire le informazioni essenziali.

Elencare le abilità essenziali, evitare il gergo o informazioni non necessarie, concentrandoti sulle funzioni e sui compiti da svolgere nella posizione.

Usare un layout semplice.

L'annuncio dovrebbe essere presentato in modo chiaro, evitando layout grafici complessi. Assicurarsi che il logo dell'azienda sia visibile.

Elencare le competenze necessarie.

Cercare di essere veramente obiettivo su quali abilità ed esperienze siano veramente essenziali per il buon svolgimento del lavoro, e lasciare fuori quelle che non lo sono. Identificare chiaramente e specificare le competenze in termini di compiti (ad es. Capacità di parlare al telefono, partecipare a eventi di networking, parlare e lavorare in modo appropriato con persone di diversi livelli all'interno dell'azienda).

Essere "autism-friendly".

Rassicurare i candidati che l'organizzazione accetterà candidati provenienti da contesti svantaggiati e incoraggiare le candidature della comunità autistica.

Fornire un contatto di riferimento.

Aggiungere all'annuncio i dati di contatto per fornire informazioni più chiare ai candidati. Questo contatto dovrebbe essere un'e-mail o un portale online, nonché un contatto telefonico.

Preselezione

La preselezione è un primo passo verso il processo di assunzione. Lo scopo di questa attività è filtrare i candidati che NON corrispondono al profilo del lavoro. La capacità di identificare e deselezionare le persone che non dimostreranno una buona performance nel lavoro (selezione negativa) e di cercare i migliori candidati che soddisfino i requisiti del lavoro (selezione positiva).

Il processo di selezione richiede molto tempo perché i responsabili delle Risorse Umane devono identificare l'idoneità di ogni candidato per il posto.

Di seguito sono riportati alcuni suggerimenti o raccomandazioni sulla fase di preselezione:

Stabilire delle politiche di assunzione interne.

È necessario fornire una formazione adeguata sui Disturbi dello Spettro Autistico ai professionisti interni all'azienda, in particolare ai responsabili delle risorse umane, per garantire che siano coinvolti nel processo di selezione e inserimento.

Definire una policy di adeguamento ragionevole.

È fondamentale fornire informazioni complete, comunicare in modo diretto e descrivere chiaramente le aspettative dell'azienda.

Comunicare in modo efficace.

Essere diretti. Dire esattamente cosa si intende e identificare ciò che l'azienda desidera. Più dettagli saranno forniti, migliore sarà la comprensione da parte del dipendente.

Comunicare chiaramente.

Quando si comunica con il candidato con autismo, è meglio utilizzare la comunicazione scritta (e-mail) piuttosto che una telefonata.

Mettere in pratica degli adeguamenti ragionevoli.

Un adeguamento ragionevole comprende una modifica o un adattamento a un ruolo, all'ambiente di lavoro o al modo in cui vengono svolte le attività che consentono a un individuo qualificato con disabilità di godere di pari opportunità di lavoro.

Estrapolare informazioni non scritte.

È necessario conseguire un'attenta analisi sulle precedenti esperienze dei candidati ed esserne consapevoli nella fase PRESELEZIONE.

Colloquio

Quando i datori di lavoro sanno di avere a che fare con un candidato autistico, è possibile attuare adeguamenti ragionevoli durante il colloquio. A volte alcuni suggerimenti e requisiti possono provenire direttamente dal candidato.

Di seguito sono elencati alcuni adeguamenti chiave che le aziende devono prendere in considerazione prima, durante e dopo il colloquio con una persona autistica.

Prima del colloquio:

➡ **Dare informazioni.**

Fornire informazioni chiare su cosa ci si aspetta dal colloquio, quanto tempo durerà, quali documenti devono essere portati e come arrivare nel luogo dove si terrà il colloquio.

➡ **Chiedere un supporto.**

Le aziende possono chiedere a un lavoratore di supporto di partecipare al colloquio per agire come facilitatore o "traduttore". Questa persona potrebbe aiutare con:

- riformulare domande poco chiare
- fornire un contesto a una domanda
- chiedere di fornire ulteriori informazioni.

Durante il colloquio:

➡ **Chiedere di fornire esempi completi.**

Porre domande chiare e specifiche come "Descrivi la tua storia lavorativa degli ultimi tre anni", piuttosto che "Raccontami di

te". Porre domande basate sull'esperienza passata. Evitare domande ipotetiche ("Cosa accadrebbe se?").

Indirizzare il colloquio.

Porre ulteriori domande per ottenere tutte le informazioni necessarie.

Interpretare correttamente il linguaggio del corpo.

Essere consapevoli del fatto che il linguaggio del corpo e il contatto visivo possono essere diversi dagli altri candidati e questo non dovrebbe essere interpretato come una mancanza di interesse per il lavoro.

Offerta di lavoro

L'approccio per informare il candidato che è stato selezionato dipenderà dal suo stile di comunicazione preferito.

Il candidato selezionato può essere informato telefonicamente, via e-mail o invitandolo a una seconda riunione faccia a faccia al fine di avere una conversazione dettagliata con lui / lei per spiegare le condizioni necessarie per iniziare il lavoro, il processo di inserimento e per discutere eventuali adeguamenti.

Per fare un'offerta di lavoro, è fondamentale seguire queste istruzioni al fine di garantire la conclusione positiva del processo di assunzione:

Dare tempo.

Dopo l'offerta ufficiale al candidato, il datore di lavoro dovrebbe concedergli il tempo sufficiente per prendere in considerazione l'offerta e prendere la decisione finale. Il termine per la decisione dovrebbe essere chiaramente indicato al candidato.

Considerare le aspettative lavorative.

Essere consapevoli del fatto che l'offerta di lavoro debba prendere in considerazione le esigenze specifiche della persona autistica designata.

Creare un piano individuale di inserimento.

Sviluppare un piano individuale volto a potenziare e supportare il dipendente. Questo piano deve essere redatto e concordato con il dipendente.

Follow-up

L'occupazione delle persone con autismo è ancora rara oggi, sebbene ci siano stati piccoli progressi nella consapevolezza della comunità imprenditoriale sul loro contributo al mercato del lavoro.

Uno dei sistemi di supporto più rilevanti legati al lavoro è l'inserimento assistito. Questa metodologia è definita come un insieme individualizzato di servizi e azioni incentrati sui bisogni e gli interessi della persona che facilitano le loro prestazioni sul posto di lavoro.

Uno degli elementi chiave è il sostegno individualizzato, adattato alle esigenze dell'individuo.

Le persone autistiche hanno bisogno di supporto continuo durante la loro vita lavorativa. Questo supporto può variare in frequenza, intensità e tipologia (Vidriales, Hernández y Plaza, 2017).

Al fine di garantire l'accompagnamento e lo sviluppo professionale, si devono tenere conto dei seguenti problemi:

➡ **Fornire un programma dettagliato delle attività.**

È necessario stabilire e chiarire i dettagli relativi all'ordine e alla priorità di ciascuna attività, nonché altri importanti dettagli, come il periodo di attuazione o il calendario di consegna.

➡ **Comunicare in maniera semplice e chiara.**

Evitare un linguaggio ambiguo e astratto. Inoltre, potrebbe essere necessario più tempo per elaborare contemporaneamente i messaggi verbali e le istruzioni. Queste istruzioni devono essere chiare, dirette e concise.

➡ **Dare regole sociali.**

Una risorsa utile nei luoghi di lavoro potrebbe essere quella di avere un elenco di tutte quelle regole legate alla socialità non scritte e di rivederle una ad una con qualcuno che possa chiarirle nel contesto lavorativo.

➡ **Creare un ambiente adatto.**

L'azienda deve conoscere le preferenze e le sensibilità della persona e dovrebbe fornire adeguamenti specifici che possano aiutare a gestire le esigenze sensoriali ambientali.

➡ **Identificare supporti sociali e naturali necessari.**

Il supporto sociale e informale è essenziale sul posto di lavoro per le persone con autismo. Questo tipo di supporto dovrebbe essere orientato per facilitare la partecipazione e l'inclusione sociale e per gestire situazioni difficili.

Conclusioni

Questa guida fornisce alcune raccomandazioni che possono aiutare le aziende a comprendere meglio come adattarsi e includere le persone con autismo nel mercato del lavoro.

La guida ha tenuto conto della complessità e dell'eterogeneità delle condizioni dello spettro autistico e della necessità di un approccio coordinato, che integri gli interessi e le priorità dei dipendenti; con i sistemi di supporto forniti da istituzioni, professionisti e famiglie.

È possibile che le persone con autismo siano incluse nel mercato del lavoro e si dimostrino impiegati preziosi.

È stato dimostrato in diverse esperienze internazionali con imprese sociali e cooperative che è possibile creare ambienti di lavoro reali e contesti adeguati che includano e moltiplichino il talento dei dipendenti.

Una società che investe nell'impiego di persone nello spettro dell'autismo si dimostra lungimirante e socialmente responsabile. Aumenta la consapevolezza sociale e la produttività dell'azienda e contribuisce alla motivazione e all'impegno del suo personale.

Raccomandazioni nazionali

Sulla base di ricerche e interviste specifiche fatte dai partner con il supporto di esperti nazionali, oltre alle istruzioni generali sopra menzionate, i partner hanno anche sviluppato raccomandazioni più specifiche al fine di personalizzare i risultati in base alle caratteristiche e alle esigenze del paese.

ITALIA

Il quadro normativo in Italia mostra l'evoluzione dell'approccio alla disabilità dall'assistenza sanitaria al riconoscimento della garanzia della "qualità della vita".

L'inclusione lavorativa ha contribuito enormemente al raggiungimento di una buona qualità della vita in quanto può garantire l'acquisizione di competenze integrative, il che significa una serie di competenze che consentono alla persona disabile di acquisire la necessaria autonomia e di disporre dei mezzi per usufruire dei servizi offerti dalla comunità e per attivare relazioni gratificanti (Cottini, 2009).

Riferendosi in particolare all'autismo, il processo di "normalizzazione" che ha dato priorità all'importanza di fornire supporto ai lavoratori autistici al fine di migliorare le loro prestazioni (ad esempio capacità sociali, intellettuali e manuali) è fallito in quanto motivato dalla domanda "quali sintomi ha" e "come può essere riabilitato" che tendeva ad aggravare la disabilità e perdere l'autonomia e la competenza. Il percorso alternativo a cui si ispirano le iniziative nazionali è volto a consentire ad ogni persona con autismo la possibilità di esprimere la propria personalità ed il proprio potenziale attraverso il lavoro, in un percorso di inclusione sociale e lavorativa.

A questo proposito, di seguito elenchiamo le raccomandazioni nazionali per migliorare l'inclusione lavorativa dei lavoratori autismo:

1. Incentivare l'apprendimento basato sul lavoro e il tirocinio nelle PMI. Per preparare le persone con autismo al

lavoro è necessario fornire un programma di tirocini specifico ancor prima che entrino nel mercato del lavoro. Successivamente, i fornitori di Istruzione e Formazione Professionale che possono beneficiare, ad esempio, del programma di apprendimento basato sul lavoro (alternanza scuola-lavoro) dovrebbero progettare un servizio di collocamento *ad hoc* in conformità con l'attività dei partner al fine di sviluppare specifiche capacità lavorative.

2. Incentivare le PMI ad assumere lavoratori autistici. Se è vero che l'attuale legislazione incentiva l'occupazione delle persone con disabilità in generale con la concessione di agevolazioni fiscali, è anche vero che i principali incentivi e obblighi si riferiscono alle grandi imprese mentre non viene fatto alcun riferimento in particolare alle micro, piccole e medie imprese che rappresentano le componenti principali dell'ambiente di lavoro italiano. Di conseguenza, sarebbe necessario promuovere la cultura dell'inclusione del lavoro anche all'interno di questo sistema aziendale.

3. Promuovere la cultura delle imprese di inclusione sociale. Educare le PMI (manager e anche altri dipendenti) a riconoscere il talento dei lavoratori autistici, significa educarli a investire nelle persone piuttosto che semplicemente rispettare gli impegni. Di conseguenza, è consigliabile promuovere tra le imprese una cultura dell'inclusione che non sia necessariamente in contrasto con il profitto e la concorrenza, ma che possa innescare perfettamente un'immagine più attraente dell'impresa, in linea con le esigenze del mercato responsabile.

4. Progettare servizi di collocamento personalizzati per i lavoratori autistici. Come dimostrato dai casi di studio sopra menzionati, la progettazione di un servizio di collocamento personalizzato, specifico per ogni singola persona, in conformità con il supporto di esperti e autorità locali, rappresenta la soluzione migliore per inserire ed integrare efficacemente le persone con autismo. Quando si parla di lavoratori autistici è necessario disporre di un piano personalizzato basato sulle aspettative, i desideri, le capacità, il potenziale e le esigenze specifici della singola persona. Inoltre, ciò è imposto anche dal fatto che gli approcci standardizzati non si adattano alla stessa condizione dello spettro autistico, dati i diversi aspetti che questa condizione - che è una condizione di "spettro" - può mostrare.

5. Formazione sulla sicurezza del lavoro personalizzata per le aziende con personale autistico. In Italia, tutte le imprese sono tenute a erogare formazione in materia di

sicurezza sul lavoro al proprio personale al fine di prevenire e gestire i rischi che possono verificarsi durante l'esecuzione del proprio lavoro. In caso di emergenza, è importante fornire una risposta strutturata e tempestiva al fine di limitare le conseguenze.

Considerando che anche in condizioni "normali" i lavoratori con autismo possono manifestare difficoltà nell'interazione e nella gestione delle situazioni, potrebbe essere molto difficile per loro gestire situazioni pericolose come terremoti, incendi, ecc. in quanto potrebbero non riconoscere il pericolo o mostrare una iper-reazione. Di conseguenza, da un lato i lavoratori autistici devono essere specificamente formati al fine di essere in grado di identificare una situazione pericolosa e comportarsi in modo corretto. D'altra parte, anche i loro colleghi devono essere formati per comportarsi correttamente e trattare con i loro colleghi autistici quando si verificano tali situazioni.

6. Formazione professionale accessibile per personale autistico. In un lavoro iper-tecnologico in cui le soluzioni IT hanno cambiato il modo in cui si esegue un lavoro e l'accesso alla formazione, è necessario tenere d'occhio i limiti che questi strumenti rappresentano per i lavoratori con autismo. In questo senso, il datore di lavoro dovrebbe valutare i benefici ed eventualmente identificare una soluzione alternativa che corrisponda meglio al profilo e alle esigenze dei lavoratori per metterli maggiormente a loro agio.

7. Migliorare la cooperazione tra l'Istituto Superiore della Sanità (ISS) e il Ministero del lavoro, il settore delle imprese e gli interlocutori sociali per l'elaborazione di specifiche linee guida. Le autorità nazionali dovrebbero cooperare al fine di fornire linee guida ufficiali per le imprese e i dirigenti per sostenere il collocamento di lavoratori con autismo. La cooperazione intersettoriale tra l'ISS e il Ministero del lavoro assicurerà infatti il rispetto delle esigenze di entrambe le parti, favorendo l'abbattimento del pregiudizio e facilitando la comprensione.

8. Sviluppare criteri / indicatori di valutazione aggiuntivi per i lavoratori con autismo: Qualità della vita. Poiché il piano efficace e personalizzato è incentrato sull'identificazione delle esperienze e degli obiettivi di vita desiderati e del supporto necessario del singolo lavoratore, è allorché necessario monitorare e valutare i progressi sulla base dell'effettivo miglioramento dei risultati personali espressi in termini di:

- soddisfazione personale e felicità

- miglioramento della qualità della vita

- progressione comportamentale, funzionale, sanitaria, clinica e ambientale

dando priorità al raggiungimento della soddisfazione personale e della felicità piuttosto che al miglioramento delle capacità sociali, pratiche e intellettuali.

PAGES: Il Partenariato



AUTISM @ WORK. RECOMMENDATIONS FOR HIRING PEOPLE WITH AUTISM SPECTRUM DISORDER

Coordinato da: Imma Miralles, Foro Tecnico de Formacion and Mario Spatafora & Federica D'Acunto, Finance & Banking – Associazione per lo Sviluppo organizzativo e delle risorse umane

Programma EU: Erasmus+ KA2

Titolo Progetto: PAGES – Percorsi di guida alle competenze lavorative per l'autismo

N° Progetto: 2017-1-ES01-KA204-038393

Sito web: <https://pagesproject.eu/>

ISBN: ISBN 978-954-07-4769-9