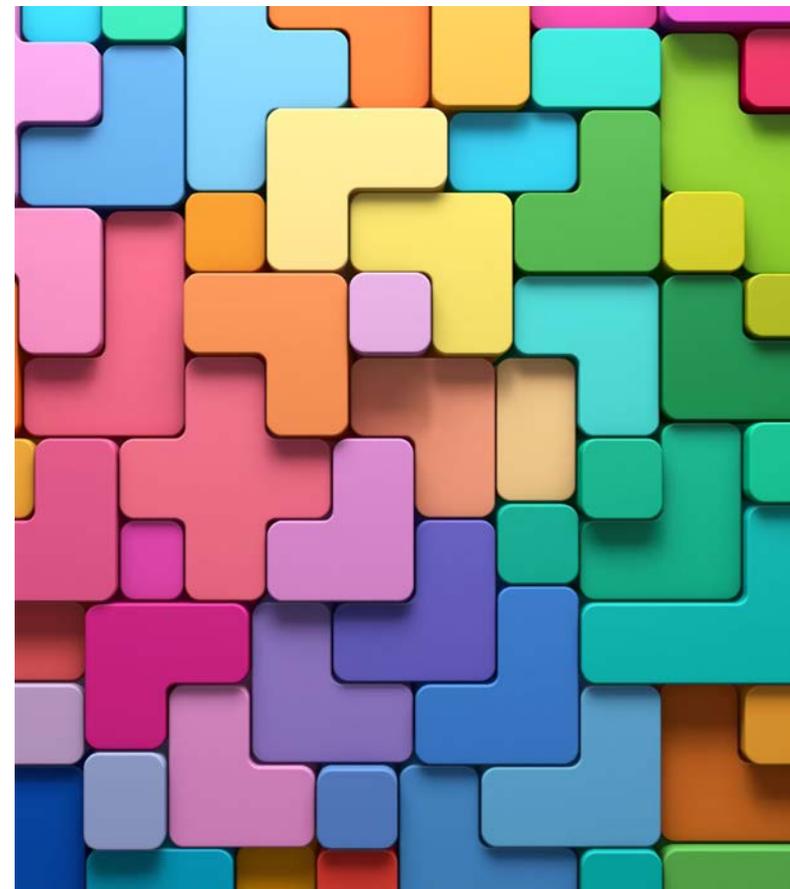


Perché l'inclusione delle persone neurodiverse può migliorare l'innovazione e la produttività

Relatore:
Francesco Naviglio



Premessa

Negli ultimi anni, la neurodiversità sul lavoro è diventata un argomento di grande interesse.

Con il termine "neurodiversità" ci riferiamo alla varietà naturale dei funzionamenti neurologici presenti nella popolazione umana. In altre parole, la neurodiversità è la diversità dei modi in cui il cervello umano funziona.

Ciò include persone che hanno una vasta gamma di disturbi neurologici, tra cui autismo, ADHD (Disturbo da Deficit di Attenzione e Iperattività), dislessia, sindrome di Tourette, disturbi del movimento e altri tipi di differenze neurologiche.

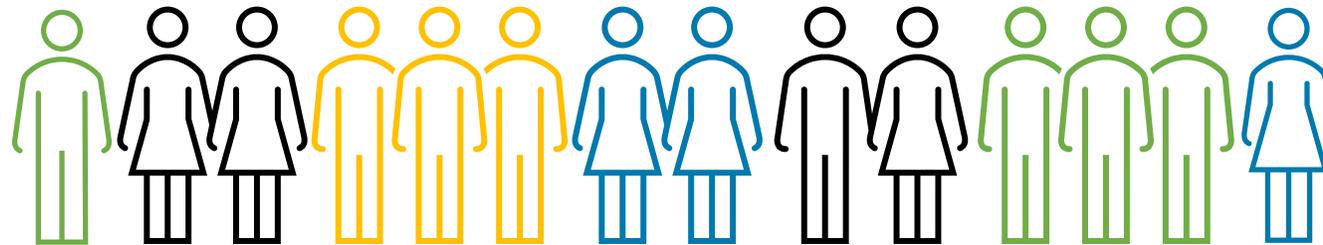


Premessa

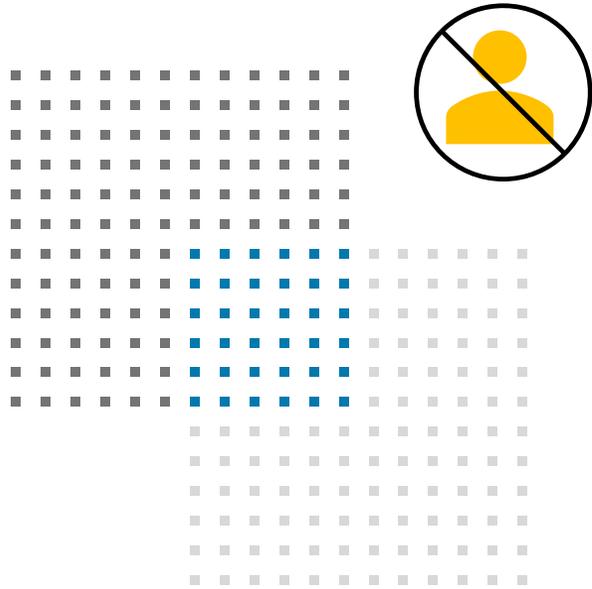
La **neurodiversità** è considerata come una parte naturale della diversità umana, tanto quanto la diversità di razza, genere, etnia e orientamento sessuale.

Le persone neurodiverse possono avere abilità e punti di forza unici, così come sfide e difficoltà specifiche.

La **neurodiversità** deve essere vista come un'opportunità per la società di accettare la diversità, di promuoverne l'inclusione e di sviluppare nuove prospettive e soluzioni innovative.



Premessa



Tuttavia, è importante notare che le condizioni neurodiverse **possono ancora essere associate a valutazioni di stigmatizzazione, discriminazione e pregiudizio.**

Ciò può rendere difficile per le persone neurodiverse partecipare pienamente alla società, al lavoro e ad altre attività.

I numeri delle neurodiversità

Non è facile stimare il **numero esatto** di persone neurodiverse in Italia, in quanto le condizioni neurodiverse sono spesso sotto diagnosticate e non tutti coloro che ne sono affetti hanno una diagnosi ufficiale. Tuttavia, ci sono alcune basi basate su ricerche e studi recenti.



Ad esempio, uno **studio del 2018 condotto dall'Università di Pavia** ha stimato che circa il 3% della popolazione italiana ha una diagnosi di disturbo dello spettro autistico (DSA).

Inoltre, uno **studio del 2016*** ha valutato che il 3,6% dei bambini e degli adolescenti italiani ha una diagnosi di ADHD (Disturbo da Deficit di Attenzione e Iperattività).

*** pubblicato sul "Journal of Attention Disorders"**

I numeri delle neurodiversità

È importante riconoscere che **la neurodiversità è una parte naturale della diversità umana** e che le persone neurodiverse sono presenti in tutte le comunità e in tutti gli ambienti di lavoro.

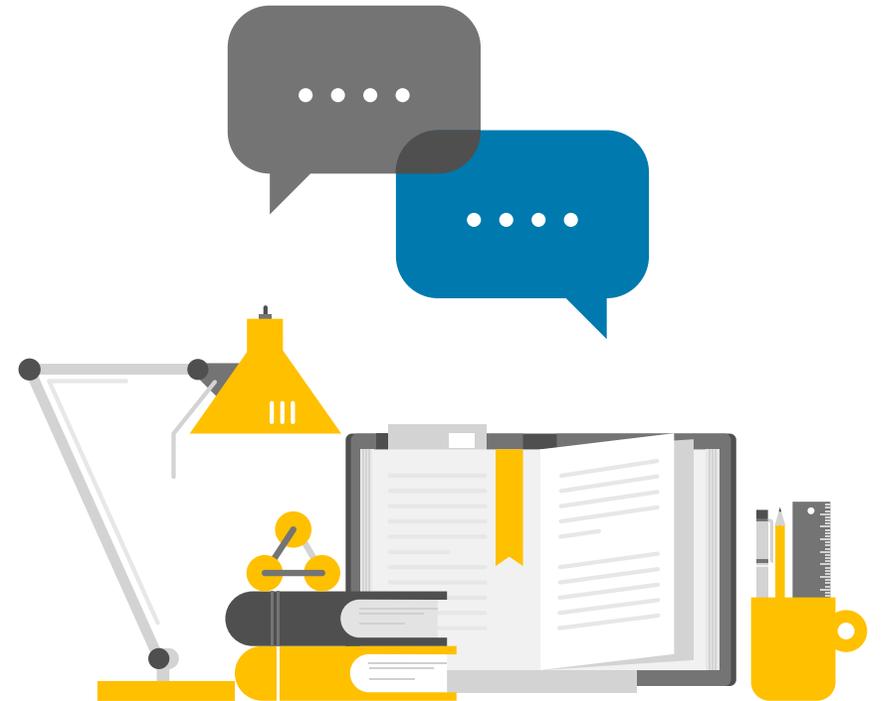
Le aziende e le organizzazioni dovrebbero essere pronte a supportare i dipendenti neurodiversi, indipendentemente dal numero di persone neurodiverse presenti nella loro comunità o nella loro forza lavoro.



Le neurodiversità in azienda

Ci sono molti modi in cui le aziende possono supportare i dipendenti neurodiversi sul posto di lavoro. Uno dei modi principali è quello di **fornire un ambiente di lavoro inclusivo**, dove le differenze sono rispettate e valorizzate.

Può essere fatto attraverso la **formazione dei manager e dei colleghi**, in modo che siano consapevoli delle diverse esigenze e stili di lavoro dei loro colleghi neurodiversi.



Le neurodiversità in azienda

Tuttavia, è importante notare che **la neurodiversità non deve essere vista solo come una sfida da superare**, ma piuttosto come una fonte di punti di forza e di innovazione.

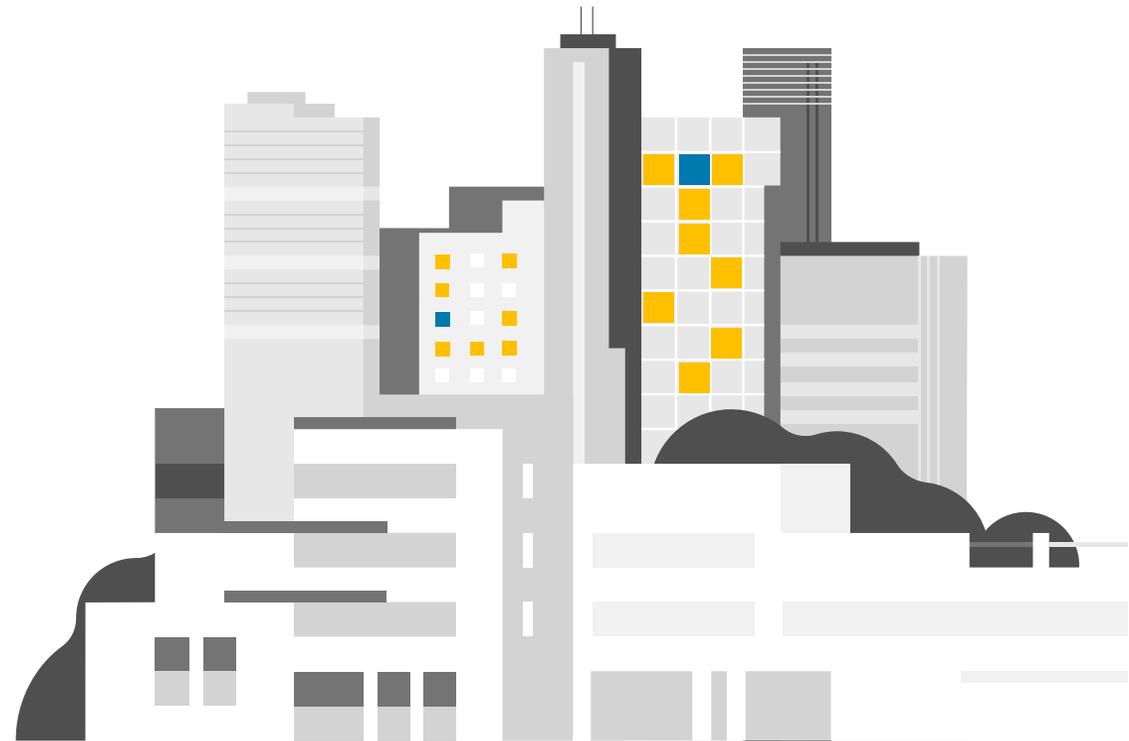
I dipendenti neurodiversi possono offrire **soluzioni creative** a problemi aziendali e possono **portare un nuovo punto di vista alle discussioni di gruppo**.



Le neurodiversità in azienda

Dobbiamo essere coscienti e accettare che **la neurodiversità sul lavoro rappresenta una grande opportunità** per le aziende di aumentare la diversità e l'inclusione all'interno del loro ambiente di lavoro.

Supportare i dipendenti neurodiversi può portare a un ambiente di lavoro più produttivo e inclusivo per tutti i dipendenti.



Come interagiscono le neurodiversità sul lavoro?

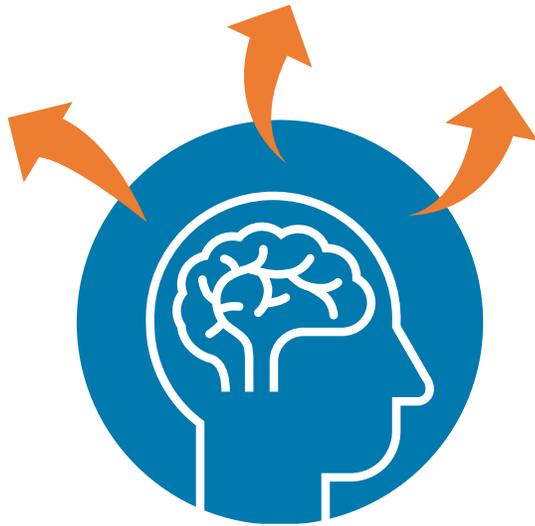
Le **neurodiversità** si rivelano in persone che hanno un funzionamento cognitivo o neurologico che differisce da quello considerato "normale" o "tipico" dalla maggior parte della società.

Queste differenze possono riguardare il modo in cui queste persone elaborano le informazioni, comunicano, interagiscono con gli altri, gestiscono le emozioni e risolvono i problemi.

Come abbiamo visto, le neurodiversità possono includere persone con diversi tipi di diagnosi.

I dipendenti che fanno parte di queste categorie possono avere una serie di abilità e sfide specifiche.

Come interagiscono le neurodiversità sul lavoro?



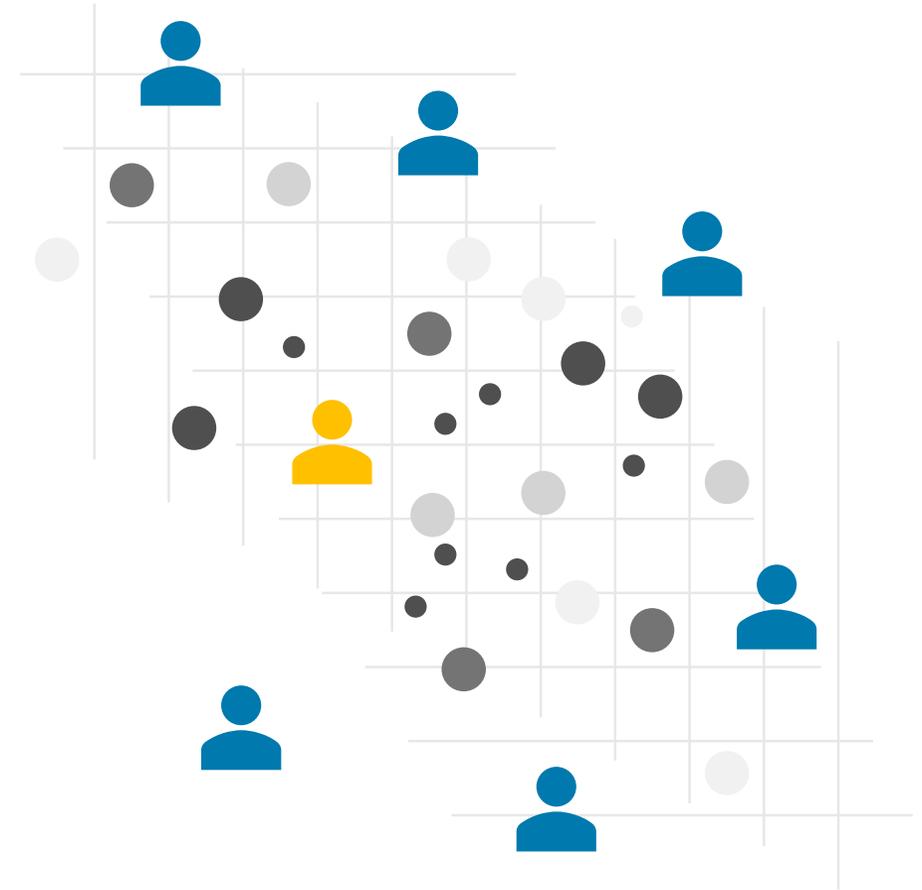
La presenza dipendenti con neurodiversità può portare a vantaggi significativi, come **un maggiore pensiero creativo e innovativo**, **una maggiore attenzione ai dettagli** e **una maggiore capacità di risolvere problemi complessi**.

Tuttavia, ci sono anche sfide che devono essere affrontate, come la comunicazione e l'interazione sociale, la gestione delle emozioni e il rispetto delle scadenze e degli orari.

Come interagiscono le neurodiversità sul lavoro?

Per creare un ambiente di lavoro inclusivo per le persone con neurodiversità, è **importante che i datori di lavoro adottino un approccio flessibile e sensibile alle loro esigenze.**

Questo può includere **l'adattamento delle modalità di lavoro e dell'ambiente di lavoro** per soddisfare le loro esigenze specifiche, fornendo supporto aggiuntivo come **formazione e coaching**, e promuovendo una cultura aziendale che valorizzi la diversità e l'inclusione.



Come interagiscono le neurodiversità sul lavoro?



È importante inoltre che **l'ambiente sociale dell'azienda riconosca e rispetti le abilità e le competenze delle persone con neurodiversità**, e le includa nelle decisioni e nei processi decisionali dell'azienda.

In questo modo, si può creare **un ambiente di lavoro che valorizzi le diverse prospettive e competenze**, migliorando la produttività, la creatività e la soddisfazione dei dipendenti.

Siamo pronti ad accettare le neurodiversità in azienda?

Non c'è una risposta univoca a questa domanda, poiché dipende dalla cultura e dalla mentalità dell'azienda in questione.

Tuttavia, ci sono sempre più aziende che stanno diventando consapevoli dell'importanza di accettare e valorizzare la neurodiversità negli ambienti di lavoro.

In effetti, **alcune aziende hanno adottato politiche e procedure specifiche per promuovere l'inclusione delle persone con neurodiversità.**

Ad esempio, alcune aziende hanno istituito **programmi di reclutamento mirati per le persone con autismo o Disturbo da Deficit di Attenzione e Iperattività**, mentre altre hanno creato ambienti di lavoro più flessibili per soddisfare le esigenze specifiche dei dipendenti con neurodiversità.



Siamo pronti ad accettare le neurodiversità in azienda?

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha incluso la "neurodiversità" nella sua Classificazione Internazionale delle Malattie (ICD-11), riconoscendo che le differenze neurologiche non dovrebbero essere considerate come patologie, ma come una parte naturale della diversità umana.

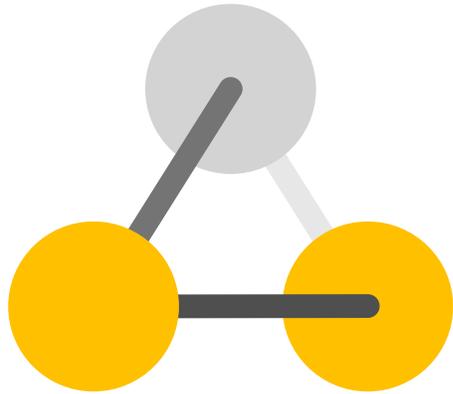


Siamo pronti ad accettare le neurodiversità in azienda?

Tuttavia non dobbiamo nasconderci.

C'è ancora molta strada da fare per garantire che le persone con neurodiversità siano pienamente accettate e valorizzate in azienda.

Ci sono ancora molte **barriere da abbattere, psicologiche, sociali e materiali**, come la **mancanza di consapevolezza e la stigmatizzazione della neurodiversità**.



È auspicabile che le **aziende "illuminate"** si impegnino a fornire il supporto e le risorse necessarie per soddisfare le esigenze specifiche dei dipendenti con neurodiversità e **diventino un esempio** per tutte le altre realtà del mondo del lavoro

La sicurezza sul lavoro e le neurodiversità

Le **neurodiversità** possono influire sulla capacità di un dipendente di comprendere e seguire le norme di sicurezza, di comunicare in modo efficace con i colleghi e di rispondere a situazioni di emergenza.



Ad esempio, alcuni dipendenti con **disturbi dello spettro autistico** possono essere sensibili a rumori o luci intense e potrebbero richiedere ambienti di lavoro tranquilli o specifiche attrezzature di protezione.

Inoltre, alcuni dipendenti con **dislessia** possono avere difficoltà nella lettura delle istruzioni di sicurezza scritte e potrebbero richiedere formati di istruzioni alternative, come istruzioni audio o video.

La sicurezza sul lavoro e le neurodiversità

Per garantire la sicurezza sul lavoro per i dipendenti con neurodiversità, l'azienda dovrebbe adottare un approccio inclusivo e personalizzato, prevedendo di:

- **Fornire** formazione specifica sulla sicurezza per i dipendenti con esigenze specifiche, ad esempio utilizzando formati di formazione accessibili.
- **Adattare** l'ambiente di lavoro, ad esempio fornendo attrezzature di protezione personalizzate o offrendo un ambiente di lavoro tranquillo.
- **Creare** un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità, in cui i dipendenti con esigenze specifiche si sentono a proprio agio e integrati.
- **Comunicare** in modo chiaro e preciso le norme di sicurezza, ad esempio utilizzando istruzioni scritte in formati alternativi o fornendo una formazione personalizzata.

Per concludere

La gestione delle neurodiversità sul lavoro richiede una comprensione delle esigenze specifiche dei dipendenti e l'adozione di misure adeguate a garantire il loro benessere e il loro successo sul lavoro.

Queste misure devono includere **l'adattamento dell'ambiente di lavoro** alle esigenze specifiche dei dipendenti, la **erogazione di formazione e supporto ai dipendenti e ai responsabili**, la **creazione di politiche di inclusione** e la **promozione della diversità e dell'inclusione sul posto di lavoro**.

In sintesi, le neurodiversità possono avere un **impatto significativo e positivo sul lavoro**, sia per i dipendenti che per i datori di lavoro.

La gestione delle neurodiversità **richiede un approccio individualizzato e comprensivo** per garantire il benessere e il successo dei dipendenti sul lavoro.





Grazie per l'attenzione!

