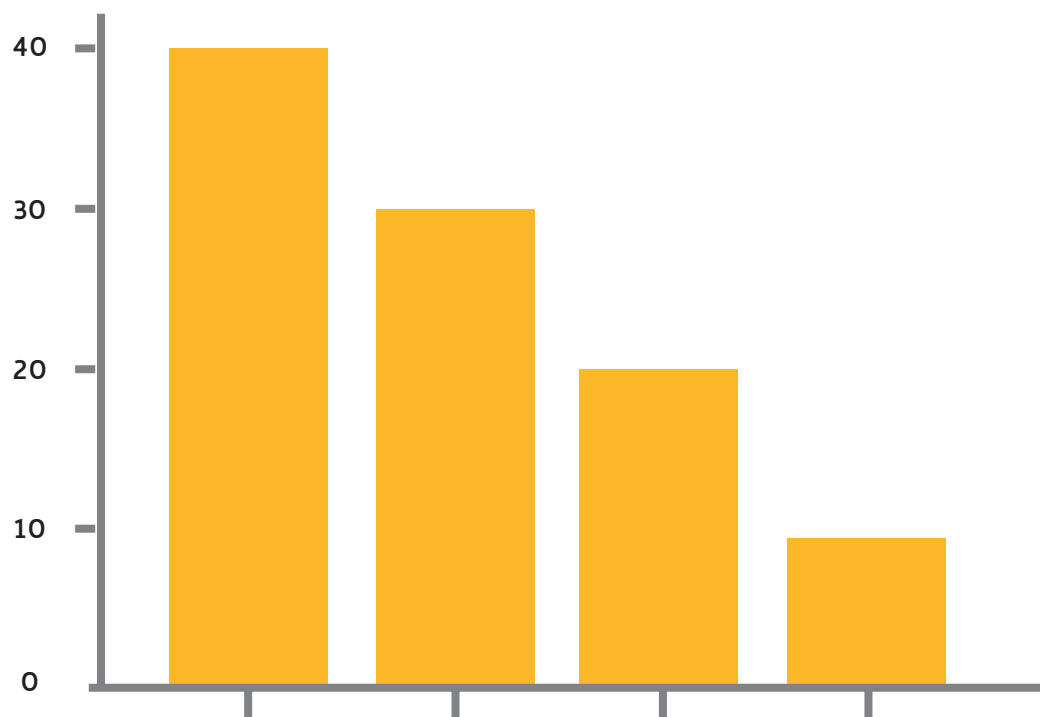


INDAGINE SULL'ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO DELLE PERSONE CON DSA.

REPORT DELLA RICERCA N=482



**Progetto finanziato dal Ministero
del Lavoro e delle Politiche sociali
Direzione Generale del Terzo settore e R.S.I.
Avviso 1/2018**

INDICE

INTRODUZIONE	2
METODO	2
RISULTATI	3
1. Campione	3
2. Situazione lavorativa ed esperienza professionale	6
3. Impatto del DSA nel contesto lavorativo	16
4. Svelamento	24
5. Misure e strumenti di supporto	27
6. Punti di forza	29
7. Suggerimenti su inclusione e pari opportunità	30
BIBLIOGRAFIA	31

INTRODUZIONE

Il **Comitato DSA e Lavoro** di Associazione Italiana Dislessia (AID) e il Tavolo Advocacy AID (che opera nell'ambito del progetto "DSA: lavoro orientamento, tutela e ricerca" finanziato dal Ministero de Lavoro e delle Politiche Sociali) ha promosso un'indagine sull'accesso al mondo del lavoro delle persone con disturbi specifici dell'apprendimento.

Dati i diversi livelli di difficoltà e le molteplici esperienze personali su questo tema, emerse anche da alcune iniziative precedenti promosse dall'associazione, e vista la presenza di differenti punti di vista riguardo a eventuali norme di tutela del diritto al lavoro per le persone con DSA, è stato di grande importanza per AID raccogliere informazioni approfondite su questo tema, che saranno fondamentali per le iniziative future e per le attività che l'associazione porta avanti nei rapporti con le aziende e con le istituzioni.

È stato necessario conoscere meglio i problemi reali che incontrano gli adulti con DSA e quali sono state e sono ancora le soluzioni ritenute più opportune.

METODO

Le informazioni sulle difficoltà e gli ostacoli incontrati da parte delle persone con DSA nei processi di accesso al lavoro, di inserimento nelle aziende, di sviluppo professionale sono state raccolte mediante un questionario online al quale hanno risposto **482** persone.

Con il questionario è stata richiesta ai soggetti con DSA che lavorano (o che sono in cerca di lavoro) una serie di informazioni riguardo:

- la disponibilità di misure di supporto specifiche durante i processi di selezione,
- le difficoltà incontrate sul posto di lavoro,
- gli strumenti di cui ciascuno ritiene di aver bisogno,
- le strategie e le attività che, secondo gli intervistati, dovrebbero essere messe in atto,
- le competenze utili sul posto di lavoro,
- i propri punti di forza.

I dati raccolti sono stati analizzati con i due software: il **PSPP Gnu** (Free Software Foundation, 2020) per la parte dei dati statistici e il **MAXQDA** (VERBI Software, 2019), secondo l'approccio **CAQDA** (Computer Assisted Qualitative Data Analysis) (Lee & Fielding, 2004) per un'analisi dei contenuti delle risposte alle domande aperte.

Durante l'analisi dei dati statistici sono state eseguite due procedure:

- Statistica descrittiva;
- Tavole di contingenza (cross tabs).

Lavorare con il software **MAXQDA** ci ha permesso di effettuare un'analisi del contenuto di tipo interpretativo.

Le mappe concettuali (cosiddette **MAXMaps**), create durante l'ultima fase dell'analisi qualitativa, consentono di visualizzare le connessioni tra i concetti emersi durante queste analisi.

Le MAXMaps hanno principalmente lo scopo di rappresentare graficamente i diversi codici di MAXQDA e di metterli in relazione l'uno con l'altro.

I due modelli di mappe:

- 1) **Codice-subcodici** gerarchico e
- 2) **Codice-teoria** appresentano i legami tra concetti che vengono dai dati (secondo l'approccio della **Grounded Theory**).

Il primo modello permette di rappresentare graficamente il sistema dei codici. È utile per osservare i singoli fattori e le loro "famiglie" dei codici. In altre parole, ogni grafico riporta il codice di primo livello (il concetto chiave) e i suoi subcodici con la loro saturazione (i numeri tra parentesi riportano le frequenze con cui il codice è stato attribuito al testo).

Il secondo modello, Codice-teoria, raffigura il materiale empirico attraverso le relazioni tra i concetti chiave e i codici.

Questo modello ci permette di individuare le unità minime di significato, per poi passare alle teorie interpretative.

RISULTATI

Di seguito viene fornita dapprima una descrizione del campione (1) e successivamente una descrizione dei risultati suddivisa in base alle diverse aree tematiche indagate, ovvero: situazione lavorativa ed esperienza professionale (2), impatto del DSA nel contesto lavorativo (3), svelamento (4), misure e strumenti di supporto (5), punti di forza (6), suggerimenti su inclusione e pari opportunità (7).

1. CAMPIONE

Il campione è composto da 482 persone, 312 femmine (64,6%) e 170 maschi (35,4%) (**Fig. 1**).

Sul totale degli intervistati, il 34,6% è socio di Associazione Italiana Dislessia contro il restante 65,4% (**Fig.2**).

L'indagine pertanto ha coinvolto non solo il pubblico dei soci dell'AID, ma può essere considerata rappresentativa più in generale del mondo dei lavoratori con DSA dato che i 2/3 dei partecipanti non sono soci AID.

Per quanto riguarda le fasce di età dei partecipanti (**Fig.3 a/b**), la più numerosa (33,7% del campione) è compresa tra i 19 e i 25 anni; il 16,6% ha un'età compresa tra i 26 e i 30 anni; il 10,5% tra i 46 e i 50 anni; il 10,1% tra i 31 e i 35 anni; l'8,3% tra i 41 e i 45 e un ulteriore 8,3% tra i 51 e i 55 anni. Le fasce di età meno rappresentate nel campione sono: 36-40 anni (5,6%); ≤18 anni (3,3%); 56-60 anni (2,7%) e >60 anni (1%).

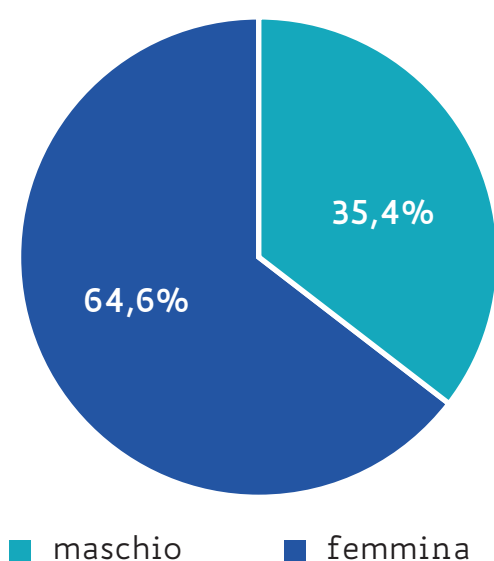


Figura 1: Distribuzione del campione in base al genere.

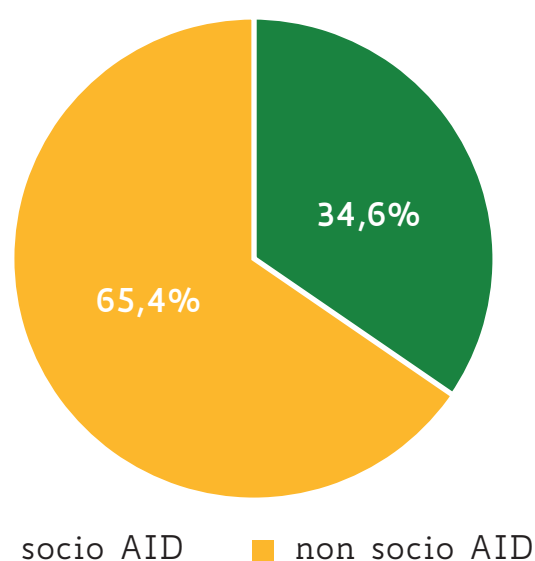


Figura 2: Suddivisione del campione in soci di Associazione Italiana Dislessia e non soci.

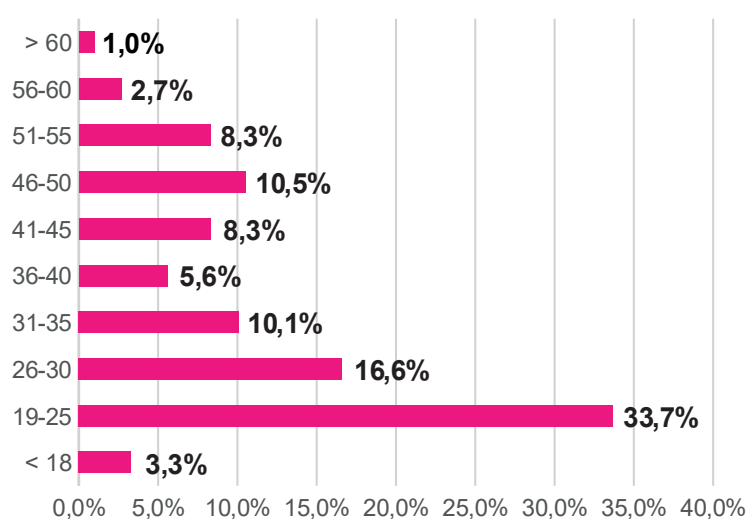


Figura 3 (a): Distribuzione del campione in base alle fasce di età.

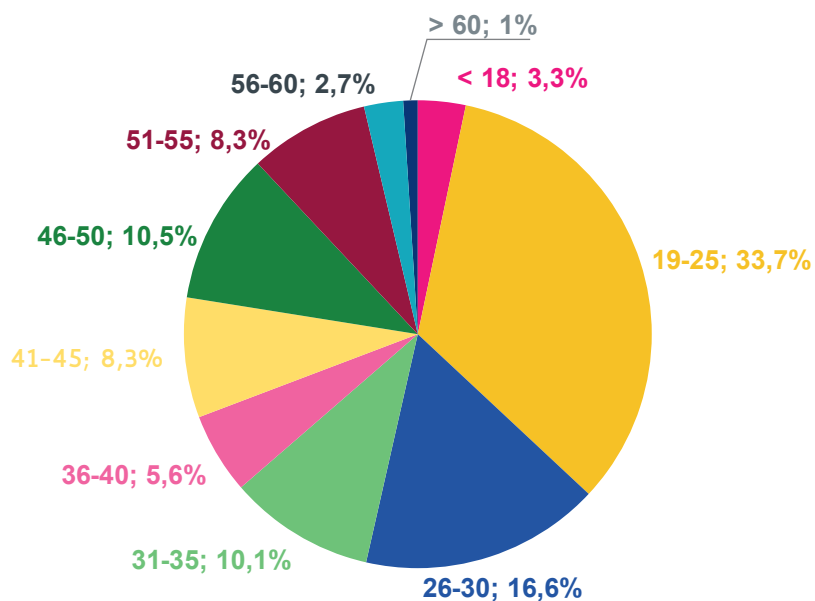


Figura 3 (b):
Distribuzione del campione in base alle fasce di età.

Le persone intervistate provengono da tutte le regioni italiane eccetto il Molise (**Fig. 4**). Le regioni maggiormente rappresentate sono Lombardia (22,6%), Lazio (10,1%), Emilia-Romagna (10,1%), Piemonte (9,5%), Toscana (7,5%) e Veneto (7,2%).

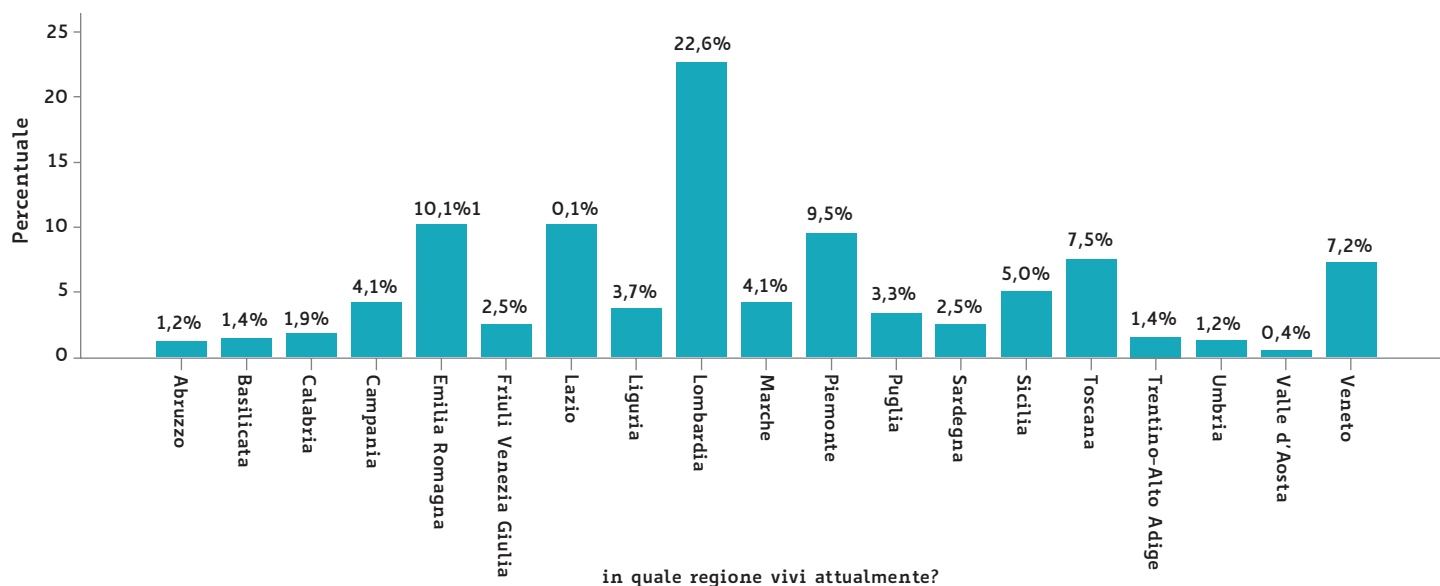


Figura 4: Distribuzione del campione in base alla regione di provenienza

Per quanto riguarda il titolo di studio delle persone intervistate (**Fig. 5**), il 43,9% del campione è diplomato, il 21,5% ha una laurea magistrale/ specialistica, il 21,1% ha una laurea triennale, il 7% è in possesso di licenza media e il 6,4% ha una qualifica professionale.

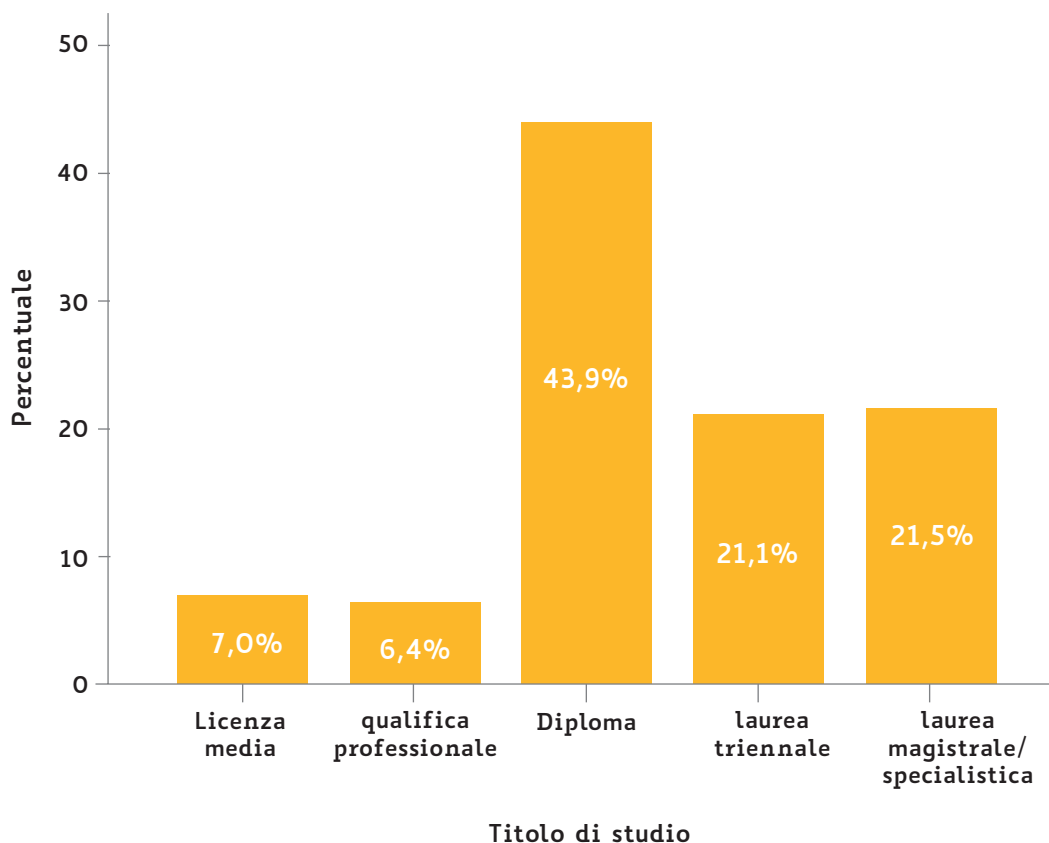


Figura 5: Distribuzione del campione in base al titolo di studio.

Infine, in merito al Disturbo Specifico dell'Apprendimento, è stato chiesto alle persone intervistate di indicare a che età hanno ricevuto la prima diagnosi (**Fig. 6**).

Escludendo le risposte fornite dal 2,4% del campione, considerate non valide/incoerenti in quanto indicano una fascia di età in cui non è possibile porre diagnosi di DSA (1-5 anni), possiamo osservare che la maggior parte degli intervistati (35%) ha ricevuto la prima diagnosi

di DSA nella fascia di età 6-11 anni; il 25,9% dichiara di aver ricevuto la prima diagnosi dopo i 28 anni; l'11,4% nella fascia di età 12-14 anni; il 10,1% nella fascia 20-28 anni e il 9,2% nella fascia di età 15-19 anni. Infine, il 6% degli intervistati dichiara di non avere mai ricevuto una diagnosi di DSA.

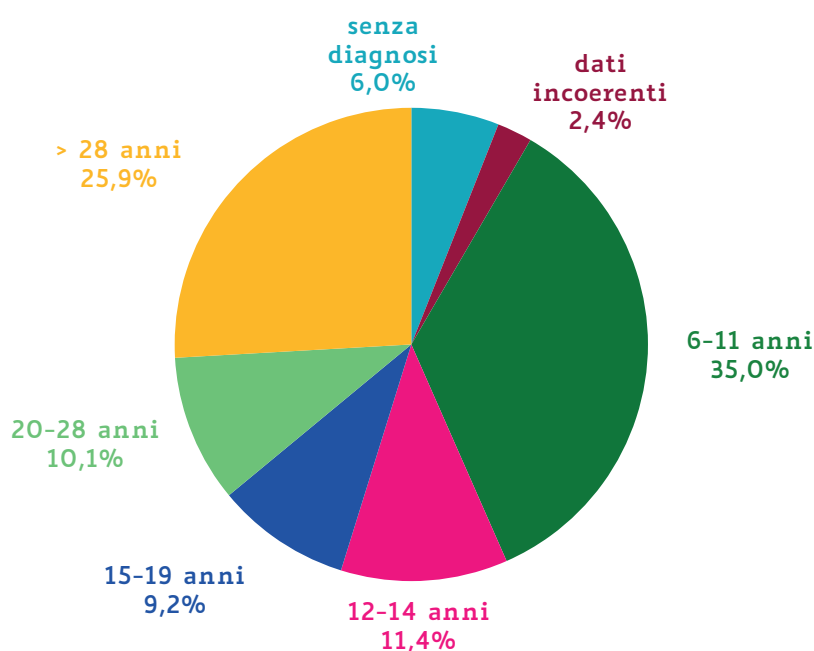


Figura 6: Distribuzione per fasce di età delle risposte alla domanda "A che età hai ricevuto la prima diagnosi di Dislessia o di altro Disturbo Specifico di Apprendimento (DSA)?".

Per dati incoerenti (2,4%) si intendono le risposte da 1 a 5 anni.

2. SITUAZIONE LAVORATIVA ED ESPERIENZA PROFESSIONALE

Per quanto riguarda la situazione lavorativa degli intervistati (**Fig.7**), più della metà del campione dichiara di lavorare, 315 persone sul totale di 482 (65,2%), mentre sono 168 le persone che dichiarano di non avere un lavoro (34,8%).

La mancanza di un lavoro riguarda soprattutto la fascia di età 19-25 anni: sono 92 su un totale di 163 le persone che in questa fascia di età non hanno un'occupazione al momento dell'intervista (**Fig. 8**).

Se consideriamo la situazione lavorativa in relazione al titolo di studio delle persone intervistate, emerge un grado di occupazione maggiore per le persone che possiedono una laurea specialistica/magistrale (**Fig. 9**).

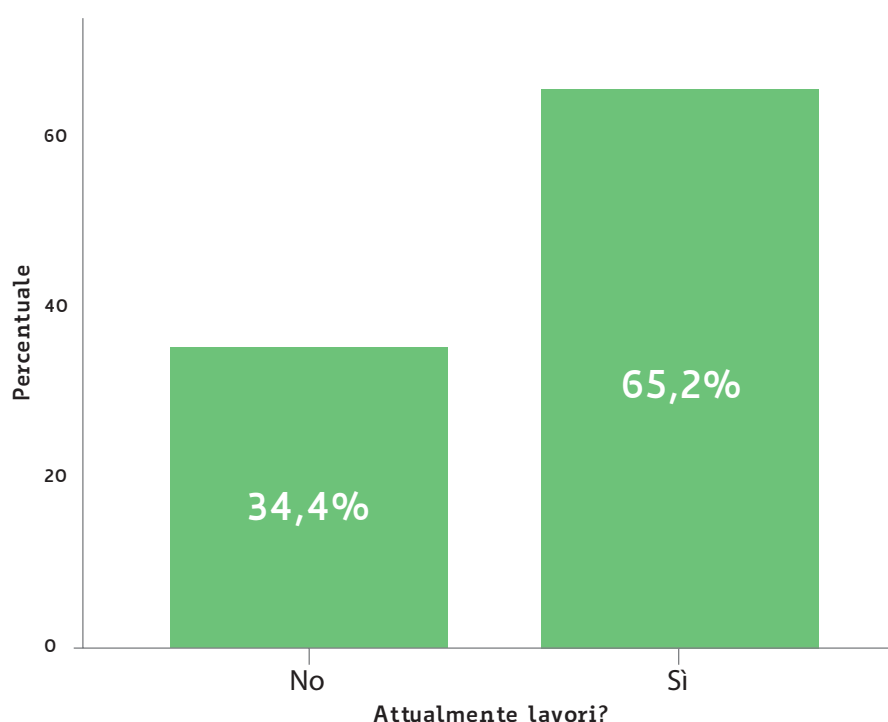


Figura 7: Suddivisione del campione in base alla situazione lavorativa dichiarata al momento dell'intervista: lavoratori vs non occupati.

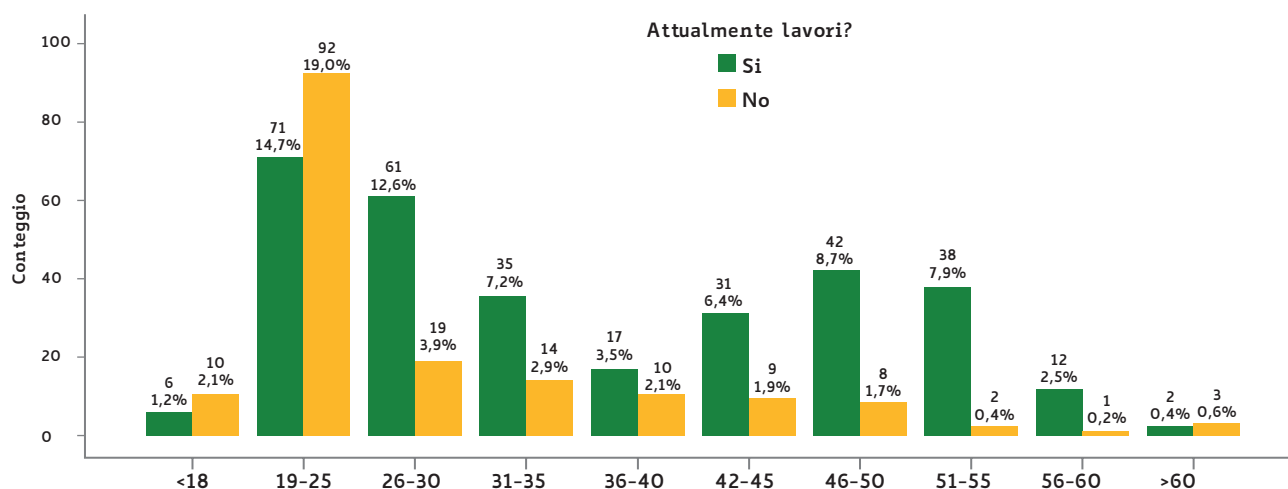


Figura 8: Tavola di contingenza (cross tab): Attualmente lavori?
*Età. Situazione lavorativa degli intervistati (lavoratori vs non occupati) in base alla fascia di età.

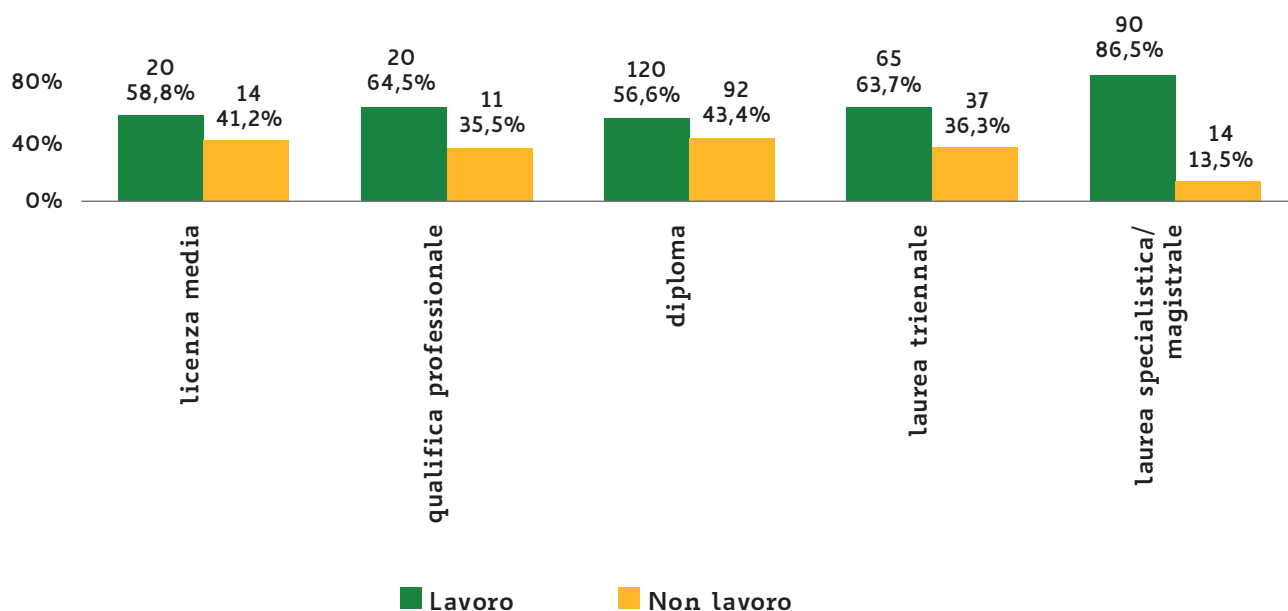


Figura 9: Tavola di contingenza (cross tab): Attualmente lavori?
*Titolo di studi. Situazione lavorativa degli intervistati (lavoratori vs non occupati) in base al titolo di studio.

In merito alla tipologia di lavoro svolto al momento dell'intervista, è stato necessario raggruppare le risposte secondo una categorizzazione.

In **Figura 10** è possibile osservare la distribuzione delle risposte in base alle aree occupazionali formulate da ISFOL (Taronna, 2021, p. 159), ovvero:

- **Trasversali o comuni:** amministrazione, segreteria, commerciale, progettazione, informatica, RU, manutenzione, programmazione e controllo produzione, tutela ambiente, new economy, etc.;
- **Produzione beni:** metalmeccanica, elettricità, chimica, ceramica, edilizia, tessile, legno, carta, agroalimentare, energia, estrazione, etc.;
- **Servizi/insegnamento:** servizi finanziari, trasporti, telecomunicazioni, grafica, educazione e formazione, servizi socio-sanitari, commercio e distribuzione, turismo, attività associative, servizi alla persona, beni culturali, pubblica amministrazione, difesa e sicurezza, etc.;
- **Libera professione;**
- **Disoccupato/a.**

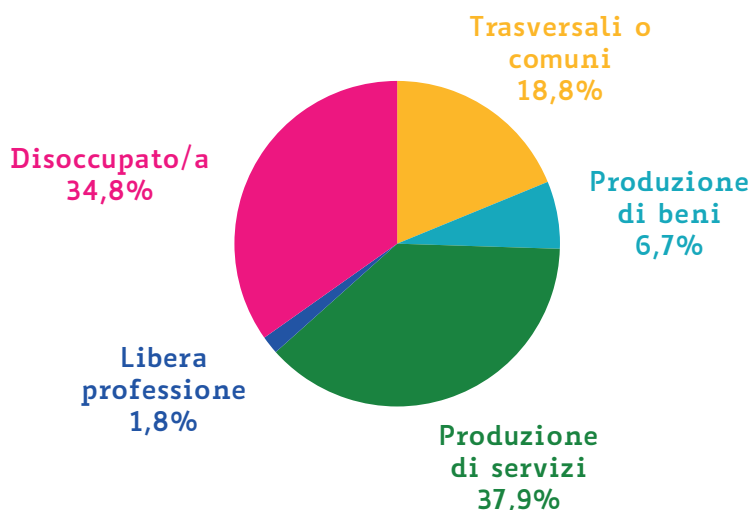


Figura 10: Distribuzione delle risposte alla domanda "Che lavoro fai?" in base alle aree occupazionali formulate da ISFOL.

In merito all'esperienza professionale, è stato chiesto agli intervistati di specificare la durata dell'esperienza professionale e quante volte e per quali motivi la persona ha cambiato lavoro.

In **Figura 11** è possibile osservare la durata dell'esperienza professionale dichiarata dagli intervistati: considerando che il 12,4% del campione non fornisce nessuna risposta, è possibile rilevare che la maggior parte delle persone ha un'esperienza professionale inferiore ai 5 anni (61,1%); mentre il 26,5% dichiara di avere un'esperienza professionale che dura dai 6 ai 40 anni.

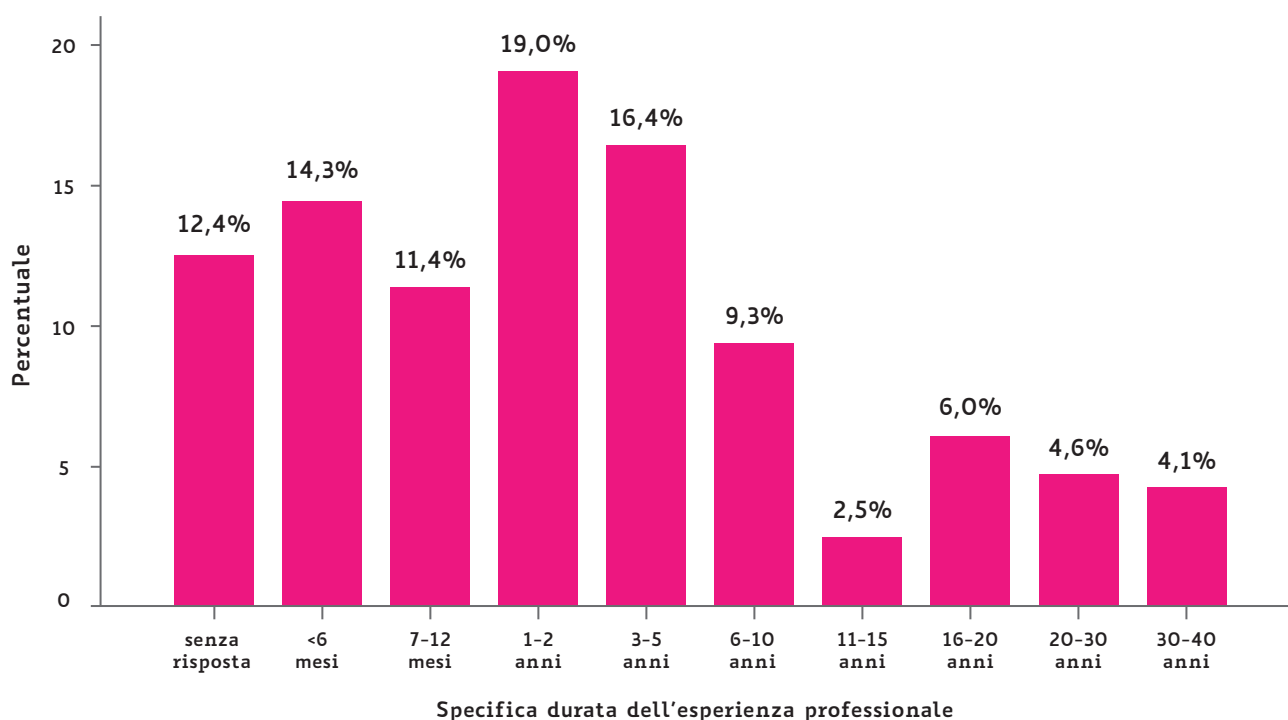


Figura 11: Distribuzione delle risposte delle persone intervistate circa la durata dell'esperienza professionale.

Se consideriamo la durata dell'esperienza professionale in base all'attuale situazione lavorativa (lavoratore vs non occupato), è possibile rilevare che le persone che dichiarano un'esperienza professionale più duratura

coincidono con le persone attualmente occupate; al contrario, le persone che attualmente non lavorano, hanno avuto esperienze professionali meno durature (**Fig.12**).

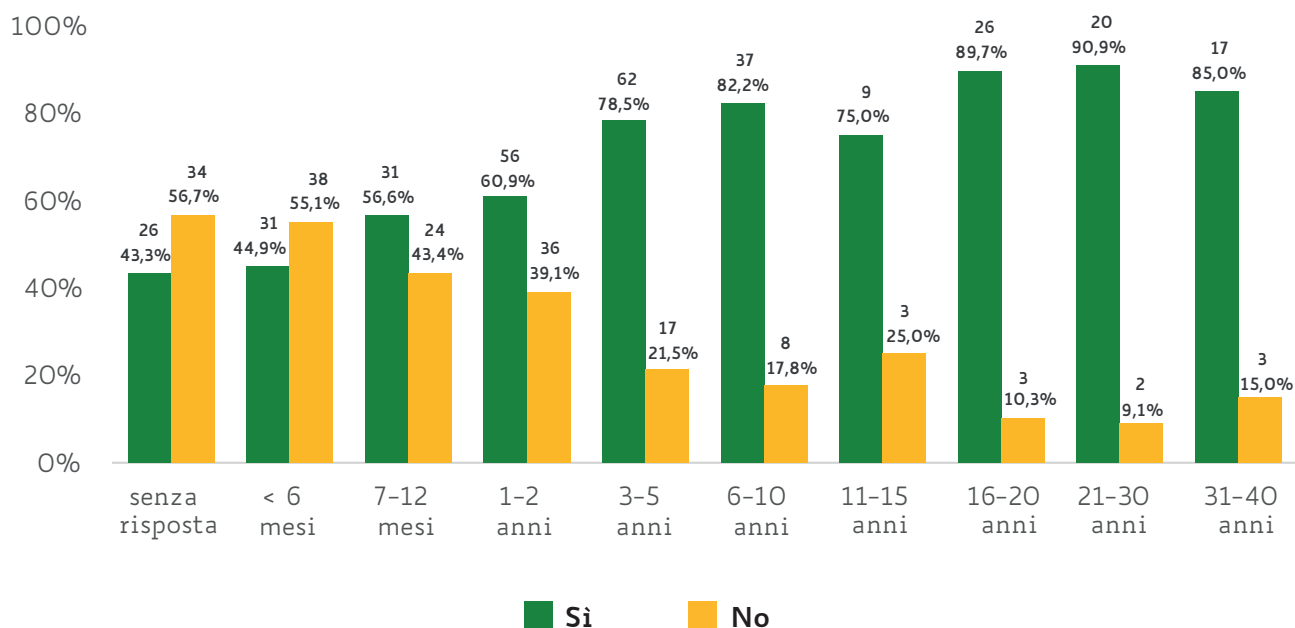


Figura 12: Tavola di contingenza (cross tab): Durata dell'esperienza professionale * Attualmente lavori?. Durata dell'esperienza professionale in base alla situazione lavorativa attuale (lavoratori vs non occupati).

Per quanto riguarda eventuali cambi di lavoro è stato chiesto alle persone intervistate di indicare quante volte hanno cambiato lavoro e per quali motivi. In **Figura 13** è possibile osservare che il 34,4% delle persone non ha mai cambiato lavoro; il 24% ha cambiato lavoro da 2 a 3 volte; il 20,1% una sola volta; il 9,7% da 4 a 5 volte e l'11,8% dichiara di aver cambiato lavoro più di 5 volte.

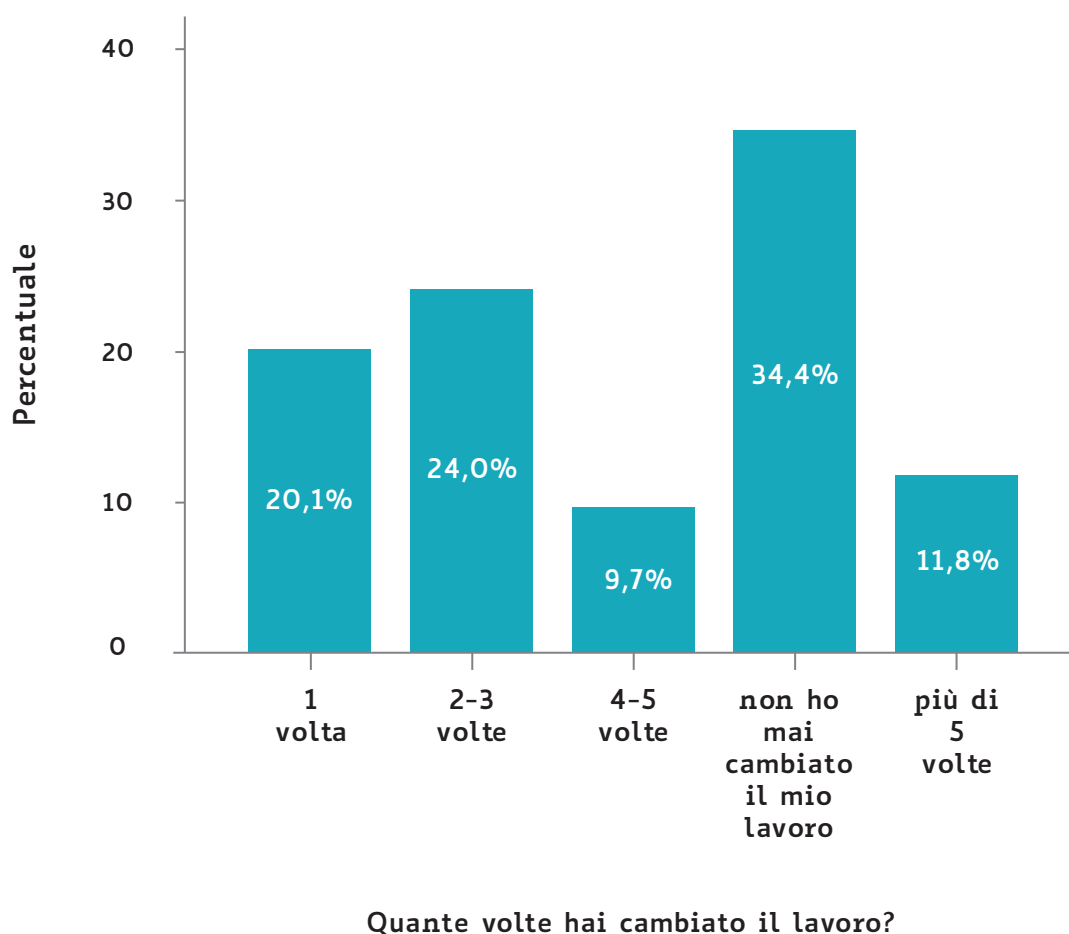


Figura 13: Distribuzione delle risposte alla domanda "Quante volte hai cambiato lavoro?".

Per quanto riguarda i motivi che hanno portato le persone intervistate a cambiare lavoro è stata condotta un'analisi qualitativa delle risposte con il metodo MAXQDA. Alle risposte dei partecipanti sono stati attribuiti 34 codici su un totale di 387 segmenti codificati.

Da questa attribuzione sono emerse tre categorie di motivi:

- motivi personali;
- motivi legati ad aspetti lavorativi;
- altri motivi.

Di seguito si riportano le tre mappe concettuali (**Figure 14, 15 e 16**) create secondo il **Modello Codice-subcodici** gerarchico e la mappa creata con il **Modello Codice-teoria (Fig.17)**.

Ciascuna mappa permette di rilevare quante volte è stata fornita una determinata motivazione (si veda la cifra tra parentesi per ciascuna etichetta) e il livello di saturazione (indicato da una colorazione più intensa dell'etichetta).

Per quanto riguarda le risposte che rientrano nella categoria denominata "**motivi personali**" (**Fig.14**) possiamo notare che le motivazioni maggiormente fornite rispetto al cambio di lavoro riguardano la ricerca di migliori condizioni lavorative ed economiche, l'insoddisfazione legata a incomprensioni e la crescita professionale.

In **Figura 15**, invece, possiamo osservare che tra i motivi del cambio di lavoro legati ad aspetti lavorativi sono stati maggiormente indicati la scadenza del contratto e la chiusura dell'azienda.

Le risposte che rientrano nella categoria "altri motivi" (**Fig.16**) riguardano soprattutto la lentezza nello svolgimento delle attività lavorative e il giudizio di non idoneità.

Infine, in **Figura 17** è possibile osservare le interconnessioni fra i gruppi di motivazioni.

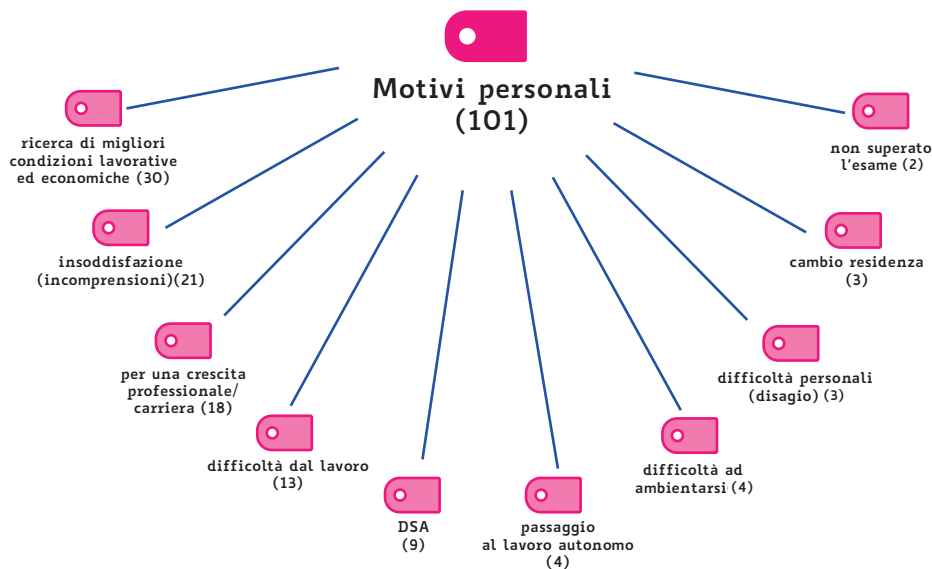


Figura 14: Analisi qualitativa dei "motivi personali" che hanno portato a un cambio di lavoro (Maxmap, Modello Codice-subcodici gerarchico).

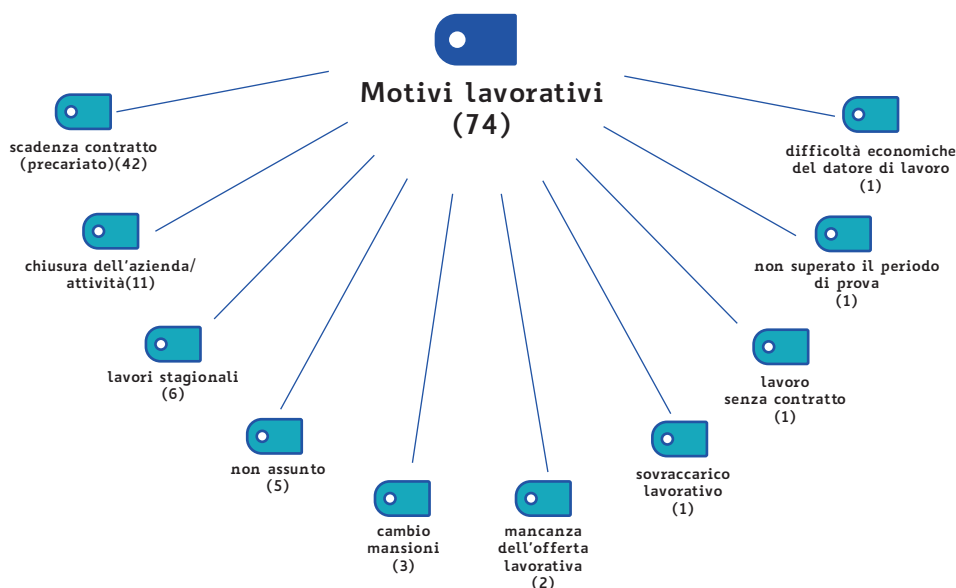


Figura 15: Analisi qualitativa dei "motivi legati ad aspetti lavorativi" che hanno portato a un cambio di lavoro (Maxmap, Modello Codice-subcodici gerarchico).

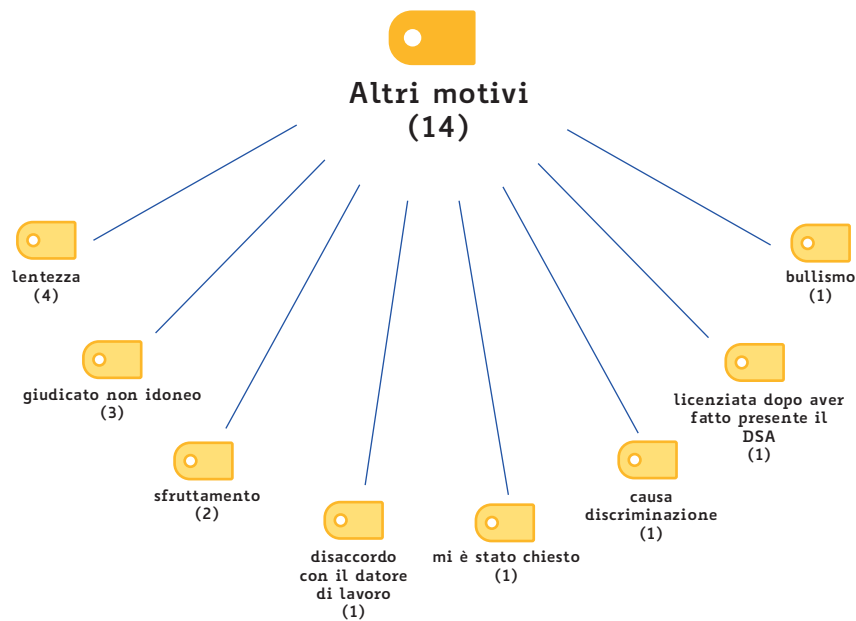


Figura 16: Analisi qualitativa di "altri motivi" che hanno portato a un cambio di lavoro (Maxmap, Modello Codice-subcodici gerarchico).

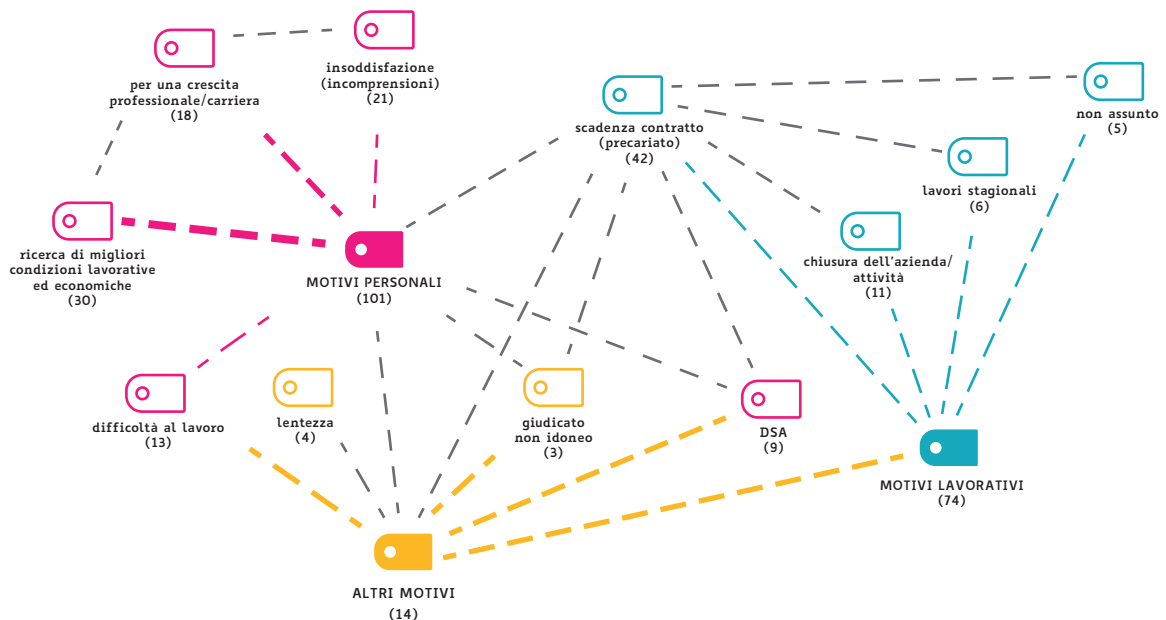


Figura 17: Maxmap: "Motivi del cambio del lavoro". Modello Codice-teoria

Per indagare ulteriormente l'esperienza professionale delle persone intervistate sono state poste domande specifiche circa la ricerca del lavoro ed eventuali processi di selezione sperimentati.

Alla domanda "Nella tua ricerca del lavoro hai mai dovuto superare un test, un esame o un concorso", più della metà del campione (56,5%) dichiara di essersi trovato in una delle condizioni elencate (**Fig.18**).

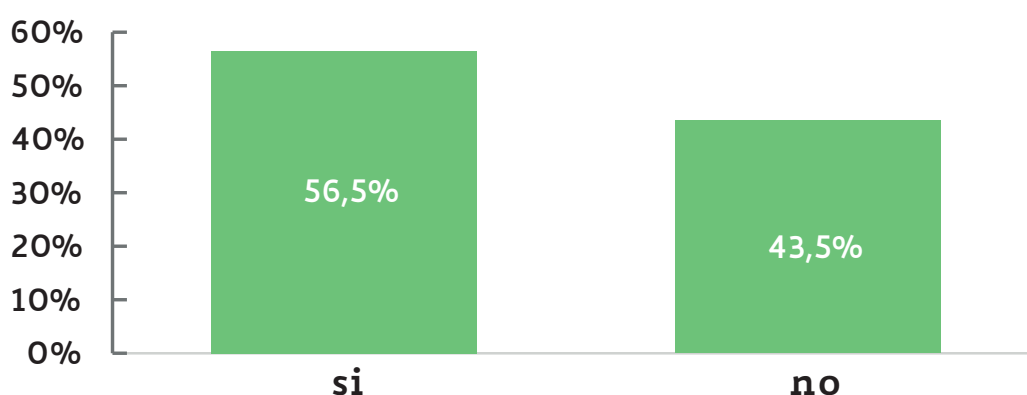
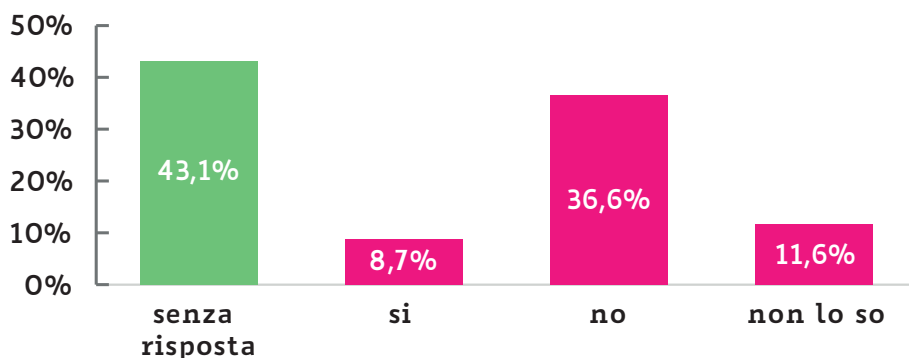


Figura 18: Distribuzione delle risposte alla domanda "Nella tua ricerca del lavoro hai mai dovuto superare un test, un esame, un concorso?".

Per quanto riguarda il riconoscimento del DSA in fase di selezione, escludendo il 43,1% del campione che non fornisce alcuna risposta, il 36,6% delle persone dichiara che non era previsto il riconoscimento del disturbo e l'utilizzo di eventuali strumenti compensativi o la dispensa da alcune prove; l'11,6% dichiara di non saperlo, mentre solo l'8,7% dichiara che era previsto questo tipo di riconoscimento e l'utilizzo di strumenti e misure (**Fig. 19**). Le persone che hanno potuto usufruire di supporti (N 261) riportano come risposte, in ordine di frequenza (**Fig. 20**): più tempo per prove scritte (11,1%), utilizzo di calcolatrice (7,3%), più tempo per prove online (6,1%) e utilizzo di computer o tablet (5,4%).



■ Era previsto il riconoscimento del disturbo e l'utilizzo di eventuali strumenti compensativi o dispensa da alcune prove?

Figura 19: Distribuzione delle risposte alla domanda "Era previsto il riconoscimento del disturbo e l'utilizzo di eventuali strumenti compensativi o dispensa da alcune prove?".

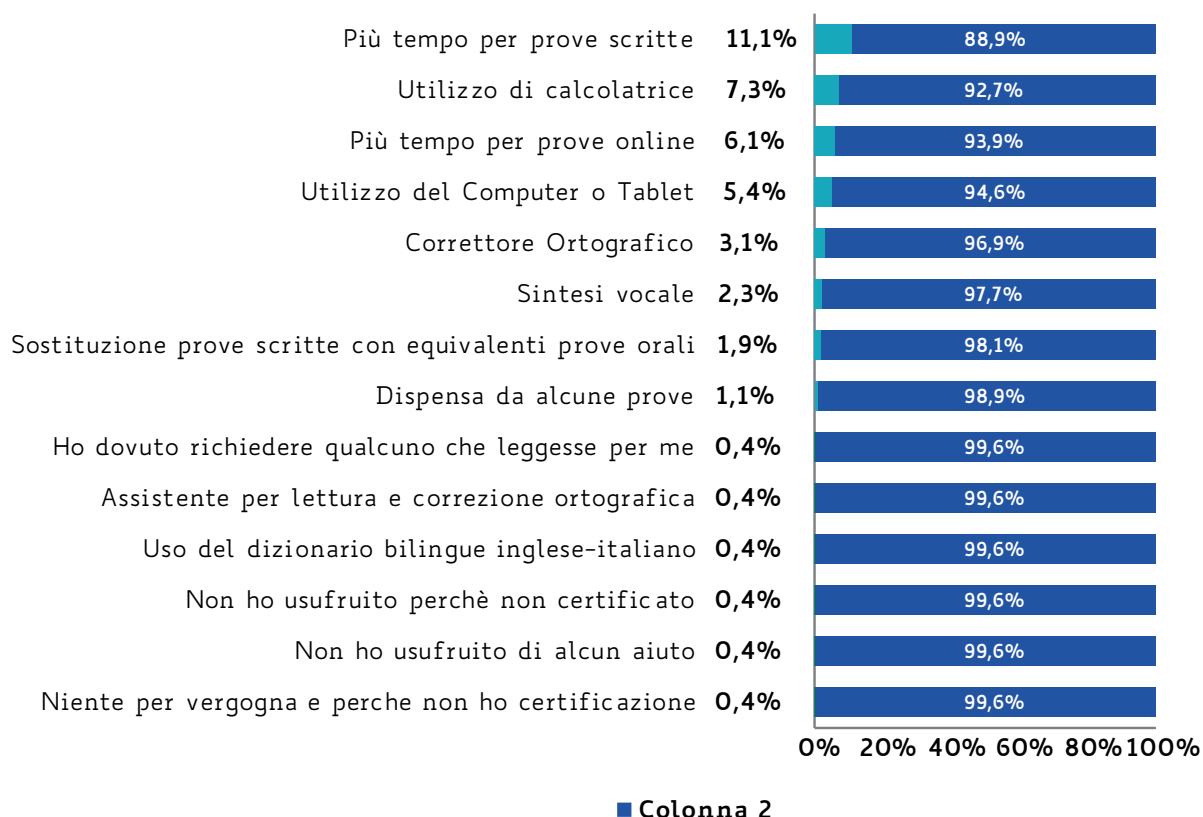
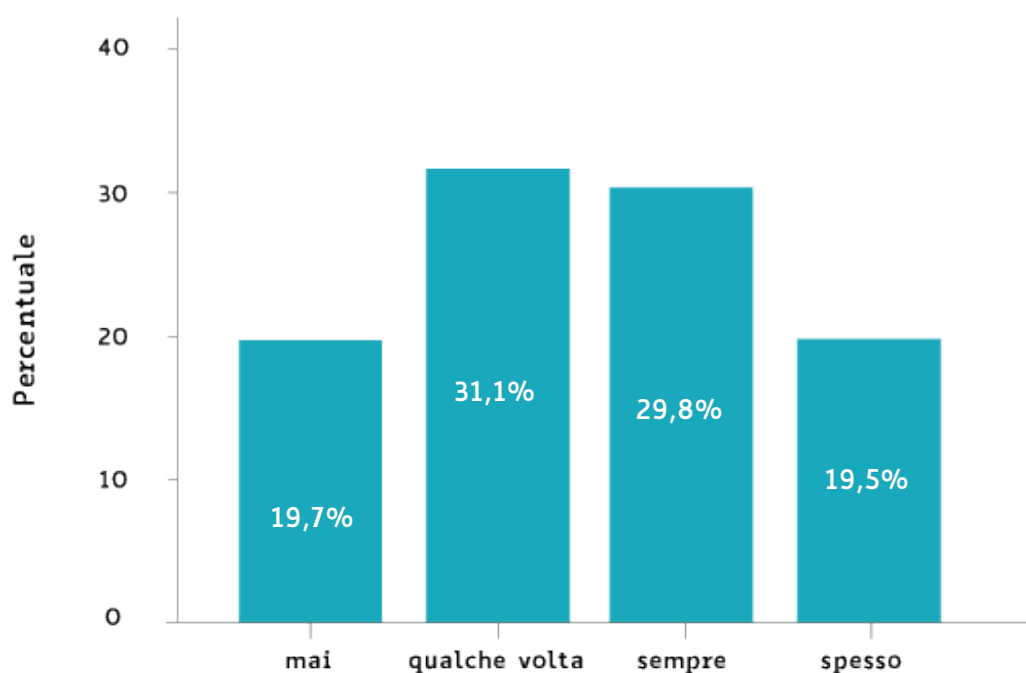


Figura 20: Distribuzione delle risposte (N=261) alla domanda "Di quali strumenti di supporto hai usufruito?".

Un ulteriore dato riguarda l'eventuale esperienza di colloqui di selezione. Ai partecipanti è stato chiesto di indicare la frequenza dei colloqui di selezione sostenuti scegliendo tra 4 opzioni di risposta: mai, qualche volta, sempre, spesso. In **Figura 21** è possibile osservare la distribuzione delle risposte: il 31,1% delle persone intervistate dichiara di aver sostenuto colloqui di selezione qualche volta; il 29,8% dichiara di aver sempre sostenuto colloqui di selezione; il 19,5% dichiara di averli sostenuti spesso. Infine, il 19,7% degli intervistati dichiara di non aver mai sostenuto colloqui in fase di selezione.



Nella tua ricerca del lavoro ti sei mai trovato a sostenere colloqui di selezione?

Figura 21: Distribuzione delle risposte alla domanda "Nella tua ricerca del lavoro ti sei mai trovato a sostenere colloqui di selezione?".

Dall'analisi qualitativa condotta con il metodo MAXQDA delle risposte fornite dalle persone che dichiarano di non aver mai sostenuto colloqui di selezione (19,7%; n=95), sono emerse tre categorie di risposte che abbiamo denominato: fattori personali, fattori esterni ed altri fattori. Nel testo delle risposte alla domanda aperta sono stati attribuiti 32 codici su un totale di 172 segmenti. Di seguito si riportano le tre mappe concettuali suddivise per categoria di risposta (**Figure 22, 23, 24**). Tra i motivi che rientrano nella categoria "fattori personali" (**Fig.22**) le risposte più frequenti riportano i codici: "sto ancora studiando" e "non ho mai lavorato". I motivi esterni (**Fig.23**) sono principalmente: "chiamata diretta", "assunto per concorso", "numero ridotto di posizioni" e "percorso di selezione". Tra i motivi che rientrano nella categoria "altri fattori" troviamo con maggior frequenza: "non è stato richiesto" e "non ho avuto occasione". Infine, in **Figura 24**, sono evidenziate le interconnessioni fra le categorie di risposta

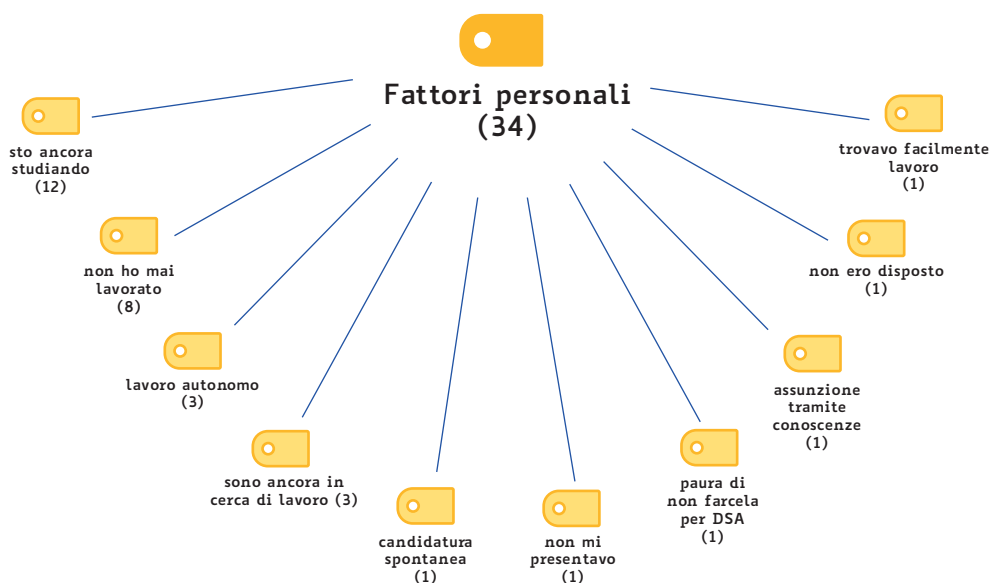


Figura 22: Analisi qualitativa delle risposte fornite dalle persone che dichiarano di non aver mai sostenuto colloqui di selezione che rientrano nella categoria "fattori personali" (Maxmap, Modello Codice-subcodici gerarchico).

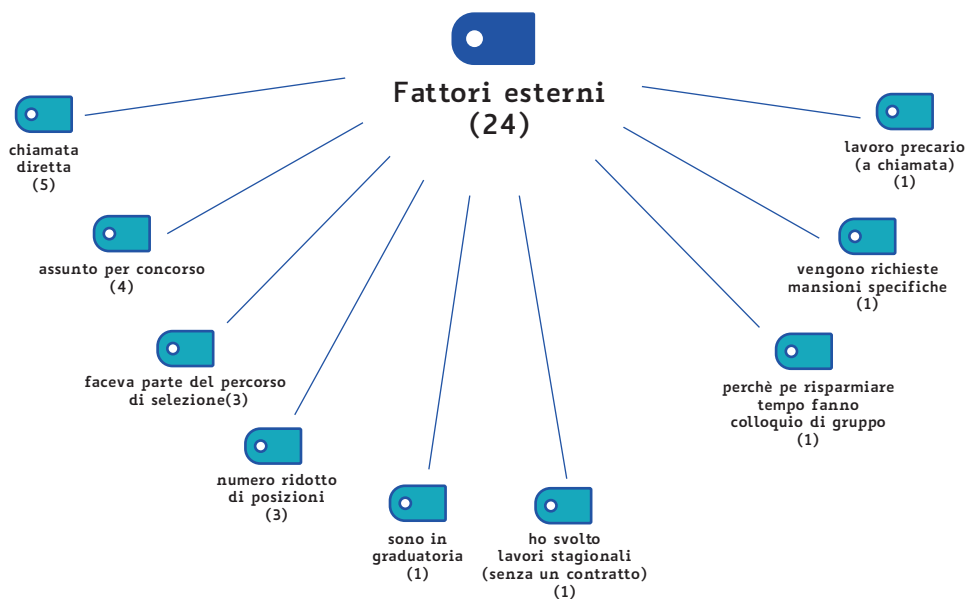


Figura 23: Analisi qualitativa delle risposte fornite dalle persone che dichiarano di non aver mai sostenuto colloqui di selezione che rientrano nella categoria "fattori esterni" (Maxmap, Modello Codice-subcodici gerarchico).

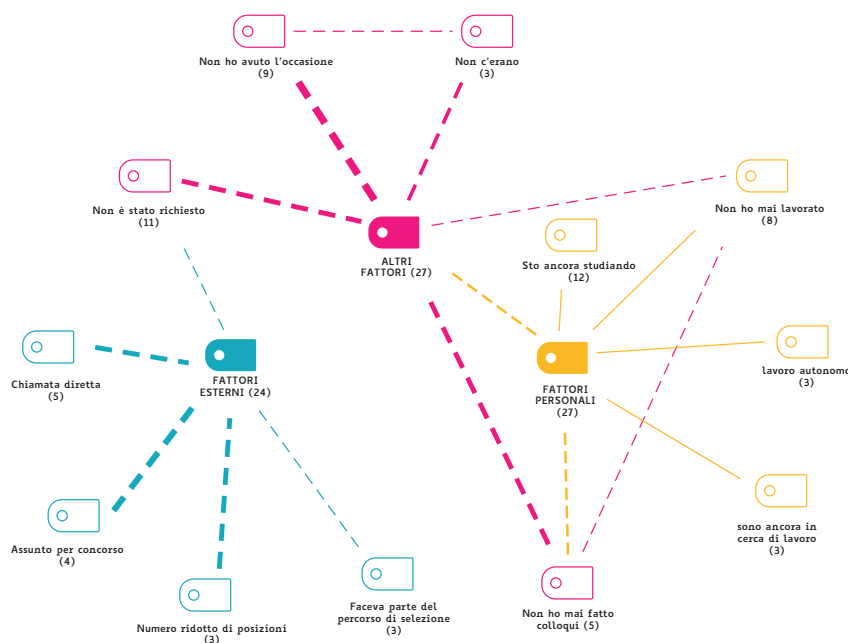


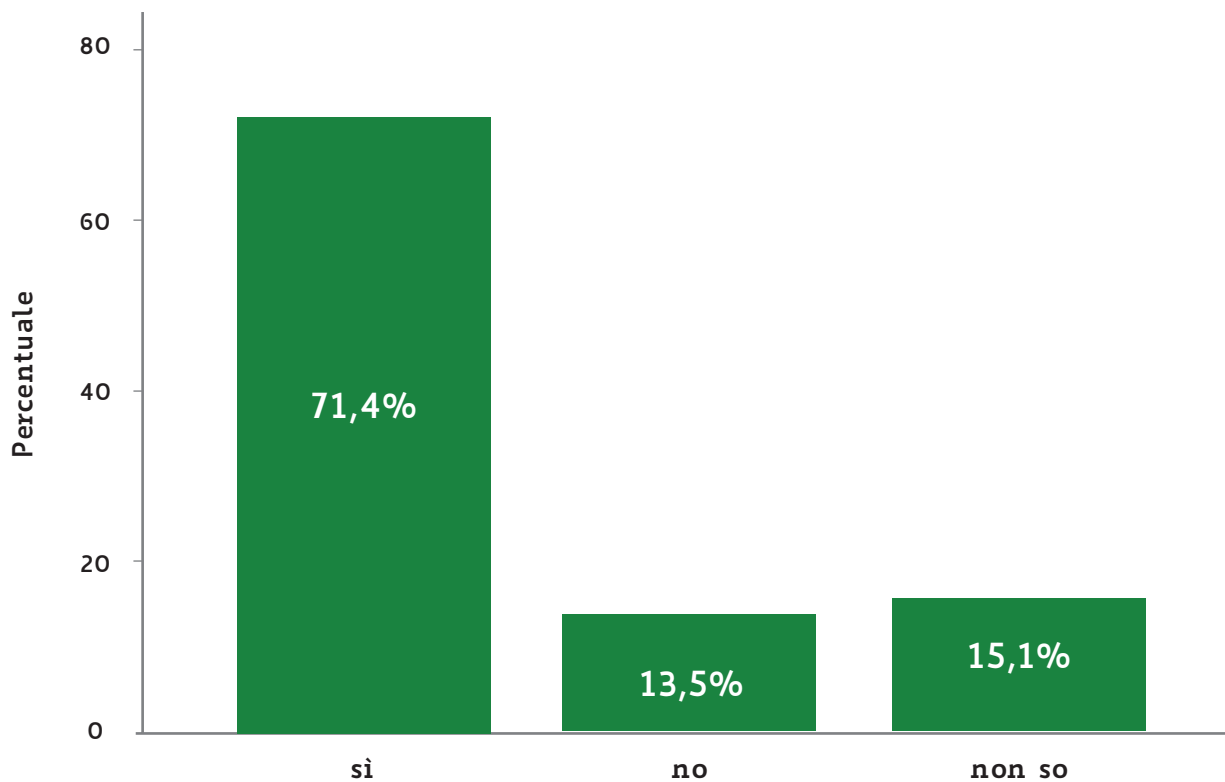
Figura 24: Analisi qualitativa di tutte le risposte fornite dalle persone che dichiarano di non aver mai sostenuto colloqui di selezione (Maxmap, Modello Codice-teoria).

3. IMPATTO DEL DSA NEL CONTESTO LAVORATIVO

Al fine di indagare l'impatto del DSA nel contesto lavorativo, è stato chiesto alle persone intervistate di indicare:

- se e quali difficoltà imputabili al DSA hanno riscontrato o riscontrano tuttora nelle attività lavorative;
- se hanno mai ricevuto rimproveri per errori imputabili al DSA;
- se hanno mai subito danni imputabili al DSA (es: blocchi di carriera, di retribuzione, spostamento mansioni, richiami);
- se hanno mai subito licenziamenti per difficoltà imputabili al DSA.

Per quanto riguarda la prima questione, in **figura 26** possiamo osservare che più della metà del campione (71,4%, N 345) dichiara di riscontrare (o di aver riscontrato) difficoltà imputabili al DSA nelle attività lavorative. Al contrario, il 13,5% degli intervistati nega la presenza di difficoltà legate al disturbo, mentre il restante 15,1% dichiara di non saperlo. Per approfondire la tipologia di difficoltà riscontrate è stato chiesto ai partecipanti che hanno confermato la presenza di tali difficoltà (71,4%, N 345) di selezionare in base al proprio vissuto il grado di accordo con le affermazioni contenute in tabella 1.



Nel tuo lavoro hai riscontrato o riscontri tuttora difficoltà imputabili al tuo DSA?

Figura 26: Distribuzione delle risposte alla domanda "Nel tuo lavoro hai riscontrato o riscontri tuttora difficoltà imputabili al tuo DSA?".

1. In generale, sono più lento dei miei colleghi nel portare a termine i miei incarichi lavorativi
2. Spesso ho la necessità di rileggere un testo più volte prima di comprenderne il senso
3. Quando il mio lavoro richiede la lettura mi stanco più facilmente
4. Quando il mio lavoro richiede la scrittura mi stanco più facilmente
5. Quando il mio lavoro richiede il calcolo mi stanco più facilmente
6. Spesso ho difficoltà a mantenere la concentrazione per lungo tempo
7. Quando devo svolgere più compiti contemporaneamente ho difficoltà ad organizzarmi
8. Mi capita di frequente di dimenticare scadenze e appuntamenti
9. Sono in difficoltà quando devo consultare manuali tecnici e specialistici
10. Ho difficoltà nella lettura di materiale in lingua straniera
11. Ho difficoltà a scrivere in modo ordinato e comprensibile
12. Mi capita spesso di commettere errori di ortografia
13. Mi trovo in difficoltà se devo compilare moduli o questionari

14. Ho difficoltà ad organizzare le mie idee in modo chiaro e sintetico, ad esempio nella scrittura di relazioni, resoconti, ecc.
15. Sono spesso in difficoltà se devo prendere appunti
16. Mi capita spesso di commettere errori quando devo copiare numeri e cifre
17. Trovo difficile incolonnare o inserire dati numerici all'interno di tabelle, formulari, ecc.
18. Ho difficoltà a memorizzare termini tecnici e specialistici
19. Spesso dimentico istruzioni date oralmente (per es. telefonate)
20. Ho difficoltà a sistemare documenti in un preciso ordine
21. Ho difficoltà a rispettare le scadenze
22. Ho difficoltà a superare corsi di formazione e aggiornamento
23. Ho difficoltà nell'uso di strumenti e procedure particolari
24. Ho difficoltà nell'uso di strumenti informatici

Tabella 1: Opzioni di risposta alla domanda "Quali tra le difficoltà elencate hai riscontrato o riscontri tuttora?".

Nei grafici multipli riportati di seguito (**Figura 27**) è possibile osservare la tipologia di difficoltà incontrate e il grado di accordo per ciascuna affermazione proposta. Se prendiamo in considerazione il massimo livello di accordo ("molto d'accordo) possiamo osservare che:

- il 31,3% riscontra una maggiore lentezza nel portare a termine gli incarichi lavorativi;
- il 55,9% ha necessità di rileggere un testo più volte prima di comprenderne il senso;
- il 47,2% si stanca più facilmente quando il lavoro richiede attività di lettura;
- il 32,2% si stanca più facilmente quando il lavoro richiede attività di scrittura;
- il 48,1% si stanca più facilmente quando il lavoro richiede attività di calcolo;
- il 46,1% ha spesso difficoltà a mantenere la concentrazione per lungo tempo;
- il 38,6% ha difficoltà ad organizzarsi quando il lavoro richiede di svolgere più compiti contemporaneamente;
- il 24,3% sperimenta di frequente dimenticanze di scadenze e appuntamenti;
- il 33% si trova in difficoltà quando deve consultare manuali tecnici e specialistici;
- il 55,7% ha difficoltà nella lettura di materiale in lingua straniera;
- il 29,6% ha difficoltà a scrivere in modo ordinato e comprensibile;
- il 35,1% commette spesso errori di ortografia;
- il 22,6% si trova in difficoltà se deve compilare moduli o questionari;
- il 34,2% ha difficoltà ad organizzare le idee in modo chiaro e sintetico, ad esempio nella scrittura di relazioni, resoconti, etc.;
- il 28,1% è spesso in difficoltà se deve prendere appunti;
- il 33% commette spesso errori quando deve copiare numeri e cifre;

- il 24,6% trova difficile incolonnare o inserire dati numerici all'interno di tabelle, formulari, etc.;
- il 39,1% ha difficoltà a memorizzare termini tecnici e specialistici;
- il 35,4% dimentica spesso istruzioni date oralmente;
- il 17,7% ha difficoltà a sistemare i documenti in un preciso ordine;
- il 15,7% ha difficoltà a rispettare le scadenze;
- il 17,4% ha difficoltà a superare corsi di formazione e aggiornamento;
- il 20% ha difficoltà nell'uso di strumenti e procedure particolari;
- il 12,2% ha difficoltà nell'uso di strumenti informatici.

Prendendo in considerazione, al contrario, il più basso livello di accordo ("**per niente d'accordo**") emerge che:

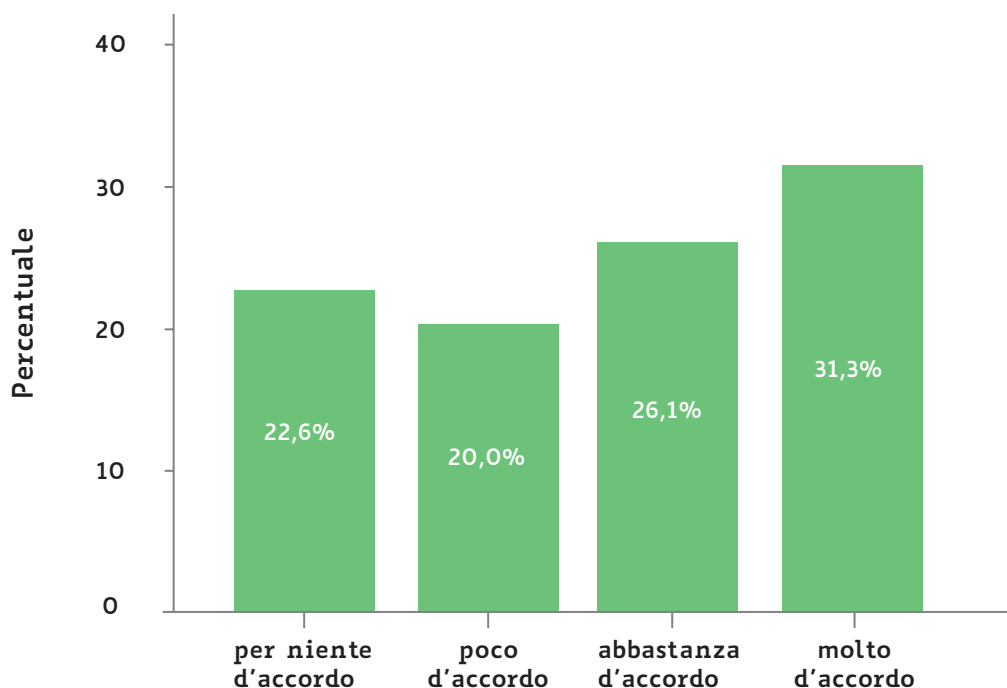
- il 22,6% non riscontra una maggiore lentezza nel portare a termine gli incarichi lavorativi;
- il 7% non ha necessità di rileggere un testo più volte prima di comprenderne il senso;
- il 9% non si stanca più facilmente quando il lavoro richiede attività di lettura;
- il 16,5% non si stanca più facilmente quando il lavoro richiede attività di scrittura;
- il 13,3% non si stanca più facilmente quando il lavoro richiede attività di calcolo;
- il 13% non ha difficoltà a mantenere la concentrazione per lungo tempo;
- il 18,8% ha difficoltà ad organizzarsi quando il lavoro richiede di svolgere più compiti contemporaneamente;
- il 24,3% non sperimenta dimenticanze di scadenze e appuntamenti;
- il 21,2% non si trova in difficoltà quando deve consultare manuali tecnici e specialistici;
- il 13,6% non ha difficoltà nella lettura di materiale in lingua straniera;
- il 25,2% non ha difficoltà a scrivere in modo ordinato e comprensibile;
- il 13,9% non commette errori di ortografia;
- il 24,6% non si trova in difficoltà se deve compilare moduli o questionari;
- il 20,9% non ha difficoltà ad organizzare le idee in modo chiaro e sintetico, ad esempio nella scrittura di relazioni, resoconti, etc.;
- il 21,2% non è in difficoltà se deve prendere appunti;
- il 16,8% non commette errori quando deve copiare numeri e cifre;
- il 30,4% non trova difficile incolonnare o inserire dati numerici all'interno di tabelle, formulari, etc.;

- il 13,6% non ha difficoltà a memorizzare termini tecnici e specialistici;
- il 18,8% non dimentica istruzioni date oralmente;
- il 33,9% non ha difficoltà a sistemare i documenti in un preciso ordine;
- il 35,7% non ha difficoltà a rispettare le scadenze;
- il 32,2% non ha difficoltà a superare corsi di formazione e aggiornamento;
- il 30,4% non ha difficoltà nell'uso di strumenti e procedure particolari;
- il 49,6% non ha difficoltà nell'uso di strumenti informatici.

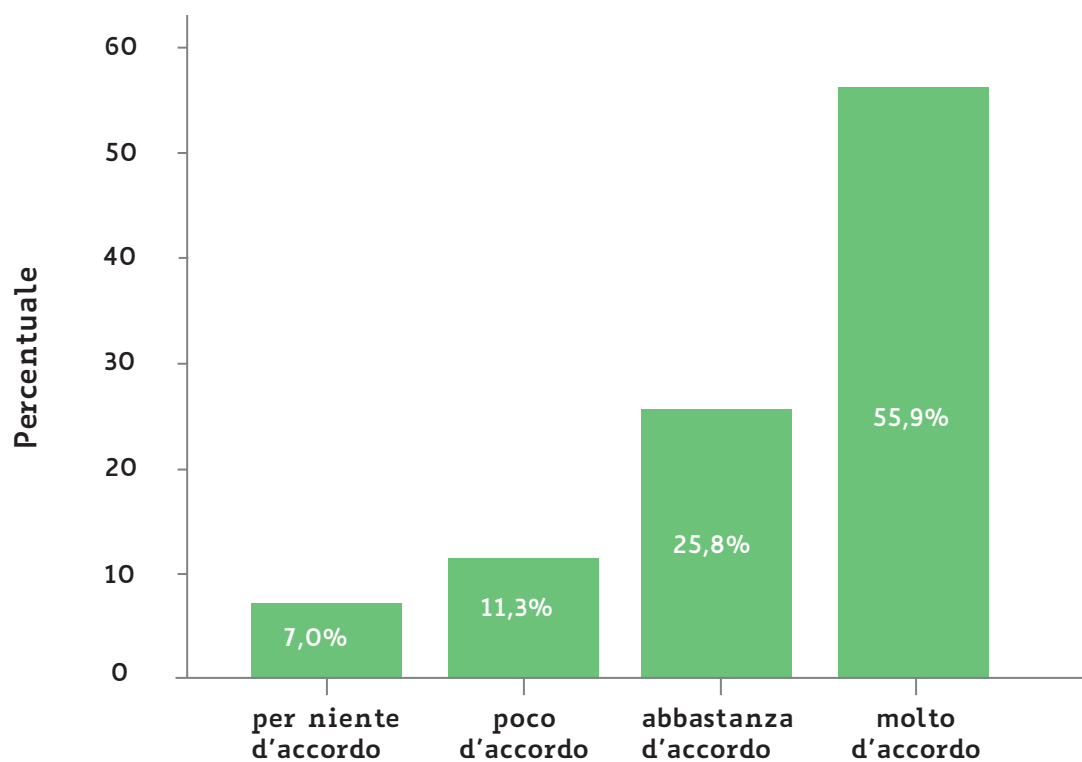
Un'ulteriore lettura dei dati può tenere in considerazione le affermazioni che hanno ricevuto i due maggiori gradi di consenso ("**abbastanza d'accordo**" e "**molto d'accordo**") ponendo maggiore attenzione alle affermazioni che superano la soglia del 50% (**in grassetto**). In questo caso emerge che:

- il **57,4%** riscontra una maggiore lentezza nel portare a termine gli incarichi lavorativi;
- l'**81,7%** ha necessità di rileggere un testo più volte prima di comprenderne il senso;
- il **71,1%** si stanca più facilmente quando il lavoro richiede attività di lettura;
- il **60,3%** si stanca più facilmente quando il lavoro richiede attività di scrittura;
- il **69,3%** si stanca più facilmente quando il lavoro richiede attività di calcolo;
- il **69,3%** ha spesso difficoltà a mantenere la concentrazione per lungo tempo;
- il **62,7%** ha difficoltà ad organizzarsi quando il lavoro richiede di svolgere più compiti contemporaneamente;
- il 48,9% sperimenta di frequente dimenticanze di scadenze e appuntamenti;
- il **57,9%** si trova in difficoltà quando deve consultare manuali tecnici e specialistici;
- il **72,2%** ha difficoltà nella lettura di materiale in lingua straniera;
- il 49% ha difficoltà a scrivere in modo ordinato e comprensibile;
- il **62,1%** commette spesso errori di ortografia;
- il 48,7% si trova in difficoltà se deve compilare moduli o questionari;
- il **58,8%** ha difficoltà ad organizzare le idee in modo chiaro e sintetico, ad esempio nella scrittura di relazioni, resoconti, etc.;
- il **55,3%** è spesso in difficoltà se deve prendere appunti;
- il **59,7%** commette spesso errori quando deve copiare numeri e cifre;

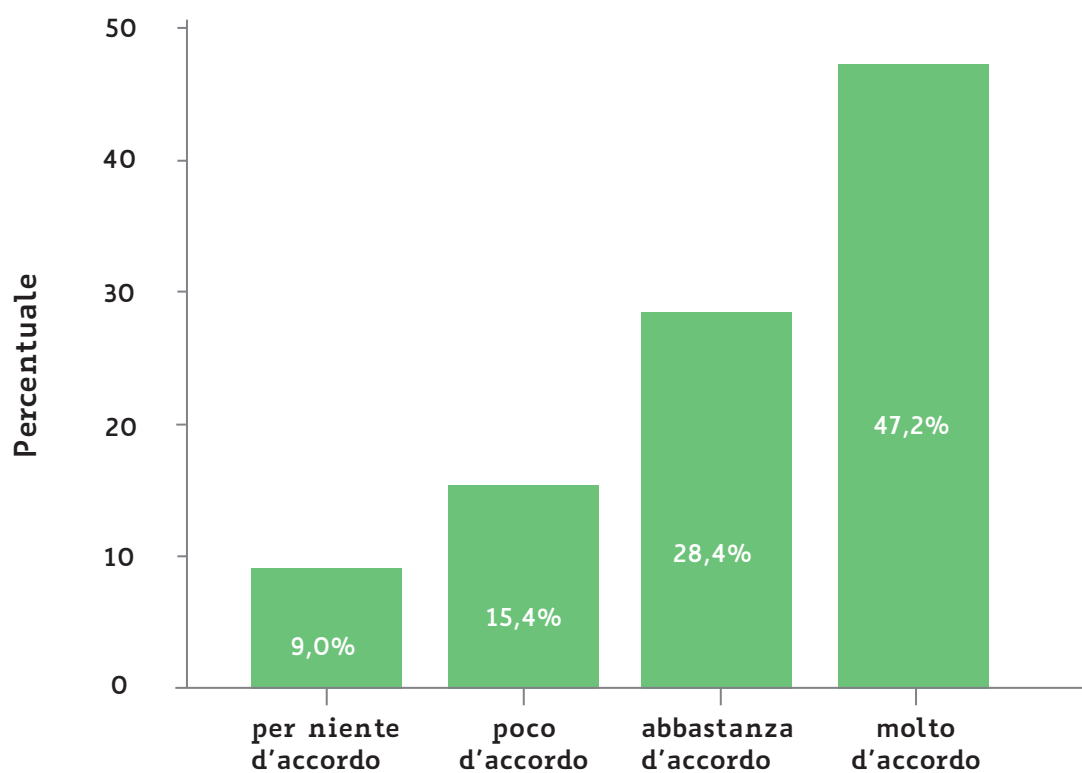
- il 45,5% trova difficile incolonnare o inserire dati numerici all'interno di tabelle, formulari, etc.;
- il **64%** ha difficoltà a memorizzare termini tecnici e specialistici;
- il **62,4%** dimentica spesso istruzioni date oralmente;
- il 40,3% ha difficoltà a sistemare i documenti in un preciso ordine;
- il 36,3% ha difficoltà a rispettare le scadenze;
- il 38,6% ha difficoltà a superare corsi di formazione e aggiornamento;
- il 42,6% ha difficoltà nell'uso di strumenti e procedure particolari;
- il 28,1% ha difficoltà nell'uso di strumenti informatici.



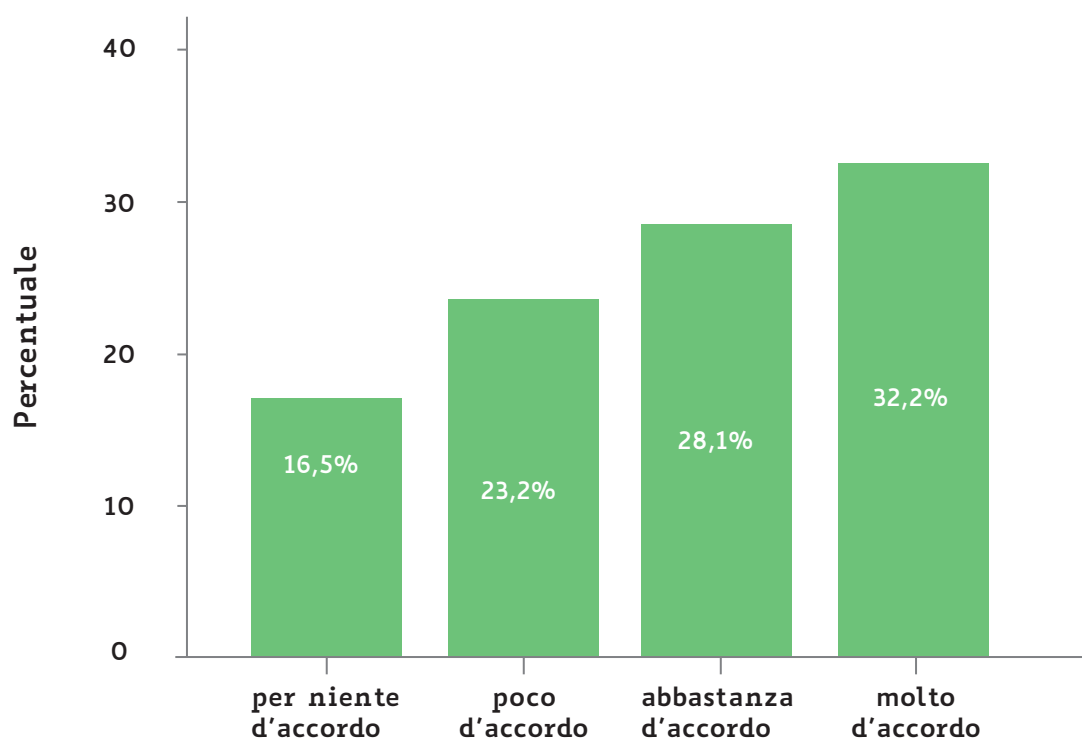
Quali tra le difficoltà elencate hai riscontrato o riscontri tuttora?
 In genere, sono più lento dei miei colleghi nel portare a termine i miei incarichi



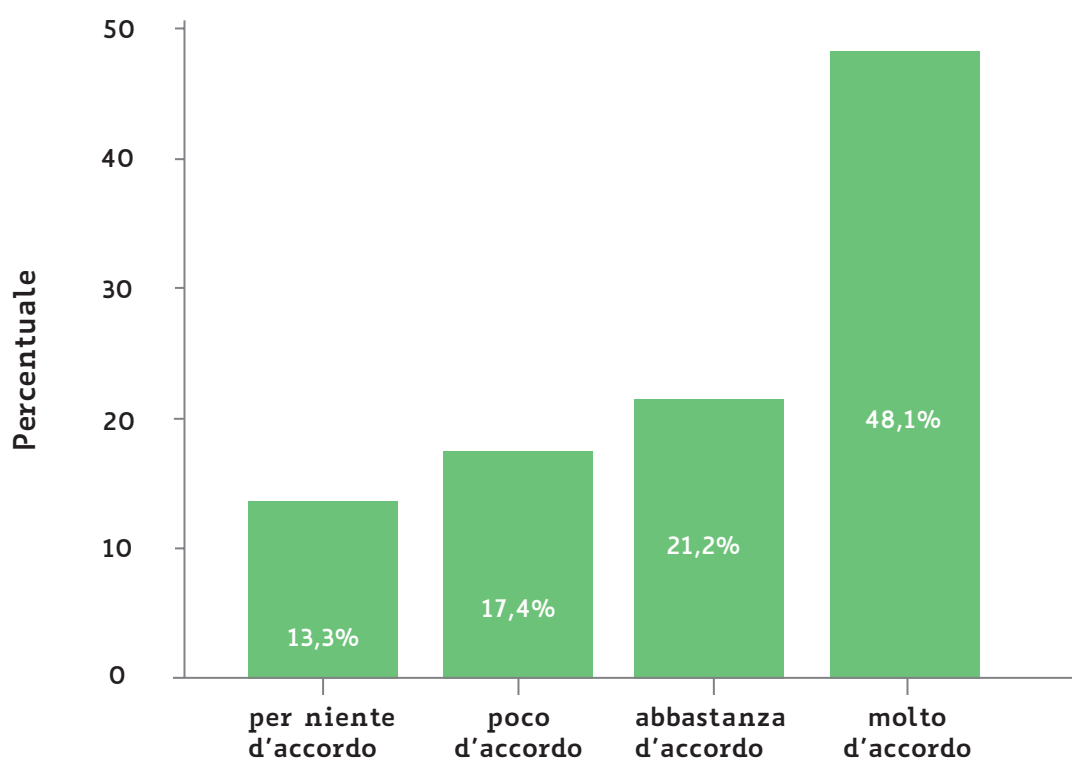
Spesso ho necessità di rileggere un testo più volte prima di comprenderne il senso



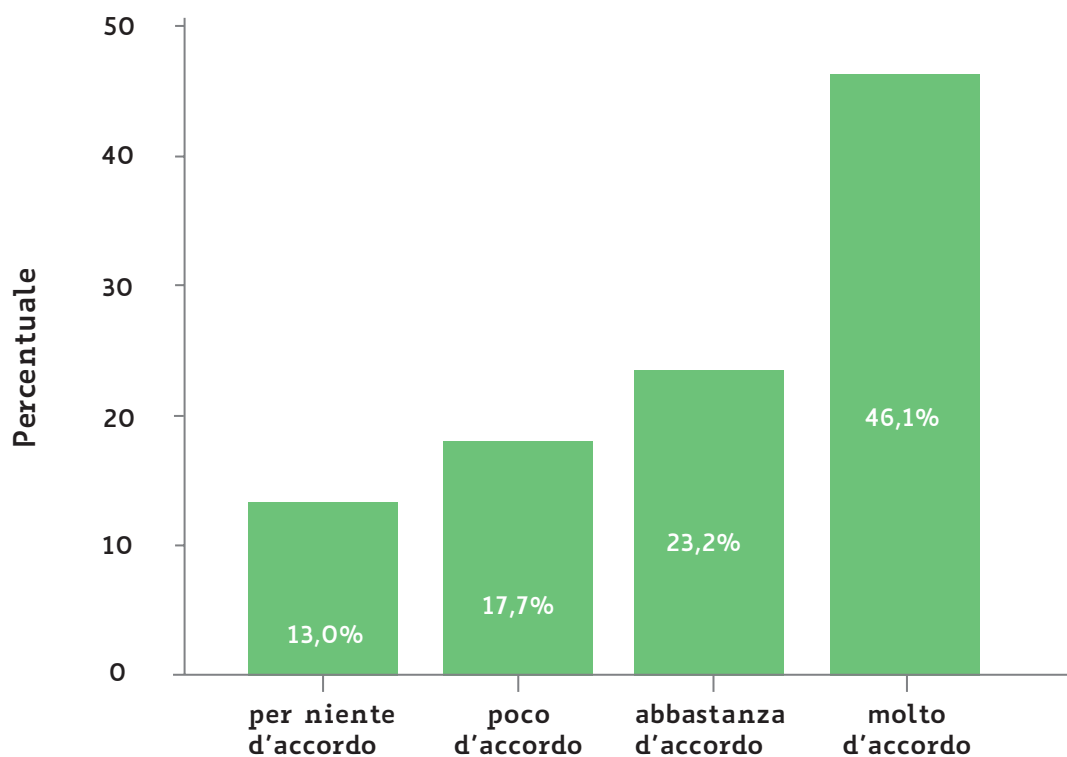
Quando il mio lavoro richiede la lettura mi stanco più facilmente



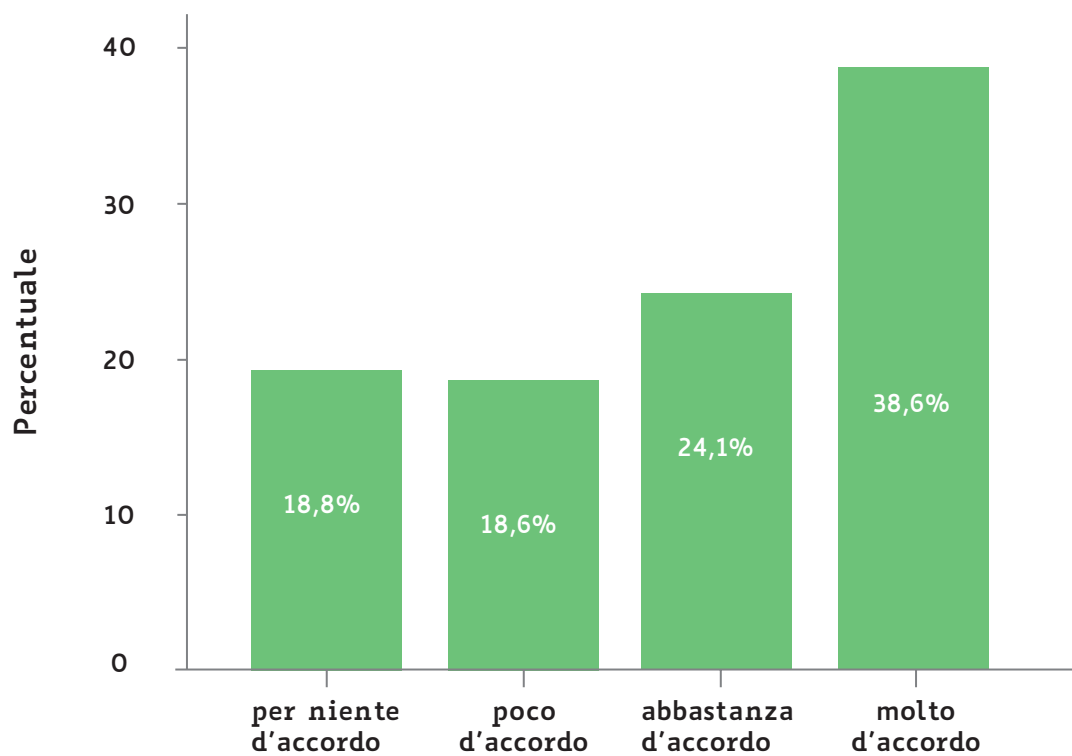
Quando il mio lavoro richiede la scrittura mi stanco più facilmente



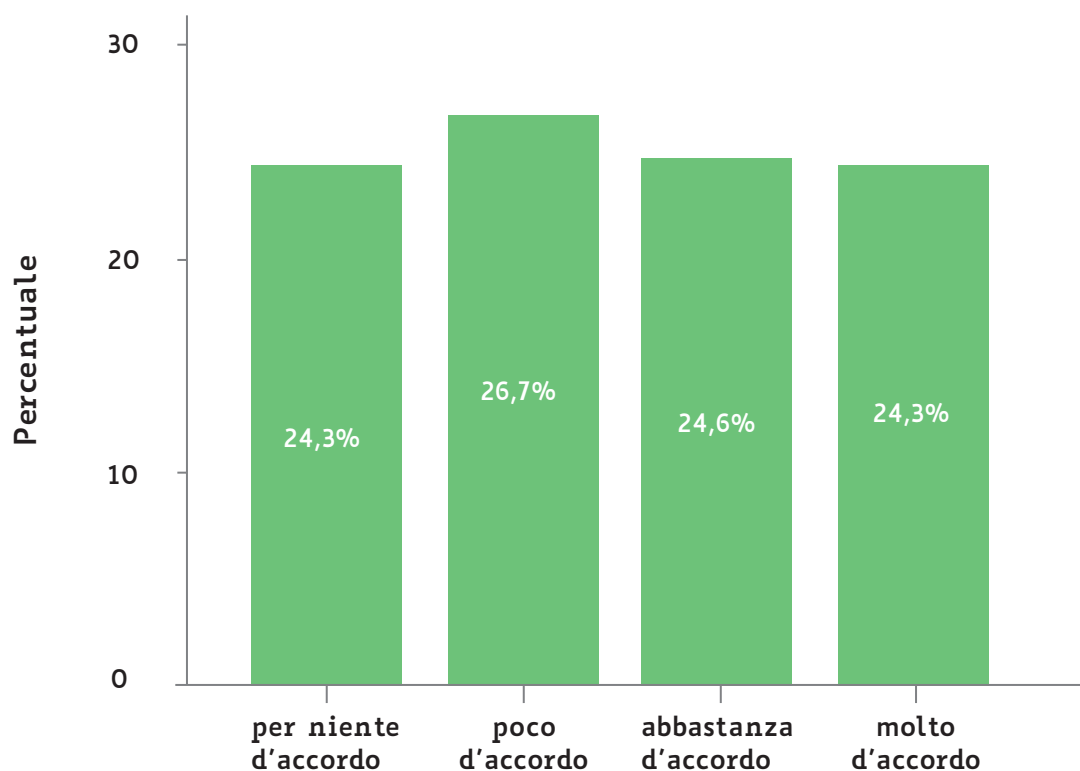
Quando il mio lavoro richiede il calcolo mi stanco più facilmente



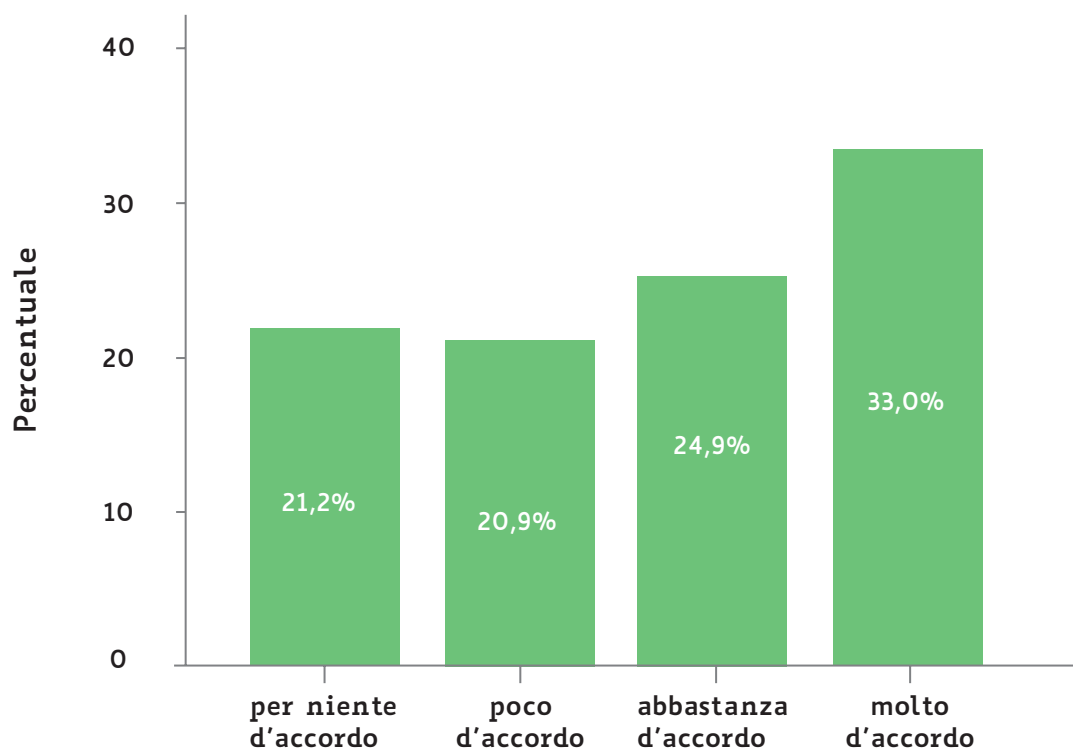
Spesso ho difficoltà a mantenere la concentrazione per lungo tempo



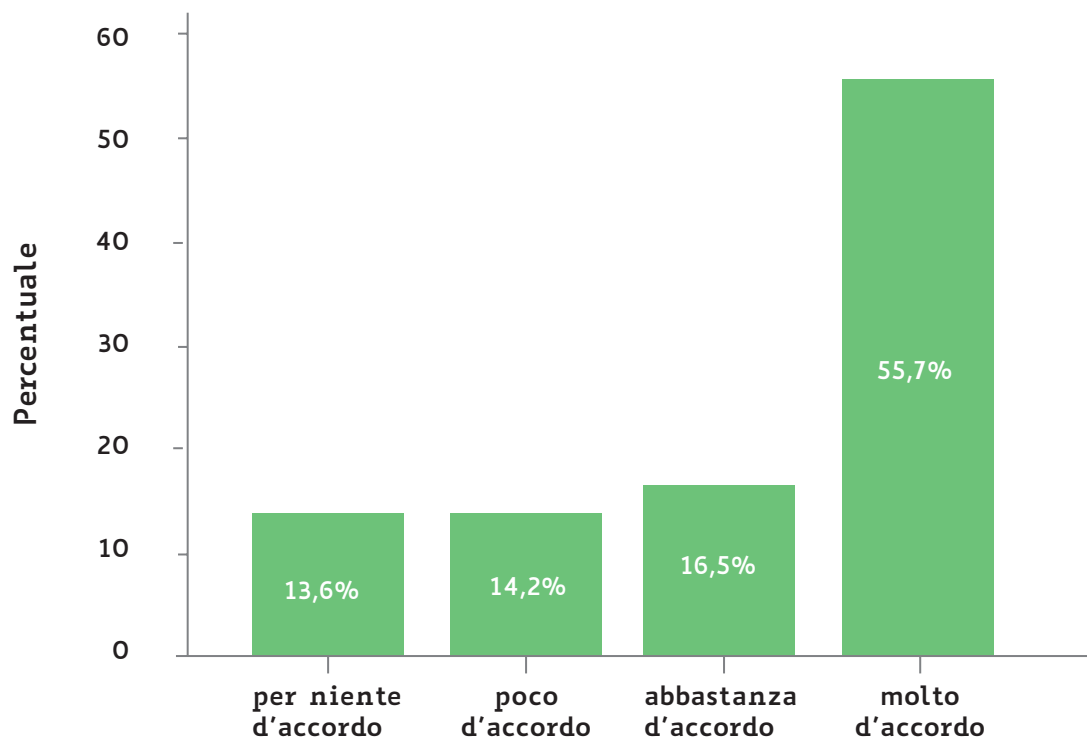
Quando devo svolgere più compiti contemporaneamente ho difficoltà ad organizzarmi



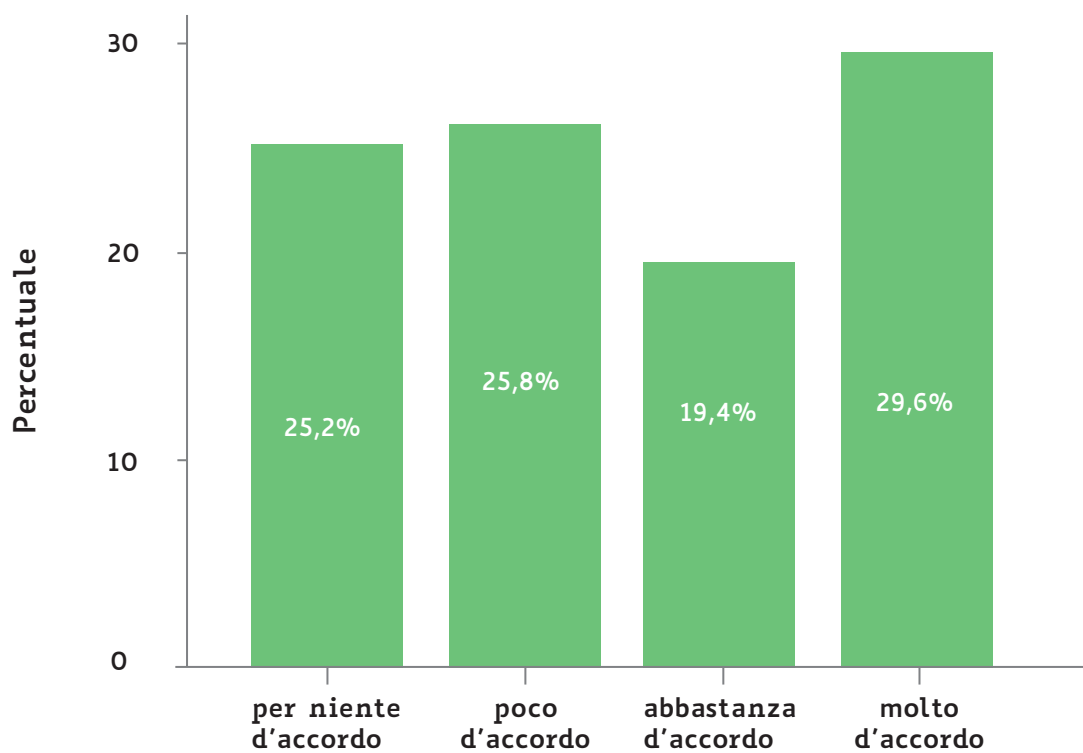
Mi capita di frequente di dimenticare scadenze e appuntamenti



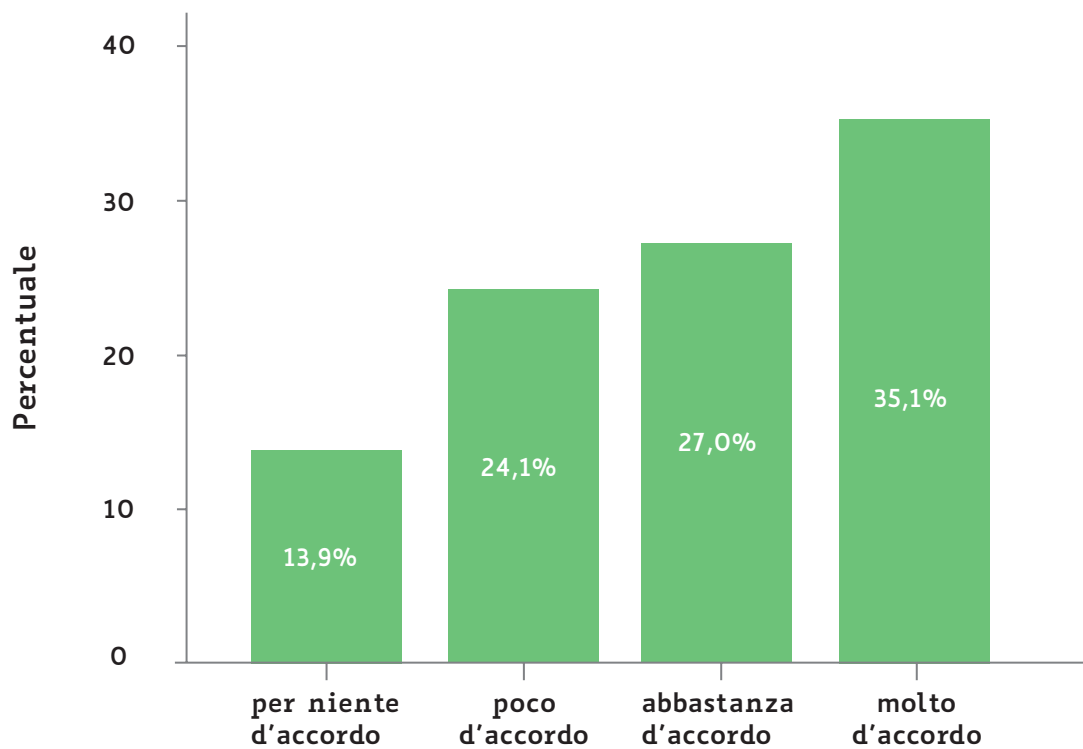
Sono in difficoltà quando devo consultare manuali tecnici e specialistici



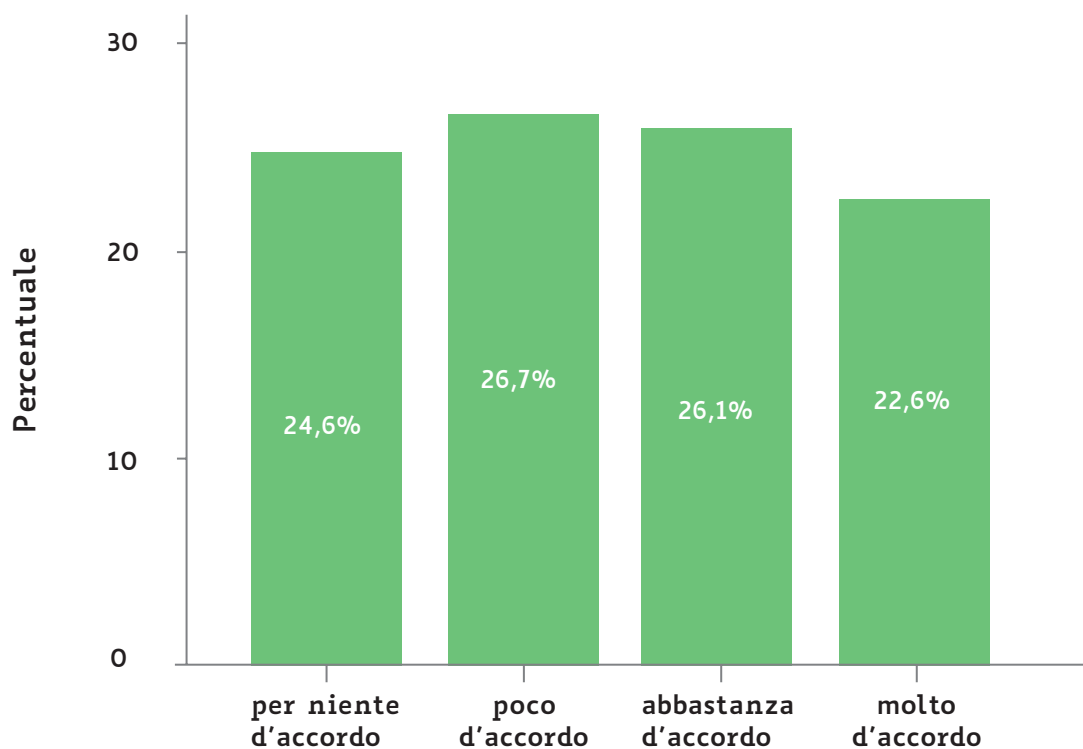
Ho difficoltà nella lettura di materiale in lingua straniera



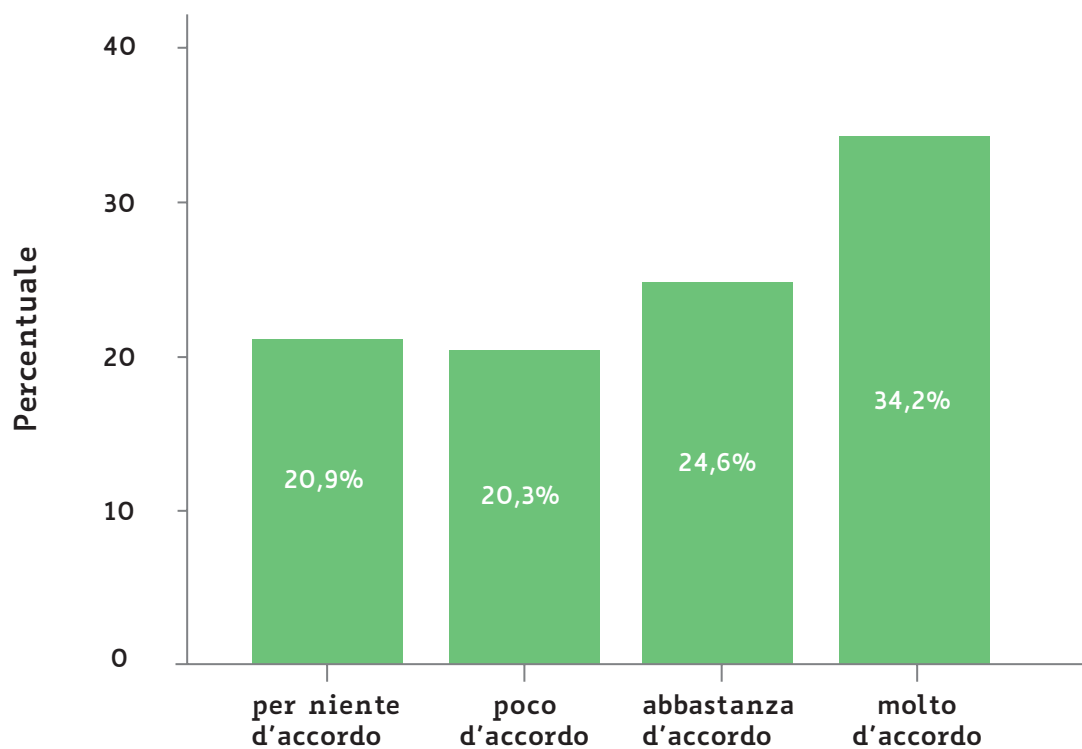
Ho difficoltà a scrivere in modo ordinato e comprensibile



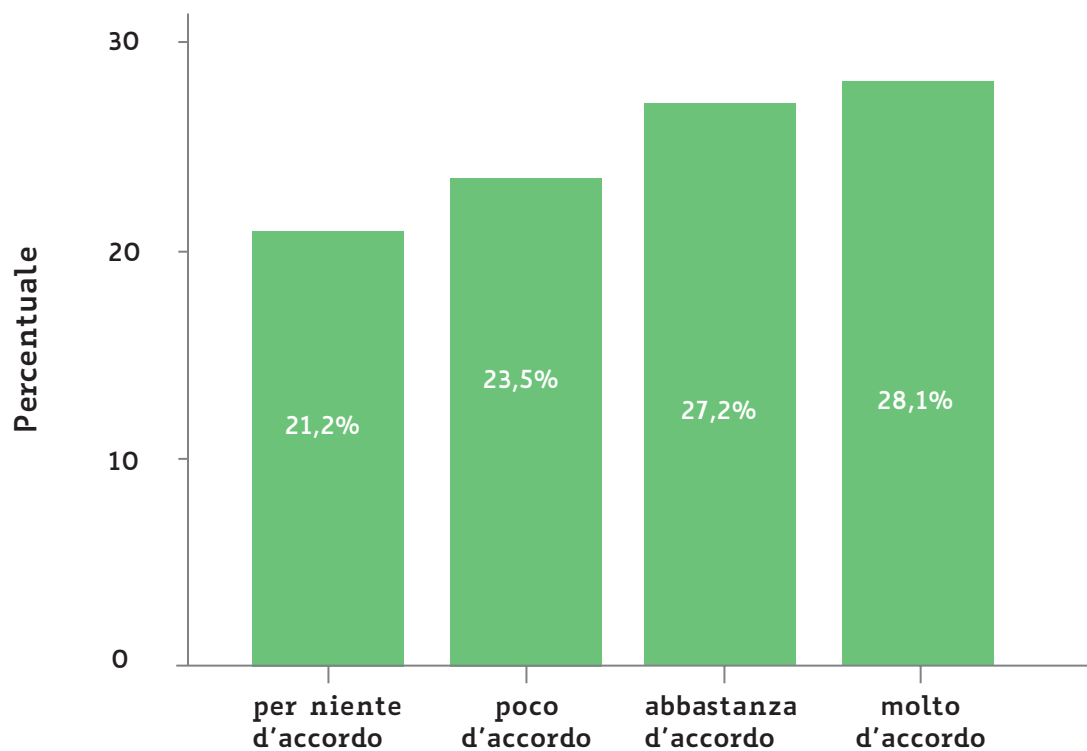
Mi capita spesso di commettere errori si ortografia



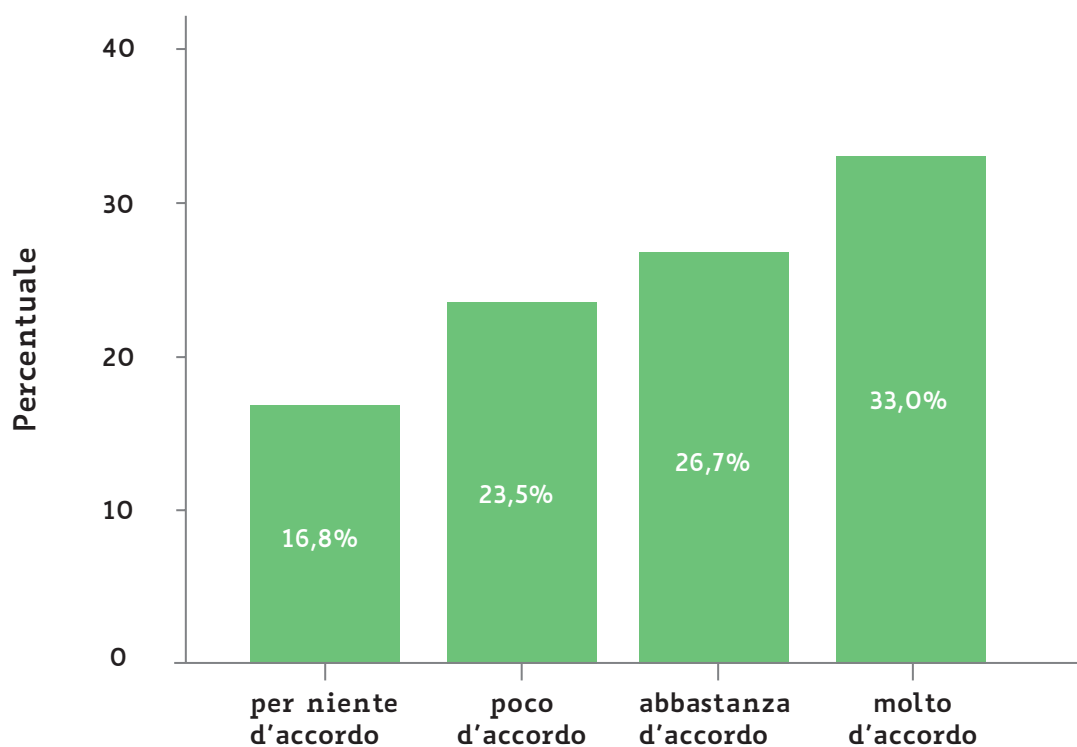
Mi trovo in difficoltà se devo compilare moduli o questionari



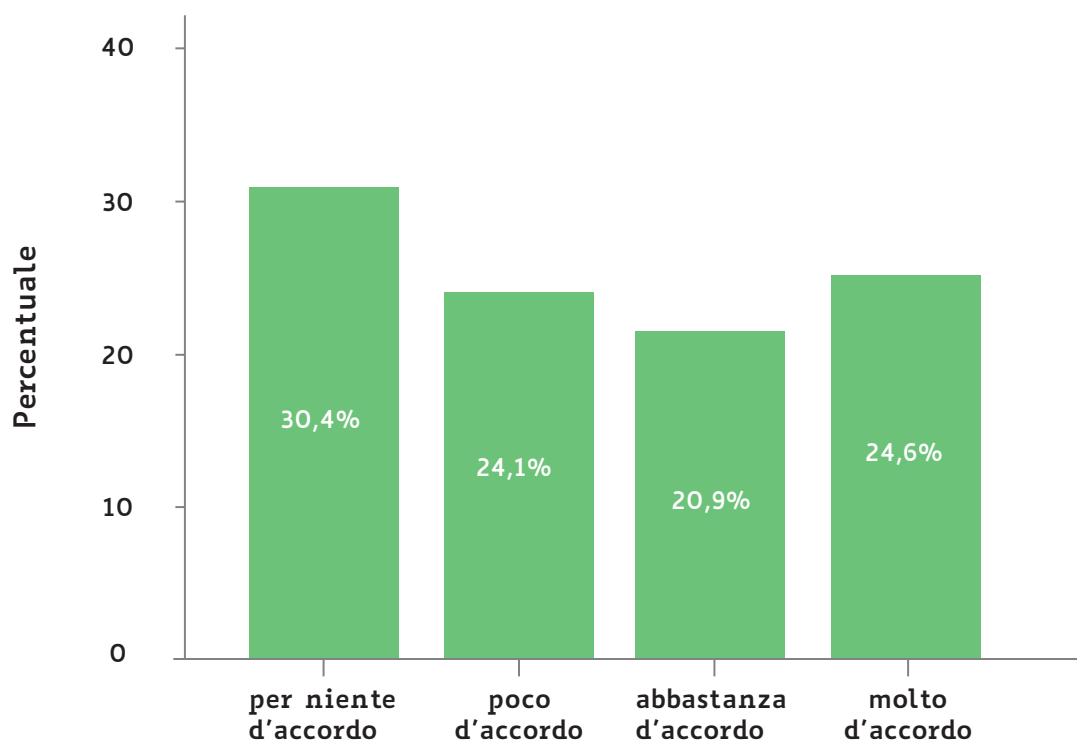
Ho difficoltà a organizzare le mie idee in modo chiaro e sintetico, ad esempio nella scrittura di relazioni, resoconti, ecc.



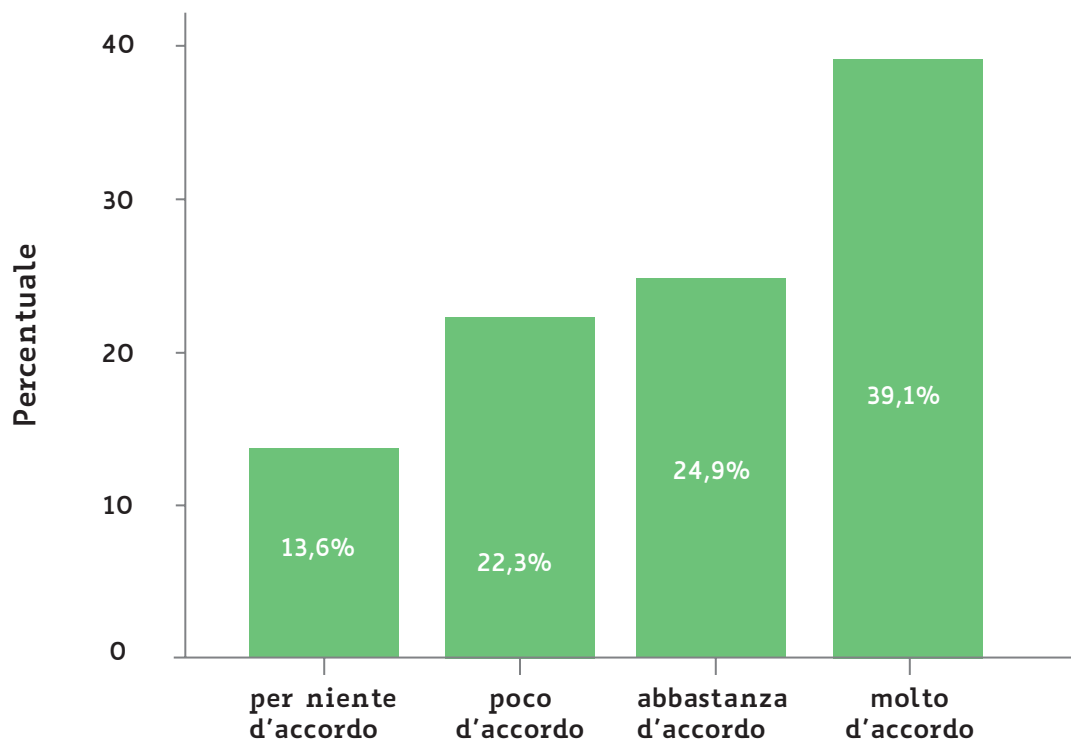
Sono spesso in difficoltà se devo prendere appunti



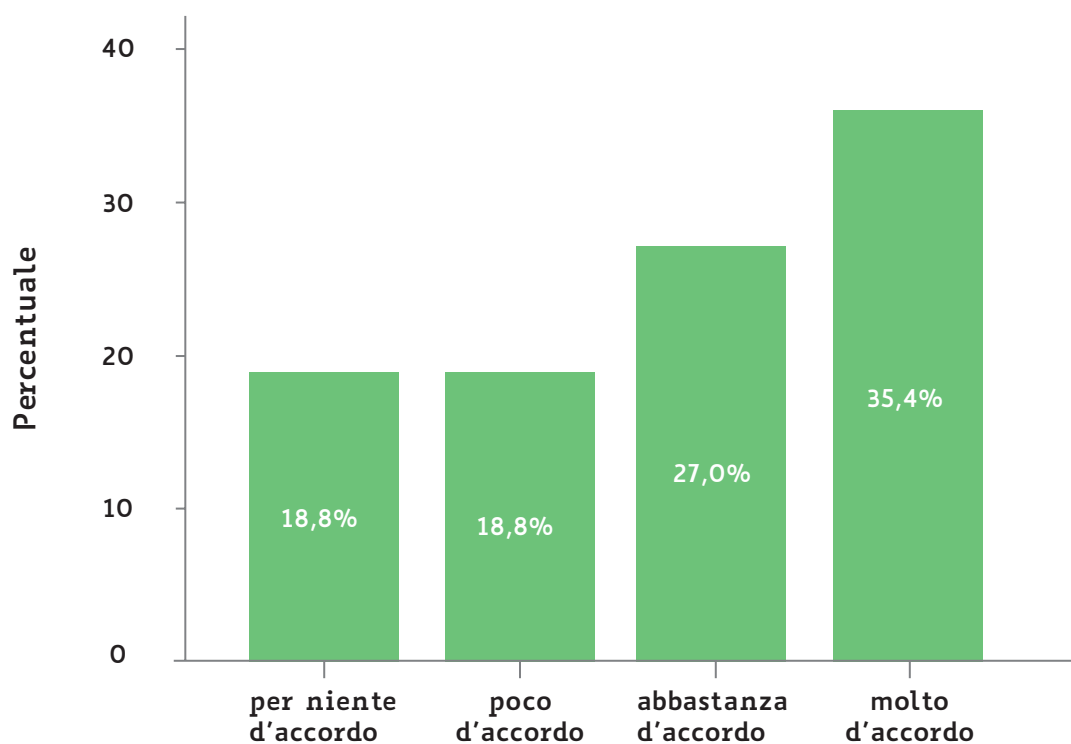
Mi capita spesso di commettere errori quando devo copiare numeri e cifre



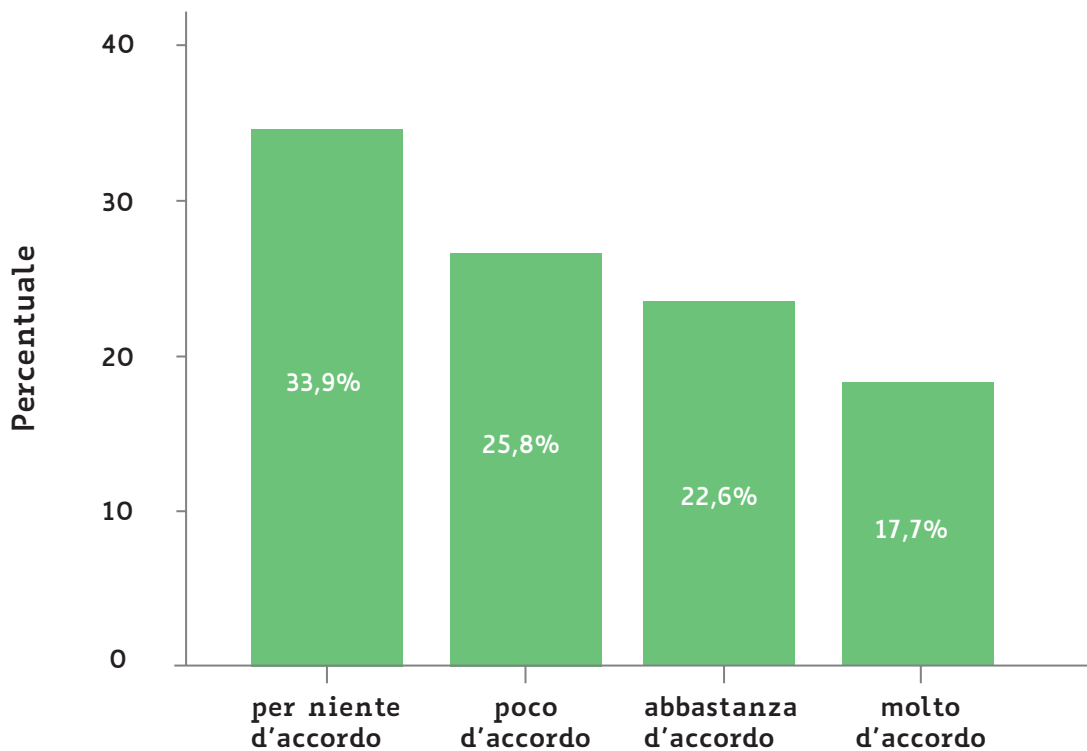
Trovo difficile incolonnare o inserire dati numerici all'interno di tabelle, formulari, etc.



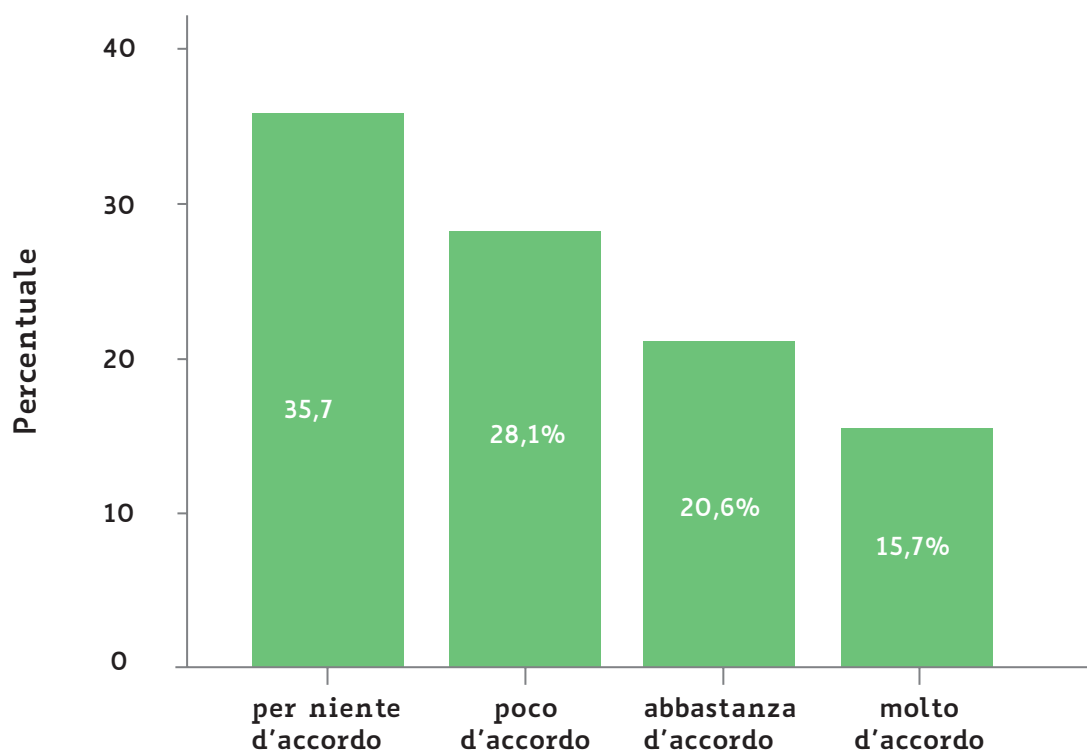
Ho difficoltà a memorizzare termini tecnici e specialistici



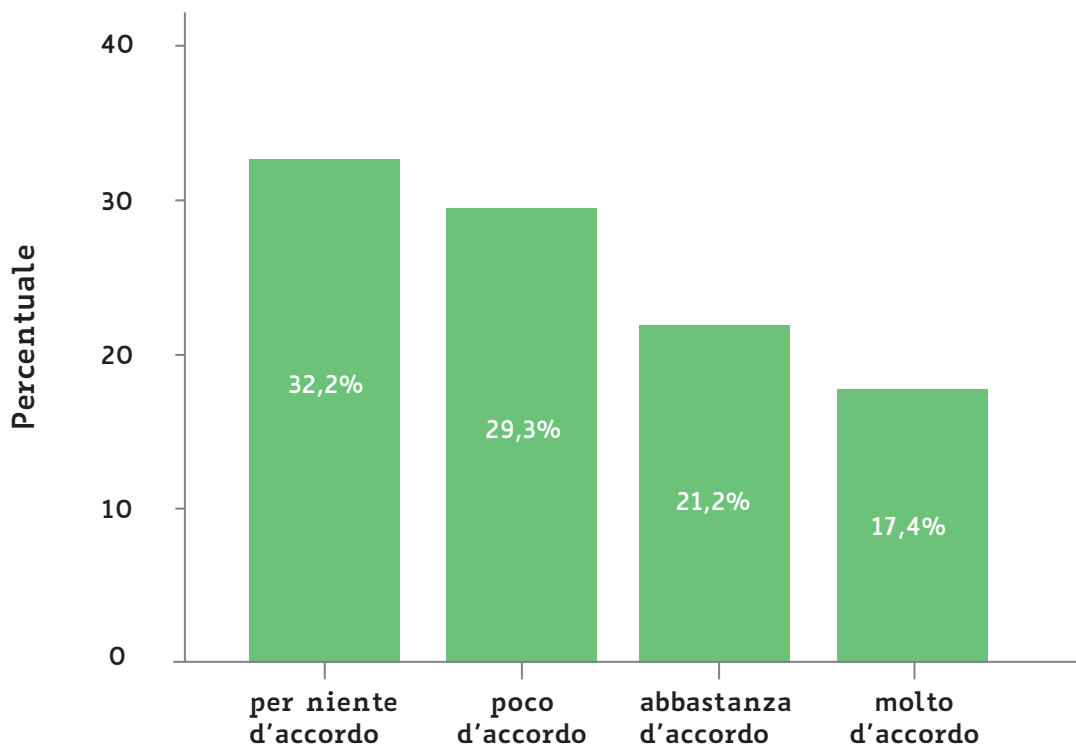
Spesso dimentico istruzioni date oralmente (per es. telefonate)



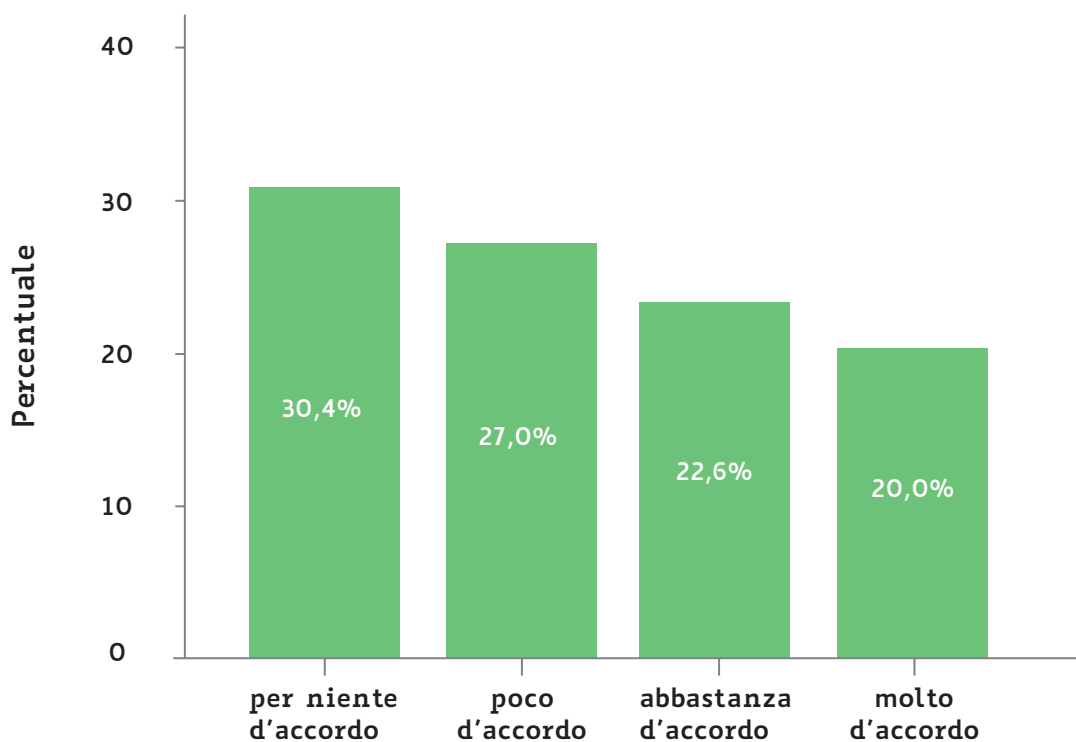
Ho difficoltà a sistemare documenti in un preciso ordine



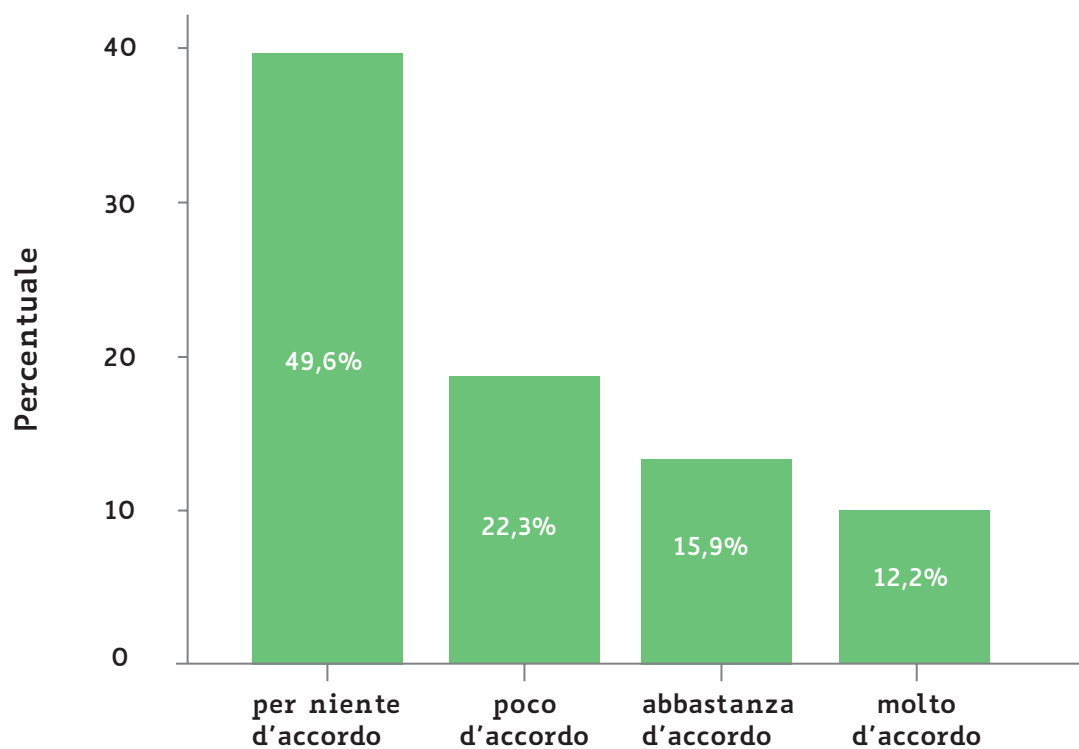
Ho difficoltà a rispettare le scadenze



Ho difficoltà a superare corsi di formazione e aggiornamento



Ho difficoltà nell'uso di strumenti e procedure particolari



Ho difficoltà nell'uso di strumenti informatici

Figura 27: Tipologia di difficoltà incontrate e grado di accordo per ciascuna affermazione proposta in risposta alla domanda "Quali tra le difficoltà elencate hai riscontrato o riscontri tuttora?".

La seconda questione affrontata per indagare l'impatto del DSA nel lavoro riguarda eventuali rimproveri ricevuti nel contesto lavorativo per errori imputabili al DSA. In **figura 28** è possibile osservare la distribuzione delle risposte fornite dal campione totale che nel 68,9% dei casi dichiara di aver ricevuto rimproveri nel lavoro per errori imputabili al DSA.

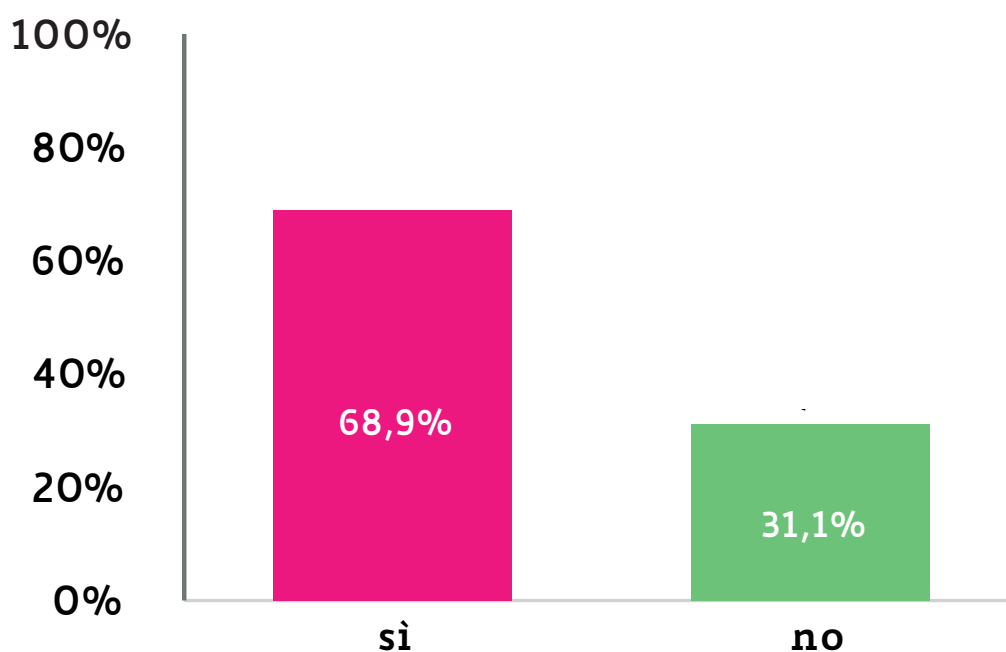


Figura 28: Distribuzione delle risposte alla domanda "Sei mai stato rimproverato per errori imputabili al tuo DSA?".

Per quanto riguarda eventuali danni imputabili al DSA come blocchi di carriera, di retribuzione, spostamento mansioni e richiami ed eventuali licenziamenti subiti per difficoltà imputabili al DSA, più della metà del campione (rispettivamente il 62,5% e l'87,6%) nega di aver mai subito danni o licenziamenti imputabili al DSA (**Fig.29**) ma è comunque da considerare la percentuale (12,4%) di coloro che riferiscono di essere stati licenziati proprio per difficoltà imputabili al DSA.

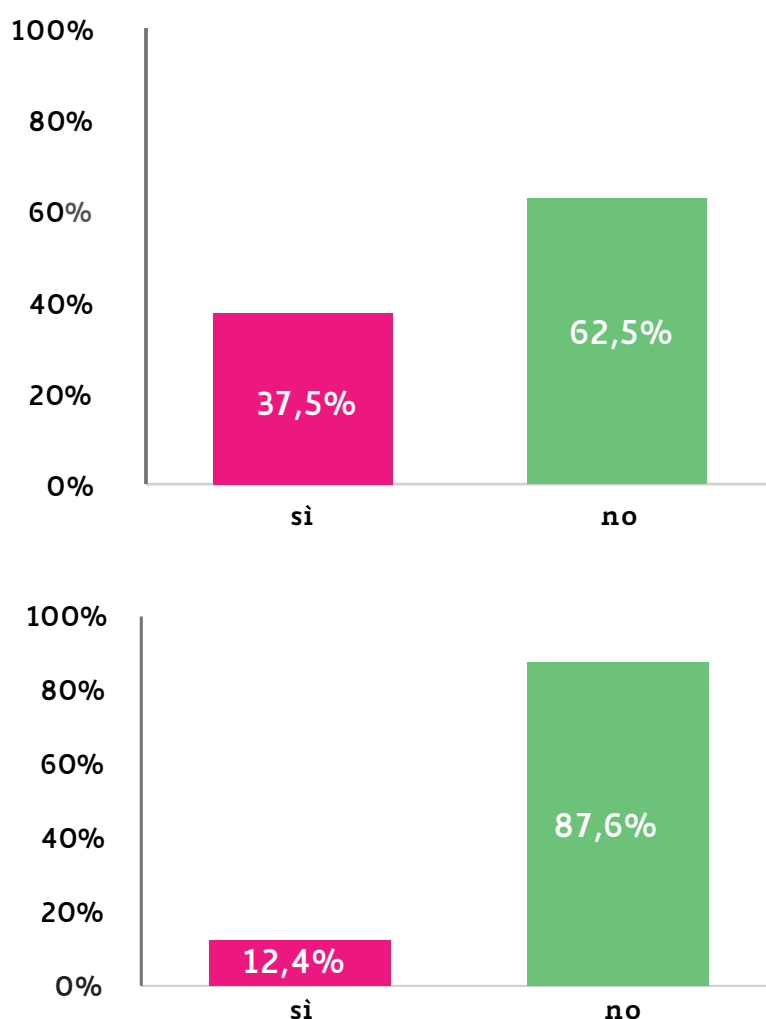


Figura 29: Distribuzione delle risposte alle domande "Hai subito danni imputabili al DSA (es: blocchi di carriera, di retribuzione, spostamento mansioni, richiami)?" (**grafico sopra**) e "Sei mai stato licenziato dal lavoro per difficoltà imputabili al tuo DSA?" (**grafico sotto**).

4. SVELAMENTO

Un'ulteriore area di indagine riguarda il tema dello svelamento, ovvero la possibilità di dichiarare il DSA nel contesto di lavoro. Per prima cosa è stato chiesto alle persone intervistate se avessero mai parlato della loro condizione di DSA sul posto di lavoro e con quale frequenza scegliendo tra mai, qualche volta, spesso, sempre.

Dall'analisi delle risposte emerge che il 48% del campione non ha mai parlato del DSA sul posto di lavoro; il 32,5% ne ha parlato qualche volta; l'11,4% spesso e solo l'8,1% degli intervistati dichiara di averne sempre parlato (**Fig.30**). Analizzando nello specifico a chi, tra colleghi di lavoro, datori di lavoro e superiori, le persone intervistate hanno parlato del loro DSA emerge che il 48% ne ha parlato con i colleghi, il 22,4% con i datori di lavoro e il 21,4% con i superiori (**Fig.31**).

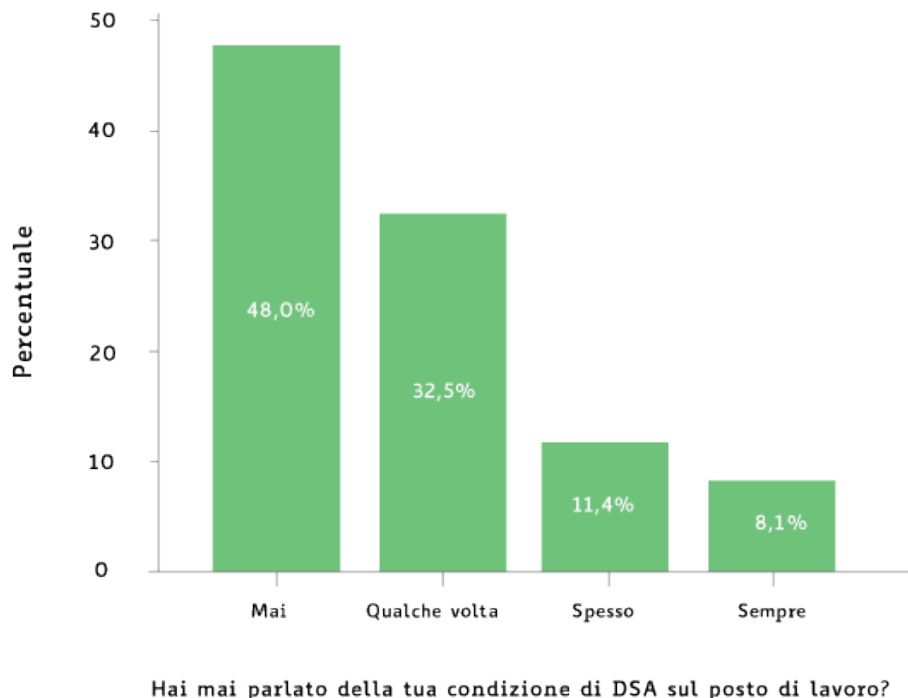


Figura 30: Distribuzione delle risposte alla domanda "Hai mai parlato della tua condizione di DSA sul posto di lavoro?".

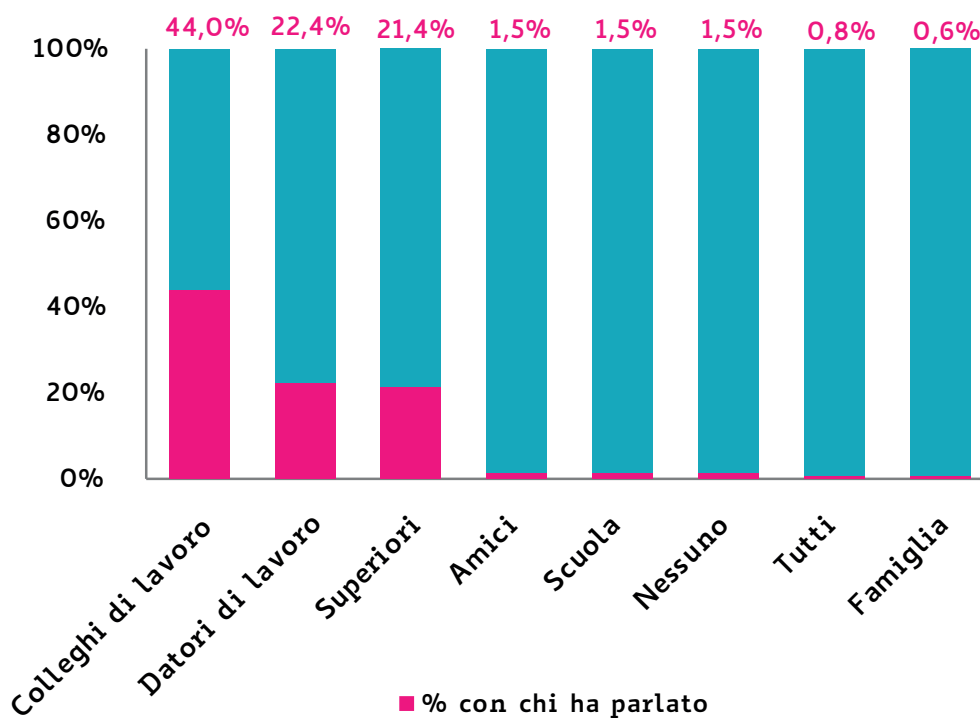


Figura 31: Distribuzione delle risposte alla domanda "Ti è mai capitato di parlare della tua condizione di DSA con qualcuno sotto elencato?".

Un altro aspetto oggetto di indagine in tema di svelamento riguarda le opinioni delle persone intervistate sul fatto di svelare il proprio DSA rispettivamente a colleghi, datori e superiori.

Se consideriamo esclusivamente le risposte fornite da coloro che non hanno mai rivelato il loro DSA sul posto di lavoro (N 232) emerge che parlarne con i colleghi è giudicato 'dannoso' per il 32,8%, 'poco utile' per il 25,9%, 'indifferente' per il 25%, 'abbastanza utile' per l'11,2% e 'molto utile' per il 5,2% (**Fig.32**).

Parlarne con i datori di lavoro è giudicato 'dannoso' per il 50%, 'poco utile' per il 22,4%, 'indifferente' per il 14,2%, 'abbastanza utile' per l'8,6% e 'molto utile' per il 4,7% (**Fig.33**). Infine, parlarne con i superiori è giudicato 'dannoso' per il 47%, 'poco utile' per il 22,8%, 'indifferente' per il 16,4%, 'abbastanza utile' per il 9,9% e 'molto utile' per il 3,9% (**Fig.34**).

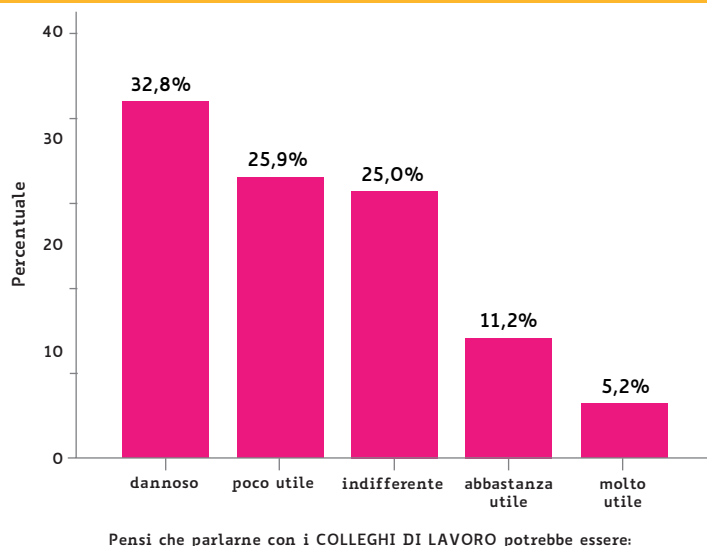


Figura 32: Distribuzione delle risposte alla domanda "Come pensi potrebbe essere parlare del tuo DSA con i colleghi di lavoro?".

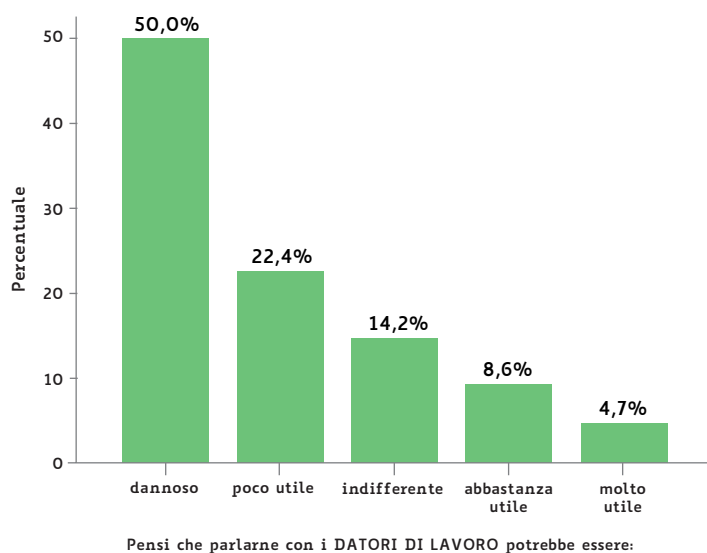


Figura 33: Distribuzione delle risposte alla domanda "Come pensi potrebbe essere parlare del tuo DSA con i datori di lavoro?".

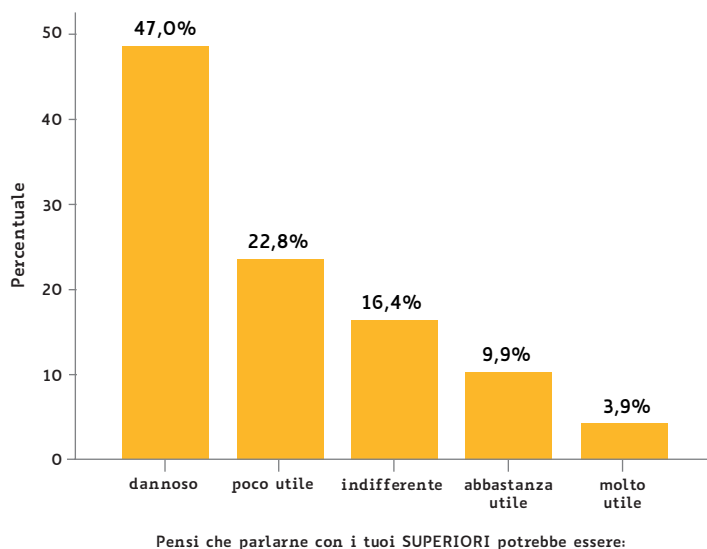


Figura 34: Distribuzione delle risposte alla domanda "Come pensi potrebbe essere parlare del tuo DSA con i superiori?".

5. MISURE E STRUMENTI DI SUPPORTO

Le persone con DSA possono compensare efficacemente le loro difficoltà anche grazie all'uso di strumenti e strategie.

A conferma di ciò l'accesso a strumenti e misure di supporto è garantita dalla legge 170 del 2010 e successivi decreti attuativi nel corso di tutto il percorso scolastico compresi gli studi universitari.

Nonostante non esista ad oggi la stessa garanzia nei luoghi di lavoro e considerando che si tratta perlopiù di strumenti tecnologici di uso comune e diffuso, è stato chiesto alle persone intervistate di indicare quali strumenti e misure hanno adottato nel percorso scolastico e quali invece nel contesto di lavoro.

Inoltre, è stato chiesto ai partecipanti chi tra loro ha beneficiato delle misure di supporto della **legge 170/2010** durante il percorso scolastico e quali tipologie di strumenti ha utilizzato.

Rispetto a questo primo quesito possiamo osservare, in **figura 35**, che il 38,3% del campione ha avuto accesso a tali misure; il 23% non ne ha beneficiato, un ulteriore 34,4% non ne ha beneficiato perché il percorso di studi è stato concluso precedentemente all'approvazione della legge 170 e dei decreti attuativi del 2011 e il restante 4,3% non ha fornito nessuna risposta.

In **figura 36**, invece, possiamo identificare le tipologie di strumenti effettivamente concessi a scuola: utilizzo di calcolatrice (91,8%), più tempo per svolgere le prove scritte (89,1%), disponibilità di formulari e schemi (87,6%), utilizzo delle mappe concettuali (86,5%), interrogazioni programmate (81,5%), pc o tablet (69,3%), correttore ortografico (52,3%), sintesi vocale (39,8%) e la possibilità di registrare la lezione (35,7%).

Interessante notare anche i supporti che più spesso non sono stati concessi: la possibilità di registrare la lezione nel 64,3% dei casi, la sintesi vocale nel 60,2% dei casi e il correttore ortografico nel 47,7%.

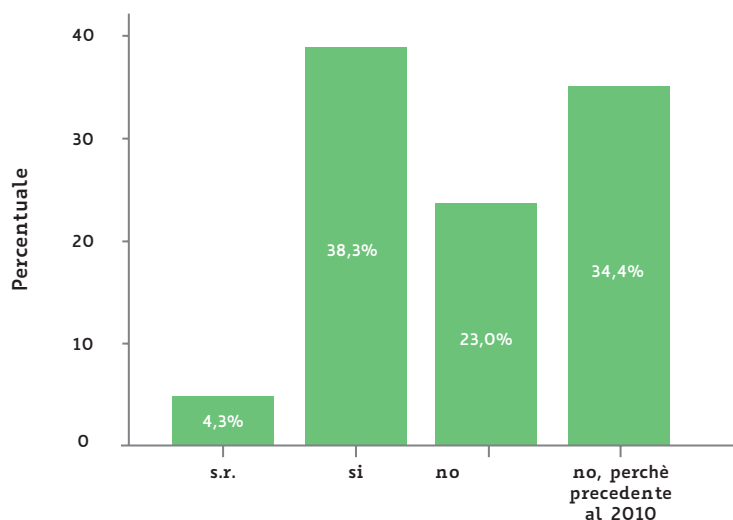


Figura 35: Distribuzione delle risposte alla domanda "Durante il percorso scolastico hai beneficiato delle misure di supporto della legge 170 del 2010 e dei regolamenti attuativi del 2011?".

Durante il percorso scolastico hai beneficiato delle misure di supporto nella legge 170 del 2010 e dei regolamenti attuativi del 2011?

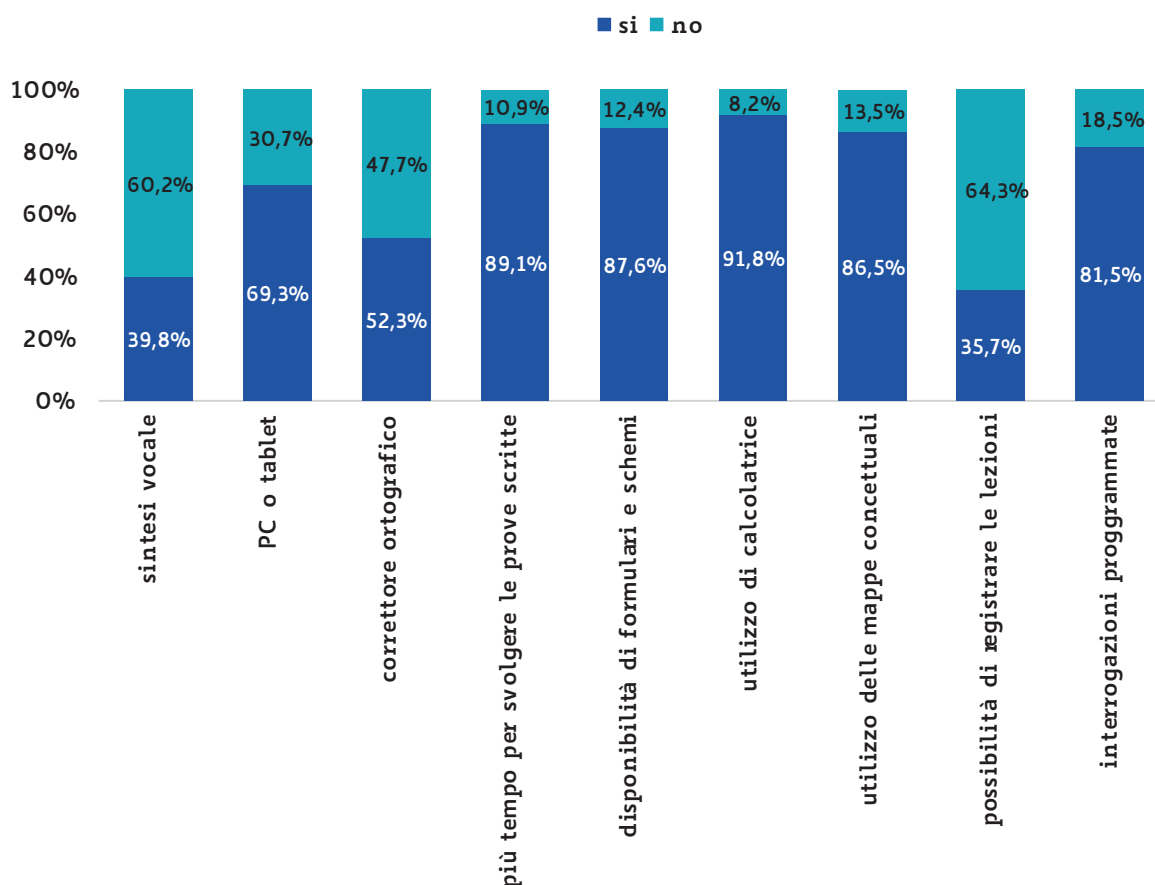


Figura 36: Distribuzione delle risposte alla domanda "Quali misure di supporto hai potuto utilizzare (contesto scolastico)?".

Per quanto riguarda gli strumenti di supporto adottati nel contesto lavorativo, in **figura 37** possiamo rilevare che più frequentemente si ricorre al computer o a un tablet (65,5% dei casi), si utilizza la calcolatrice (61,5% dei casi) e il correttore ortografico (47,6% dei casi).

In misura minore si fa uso di formulari e schemi (32,5%), tempi aggiuntivi per svolgere le attività lavorative (29,2%), accorgimenti e strumenti (24,8%), utilizzo di mappe (19,9%) e sintesi vocale (15,1%).

Dal confronto fra le **figure 36 e 37** è evidente la discrepanza tra la notevole diffusione dell'uso di strumenti compensativi durante il percorso scolastico, e la molto minore presenza di tali strumenti nel contesto lavorativo.

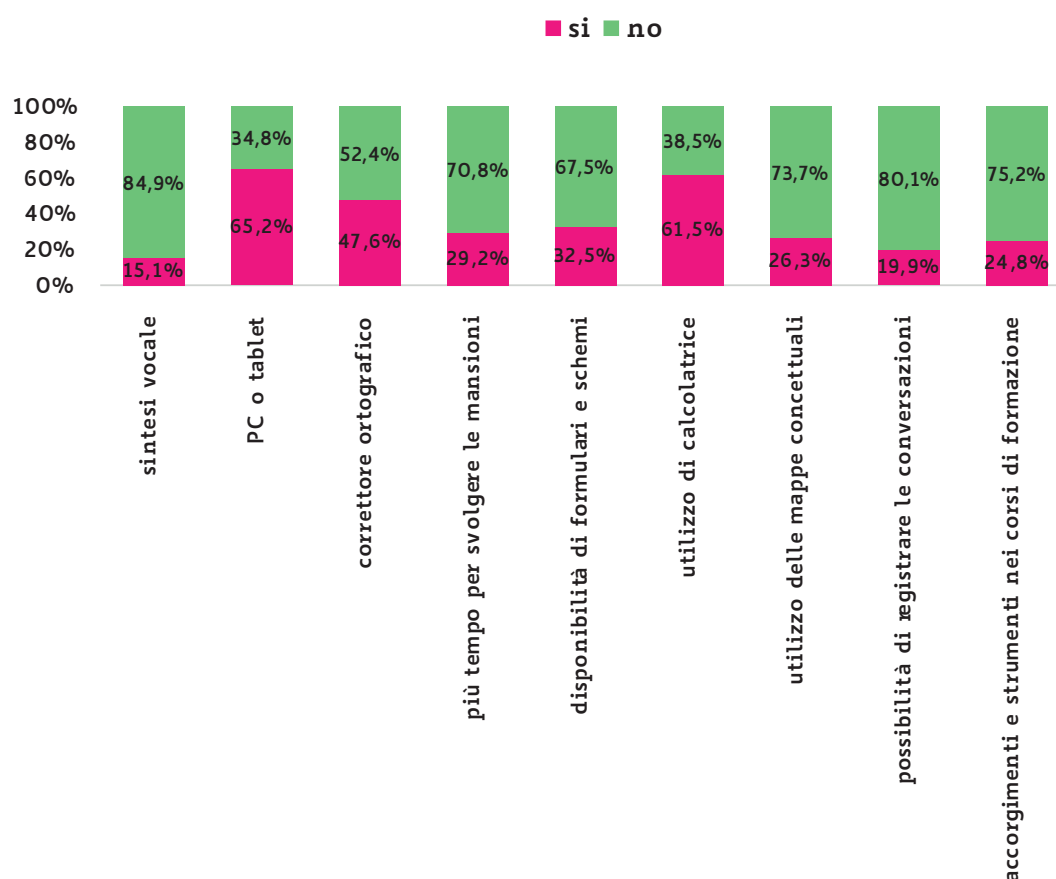


Figura 37: Distribuzione delle risposte alla domanda "Quali misure di supporto, elencate sotto, utilizzi attualmente al lavoro?".

Indagando quali strumenti potrebbero essere di aiuto nel gestire e compensare le difficoltà sul lavoro (**Fig. 38**) emerge la necessità di disporre del correttore ortografico (78,6%), di corsi di lingua inglese o di altra lingua dedicati a persone con DSA (78,6%), possibilità di utilizzo del traduttore automatico (77,1%), di strumenti e processi informatici (75,7%) e della disponibilità diretta di un/a referente per ogni processo di lavoro (57,1%).

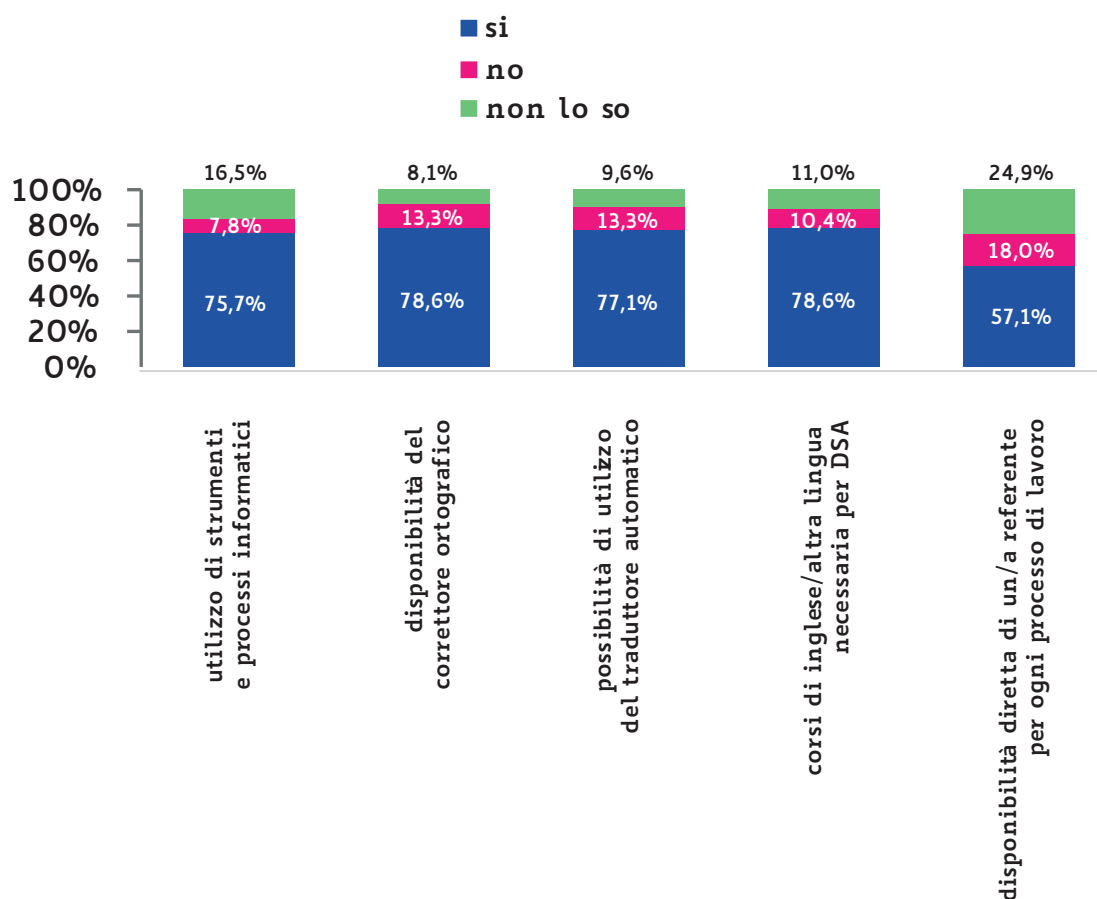


Figura 38: Distribuzione delle risposte (N 345) alla domanda “Quali strumenti potrebbero esserti di aiuto nel gestire e compensare le difficoltà sul lavoro?”.

6. PUNTI DI FORZA

Le persone con DSA spesso dimostrano di possedere molteplici punti di forza che possono sicuramente rappresentare un valore nel mondo del lavoro. A questo proposito è stato chiesto ai partecipanti di indicare tra un elenco di opzioni prestabilite quali punti di forza pensano di possedere.

In **Figura 39** è possibile osservare la distribuzione delle risposte fornite. In particolare, più della metà delle persone intervistate indica tra i punti di forza la creatività (64%), la capacità di ascolto (61%), la resilienza (57%), l'intuizione (53%), la capacità di relazione (52%), la capacità di lavorare in gruppo (51%). Il 50% delle persone intervistate indica la capacità di portare a termine le attività e problem solving.

Meno di frequente sono state indicate: la capacità di organizzazione (48%), il pensiero per immagini (42%), la capacità di analisi (38%), la visione di insieme (34%), la capacità di schematizzare (31%), la capacità di sintesi (28%), la leadership (27%) e la capacità di delega (17%).

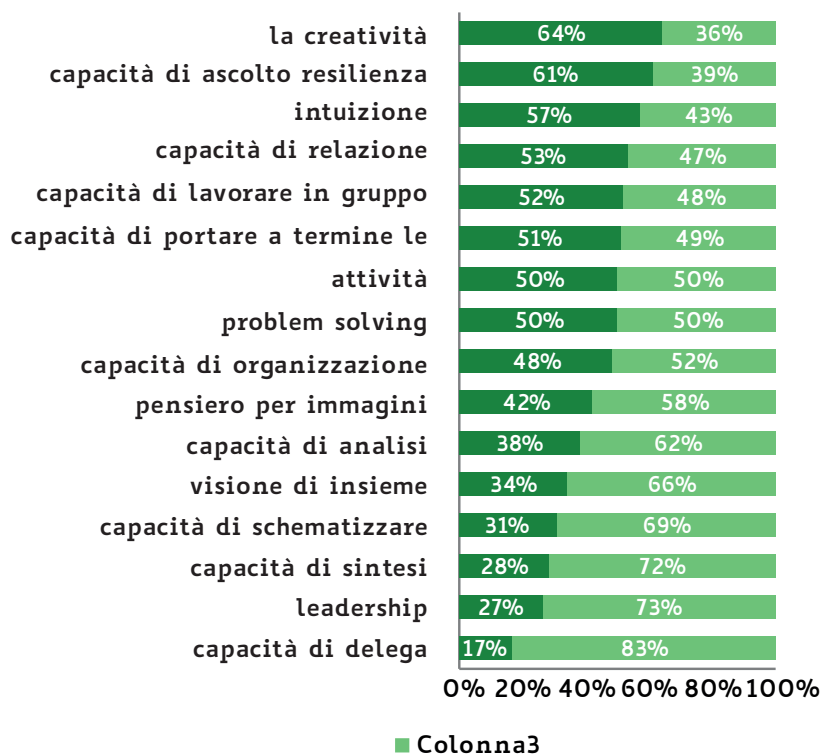


Figura 39: Distribuzione delle risposte alla domanda "Quali pensi siano i tuoi punti di forza da valorizzare nel mondo del lavoro? ".

Un ulteriore quesito posto riguarda le competenze più apprezzate in ambiente lavorativo secondo gli intervistati.

In **Figura 40** è possibile osservare la distribuzione delle risposte.

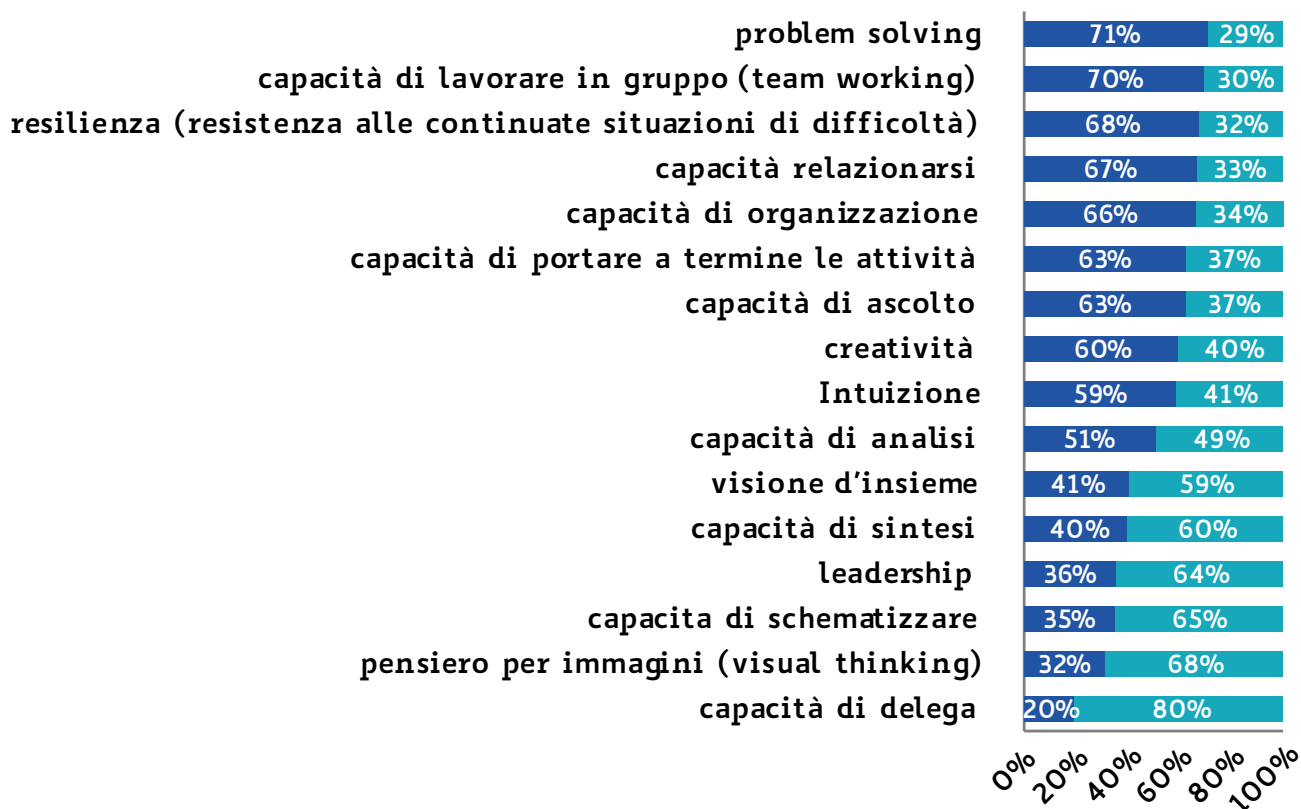


Figura 40: Distribuzione delle risposte alla domanda "Quali sono secondo te le competenze più apprezzate in ambiente lavorativo? ".

1. SUGGERIMENTI SU INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ

L'ultima area di indagine ha permesso di raccogliere suggerimenti in tema di pari opportunità e inclusione delle persone con DSA nel mondo del lavoro. In **Figura 41** è possibile osservare la tipologia di suggerimenti selezionati dalle persone intervistate tra le opzioni prestabilite e di seguito elencate per intero:

- Fornire servizi gratuiti di orientamento e consulenza professionale specializzati per la ricerca del lavoro.
- Assicurare esperienze di stage e tirocinio professionalizzanti
- Fornire un supporto all'inserimento da parte dei Centri per l'Impiego e delle agenzie del lavoro private e/o dell'azienda
- Estendere i mezzi di supporto previsti dalla legge 170/2010 ai concorsi pubblici.
- Estendere i mezzi di supporto previsti dalla legge 170/2010 ai processi di selezione per l'assunzione nelle imprese.
- Garantire l'accesso a strumenti e adattamenti in tutto il percorso professionale.
- Fornire servizi di counseling, mentoring e coaching nel percorso professionale da parte dell'azienda.
- Prevedere la presenza di un referente esperto di DSA in azienda.
- Sensibilizzare le aziende sul tema DSA.
- Prevedere la possibilità di accedere al mercato del lavoro attraverso una corsia preferenziale.
- Fornire incentivi e/o sgravi alle aziende che assumono persone con DSA.

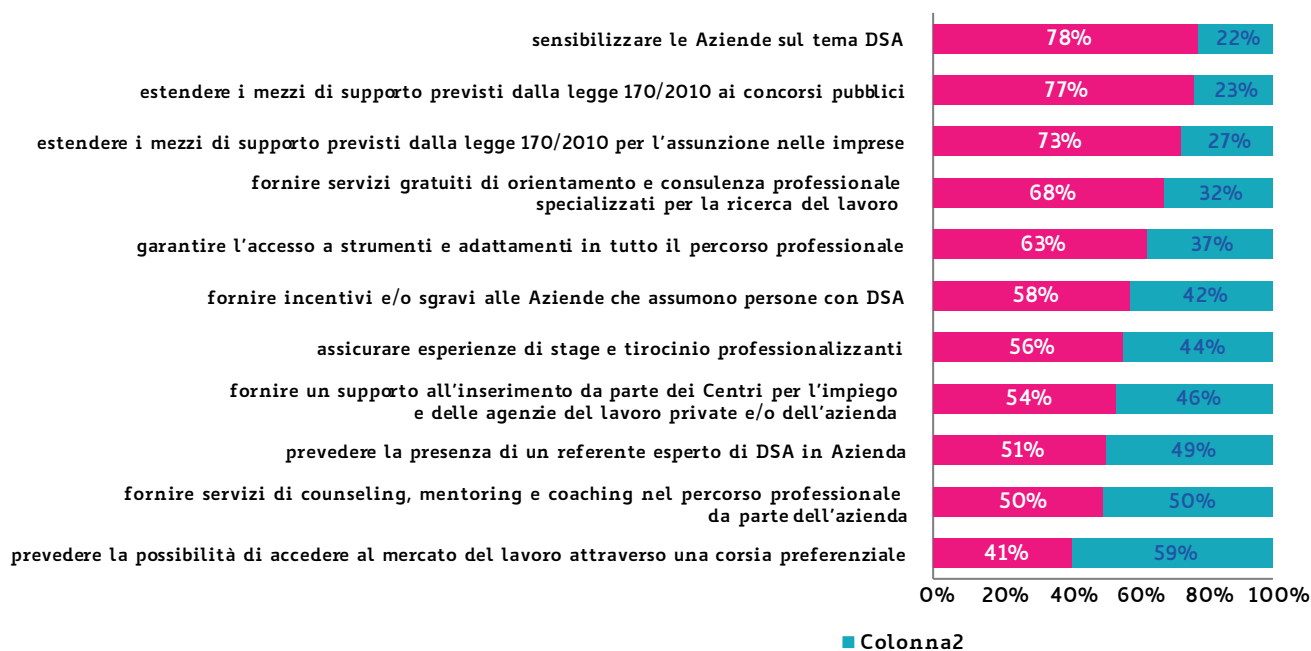


Figura 41: Distribuzione delle risposte alla domanda "Relativamente alle pari opportunità quali suggerimenti daresti all'Associazione Italiana Dislessia e/o al Legislatore per rendere inclusivo l'ingresso nel mondo del lavoro per i candidati con DSA?"

Come si vede dalla frequenza molto elevata con cui sono state scelte le varie opzioni, evidentemente le persone con DSA ritengono che ci sia la necessità di affrontare la situazione a molti e differenti livelli.

L'auspicio più frequente (78%) è quello di aumentare la sensibilizzazione delle aziende sulla tematica DSA, ma quasi allo stesso livello è la richiesta di estenderei mezzi di supporto previsti dalla legge 170 ai concorsi pubblici e alle aziende private. Quasi tutte le altre opzioni elencate comunque ricevono un consenso che supera il 50%.

BIBLIOGRAFIA

- Free Software Foundation. (2020, settembre 05). GNU PSPP (Version 1.4.1) [Computer > Software]. Boston, MA, USA.
- Lee, R., & Fielding, N. (2004). Tools for Qualitative Data Analysis. In M. Hardy, & A. Bryman, Handbook of Data Analysis (p. 530–546). London: Sage.
- Taronna, P. (2021). Classificazione e descrizione delle professioni: il modello Isfol-Orientaonline. Isfol, Roma. Tratto da http://outcomes.stat.unipd.it/sites/outcomes.stat.unipd.it/files/cap4_vol1.pdf
- VERBI Software. (2019). MAXQDA 2020 [computer software]. Berlin, Germany: VERBI Software.

CREDITI

Alla realizzazione del presente report hanno contribuito **Krzysztof Szadejko**, dottore di Ricerca in Scienze dell'educazione con specializzazione di Metodologia pedagogica, per l'elaborazione dei dati dell'indagine e **Sara Bocchicchio**, psicologa, consulente e ricercatrice AID, per la stesura dei contenuti.

