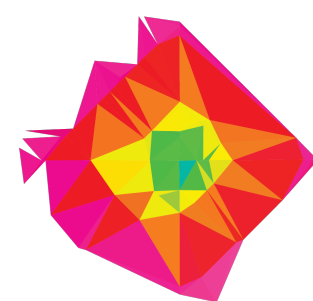


Corporate Training e Talento

Michela Paparella

Milano, 3 ottobre



Kulta
simply evolving

CERVELLI RIBELLI

Connettiamoci alla Neurodiversità



**FORMAZIONE MIRATA
ALL'INCLUSIONE DELLA
NEURODIVERSITÀ**



Stakeholder e target

1. Responsabili HR in azienda
2. Dipendenti con neurodiversità
3. Dipendenti con parenti con neurodiversità
4. Bacino di tutti i dipendenti



Moduli e strumenti



Kit digitale informativo



Podcast



Interviste



Video tutorial e Webinar



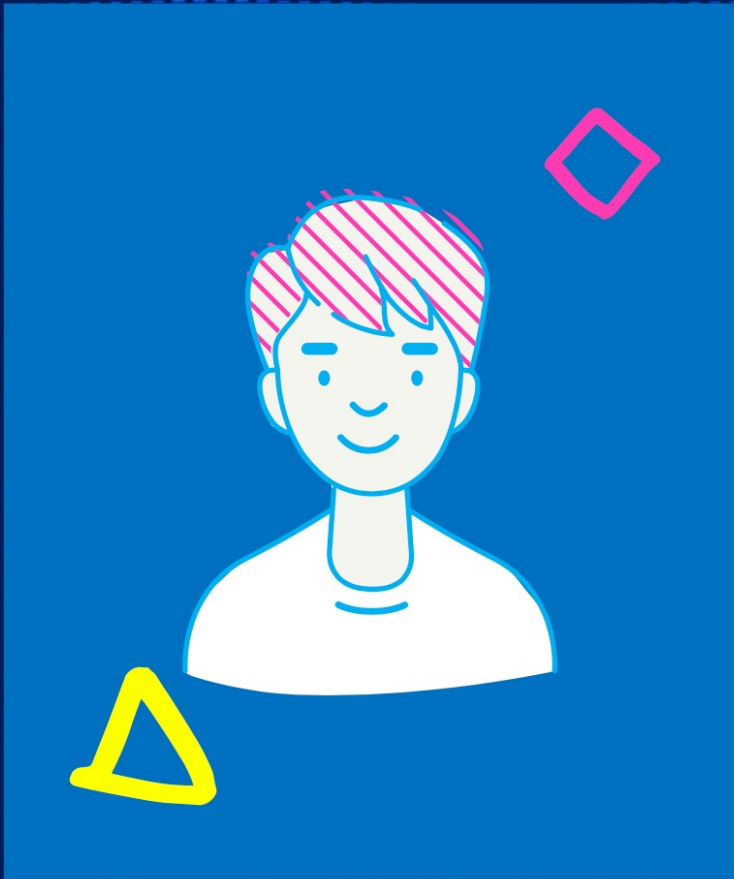
***Un film dedicato in
esclusiva***



GRUPPO TIM

**I DISTURBI
DEL NEUROSVILUPPO
A CONFRONTO**

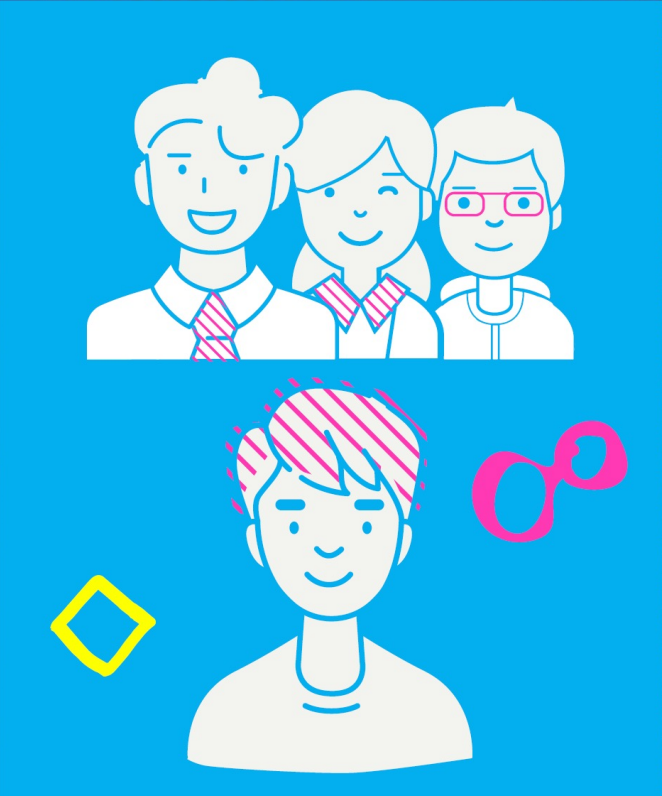
TIM



GRUPPO TIM

**AUTISMO:
INTRODUZIONE**

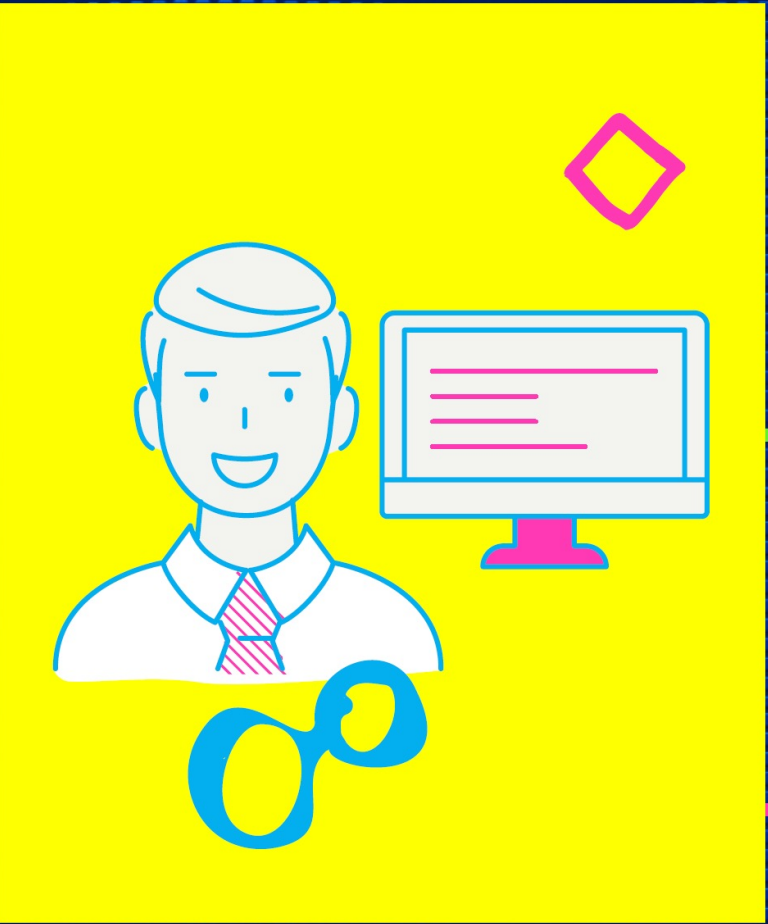
TIM



GRUPPO TIM

**L'APPRENDIMENTO
DELLE ABILITÀ SOCIALI
PER PERSONE
CON AUTISMO**

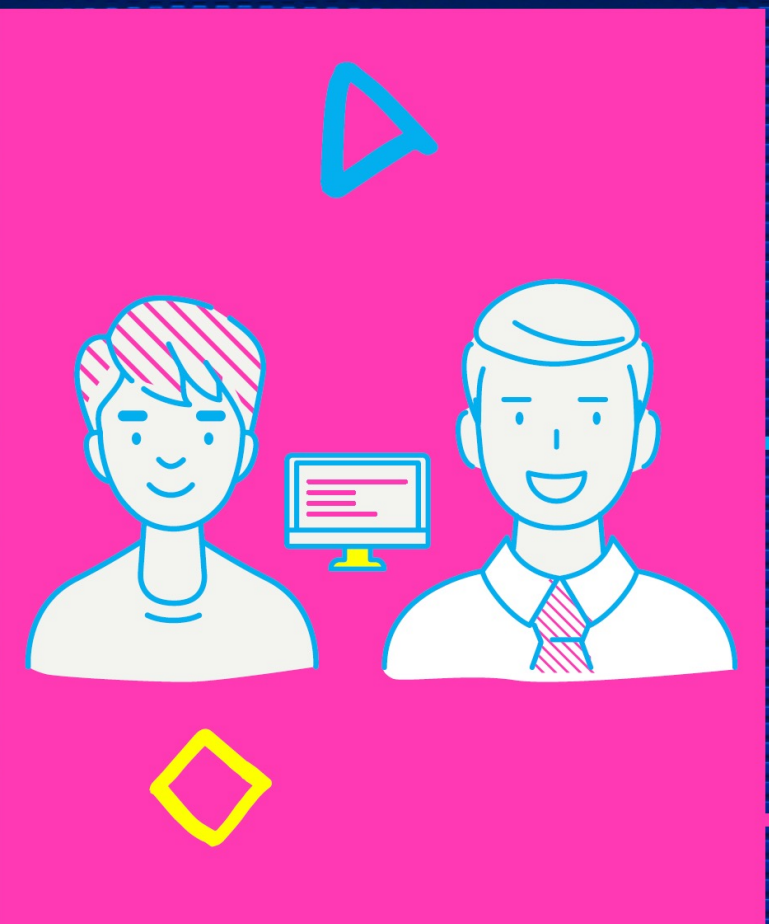
TIM



GRUPPO TIM

**AUTISMO
E LAVORO**

TIM



GRUPPO TIM

**AUTISMO IN UFFICIO:
INTEGRAZIONE
O INCLUSIONE?**

TIM

Dimensioni e distribuzione del fenomeno

EPIDEMIOLOGIA



Secondo le stime dell'ONU, circa **67 milioni** di persone nel MONDO.

Attualmente, la prevalenza del disturbo è stimata essere:

- **Stati Uniti:** circa **1** su **54** tra i bambini di 8 anni
- **Danimarca e Svezia:** **1** su **160**
- **Gran Bretagna:** **1** su **86**

Dimensioni e distribuzione del fenomeno

EPIDEMIOLOGIA

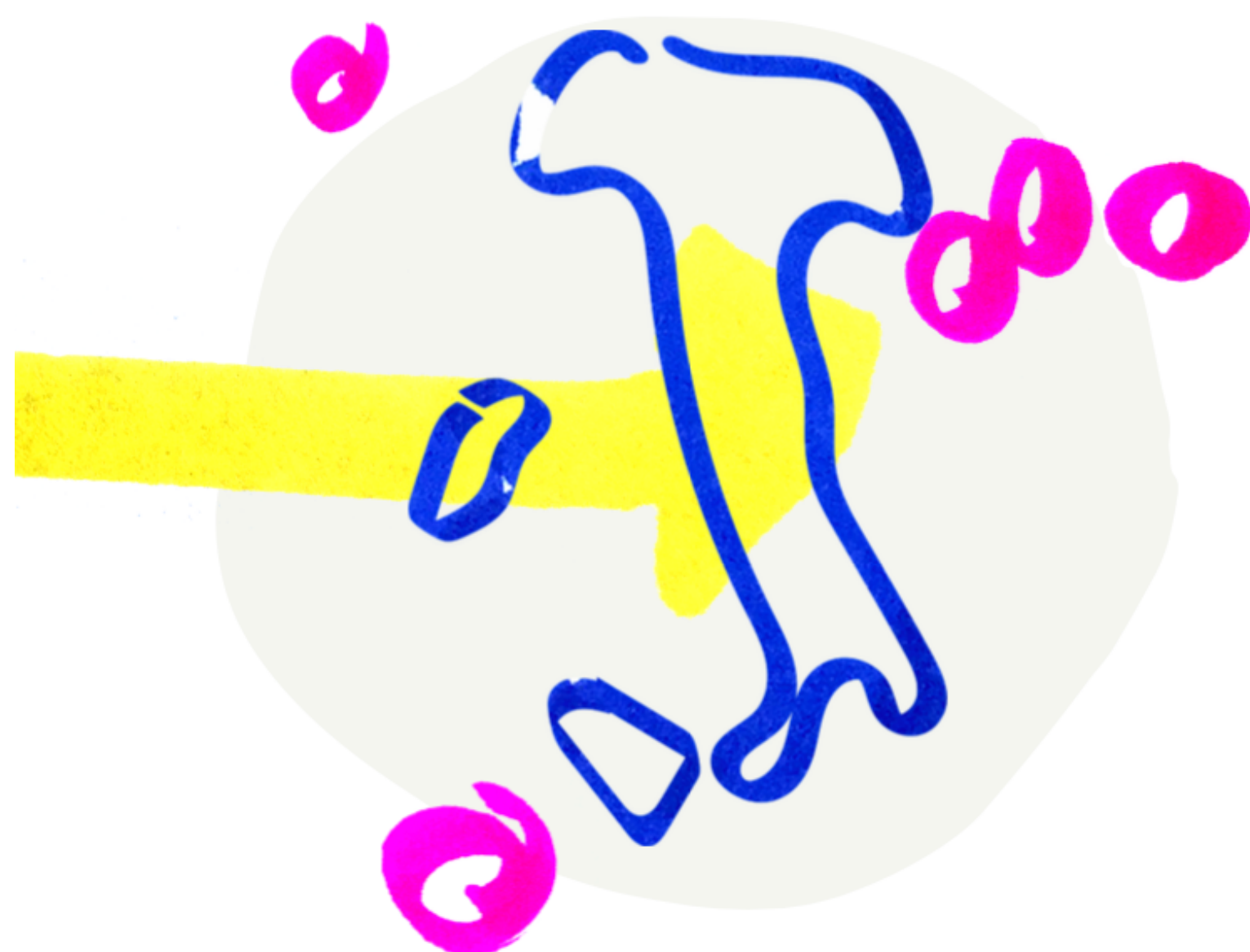


- In **età adulta pochi studi** sono stati effettuati e segnalano una prevalenza di **1 su 100** in **Inghilterra**.

Va ricordato che per comprendere la diversità delle stime di prevalenza è necessario considerare anche la **variabilità geografica** e le **differenze metodologiche** degli studi da cui tali stime originano.

Dimensioni e distribuzione del fenomeno

EPIDEMIOLOGIA



- In **Italia**, si stima **1 bambino su 77** (età 7-9 anni) presenti un disturbo dello spettro autistico con una prevalenza maggiore nei **maschi**: i maschi sono 4,4 volte in più rispetto alle femmine.

Dimensioni e distribuzione del fenomeno

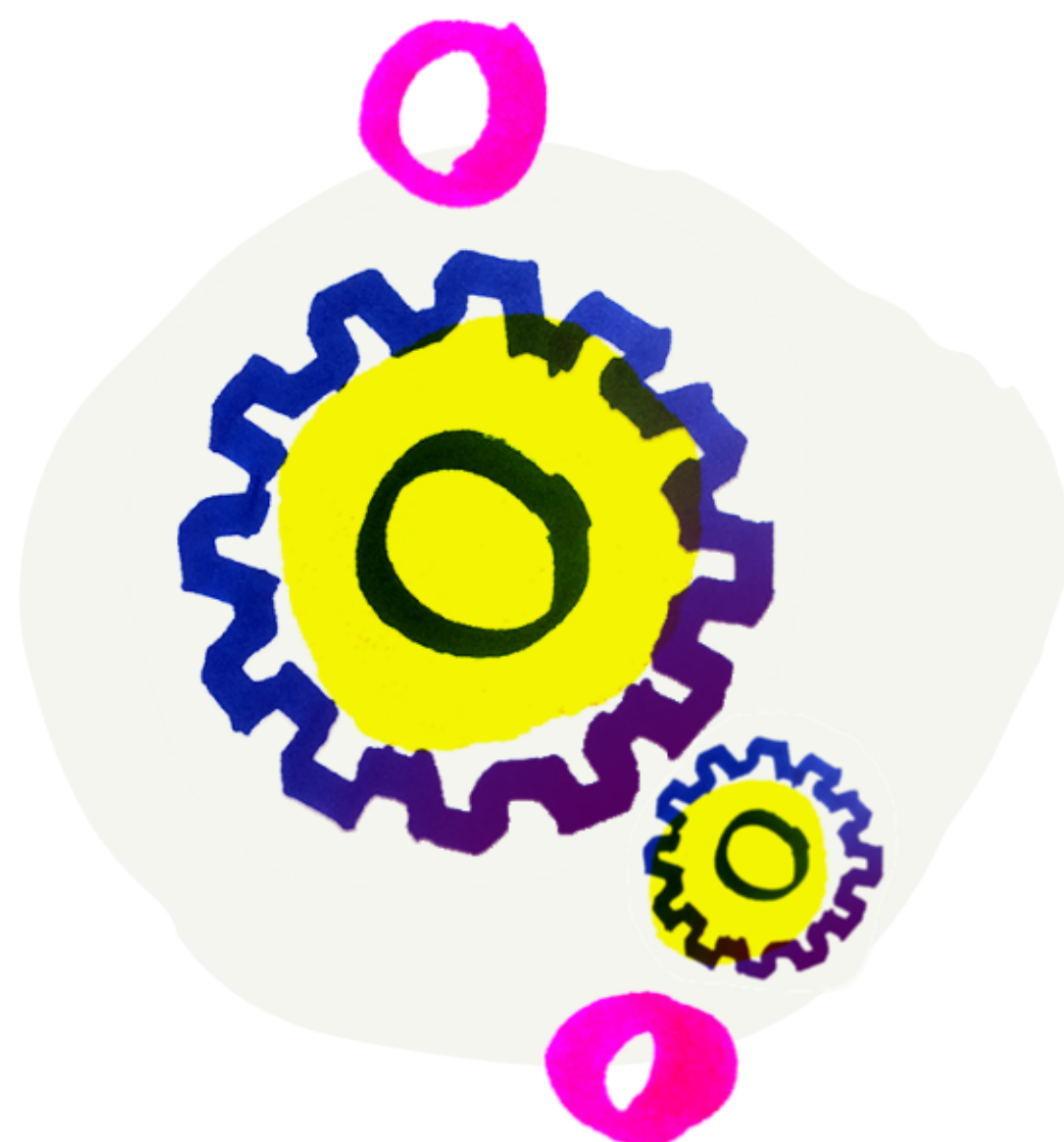
EPIDEMIOLOGIA



- **Sesso:** in prevalenza maschi, in percentuale 4 volte superiore alle femmine
- **Zona geografica o etnia:** nessuna prevalenza
- **Ambiente sociale:** nessuna prevalenza

Dimensioni e distribuzione del fenomeno

PARTECIPAZIONE AL MONDO DEL LAVORO



Nei **Paesi Occidentali** i tassi di partecipazione sono:

- **34%** disturbo autistico
- **54%** neurodiversità
- **83%** normotipici

In **Italia**

- **10-15%** soltanto delle persone con autismo entra nel **mercato del lavoro**

Per un totale di oltre 200 slide a disposizione



1



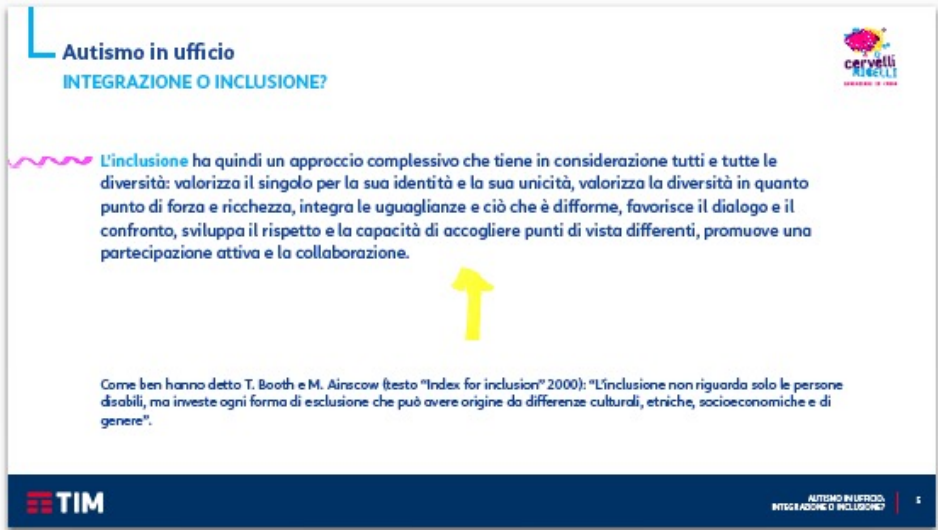
2



3



4



5



6



7



8



Autismo in ufficio
COME CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO

E questi sono gli ACCORGIMENTI utili da adottare, in caso di necessità:

- Schermare la postazione di lavoro (es. con un paravento) per eliminare le distrazioni visive
- Prevedere tappi per le orecchie insonorizzanti o usare auricolari con musica a basso volume per eliminare i rumori di fondo e favorire la concentrazione
- Prevedere auricolari con riduzione del rumore (alcuni soggetti li trovano molto utili)
- Prevedere foto o immagini presso la postazione di lavoro per trovarla con facilità

- Comunicare via email se si ritiene preferibile alle telefonate o a dialoghi di persona
- Quando bisogna dare delle istruzioni di lavoro:
 - farlo in un ambiente calmo e silenzioso
 - farsi ripetere ciò che si è detto per controllare che sia stato inteso
- in caso di istruzioni lunghe, fare in modo che vengano scritte punto per punto e verificarle

TIM

Autismo in ufficio
INTELLIGENZA INCLUSIVA E INNOVAZIONE

13

Autismo in ufficio
COME CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO

- Fornire una formazione professionale completa e accurata
- Presentare la persona con autismo ai colleghi e spiegare gli orari di lavoro
- Assegnare un referente cui la persona possa rivolgersi in caso di problemi
- Dare sempre istruzioni chiare, specifiche e concise

- Dare indicazioni del tempo previsto per svolgere una certa attività
- Prevedere eventuali cambi di postazione fisica per trovare la condizione ambientale migliore per lavorare
- Verificare periodicamente che i colleghi conoscano e comprendano le dinamiche legate alla condizione autistica

TIM

Autismo in ufficio
INTELLIGENZA INCLUSIVA E INNOVAZIONE

14

Autismo in ufficio
ATTITUDINI PROFESSIONALI DA VALORIZZARE

Le persone con autismo sono una RISORSA per qualsiasi TEAM.

Molti di loro infatti possiedono talenti speciali nella logica, nel riconoscimento degli errori, dei dettagli e degli schemi, così come una grande capacità di concentrazione e un forte interesse per le materie scientifiche e la tecnologia.

TIM

Autismo in ufficio
INTELLIGENZA INCLUSIVA E INNOVAZIONE

15

Autismo in ufficio
ATTITUDINI PROFESSIONALI DA VALORIZZARE

L'analisi dei dati aziendali, l'automazione dei test e i complessi progetti di sviluppo software stanno diventando sempre più importanti con il progredire della digitalizzazione.

La precisione e il pensiero laterale sono sempre più indispensabili nei reparti IT ed è qui che entrano in gioco gli straordinari talenti e le ECCEZIONALI CAPACITÀ COGNITIVE che le persone con autismo hanno:

- Attenzione ai dettagli e approccio sistematico al lavoro
- Spiccata attitudine al problem solving
- Ragionamento logico

- Riconoscimento dei pattern
- Individuazione degli errori
- Concentrazione costante anche nelle attività più ripetitive

TIM

Autismo in ufficio
INTELLIGENZA INCLUSIVA E INNOVAZIONE

16

Autismo in ufficio
ATTITUDINI PROFESSIONALI DA VALORIZZARE

Importantissimo, le persone con autismo sono abituate, fin dalla tenera età, a essere INTRAPRENDENTI nello scovare RISORSE NASCOSTE per affrontare le continue sfide che la loro condizione mette di fronte, ogni giorno.

Con queste caratteristiche, le persone con autismo possono fornire un contributo significativo al successo e alla qualità dei progetti, con prestazioni eccellenti in particolare nelle seguenti AREE:

- Testing e Qualità di software
- Analisi dei dati

- Sviluppo e migrazione di software
- Compliance & Reporting

TIM

Autismo in ufficio
INTELLIGENZA INCLUSIVA E INNOVAZIONE

17

Autismo in ufficio
ATTITUDINI PROFESSIONALI DA VALORIZZARE

Il risultato dell'inserimento di persone con autismo all'interno delle aziende produce spesso importanti RISULTATI fra cui:

- Eccellente qualità del lavoro
- Elevata rapidità di esecuzione
- Giudizi obiettivi e imparziali
- Documentazione solida e accurata
- Soluzioni creative per compiti "irrisolvibili"
- Affidabilità, puntualità e lealtà

TIM

Autismo in ufficio
INTELLIGENZA INCLUSIVA E INNOVAZIONE

18

Autismo in ufficio
ATTITUDINI PROFESSIONALI DA VALORIZZARE

Le persone con autismo inoltre hanno INTERESSI SPECIFICI per certe materie in cui acquisiscono ampie conoscenze specialistiche e abilità tecniche ad essi associate.

Questo spesso include argomenti logici e sistematici come:

- MATEMATICA
- FISICA
- LINGUE
- MUSICA

- TECNOLOGIA
- INFORMATICA
- STATISTICA

Alcune persone hanno anche talenti eccezionali nel campo della Creatività o delle Scienze Umane.

TIM

Autismo in ufficio
INTELLIGENZA INCLUSIVA E INNOVAZIONE

19

Autismo in ufficio
PUNTI CRITICI DA GESTIRE

Le persone con autismo sono caratterizzate da un DIVERSO FUNZIONAMENTO nel pensiero e nelle emozioni, tratto che può essere molto prezioso per le aziende ma che spesso rappresenta un FATIGOSO PROBLEMA nella vita quotidiana e nel lavoro.

Le persone con autismo, infatti, devono spesso lottare con cose che sembrano facili per molte persone.

TIM

Autismo in ufficio
INTELLIGENZA INCLUSIVA E INNOVAZIONE

20

Video interviste



ELIO

Pseudonimo di Stefano Belisari, è un cantante, compositore e flautista italiano. È il leader del complesso Elio e le Storie Tese. Impegnato nella diffusione di cultura sull'autismo.



MAURA MANCA

Psicologa clinica, psicoterapeuta e blogger. È presidente dell'Osservatorio nazionale adolescenza Onlus e direttore responsabile della rivista scientifica online AdoleScienza.it



LUIGI MAZZONE

Direttore dell'Unità Operativa di Neuropsichiatria Infantile del Policlinico Universitario di Tor Vergata. Mental coach della Nazionale italiana di spada dal 2015.



STEFANO MORIGGI

Docente di Tecnologie della Formazione. Si occupa di teorie e modelli della razionalità con particolare attenzione al rapporto tra evoluzione culturale e tecnologia e allo sviluppo di modelli di apprendimento digitalmente aumentato.



CHIARA VALERIO

Matematica, scrittrice, traduttrice, curatrice editoriale, direttrice artistica e conduttrice radiofonica italiana.

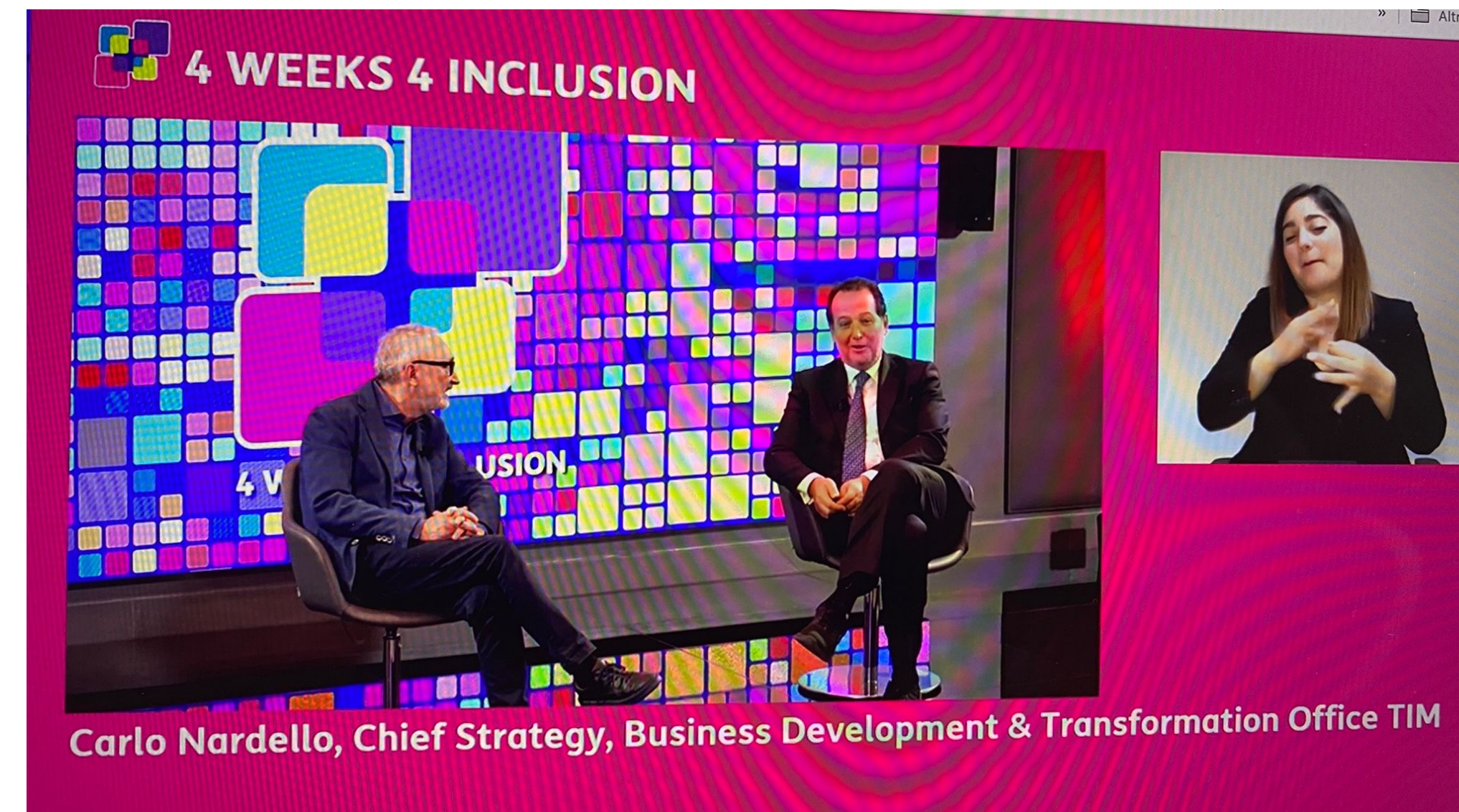
PODCAST con DIPENDENTI

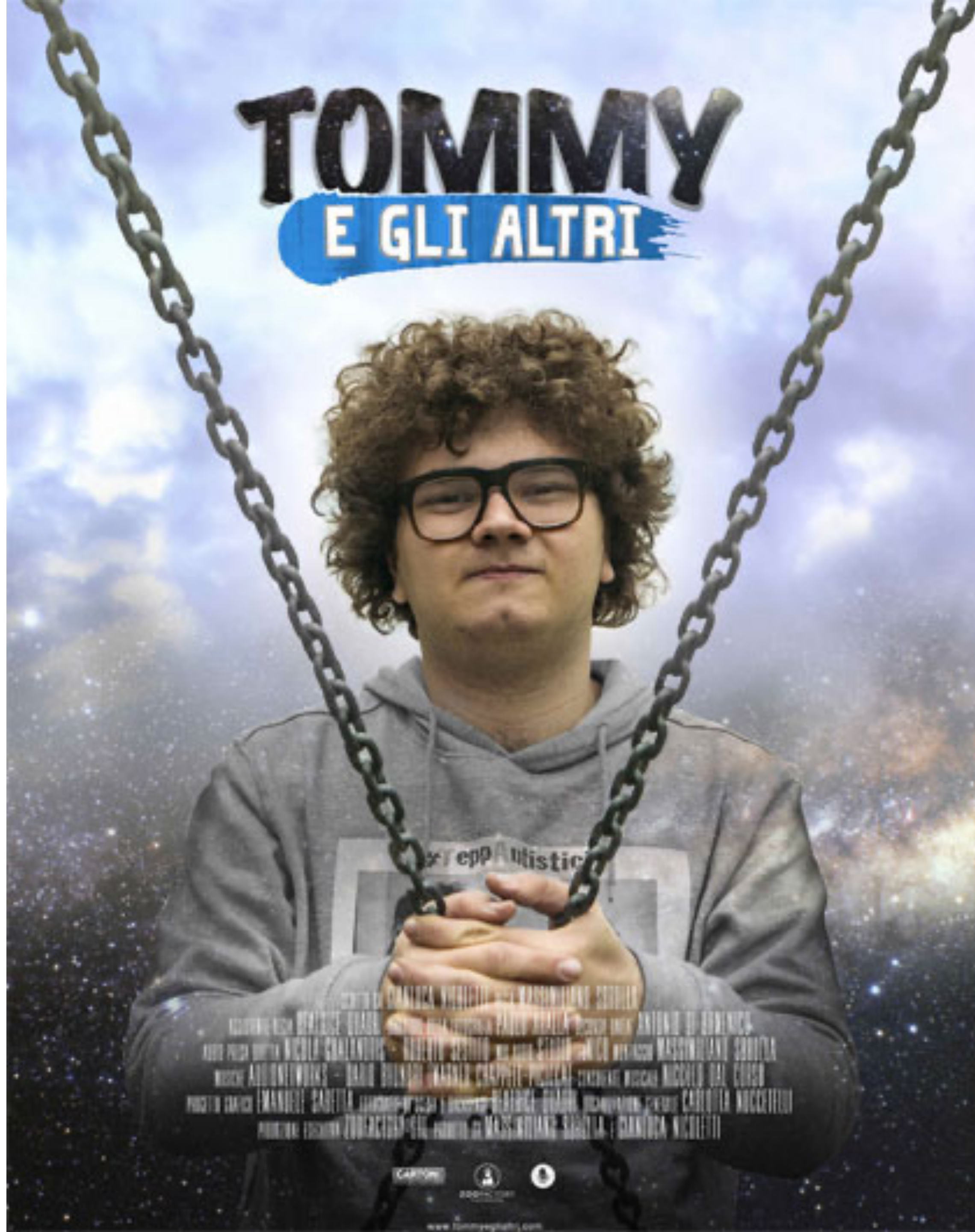
Connettiamoci alla
Neurodiversità



EVENTO: 4 Weeks 4 Inclusion

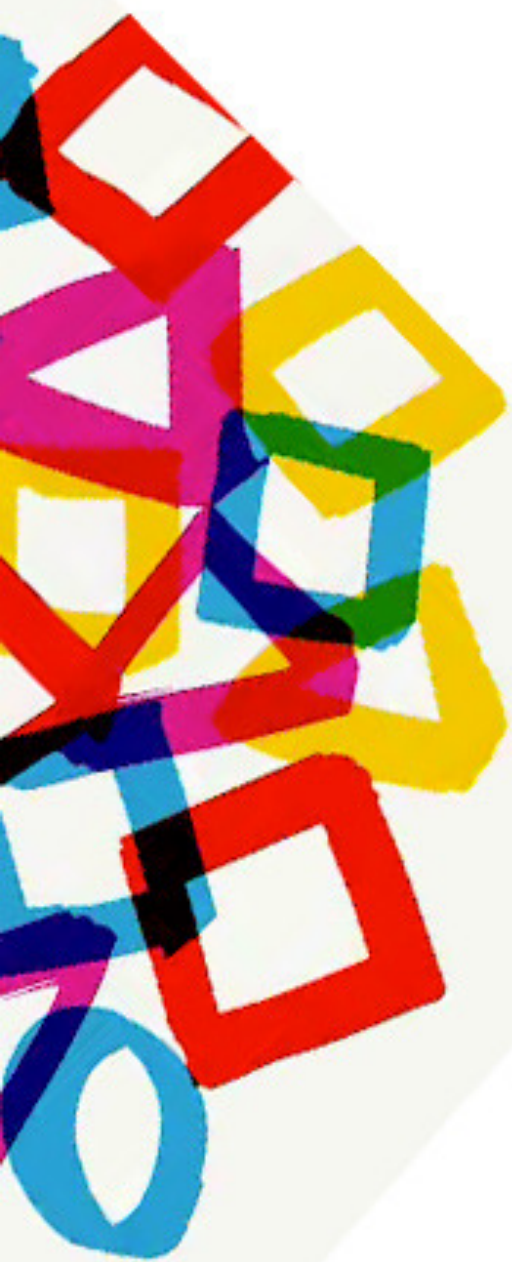
Un evento speciale: 10 novembre 2021





**IL FILM È A VOLT
AMARO E A VOLTE
SURREALE E
DIVERTENTE**







Cervelli Ribelli ACADEMY

by



www.cervelliribelli.it

www.fondazionecervelliribelli.it

www.kulta.it







DA COSA SONO CARATTERIZZATI?

Marcate difficoltà

- nell'interazione sociale e nella comunicazione
- comportamenti, attività ed interessi ripetitivi e stereotipati

PERCHÉ SI DICE SPETTRO?

Il disturbo colpisce ciascuna persona in modo differente e varia da una lieve a una grave sintomatologia

L'AUTISMO

L'autismo è una sindrome comportamentale causata da un disordine dello sviluppo, biologicamente determinato, caratterizzato dalla presenza di alterazioni nell'area della comunicazione e dell'interazione sociale e di comportamenti e interessi ripetitivi e stereotipati

9

COSA SONO?



I "DISTURBI DELLO SPETTRO AUTISTICO" sono disturbi del neurosviluppo neurobiologicamente determinati.

Si configurano come difficoltà permanenti che accompagnano il soggetto nel suo ciclo vitale, anche se le caratteristiche del disturbo variano nel tempo

QUANDO INSORGONO?



Prima dei 3 anni e possono essere associati a disabilità intellettiva (lieve - moderata - grave)

8

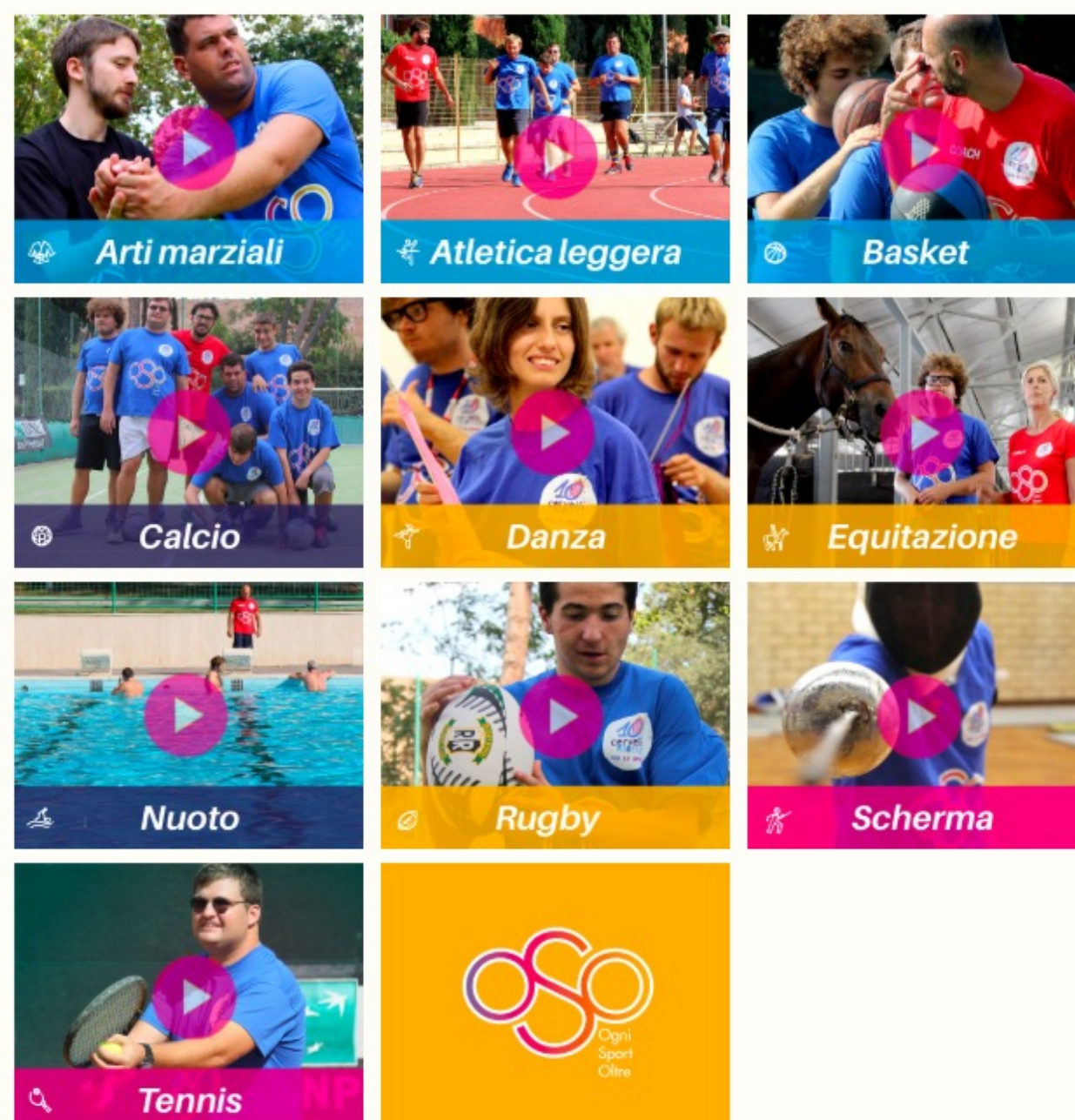






Video Gallery

Lo sport può essere un'occasione inclusiva formidabile per i ragazzi neurodiversi



Ringraziamo BNL Gruppo BNP Paribas per aver sostenuto il nostro progetto mettendoci a disposizione il suo Circolo Sportivo per effettuare alcune delle riprese con i nostri ragazzi.

1

L'ORGOGGIO DEI CERVELLI RIBELLI

I cervelli ribelli vedono la realtà con occhi diversi da chi si considera "normale". Solo per pregiudizio sono assimilati al disordine o al disprezzo delle regole.

2

SENZA CERVELLI RIBELLI LA REALTÀ INGHIOTTA SE STESSA

In assenza di un pensiero ribelle la società si dibatte in un sistema chiuso. L'evoluzione s'inibisce.

3

I CERVELLI RIBELLI FAVORISCONO L'INNOVAZIONE

I cervelli ribelli sono quelli che sanno cogliere varianti imprevedibili rispetto a sistemi di pensiero stabilizzati.

4

L'UMANITÀ SI EVOLVE ATTRAVERSO CERVELLI RIBELLI

L'affermarsi del cervello ribelle accelera il progresso inducendo altri esseri umani a mettersi in discussione.

5

I CERVELLI RIBELLI NON SI MIMETIZZANO NEL PENSIERO VINCENTE

I cervelli ribelli non cercano l'approvazione dell'opinione dominante e non temono di sfidare il disprezzo collettivo.

6

I CERVELLI RIBELLI SONO UN GRIMALDELLO DIALETTICO

I cervelli ribelli si nutrono argomentando: a loro piace giocare con le visioni, con gli sguardi laterali, con l'intrepido esercizio del dubbio.

A large, abstract yellow shape with irregular edges, resembling a stylized letter 'A' or a torn piece of paper, serves as a background for the first section.

7

I CERVELLI RIBELLI SOVRASCRIVONO OGNI PROPRIA CERTEZZA

Il cervello ribelle è ideologicamente fluido: non si lascia imprigionare nella gabbia della coerenza dogmatica.

8

I CERVELLI RIBELLI COLTIVANO RELAZIONI ATIPICHE

Il cervello ribelle non è un asociale, piuttosto non è istintivamente dotato di attitudine all'esercizio di strategie sociali.

9

I CERVELLI RIBELLI NON HANNO PAURA DELLE PAROLE

Il cervello ribelle esprime con candida determinazione il suo pensiero, non ama ferire ma nemmeno simulare.

10

I CERVELLI RIBELLI CREANO VALORE DALLE DIFFERENZE

Cervello ribelle è ogni diverso che non si nasconde, ma costruisce su di sé una nuova categoria estetica ed esistenziale.





CHI SIAMO

Kulta è un'agenzia di comunicazione specializzata nell'ideazione e creazione di **soluzioni digitali e multicanale**, dalla progettazione allo sviluppo, fino alla realizzazione di **contenuti originali e applicazioni innovative** (brand content, infotainment, format, gamification, social media original content, corporate social responsibility, ecc.).

Kulta negli anni ha acquisito un'**expertise unica sul mercato italiano**, mettendo in relazione il mondo delle aziende e degli enti socialmente responsabili con il mondo della scuola, degli insegnanti, dei bambini/ragazzi e delle famiglie, con progetti in grado di attivare gli stakeholder principali coinvolti in progetti di **Corporate Social Responsibility**.

Il Team Kulta ha al proprio attivo molte delle principali **case history italiane** su progetti di **edutainment** rivolti a studenti, insegnanti e famiglie e ha sviluppato la **piattaforma proprietaria Scuola Channel**, concepita per proporre alle scuole e alle famiglie contenuti educativi digitali gratuiti su temi di rilevanza didattica, sociale e culturale.

La piattaforma si integra con il **portale rivolto ai Senior, Nonni Channel**.

www.kulta.it
www.scuolachannel.it
comunicarelasostenibilita.it

nonnichannel.it
bimbichannel.it
www.the-league.eu





Sede legale
Via Carducci, 32
20123 Milano

Sede operativa
Villa Bombrini
Via L. A. Muratori, 5
16152 Genova

info@kulta.it

www.kulta.it

