

Numero 25 Anno 3 - Giugno 2016 - Edizione Online

LavoroWelfare

PER UN NUOVO RIFORMISMO

Dislessia e Lavoro
Da disagio a
opportunità



Associazione
LAVORO&WELFARE

La dislessia

Indice

Talenti da sostenere <i>Giovanni Battafarano, Cesare Damiano</i>	3
La Fondazione e i suoi progetti <i>Fulvio Bovard</i>	5
Dislessia e DSA <i>Enrico Ghidoni</i>	8
Dislessia e lavoro <i>Sara Bocchicchio</i>	12
La sfida invisibile <i>Giacomo Stella</i>	17
Pari opportunità <i>Luciana Ventriglia</i>	20
L'approccio IBM <i>Monica Forbice</i>	23
Progress for Work <i>Ethel Frassinetti</i>	25
Sostegno possibile <i>Alberto Lenzi</i>	28
Aid e i suoi 18mila soci <i>Franco Botticelli</i>	29
La mia esperienza nella politica <i>Elio Benvenuti</i>	31
La mia grafia, la mia memoria <i>Bruno Scortegagna</i>	34

Come padre e lavoratore <i>Enzo Cavagnoli</i>	37
Da disagio a opportunità <i>Paola Giovanazzi</i>	42
Il meglio di sé <i>Luca Grandi</i>	45
Io e la mia dislessia <i>Matteo Dovesi</i>	47
Una vita tutta DIS <i>Gloria Chiocci</i>	50

Aggiornato al
16/06/2016

Coordinamento editoriale: *Luciana Dalu e Giorgia D'Errico*
Progetto grafico: *Mattia Gabriele*

Talenti da sostenere

I dislessici non sono persone da assistere ma da valorizzare

E' compito della Repubblica valorizzare le risorse dei cittadini e aiutarli a superare eventuali criticità. Partendo da questo assunto, abbiamo pensato di dedicare questo numero della nostra Rivista al tema "Dislessia e lavoro". Il lettore vi potrà trovare analisi tecniche sulla dislessia, esperienze di aziende e testimonianze di persone dislessiche che si sono misurate con il problema.

La dislessia è un disturbo specifico dell'apprendimento (DSA), che riguarda circa 12mila persone che ogni anno si affacciano nel mondo del lavoro. Senza soffermarci sugli aspetti tecnici, che si ritroveranno in seguito, ci preme approfondire gli aspetti connessi al lavoro. Ancora una volta, il segreto è di valorizzare talenti e risorse che i dislessici, nonostante le difficoltà, possiedono spesso ad alto livello. Come dice il presidente Bovard, i dislessici "possono avere notevoli talenti nell'elaborazione visiva e spaziale; sono intuitivi e innovativi, sviluppano modalità creative di gestione delle difficoltà e di risoluzione dei problemi; hanno eccellenti capacità di osservazione; sono abili nell'adottare punti di vista non convenzionali; sviluppano ottime relazioni umane e possono eccellere in lavori che coinvolgono la gestione del personale. Dimostrano spesso elevate ambizioni e una forte motivazione".

Insomma, i dislessici non sono persone da assistere, ma da sostenere e valorizzare, anche per non sottrarre al Paese talenti e risorse preziose. Se la legge 170/ 2010 sostiene i dislessici nei percorsi formativi, occorre ora implementare le misure atte a favorire l'inserimento lavorativo. Seguendo le buone pratiche avviate anzitutto nei Paesi anglosassoni, è importante coinvolgere le aziende in progetti di inserimento lavorativo, secondo il modello "Aziende Dyslexia Friendly". Si tratta di un

Cesare Damiano è presidente della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati e presidente di Lavoro&Welfare

Giovanni Battafarano è segretario generale dell'Associazione L&W

insieme di pratiche per creare un ambiente socio-culturale idoneo alla piena valorizzazione delle persone dislessiche.

L'espansione dell'alternanza scuola-lavoro stabilita dalla legge 107/2015 potrà favorire una precoce conoscenza della realtà lavorativa da parte dei giovani dislessici e sostenere il loro inserimento lavorativo. Si tratta altresì di studiare misure fiscali, contributive ed organizzative che aiutino le imprese e le persone dislessiche in modo che l'inserimento lavorativo si riveli un vantaggio sia per le une sia per le altre. La ricchezza di analisi e di proposte incluse nelle pagine seguenti va utilizzata al meglio per realizzare un pieno impegno delle persone dislessiche nel mondo del lavoro.

La fondazione e i suoi progetti

Ogni anno 12mila dislessici entrano nel mondo del lavoro

La Fondazione Italiana Dislessia (FID) è un'organizzazione non lucrativa di utilità sociale (ONLUS) che persegue finalità di solidarietà sociale e ricerca scientifica.

Operiamo in modo sinergico con l'Associazione Italiana Dislessia e con i suoi partner e sostenitori, che sono istituzioni, aziende socialmente responsabili, fondazioni d'erogazione bancarie e private, atenei e istituti di ricerca.

La Fondazione progetta, realizza e supporta iniziative grazie alle quali è possibile ampliare la consapevolezza e la sensibilità della società civile rispetto alle difficoltà e ai disagi che i disturbi evolutivi specifici dell'apprendimento, chiamati DSA, comportano in campo scolastico, lavorativo e sociale.

Il contesto di riferimento

La dislessia, che è il più comune dei disturbi DSA, e gli altri DSA (discalculia, disgrafia, disortografia) persistono nel corso di tutta l'esistenza della persona, continuando a comportare difficoltà e ostacoli anche in età adulta.

In Italia le persone con DSA sono supportate e sostenute per tutto il percorso scolastico grazie alla Legge 170 e ai successivi decreti attuativi.

In ambito lavorativo invece, non esiste alcuna normativa, sono pochi gli studi che hanno analizzato quest'ultimo aspetto e la ricerca è pressoché assente. Non esistono esperienze strutturate sull'inserimento delle persone con DSA, né sono note le loro condizioni lavorative.

Nel mondo del lavoro quasi sempre c'è una totale mancanza di conoscenza della dislessia/DSA e talvolta sono i lavoratori dislessici stessi a non avere piena consapevolezza delle

Fulvio Bovard è il presidente della Fondazione dislessia

proprie difficoltà (soprattutto chi non ha ricevuto una diagnosi).

Sul luogo di lavoro, inoltre, i compiti richiesti sono decisamente più complessi e impegnativi rispetto alla scuola e viene data per scontata l'acquisizione dell'automatismo nella lettura e nella scrittura (cosa che non accade in un dislessico, anche quando diventa adulto). Così il rischio è che il disagio non venga riconosciuto come tale e anzi venga considerato alla stregua di una generica mancanza di capacità.

Ma quante sono le persone coinvolte, quanti sono i lavoratori DSA in Italia?

Possiamo fare un calcolo approssimativo: se ogni anno nel nostro Paese circa 300mila studenti si affacciano al mondo del lavoro, dato che circa il 4% di essi è dislessico/DSA, significa che circa 12mila dislessici si affacciano ogni anno al mondo del lavoro.

Inoltre la dislessia e i DSA sono disturbi estremamente eterogenei che si esprimono in modi diversi da persona a persona: quindi non tutti i lavoratori dislessici avranno le stesse difficoltà. Infatti, anche in letteratura è possibile constatare storie di grande successo e storie di scarsa riuscita professionale. I fattori che maggiormente influenzano la riuscita professionale sono la gravità del disturbo, il grado di compensazione del disturbo (senza dubbio influenzato dalla tempestività della diagnosi) e l'eventuale copresenza di altre problematiche (comorbidità). Nonostante le difficoltà, i dislessici si rivelano spesso molto competenti in molteplici aree della vita personale e professionale. Alcuni degli studi di ricerca effettuati mostrano che possono avere notevoli talenti nell'elaborazione visiva e spaziale; sono intuitivi e innovativi, sviluppano modalità creative di gestione delle difficoltà e di risoluzione dei problemi; hanno eccellenti capacità di osservazione; sono abili nell'adottare punti di vista non convenzionali; sviluppano ottime relazioni umane e possono eccellere in lavori che coinvolgono la gestione del personale. Dimostrano spesso elevate ambizioni e una forte motivazione.

Insomma hanno punti di forza e punti di debolezza. Pertanto non fornire loro un sostegno, non intervenire in ambito lavorativo, significa non solo non dare la possibilità a queste persone di compensare le proprie difficoltà e favorire l'emergere di reali talenti, ma anche togliere al Paese possibili risorse professionali in termini di produttività e creatività.

Come agire, allora? Sicuramente non ci possiamo limitare a migliorare la capacità di apprendimento dei dislessici: occorrono interventi mirati a compensare le difficoltà, ma soprattutto a sviluppare strategie per il successo lungo tutto il corso della vita e in tutti i contesti, il lavoro in primis.

Il progetto DSA Progress for work

In questo contesto nasce DSA Progress for Work, un progetto unico nel panorama italiano, fortemente innovativo, che vuole realizzare una situazione di reciproco interesse per le Imprese e i Dislessici/DSA. Obiettivi primari sono l'inserimento positivo e la valorizzazione nel mondo del lavoro delle persone con dislessia e altri disturbi specifici dell'apprendimento.

"Comprendere le difficoltà, adattarsi, insegnare strategie per il successo, far emergere i talenti".

Concepito nel corso del 2014, è stato sviluppato in collaborazione con i ricercatori dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, guidati dal Prof. Giacomo

Stella, coordinatore scientifico, e dal dott. Enrico Ghidoni nostro consigliere. Il progetto è validato dal Comitato Scientifico della nostra Fondazione.

L'iniziativa si ispira ad attività e prassi già consolidate nei Paesi anglosassoni e rappresenta in Italia il primo tentativo concreto di supportare aziende e dislessici nell'interesse di entrambi.

Prevede una stretta sinergia, in un rapporto di partnership, tra Fondazione Italiana Dislessia e il mondo delle Imprese, operanti in diversi comparti produttivi. Le modalità di partnership possono essere: l'Impresa partecipa alla fase di sperimentazione sostenendo economicamente il progetto, oppure sceglie tra una delle due opportunità.

Il Progetto è mirato ad ottenere una situazione di duplice vantaggio:

- . da una parte fornire alle aziende un insieme di prassi, metodi e strumenti (validati attraverso un percorso scientifico) per conseguire sia una valutazione appropriata del potenziale e del talento di un candidato dislessico che una valorizzazione delle risorse con DSA già presenti in azienda

- . dall'altra fornire ai candidati e ai lavoratori dislessici strumenti e strategie per far emergere il loro reale talento e compensare le difficoltà.

Per ottenere questo risultato il percorso di ricerca vede la Fondazione e le aziende partner impegnate nella definizione di una metodologia particolare di selezione del personale e di miglioramento dei processi aziendali. Questa metodologia, partendo dalle caratteristiche del comparto nel quale l'impresa opera, terrà conto delle difficoltà e dei punti di forza che i disturbi specifici di apprendimento possono significare per un candidato a un posto di lavoro.

Al termine del percorso di sperimentazione, la Fondazione disporrà di un insieme di prassi, validate scientificamente che, unitamente a percorsi formativi specifici, potranno supportare le imprese italiane nella valutazione delle reali capacità di un candidato con dislessia, di favorirne la crescita professionale in base agli obiettivi aziendali e contestualmente migliorare le condizioni lavorative dei propri collaboratori.

Le aziende che aderiranno a questo percorso saranno riconosciute ufficialmente da Fondazione Italiana Dislessia come "Aziende Dyslexia Friendly", vale a dire che saranno considerate aziende socialmente responsabili. Un titolo che, oltre a migliorare l'immagine dell'impresa sia a livello sociale che nei rapporti con i propri stakeholder, permette di accrescere il proprio valore di fronte agli azionisti nei mercati con rating di tipo etico.

D'altro canto, il dislessico potrà affrontare serenamente le fasi di selezione e di inserimento lavorativo e avrà la possibilità di accedere a un piano individualizzato di strategie orientato al successo.

Dislessia e Dsa

Una caratteristica personale da capire e valorizzare

Una percentuale variabile dal 3 al 5% della popolazione italiana presenta una caratteristica costituzionale poco conosciuta: i disturbi specifici di apprendimento (DSA), il cui prototipo è la dislessia. Queste persone hanno una particolare difficoltà nell'imparare a leggere, scrivere o fare i calcoli, e questa caratteristica li accompagnerà per tutta la vita, tuttavia molti di loro riusciranno a mettere in atto forme di compensazione e strategie per aggirare le difficoltà. Nella realtà italiana solo nel 2010 è stata approvata una legge che riconosce l'esistenza dei DSA e stabilisce le misure di supporto per queste persone durante il percorso scolastico e universitario (legge 170 del 8/10/2010). Tuttora nella società italiana le informazioni riguardo ai DSA sono poco diffuse, anche in ambienti di cultura medio-elevata, determinando incomprensioni e pregiudizi nei confronti delle persone DSA. L'essere persone DSA, non coinvolge l'intelligenza e le funzioni cognitive più complesse, che possono essere anche di livello superiore alla media, ma le difficoltà specifiche in ambiti funzionali così di base come lettura e scrittura espongono queste persone al rischio di commettere errori banali che sono causa di stigmatizzazioni negative. Questa eventualità, assai frequente in ambito scolastico, ma talora anche nella vita adulta nell'ambito del lavoro e delle relazioni, dovrebbe essere evitata poiché la realizzazione professionale delle persone DSA può essere cruciale per fornire alla nostra società il contributo di persone che sono spesso molto creative e con uno stile di pensiero e di lavoro non convenzionale. L'elenco di persone DSA che hanno rivelato caratteristiche di grande creatività in tutti i campi è molto lungo,

Enrico Ghidoni è responsabile Neuropsicologia Clinica, Disturbi Cognitivi e Dislessia nell'adulto, Arcispedale S. Maria Nuova, Reggio Emilia

sia nelle arti che nelle scienze, nelle attività economiche e nella politica.

Le basi neurobiologiche

Lettura e scrittura sono funzioni specializzate che il nostro cervello realizza mediante aree della corteccia cerebrale dell'emisfero sinistro, specializzato per il linguaggio. Un atto così semplice e immediato come la lettura, che tutti quanti effettuiamo senza fatica e quasi in maniera automatica (se non siamo dislessici) richiede l'attivazione di estese reti di neuroni che permettono, sulla base dell'input visivo, di identificare le lettere e le parole, e poi di collegarle con i suoni corrispondenti che costituiscono il linguaggio (fonemi). Questo processo viene acquisito con la scolarizzazione e comporta il reclutamento di reti neurali che debbono essere "riciclate" per tale nuova funzione, e necessita pertanto di un processo di istruzione che permette l'apprendimento e poi l'automatizzazione della nuova abilità. Una percentuale non trascurabile di persone presenta fattori genetici che comportano il rischio di avere disturbi dell'apprendimento. Questi fattori genetici determinano piccole alterazioni della struttura della corteccia cerebrale, che rende alcune aree dell'emisfero sinistro meno adatte al processamento rapido di informazioni uditive e visive, per cui le rappresentazioni fonologiche e i processi correlati sono meno efficienti. Il risultato a livello comportamentale è un'acquisizione difficoltosa e rallentata della lettura e di altre abilità scolastiche di base, che resteranno comunque poco fluenti anche in età adulta.

Negli ultimi decenni le nuove tecniche di studio delle funzioni cerebrali, come la risonanza magnetica funzionale e la PET (Tomografia a emissione di positroni) hanno permesso di evidenziare che le persone dislessiche presentano una minore attivazione della corteccia cerebrale dell'emisfero sinistro in aree del lobo temporale e parietale, mentre al contrario presentano un'attività aumentata in aree del lobo frontale e dell'emisfero destro. Vi sono prove pertanto che si tratta di un cervello che funziona in un modo differente rispetto alla situazione standard. Questo comporta delle difficoltà ma anche delle possibilità. Non è ancora del tutto chiaro perché compaia questa differenza di funzionamento, ma i fattori genetici hanno certamente un ruolo importante, data l'alta familiarità del disturbo (una persona con dislessia ha un altro familiare con un disturbo di apprendimento nel 40% dei casi). Tuttavia i geni non sono tutto, noi non siamo schiavi del nostro DNA, vi sono fattori ambientali che agiscono successivamente durante lo sviluppo e per tutto l'arco di vita, che condizionano i risultati a lungo termine. Infatti nei gemelli identici, che hanno lo stesso patrimonio genetico, la concordanza nel presentare un DSA non è assoluta ma raggiunge il 58%. Il fatto che la situazione non sia un destino immodificabile è dimostrato anche dalle ricerche sugli effetti di trattamenti che possono indurre modificazioni funzionali osservabili nelle abilità di lettura, ma anche cambiamenti strutturali nella corteccia cerebrale come l'aumento localizzato dello spessore e del volume della sostanza grigia dopo un trattamento di allenamento delle abilità fonologiche.

Essere adulti dislessici: una sfida costante

Il modo peculiare di funzionamento cognitivo delle persone con DSA può essere un problema se si pretende da loro l'esecuzione di prestazioni standard di lettura e scrittura, ma può diventare un valore aggiunto se si favorisce lo sviluppo delle

potenzialità che queste persone hanno in altri campi di attività. E' cruciale per il destino personale e professionale degli adulti DSA trovare un equilibrio tra le difficoltà e i talenti, inserendosi in un ambiente che favorisca lo sviluppo delle loro abilità, in cui queste abilità siano valorizzate e in cui il giudizio sociale non sia basato sugli errori e le difficoltà che incontrano nel leggere e scrivere. Questo viene definito come creazione di una nicchia, un ambiente in cui la persona con DSA riesce ad esprimere se stessa e tutte le proprie potenzialità di sviluppo. Creare la nicchia dipende in varia misura dai nostri incontri, dalle nostre relazioni, dalle opportunità che ci vengono date, a volte casuali, ma anche dalle nostre capacità di cercare le risorse e le persone, costruendo gradualmente un contesto in cui le nostre potenzialità possono svilupparsi, fiorire, diventando socialmente utili.

E' una sfida che dura tutta la vita e che per la persona con DSA presenta delle ulteriori specificità, poiché la differenza, nei suoi vari gradi di evidenza, determina in qualche misura la qualità delle relazioni interpersonali, sia a livello affettivo sia nelle relazioni sociali e nel lavoro. Ci sono stili diversi e adattamenti molto variabili che l'adulto dislessico mette in campo, talora anche senza una consapevolezza chiara della propria condizione dato che spesso gli adulti non hanno ricevuto una diagnosi in età evolutiva. L'essere DSA comporta difficoltà che possono essere le più disparate, ma la realtà delle persone si presenta sempre più complessa delle schematizzazioni. Le persone con DSA hanno caratteristiche molto variabili, solo in parte in rapporto con la loro condizione di DSA. Ci sono, infatti, altri fattori sia personali che extrapersonali che condizionano la riuscita, il salvataggio esistenziale. Si può essere gravemente dislessici, ma con una spiccata capacità di reagire al disturbo, con una caparbia determinazione a farcela, con una vivace intelligenza che permette di scoprire le strategie giuste, con qualità umane empatiche che permettono comunque di superare gli ostacoli e realizzarsi a livello personale, relazionale e professionale. Altre persone, talora con una dislessia relativamente lieve, presentano ricadute scolastiche nella vita quotidiana molto più pesanti e faticano molto a costruirsi una vita adulta di successo.

L'importanza della diagnosi e della consapevolezza

Uno dei fattori più importanti per come sarà vissuta la dislessia nell'adulto è il momento della diagnosi. In Italia tuttora la diagnosi è alquanto tardiva, ci sono ancora molte persone con DSA che sfuggono alla diagnosi durante l'infanzia e l'adolescenza, molti svolgono il percorso scolastico ancora in una situazione di non consapevolezza, sia personale che ambientale, con le prevedibili conseguenze di equivoci, disagi, colpevolizzazioni, sofferenze psicologiche protratte. Una diagnosi tardiva può essere vissuta in modi differenti: talora è un momento liberatorio che dà alla persona gli strumenti per capire e reinterpretare finalmente sotto una nuova luce il proprio passato di fallimenti scolastici, il proprio vissuto di funzionamento diverso rispetto agli altri. Questo punto di svolta biografico può essere la base per la mobilitazione di energie inaspettate, di ricerca consapevole di strategie e risorse per il successo, con un'evoluzione molto positiva. Ma talvolta non è così, quando la persona, profondamente segnata da una storia di disagio e di colpevolizzazione, ha accettato una immagine di sé negativa, come affetta da un handicap da nascondere, che ha il corrispettivo nel significato che la parola dislessia ha tuttora nella media sottocultura. In un contesto così segnato, ottenere

una diagnosi potrebbe confermare la persona nella propria idea di essere diversa in senso negativo, ora certificata come portatrice di un deficit che è meglio nascondere e che segnerà la propria vita futura.

Molto dipende da aspetti culturali non facilmente modificabili nel breve periodo. Ma l'esperienza clinica ci conferma che è molto più frequente la situazione in cui la diagnosi si traduce in una nuova positiva partenza. Questo dipende solo in parte dalle conseguenze pratiche che una diagnosi può comportare nella vita scolastica e all'università (possibilità di avere tempo in più e strumenti compensativi). Il dato più rilevante è l'innescarsi di meccanismi di consapevole presa di coscienza nel proprio funzionamento, con le proprie debolezze e i propri punti di forza, in modo da poter gestire al meglio la propria condizione, una situazione che si può esprimere sinteticamente nel concetto di empowerment .

Una società dyslexia friendly

L'altro elemento fondamentale per un ottimale inserimento sociale delle persone con dislessia o DSA è una profonda opera di informazione e trasformazione culturale che porti ad un atteggiamento sociale profondamente accogliente per tutte le differenze. E' necessario muoversi per creare contesti sociali in cui la persona con DSA possa esprimere al meglio le proprie potenzialità, senza timore di svelare agli altri la propria differenza, che anzi potrà essere valorizzata nei suoi aspetti positivi in quanto fonte di creatività e di innovazione. Il termine *dyslexia friendly*, nato inizialmente in Inghilterra con il movimento delle scuole che compiono un percorso formativo ben definito, si riferisce ad un insieme di pratiche e a un atteggiamento culturale che viene incontro alle necessità degli studenti con DSA in modo da permettere loro un normale sviluppo delle potenzialità personali. Costruire un ambiente socio-culturale con queste caratteristiche è una responsabilità di tutti, e va ben oltre la priorità generalmente identificata nella scuola, investendo tutti i contesti in cui si svolge la vita delle persone: negli uffici, nei servizi e in particolare negli ambienti di lavoro.

Per saperne di più

Dehaene S: I neuroni della lettura. Raffaello Cortina, Milano, 2009.

Ghidoni E, Guaraldi G, Genovese E (a cura di): *Giovani adulti con DSA. Diagnosi, aspetti psicologici e prospettive di sviluppo.* Erickson, 2015.

Ghidoni E, Guaraldi G, Genovese E, Stella G (a cura di): *Dislessia in età adulta. Percorsi ed esperienza tra università e mondo del lavoro.* Erickson, 2012.

Moody S: *Dyslexia: How to Survive and Succeed at Work*, Random House UK, 2008

Reid G, Kirk J.: *Dyslexia In Adults: A Practical Guide for Working and Learning.* Wiley, 2001.

Wolf M.: *Proust e il calamaro. Storia e scienza del cervello che legge.* Vita e Pensiero, 2009.

Dislessia e lavoro

Una combinazione spesso vincente

Realtà a confronto

I giovani adulti che presentano un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) come la Dislessia, concluso il percorso scolastico si trovano ad affrontare una nuova sfida: l'inserimento nel mondo del lavoro. Così come nella scuola, dovranno aggirare ostacoli, compensare le difficoltà e lottare, talvolta duramente, per dimostrare il loro potenziale.

In Italia, grazie alla Legge 170/2010 ("Nuove norme in materia di Disturbi Specifici di Apprendimento in ambito scolastico") e ai successivi decreti attuativi, la Dislessia e i Disturbi Specifici di Apprendimento (DSA) sono sempre più conosciuti e compresi in particolare in ambito scolastico. I bambini e i ragazzi con DSA sono adeguatamente sostenuti nel corso di tutto il percorso di studi grazie ad una didattica personalizzata e grazie all'utilizzo di strumenti compensativi.

La Dislessia e i DSA, tuttavia, persistono nel corso di tutta la vita della persona e hanno un impatto anche in età adulta e in particolare in ambito lavorativo.

Ma di quante persone stiamo parlando? In Italia ogni anno circa 300.000 studenti si affacciano nel mondo del lavoro; se il 4% di loro presenta un Disturbo Specifico di Apprendimento (DSA), allora ogni anno circa 12.000 persone con DSA entrano nel mondo del lavoro. Questa è solo una stima approssimativa ma rende l'idea di quanti cittadini italiani siano interessati da questo disturbo.

Nel nostro Paese, quando il ragazzo con DSA termina il suo percorso scolastico e si affaccia al mondo del lavoro, si trova a fare i conti con un ambiente nuovo ed estremamente competitivo, nel quale non sono previste forme di

Sara Bocchicchio è psicologa ricercatrice presso l'Università di Modena e Reggio Emilia e collabora con FID al progetto DSA: Progress for work

sostegno e, nella maggior parte dei casi, la Dislessia e i DSA sono completamente sconosciuti. Spesso, inoltre, si rileva la convinzione che si tratti di qualche forma rara di disabilità e gli stessi lavoratori con DSA, consapevoli delle difficoltà e del rischio di una stigmatizzazione da parte di colleghi e superiori, tendono a non svelare la loro condizione, soprattutto nel corso di colloqui di selezione. Un altro aspetto poi da considerare è che molti lavoratori, non avendo mai ricevuto una diagnosi, non sono consapevoli che le loro difficoltà possono essere correlate alla Dislessia o a un Disturbo Specifico dell'Apprendimento.

Ben diversa appare la situazione nei paesi anglosassoni, dove la conoscenza del fenomeno è più diffusa e sentita. Per quanto riguarda l'ambito istituzionale, in questi paesi le persone con DSA sono sostenute anche in ambito lavorativo grazie a prassi e metodi validati da anni di sperimentazioni e regolati da una specifica normativa. Nel Regno Unito e negli Stati Uniti i datori di lavoro devono assicurare un adeguato sostegno e sono tenuti a realizzare condizioni di lavoro cosiddette *dyslexia friendly*, in quanto permettono di compensare le difficoltà e favorire il successo personale e professionale di questi lavoratori. Anche la ricerca scientifica è molto ricca: vi sono pubblicazioni specifiche che affrontano i vari aspetti collegati e sono stati prodotti opuscoli informativi sia per i lavoratori dislessici, sia per i loro datori di lavoro. Per quanto riguarda il contesto aziendale, le imprese britanniche e statunitensi, da molti anni impegnate nella valorizzazione delle diversità in ambito lavorativo, in fase di reclutamento e selezione si mostrano sempre più interessate a questa categoria di lavoratori in quanto spesso possiedono caratteristiche e peculiarità in linea con le richieste del mondo del lavoro odierno. Non sono rare le aziende che pubblicano offerte di lavoro o di stage specificatamente rivolte a candidati con DSA per la loro spiccata creatività e intuizione, per le idee innovative, per l'abilità di pensare in maniera non convenzionale e per la grande determinazione e laboriosità.

Dislessia e DSA nel mondo del lavoro: ostacolo o risorsa?

In questi anni di ricerche il mondo scientifico, mosso dall'esigenza di sostenere queste persone nel corso delle varie tappe di vita, si è soffermato soprattutto sugli aspetti negativi legati a questa condizione contribuendo a diffondere l'idea che queste persone rappresentino una categoria "debole", bisognosa di tutele e di sostegno da parte delle istituzioni. Questa visione, tuttavia, rappresenta solo un lato della medaglia. Se è vero, infatti, che questa condizione è caratterizzata da una serie di difficoltà che possono essere compensate solo grazie a specifiche misure di sostegno, è altrettanto vero che le persone con DSA possiedono molteplici punti di forza. La ricerca così come singole storie di successo, mostrano come a questa condizione siano spesso associate molte caratteristiche positive come la creatività, l'abilità di pensare per immagini, la capacità di vedere le cose da prospettive differenti e non convenzionali, la forte determinazione e motivazione. I punti di forza e i talenti associati a questa condizione possono rendere il dislessico o il lavoratore con DSA un membro competente e molto apprezzato del personale. Per un'azienda è indispensabile poter sfruttare al meglio le migliori capacità del personale e i DSA possono diventare una risorsa in grado di portare innovazione e creatività. Esistono diversi esempi di adulti dislessici che hanno avuto grande successo a livello professionale. Ricordiamo il celebre Steve Jobs che ha

rivoluzionato il mondo della tecnologia, John Chambers manager di successo e amministratore delegato di Cisco, Richard Branson leader del colosso Virgin che ha definito la sua Dislessia "un vantaggio", ma anche storici personaggi del passato come Leonardo da Vinci, Albert Einstein, Thomas Edison, Pablo Picasso, John Lennon e molti altri.

La maggior parte dei lavoratori dislessici può contribuire in modo significativo al successo dell'impresa, tuttavia, capita spesso che le difficoltà tipiche di questa condizione, insieme ad una mancanza di consapevolezza tra colleghi e datori di lavoro, impediscano ai dipendenti dislessici di raggiungere il loro pieno potenziale. Inoltre, l'assenza di accorgimenti destinati ad attenuare le difficoltà può portare alcuni datori di lavoro a percepire le prestazioni dei lavoratori dislessici come problematiche e inefficienti.

Pertanto, essere dislessici nel mondo del lavoro, non rappresenta di per sé un ostacolo al successo personale e professionale. E' il mancato sostegno ad impedire la crescita di questi lavoratori e ciò costituisce una perdita netta per tutte le aziende e per l'intera società. E' solo grazie all'intervento delle nostre istituzioni con il coinvolgimento di tutto il tessuto industriale che potremo considerare queste persone non solo lavoratori da tutelare, ma soprattutto talenti da non sprecare!

Come realizzare condizioni di lavoro dyslexia friendly?

Realizzare condizioni di lavoro dyslexia friendly significa assicurare a queste persone il giusto sostegno affinché possa emergere il loro reale talento sia in fase di selezione ma anche nel corso di tutto il percorso di crescita professionale; significa creare un ambiente di lavoro in cui il dislessico sia messo in condizione di dare il meglio, compensando le difficoltà e valorizzando le sue specificità.

Le azioni necessarie a creare condizioni di lavoro adeguate, sono sintetizzabili nei seguenti punti:

- Diffondere una conoscenza del fenomeno DSA.
- Adottare modalità di reclutamento, selezione, formazione e di sostegno alla crescita professionale dyslexia friendly.
- Favorire l'utilizzo di strategie e strumenti compensativi individuati in base alle caratteristiche e alle esigenze individuali del lavoratore.

Il primo passo necessario ad implementare un ambiente di lavoro dyslexia friendly è certamente la comprensione e la conoscenza del fenomeno Dislessia e DSA da parte di tutte le risorse aziendali che a vario titolo si occupano di gestione del personale. Questo primo passaggio è fondamentale in quanto la tematica è estremamente complessa. Il passo successivo consisterà nell'adozione da parte dei responsabili del personale di precisi accorgimenti utili a compensare le difficoltà e a favorire l'emergere delle reali potenzialità di questi lavoratori. Infine, sarà necessario concedere ai lavoratori DSA il ricorso a strategie e strumenti personalizzati che consentono di raggiungere un'autonomia operativa in quanto sollevano la persona da una prestazione resa difficoltosa dal disturbo. Spesso concedere ai lavoratori dislessici di usufruire di tali strumenti nel contesto lavorativo, è sufficiente per metterli nelle condizioni di dare il meglio e di contribuire fattivamente al successo dell'azienda.

Realizzare un ambiente di lavoro dyslexia friendly significa, pertanto, permettere a queste persone non solo di compensare le difficoltà ma anche di acquisire strategie di successo e di agevolare l'emergere del loro potenziale facilitando lo sviluppo e la crescita professionale nell'interesse del lavoratore e di tutta l'azienda. Gli studi condotti nei paesi anglosassoni evidenziano come questi lavoratori possano essere facilitati nella propria carriera proprio grazie alla presenza di un ambiente di lavoro supportivo e grazie all'adozione di strumenti e strategie personalizzate.

DSA Progress For Work: risultati preliminari di un progetto tutto italiano

Il progetto DSA Progress For Work, ideato da Fondazione Italiana Dislessia e sviluppato in collaborazione con l'Università di Modena e Reggio Emilia, rappresenta in Italia il primo tentativo concreto di supportare i lavoratori con DSA e le aziende nell'interesse di entrambi.

Il progetto, che è mirato a creare un ambiente di lavoro dyslexia friendly, si prefigge non solo di raccogliere informazioni rispetto alle condizioni di questi lavoratori in Italia, ma anche di diffondere una conoscenza della Dislessia e dei DSA che tenga conto di tutti i suoi aspetti, sia negativi che positivi, al fine di sostenere questi lavoratori non solo in ottica compensativa ma anche in ottica di successo personale e professionale.

Il progetto è tuttora in corso di svolgimento e le indagini condotte sinora ci permettono di confermare che gli ostacoli per i candidati e lavoratori con DSA sono tanti e sono presenti già a partire dai processi di reclutamento e selezione. Gli ostacoli emersi, inoltre, sono diversi in ogni azienda perché diverse sono le metodologie adottate in fase di selezione e nel sostegno alla crescita professionale. In generale, si rileva una scarsissima conoscenza del fenomeno Dislessia e DSA da parte delle risorse aziendali coinvolte: l'errore più comune è quello di considerare questi disturbi come delle vere e proprie disabilità che possono ostacolare le attività lavorative al punto da precludere il successo professionale; inoltre, emerge spesso la convinzione che Dislessia e DSA siano caratterizzate da un ritardo nell'intelligenza generale. Al contrario, in seguito alle attività formative effettuate in azienda, emerge un grande interesse rispetto le potenzialità di queste persone che spesso sono in linea con le nuove richieste del mercato del lavoro.

Per ciascuna azienda partecipante è stato possibile mettere a punto delle linee guida azienda-specifiche in grado di guidare i responsabili della gestione del personale nella realizzazione di un ambiente di lavoro dyslexia friendly. A questo proposito, data la difficoltà a individuare candidati e lavoratori con DSA da parte dei responsabili della gestione del personale, è stato necessario estendere a tutti i lavoratori modalità di reclutamento, selezione e formazione dyslexia friendly promuovendo pertanto una strategia inclusiva di tutti i lavoratori.

Allo stato attuale, la maggiore criticità emersa riguarda proprio la difficoltà a rilevare la presenza di un DSA tra i candidati e i lavoratori già in attività. Questa difficoltà, motivata da limiti etici, aziendali e dal vuoto normativo attuale, non ha permesso di ottenere informazioni circa le condizioni dei singoli lavoratori con DSA e non ha permesso di sperimentare un intervento individualizzato finalizzato a impostare un piano di strategie orientato al successo.

Al fine di incentivare lo svelamento di queste persone in ambito lavorativo e al

fine di favorire la consapevolezza e l'utilizzo di strategie compensative, si è deciso di intensificare la visibilità del progetto all'interno delle aziende (attraverso il sito aziendale) e di diffondere a tutti i lavoratori un opuscolo informativo che affronta il fenomeno DSA e restituisce una serie di strategie di auto-aiuto.

I risultati fino ad ora ottenuti, ci permettono di confermare la necessità di intervenire a sostegno di queste persone anche in ambito lavorativo e l'importanza di diffondere una conoscenza del fenomeno Dislessia e DSA che tenga conto anche delle peculiarità e dei punti di forza che queste persone possiedono.

Offrire alle aziende una formazione adeguata e gli strumenti necessari a realizzare un ambiente di lavoro dyslexia friendly rappresenta il primo passo per sensibilizzare il mondo del lavoro a tale tematica e per assicurare condizioni di lavoro adeguate alle persone con Dislessia e DSA.

Il gruppo di lavoro di Fondazione Italiana Dislessia in collaborazione con l'Università di Modena e Reggio Emilia, proseguirà in questo innovativo progetto al fine di raccogliere maggiori informazioni rispetto la condizione di questi lavoratori e al fine di sperimentare e validare prassi e metodi utili a supportare queste persone nel mondo del lavoro.

La sfida invisibile

La dislessia in età adulta

La dislessia viene descritta come un disturbo dimensionale e questo importante concetto esprime non solo la continuità con lo sviluppo tipico, cioè con la "normalità", ma esprime anche la variabilità del disturbo di lettura nel corso del tempo e in corrispondenza del cambiamento della natura del compito. Ad esempio, la difficoltà di lettura aggrava i suoi effetti quando si legge l'Eneide, rispetto ad Harry Potter, oppure un dialogo in inglese rispetto al brano di un giornale italiano.

Per questo motivo la dislessia in età adulta rientra perfettamente in questa descrizione. Di solito lo studente con dislessia che arriva all'università, dopo almeno 13 anni di attività con la lingua scritta, ha raggiunto un livello di abilità nella lettura ad alta voce giudicata dai non specialisti come sufficiente, o comunque non riconosciuta come prestazione deficitaria. Spesso si parla di dislessia compensata, ma l'abilità raggiunta nella decodifica in realtà non è adeguata a rispondere alle richieste della scuola superiore o dell'università.

Per questo, quando si parla di dislessia all'università o in genere di dislessia in età adulta, si parla di una "sfida invisibile". Mentre nella scuola primaria le difficoltà nella decodifica sono riconoscibili anche senza ricorrere a test o a prove specifiche, con il passare del tempo l'evidenza della difficoltà si attenua, anche perché nella lettura dell'italiano la tendenza a commettere errori si riduce. Scompare o comunque si attenua l'inaccuratezza, mentre la lentezza di lettura persiste nel tempo. Tuttavia la lentezza non è altrettanto percepibile dell'inaccuratezza e difficilmente viene rileva-

Giacomo Stella è Professore ordinario di Psicologia Clinica Università di Modena e Reggio Emilia

ta senza l'uso di strumenti specifici. Capita così che il dislessico adulto si trova di fronte ad una doppia difficoltà: quella di compiere uno sforzo significativo per svolgere attività che i suoi coetanei non compiono e quello di non vedere riconosciuto questo sforzo.

La difficoltà nella misurazione dello sforzo è un problema che interessa le neuroscienze e la psicologia cognitiva da molti anni. Fino ad oggi non sono state individuate misure oggettive della fatica cerebrale per cui bisogna ricorrere a "espedienti" comportamentali per riuscire ad evidenziare differenze nell'impiego di risorse attentive nei diversi compiti. Per esempio nella scrittura si è osservato che i soggetti dislessici in età universitaria mostrano alle prove di dettato prestazioni non diverse da quelle dei soggetti di controllo, ma negli esami scritti riproducono errori spesso eclatanti come "l'inguaggio".

Come mai nel compito naturale le differenze emergono sistematicamente e nei test non vengono confermate? Qual è la componente che non si riesce ad evidenziare con le prove classiche? La risposta viene dall'espediente trovato per la prova di scrittura dettata che viene proposta con un compito associato di soppressione articolatoria. Chiedendo al soggetto di pronunciare senza sosta una sillaba priva di senso (la-la-la...) mentre scrive una serie di parole dettate emergono rilevanti differenze fra le prestazioni dei dislessici e dei soggetti di controllo e ricompaiono gli errori che si riscontrano nel compito naturale.

In questo caso emerge quindi una difficoltà "invisibile" che consiste nel distribuire l'attenzione su più compiti in parallelo. Quando si scrive per rispondere ad una domanda o per produrre un testo l'attenzione viene indirizzata sui contenuti, molto meno sulla forma verbale, e ancora meno sulla forma ortografica, che di solito è automatizzata. Nel compito di dettato le due prime componenti non sono richieste e il soggetto può quindi dedicare tutta la sua attenzione verso il compito di trascrizione ortografica. Se si esegue il test di scrittura in condizioni standard non emerge quindi la componente di sforzo attentivo che è richiesta invece nell'attività quotidiana e non si misura l'effettiva difficoltà di impiego della scrittura nell'attività naturale. Cosa viene richiesto ad uno studente universitario che va a lezione o ad un adulto che ascolta una conferenza? Di prendere appunti, oppure di rispondere a domande formulate per iscritto, oppure di scrivere brevi relazioni. Non di certo viene proposto un dettato ortografico. Altrettanto nella lettura le attività prevalenti non sono la lettura ad alta voce di un testo, ma la lettura silente, la comprensione del testo e l'immagazzinamento e la sua riorganizzazione.

Ecco quindi un esempio concreto di come i disturbi di apprendimento cambiano faccia in età adulta. Le richieste da parte dell'ambiente cambiano e le abilità vengono sollecitate in modo molto diverso. Con i test usati tradizionalmente durante le prime fasi della scolarizzazione questi nuovi aspetti non emergono. E quindi si conclude che il problema non c'è più, è scomparso, in contrasto con le sensazioni soggettive dei dislessici (e spesso anche con i risultati oggettivi) che continuano a lamentare difficoltà.

Questo è il motivo per cui è ancora necessaria molta ricerca per conoscere meglio le caratteristiche della dislessia in età adulta e questo vale ancora di più per la lettura, per la quale fino ad oggi non è stato trovato uno strumento adatto per misurare i compiti che quotidianamente gli adulti sono chiamati a svolgere. La "sfida invisibile" è ancora lontana dall'essere vinta.

Pari opportunità

Nuove norme per l'accesso al lavoro

Legge 170/2010, nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico, si prende cura del percorso di studio, anche a livello universitario, delle persone con DSA, ma non prevede alcuna forma di tutela in ambito sociale e lavorativo, anche se, nell'art. 2, tra le Finalità, al punto h, si propone di "assicurare eguali opportunità di sviluppo delle capacità in ambito sociale e professionale". Solo alcune Leggi regionali (Liguria, Valle D'Aosta, Lombardia, Veneto, Marche e Calabria) hanno posto la loro attenzione alla realizzazione in chiave operativa della predetta finalità, garantendo pari opportunità alle persone con DSA, sia nei bandi di concorso, sia durante lo svolgimento delle prove concorsuali, anche mediante l'utilizzo di strumenti adeguati alle loro specifiche necessità.

La L.R.10/2012 Calabria, ad esempio, prendendo in considerazione la qualità della vita della persona con dislessia anche al di fuori del sistema educativo, pone con forza l'intenzione di "garantire le condizioni affinché i soggetti con DSA si realizzino, non solo nella scuola, ma anche nel lavoro, nella formazione professionale e in ogni altro contesto nel quale si sviluppa e realizza la persona", richiamandosi a quanto espresso nell'art. 3 della Costituzione "È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico, e sociale, che, limitando di fatto la libertà e la uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese." La stessa legge regionale all'art.8 comma 1°, proponendosi di "Assicurare uguali oppor-

Luciana Ventriglia, insegnante,
membro del Comitato Scientifico
FID

tunità di sviluppo delle proprie capacità e uguale accesso al mondo del lavoro” introduce il concetto di equità sociale, che rappresenta il superamento del principio di uguaglianza: equità significa, infatti, “giusta disuguaglianza”. Con il comma 2 la Regione Calabria si impegna a realizzare quanto sopra nell’ambito della sua giurisdizione prevedendo: “A tutti i soggetti affetti da DSA, nelle prove scritte dei concorsi pubblici indetti dalla Regione Calabria e dai suoi enti strumentali è assicurata la possibilità di sostituire tali prove con un colloquio orale o di utilizzare strumenti compensativi per le difficoltà di lettura, di scrittura e di calcolo, ovvero di usufruire di un prolungamento dei tempi stabiliti per l’espletamento delle medesime prove”. Considerando poi la necessità di regolamentare le procedure concorsuali, nel successivo comma 4 stabilisce che “La Giunta regionale, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, adotta apposite linee guida per uniformare l’operato delle commissioni esaminatrici in merito all’utilizzo degli strumenti compensativi”. I contenuti innovativi di queste leggi regionali contribuiscono sicuramente alla diffusione della cultura sociale della dislessia in Italia e a ridurre la distanza tra mondo scolastico e mondo del lavoro. In questa direzione si muove anche la Legge 107/2015 che impone di attivare percorsi di alternanza scuola-lavoro nel triennio delle scuole superiori sia negli istituti tecnici che nei licei. Sicuramente questa è una grande opportunità che viene fornita a tutti gli studenti che possono cominciare a conoscere il mondo del lavoro, individuandone i modelli organizzativi, gli obiettivi e i profili richiesti dalle diverse aziende, mettendole a confronto con le motivazioni, attitudini e competenze personali. Queste esperienze di integrazione tra istruzione e lavoro, favorendo la conoscenza reciproca, promuovono certamente un’apertura culturale verso la dislessia in Italia. Abbiamo, infatti, esempi di tutor formativi della struttura ospitante, che individuano e apprezzano studenti con DSA nel momento in cui hanno la possibilità di incontrarli, e dichiarano di avere modificato la cornice concettuale che avevano nei confronti di questa caratteristica, avendo potuto apprezzare la creatività di tante persone con dislessia.

A livello universitario è interessante la sperimentazione TECO, intrapresa dall’AN-VUR (Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca) in 12 Università italiane. Tale sperimentazione si propone di valutare il livello delle competenze generaliste acquisite dagli studenti attraverso l’analisi di alcune capacità, non legate alle materie specifiche di laurea o al proprio percorso di formazione, ma che sono essenziali e necessarie per la migliore adattabilità al mercato del lavoro e alla vita presente e futura delle persone, e dunque fondamentali per accrescere l’occupabilità e l’empowerment personali. Le competenze trasversali che vengono misurate nel test TECO (capacità di ragionare in modo critico per la soluzione di un problema o per prendere una decisione, capacità di rappresentare e trasmettere un determinato fatto e di apprendere conoscenze nuove legate ad ambiti non necessariamente connessi con le particolarità della disciplina scientifica che è oggetto del proprio percorso formativo) sono quelle in grado di garantire flessibilità e adattamento degli individui ai cambiamenti professionali e personali che intervengono durante le varie fasi del ciclo vitale. Oltretutto queste competenze, definite “generaliste”, negli studenti laureandi del primo ciclo universitario non sono monitorate né valutate dagli atenei, proprio

perché non sono oggetto di uno specifico insegnamento, ma devono fare parte di quel bagaglio intangibile che ogni docente dovrebbe trasmettere attraverso l'insegnamento della propria materia.

A conclusione l'augurio che nel percorso di vita delle persone con DSA, sia in ambito scolastico che familiare, ci sia una implementazione dei fattori di protezione e di supporto emotivo-sociale. È necessario che le scuole e le università siano avvertite come contesti organizzati e informati, come validi punti di riferimento, nei quali, più facilmente, lo studente con disturbo specifico di apprendimento possa esprimere le proprie esigenze. Considerando l'evoluzione delle scienze tecnologiche, nel futuro avremo sempre meno bisogno di persone che sappiano fare i conti a mente o scrivere senza fare errori di ortografia, ma sicuramente avremo sempre più necessità di persone che abbiano un'elevata consapevolezza delle proprie competenze, dei propri talenti e delle proprie aree di debolezza. Ne deriva il bisogno di sviluppare nei giovani l'intraprendenza, il pensiero creativo per trovare e pensare soluzioni e risposte al di fuori di regole e schemi precostituiti. Solo una persona che ha un buon senso di autoefficacia, un equilibrio della vita emotiva e sentimenti positivi di realizzazione potrà inserirsi con successo nel mondo del lavoro.

Perché ciò avvenga abbiamo bisogno di diagnosi tempestive, ma anche di percorsi di vita scolastica caratterizzati da emozioni positive che permettano alle persone di costruire un'immagine positiva di sé, legata ad una spiegazione razionale del proprio "non riuscire" a scuola, senza che questo insuccesso sia interpretato come colpa, vergogna, senso di inadeguatezza.

L'approccio IBM

Come l'azienda valorizza le diversità

L'approccio IBM

IBM è da sempre impegnata nella valorizzazione delle diversità sul luogo di lavoro con la convinzione che le differenze rappresentino una ricchezza e una risorsa da valorizzare. Di qui la creazione di un ambiente lavorativo inclusivo, in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale e la sua unicità. Le persone sono talenti eterogenei. Massimizzare il potenziale delle loro diversità è un imperativo di business, fondamentale per il nostro successo competitivo.

Prima degli incontri con FID (Fondazione Italiana Dislessia) i termini Dislessia e Disturbi Specifici dell'Apprendimento erano in IBM scarsamente conosciuti. Probabilmente la sensazione comune era che si trattasse di una "disabilità" rara dell'età evolutiva e che poco aveva a che fare con gli adulti e il mondo del lavoro. La sorpresa è stata scoprire che le persone con DSA spesso possiedono talenti e competenze fondamentali per il successo professionale. Possiedono caratteristiche che IBM ricerca nella selezione del personale, idonee ad affrontare il mondo competitivo del lavoro attuale.

L'obiettivo a breve termine che IBM si prefigge è di approfondire la tematica per calibrare le aspettative sia per la selezione di candidati che per l'adeguamento e lo sviluppo professionale dei probabili dipendenti con DSA. A medio termine vogliamo creare una cultura Dyslexia Friendly, ovvero diffondere una conoscenza della tematica per realizzare un ambiente di lavoro in grado di valorizzare il potenziale dei lavoratori dislessici. Riteniamo

Monica Forbice recruitment
manager IBM Italia SpA

che le caratteristiche dei dislessici e delle persone con DSA, in particolare la creatività, l'attitudine all'innovazione, l'abilità di adottare punti di vista non convenzionali, le eccellenti capacità interpersonali e la grande determinazione, incontrino le nostre esigenze di rinnovamento per meglio affrontare e precorrere le sfide del nuovo mondo del lavoro.

Poiché al termine dei lavori, IBM verrà riconosciuta ufficialmente come Azienda Dyslexia Friendly, riteniamo che questo sia anche un contributo importante alle attività di Corporate Social Responsibility che caratterizzano IBM e le sue attività fin dai primi anni della sua nascita. Inoltre, situazioni di questo tipo possono essere avvicinate al concetto dell'accessibilità. Termine che riguarda la progettazione di soluzioni in grado di adattarsi senza soluzione di continuità alle capacità di qualsiasi persona, allo scopo di rendere abitudini, interazioni e decisioni più facili e intuitive. IBM è impegnata da sempre a sviluppare soluzioni tecnologiche personalizzate che facilitino l'apprendimento e collaborazione per ogni tipo di utente.

Perché le Aziende italiane dovrebbero partecipare a questo innovativo progetto? Perché la Dislessia e i Disturbi Specifici di Apprendimento interessano, in Italia, circa il 4% della popolazione, pertanto possiamo stimare che circa 12.000 giovani, diplomati o laureati, si affaccino al mondo del lavoro ogni anno. E' chiaro che questo, se opportunamente gestito, possa rappresentare un enorme potenziale per le aziende e per gli stessi lavoratori perché permette di realizzare una situazione di duplice vantaggio. Diventare un'azienda Dyslexia Friendly, infatti, non significa solo favorire il successo professionale di questi lavoratori, ma costituisce altresì un vantaggio per l'azienda in termini di creatività, innovazione e produttività.

Progress for Work

La missione della Fondazione del Monte

Il Settore Solidarietà Sociale e Servizi alla Persona della Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna ha tra i suoi impegni prioritari quello di coniugare la risposta all'emergenza sociale con strategia e l'innovazione, in particolare con interventi mirati che puntino al rafforzamento della solidarietà e della coesione sociale e alla salvaguardia della salute e del benessere dei cittadini e delle pari opportunità.

Tutto questo avviene in un contesto in bilico tra bisogni essenziali in crescita, con difficoltà a trovare risposte, e risorse finanziarie in forte e progressiva riduzione.

Da questi molteplici vincoli e per rispondere alla nuova domanda sociale ed economica nasce l'esigenza di mirare ulteriormente le priorità settoriali, accrescendo la capacità di agire nella logica del "buon investimento".

Il Settore Solidarietà Sociale non intende quindi limitarsi ad interventi finalizzati ad attenuare le conseguenze prodotte dal perdurare della difficoltà economico-sociale, ma punta ad aggredire le cause strutturali cercando di massimizzare l'efficacia degli stessi e dunque ponendosi quale "agente di cambiamento".

Va infatti rilevato come, in questi ultimi anni, siano mutati i ruoli tradizionali di tutti gli attori sociali ed economici. La Fondazione non è più semplicemente un erogatore di risorse, ma è divenuta parte attiva nell'elaborazione ed attuazione di scelte fondamentali sul territorio.

In questo contesto, il settore SSSP si pone l'obiettivo strategico di contribuire a migliorare

Ethel Frasinetti
consigliere delegato Solidarietà
Sociale Fondazione del Monte di
Bologna e Ravenna

la qualità della vita delle persone delle comunità di riferimento, rafforzando la coesione sociale, in particolare attraverso lo sviluppo del welfare e tramite l'investimento sul capitale umano e il sostegno a progetti e processi di sviluppo sostenibile, con attenzione prioritaria ai giovani e alle persone in condizioni di difficoltà.

Il progetto DSA Progress for Work

In questo ambito, all'interno del Settore Solidarietà Sociale vi è un particolare asse di intervento legato alla Crescita e alla Formazione Giovanile; qui l'interesse della Fondazione è focalizzato su interventi destinati ai giovani con il sostegno a progetti che li vede protagonisti sia in fase di scolarizzazione sia in fase di accompagnamento al lavoro, attraverso politiche attive di avviamento al lavoro, in particolar modo destinate a persone fragili.

Su questo terreno la Fondazione del Monte ha incontrato la Fondazione Italiana Dislessia e il suo progetto DSA: Progress For Work, rilevandone subito il tratto di innovazione, poiché per la prima volta ci si poneva il tema del rapporto tra dislessici adulti e mondo del lavoro.

Comune è stata la convinzione che poter apprendere, conoscere e coltivare il proprio singolare talento, anche in presenza di difficoltà specifiche, siano bisogni primari per lo sviluppo intellettuale e umano di ciascun individuo, un modello in grado di garantire la crescita dell'intera società.

E che per garantire questo occorresse "formare" gli interlocutori che sono presenti nel mondo delle imprese e del lavoro: l'iniziativa che abbiamo sostenuto, infatti, si propone di sensibilizzare il mondo del lavoro e informare in modo adeguato rispetto all'esistenza dei disturbi dell'apprendimento, nonché facilitare la selezione, l'inserimento lavorativo e la crescita professionale degli adulti con disturbi di letto-scrittura.

Progetti analoghi in Italia non sono mai esistiti, mentre è una buona prassi nei Paesi anglosassoni e qui sta l'aspetto innovativo. I DSA sono disturbi molto diffusi, riguardano in media il 4% dei bambini presenti in una classe e più del 10% dei bambini europei. Si stima che nella popolazione generale la prevalenza del problema è del 2,5% della popolazione, cioè circa 1 milione e 500 mila persone. Considerando che i dislessici nella scuola sono stimati in circa 400.000, più dei 2/3 dei dislessici italiani sono fuori dalla scuola e senza aiuti e attenzione.

A questo milione di persone è rivolto questo progetto sperimentale.

L'aggancio con il mondo del lavoro costituisce l'elemento peculiare di questo progetto che rilancia sulla formazione specifica degli uffici risorse umane nelle aziende attraverso la preparazione di una tipologia di colloquio "Dyslexia friendly" e la proposta un ambiente di lavoro "Dyslexia friendly" che tutela la possibilità di crescita professionale.

L'inserimento dei dislessici nel mondo del lavoro può incontrare difficoltà dovute ad una sua scarsa conoscenza nella nostra società; per sanare questo gap, il progetto è finalizzato alla validazione di un insieme di prassi "Dyslexia friendly" in grado di:

- offrire ai dislessici la tranquillità di sapere che il proprio talento sarà valutato da persone in grado di discernere le capacità dai disagi e dalla fatica che i DSA comportano;

- fornire alle imprese gli strumenti idonei per individuare e valorizzare potenziali talenti, valutandone le reali potenzialità sulla base delle effettive capacità.

Il progetto prevede una stretta collaborazione tra la FID, l'Università di Modena e Reggio Emilia per il supporto scientifico ed Imprese che operano nei diversi comparti produttivi, per l'implementazione del percorso previsto dal progetto. Tra queste ad oggi sono partner del progetto: IBM, Fondazione Del Monte, Micron. Questo nella consapevolezza che solo il lavoro di rete può conseguire risultati duraturi, che accompagnino l'individuo nel suo percorso di vita.

Sostegno possibile

Un aiuto contro le difficoltà di chi lavora

La nostra Fondazione, sin dalla propria nascita, ha privilegiato supportare iniziative che riunissero in sé il carattere di novità, intese come coraggiose sperimentazioni e la possibilità che, queste, potessero essere in tempi brevi utilizzate, con risultati soddisfacenti, dai destinatari finali.

Così è stato per il progetto di FID; poter analizzare modalità di supporto a quanti si trovano da tempo nel mondo del lavoro, senza avere nessun aiuto e riconoscimento delle difficoltà, oggettive, che l'essere dislessici comporta, trovo che sia una attività meritevole ed intelligente, che non potevamo non prendere in considerazione. Enfatizzare le abilità, diminuendo le difficoltà di sviluppo del lavoro dei dislessici impegnati in un'impresa, non solo rappresenta una meritevole azione nei confronti dei soggetti coinvolti, ma diventa, al contempo, per le imprese, un modo di ripensare ad un efficace utilizzo dei propri uomini e donne nell'ottica di migliorare il loro apporto alla crescita aziendale, e per rendere più gratificante il lavoro nella loro quotidianità.

Se, oggi, solo un gruppo di imprese ha avuto la lungimiranza di "guardarsi all'interno" per cercare di capire e di agire, al fine di considerare la dislessia, veramente, una diversa abilità, sono sicuro, che altre le seguiranno, perché prendersi cura dei propri dipendenti, facendo sì, che abbiano la possibilità di esprimere al meglio le proprie potenzialità è un dovere al quale attenersi, scoprendo, magari, di aver fra loro qualcuno che potrebbe fare, davvero, la differenza.

Alberto Lenzi è segretario generale Fondazione Divo Bartolini

Aid e i suoi 18mila soci

Un'associazione presente in 100 province

L'Associazione Italiana Dislessia è stata costituita nel 1997, quando in Italia la dislessia era pressoché sconosciuta. Attualmente conta 18.500 soci ed è presente con le sue sezioni in circa 100 province italiane.

Dal 1997 sono stati fatti molti passi avanti, dall'approvazione della legge 170/2010, che ha riconosciuto i diritti dei dislessici, ad una sempre maggiore informazione e sensibilizzazione dell'opinione pubblica, fino alla formazione degli insegnanti e alla Consensus Conference che ha stabilito i criteri per il rilascio della diagnosi.

Questi primi 20 anni di attività ci hanno visti impegnati su vari fronti, ma principalmente nell'affrontare i numerosi problemi che i dislessici vivono nel mondo della scuola e dell'università.

E dopo ? Al termine del ciclo di studio, cosa succede ?

I dislessici crescono, sia in età che in numero: aumenta la conoscenza del problema, la consapevolezza e aumentano le diagnosi.

Emerge quindi la necessità di essere presenti anche nel mondo del lavoro per garantire pari opportunità alle donne e agli uomini dislessici o con altri Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA).

Occorre fare una campagna di sensibilizzazione nei confronti delle Aziende e del mondo del lavoro in generale: è in questo contesto che nasce il progetto di Fondazione Italiana Dislessia "Progress for work".

L'obiettivo è dare ai dislessici consapevolezza dei loro diritti nel mondo del lavoro ma so-

prattutto fornire alle Aziende, in particolare a chi gestisce le risorse umane, quegli strumenti di conoscenza indispensabili per raggiungere una vera inclusività e per valorizzare le potenzialità dei dislessici.

Le statistiche pubblicate dal Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, relative all'anno scolastico 2014-2015, evidenziano che gli studenti certificati con diagnosi di DSA sono 186.803. Ragazze e ragazzi che nei prossimi anni si accingeranno ad entrare nel mondo del lavoro.

I dislessici stimati in Italia sono circa 1.900.000: c'è ancora un grande sommerso che deve manifestarsi.

E' per il futuro di questi ragazzi e degli adulti con DSA che la sinergia tra Associazione Italiana Dislessia e Fondazione Italiana Dislessia sarà sempre più intensa, con l'obiettivo di dare risposte concrete e certezza dei diritti.

Al CDA di Fondazione Italiana Dislessia, a tutti coloro che stanno collaborando alla realizzazione del progetto "Progress for work", alle Aziende che hanno già dato la disponibilità per la sperimentazione e agli Enti Istituzionali che stanno seguendo con attenzione il progetto, un grazie di cuore a nome dei dislessici che rappresento.

Solo con un grande lavoro di rete e con il contributo di tutti si può centrare l'obiettivo.

La mia esperienza nella politica

Le leggi non bastano, serve un diverso approccio al problema

Elio Benvenuti è un iscritto molto attivo all'interno dell'associazione Lavoro&Welfare. E' con lui, che in un pomeriggio estivo è nata l'idea di parlare di dislessia nel mondo del lavoro. Ci racconti la tua storia?

Sono un dislessico adulto, una persona che ha sviluppato piena consapevolezza della propria dislessia solo nel corso degli ultimi dieci anni. Gli anni della scuola dell'obbligo sono stati caratterizzati da un'assenza di comprensione della mia condizione, con conseguente facile fraintendimento: ero uno studente percepito come svogliato, uno di quelli che avrebbe potuto fare, se solo si fosse applicato. Io per primo lo pensavo di me stesso.

Alle superiori la situazione non è cambiata di molto, pur nella grande attenzione che mi hanno rivolto alcuni docenti, ma la mia predisposizione per le materie umanistiche è stata volòno per il completamento del corso di studi.

Ero dunque uno studente incompleto perché non pienamente consapevole dei miei limiti e delle mie capacità.

Il percorso universitario è il primo momento formativo in cui lo studente deve organizzarsi, gestire autonomamente il tempo, dimostrare autonomia. Ecco dunque che all'università, confrontandomi col corpo docente e con la struttura, ho raggiunto l'obiettivo di affrontare gli studi in modo compatibile con il mio disturbo, ma senza penalizzazioni dal punto di vista dei programmi e quindi delle conoscenze acquisite.

E' stato un percorso intenso e anche sperimentale, perché, nel chiedere supporto agli uffici competenti dell'Università degli Studi di Torino, ho scoperto di essere stato il primo

Elio Benvenuti,
Lavoro&Welfare Piemonte

Intervista a cura di
Giorgia D'Errico, responsabile
Lavoro&Welfare Giovani

studente a presentarsi come DSA.

Il confronto con il personale amministrativo e i docenti per spiegare in modo chiaro e oggettivo le difficoltà a cui vado incontro da sempre nello studio mi ha permesso inoltre di focalizzare ancora meglio il mio stesso disturbo e di imparare a far comprendere le mie difficoltà, ma soprattutto le mie reali potenzialità.

Benché l'università sia il luogo della formazione adulta e quindi autonoma, ho verificato ben presto che il mondo del lavoro sarebbe stato del tutto diverso, perché diverse sono le logiche che lo muovono e diversi gli obiettivi che vengono perseguiti. Ho dunque compreso che quel percorso di confronto e dialogo privato, tarato sulla mia persona e sui miei obiettivi, non era più sufficiente. Volevo trovare il modo per ampliare i soggetti del confronto, per incontrare persone che condividessero il mio stesso problema, per comprendere se la questione, così importante per me, fosse altrettanto importante per altri.

In quella fase di ricerca Giorgia D'Errico, responsabile di Lavoro&Welfare Giovani, mi ha offerto un'opportunità, tanto semplice quanto importante: scrivere un articolo sul tema della dislessia nel mondo del lavoro per il sito di Lavoro&Welfare. L'articolo ha avuto un'eco soddisfacente, tale da farmi comprendere che la tematica era sentita e che molte persone desideravano approfondire, e ha incontrato da subito la sensibilità della Fondazione Italiana Dislessia, nella persona del presidente Fulvio Bovard.

Insieme, abbiamo chiesto un incontro al Presidente della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, l'on. Cesare Damiano, che ci ha ricevuti con straordinaria sollecitudine e ha dato immediata disponibilità ad avviare un percorso di collaborazione tra la Fondazione Italiana Dislessia e l'associazione Lavoro&Welfare, di cui faccio parte, per arrivare all'individuazione di politiche pubbliche a sostegno dei lavoratori dislessici e delle aziende, affinché possano assumere e valorizzare al meglio persone con DSA.

Secondo te, quanto il nostro Paese deve ancora lavorare sul tema del DSA?

Sicuramente molto, soprattutto a livello culturale. Attualmente l'unico strumento normativo vigente sul tema è la legge 170 del 2010, che affronta la questione dislessia soprattutto a livello scolastico. Si tratta di una legge di grande valore, ma rimane a tutt'oggi non completamente attuata e non supporta le persone con DSA, soprattutto quelle della mia generazione (spesso le prime "consapevoli"), nell'affrontare il mondo del lavoro.

Il salto da fare è però quello culturale, come è già avvenuto in altri paesi – vedasi il Regno Unito –, dove non solo i docenti e i datori di lavoro hanno gli strumenti per valorizzare una persona con questo disturbo, ma vi è anche una grande consapevolezza generale, che permette alla persona DSA di muoversi in una percezione di maggiore normalità.

Il risultato da raggiungere è quello per cui i Disturbi specifici dell'apprendimento arrivino a rappresentare un insieme di caratteristiche della persona, al pari di altre sue caratteristiche personali e professionali, con le quali ci si confronta nella quotidianità. Nessuna di queste deve rappresentare un muro invalicabile, né per la persona stessa, né per coloro che interagiscono con lei.

Un percorso culturale completo porta ad una sostanziale emancipazione di tutti i soggetti in gioco, che acquisiscono dunque gli strumenti per affrontare la que-

stione in modo autonomo e si allontanano dal rischio assistenzialismo. L'emanipazione, però, si può ottenere solo attraverso l'intervento di corpose politiche pubbliche, che includano e valorizzino tutte le azioni messe in campo in questi anni da un volontariato scientifico e di qualità.

Quali sono i problemi che una persona dislessica incontra nella nostra società?

Oltre ai problemi legati al disturbo stesso, un tema che voglio sottolineare e che riguarda l'interazione sociale è quello dell'invisibilità del disturbo. Ad esempio, una persona con problemi di vista indossa gli occhiali e con essi la difficoltà è in sostanza risolta; chi la osserva sa che senza vedrebbe meno o in modo peggiore, ma nello stesso tempo sa che gli occhiali sono uno ausilio normale. Nessuno di noi si fa spaventare da una miopia e dagli occhiali.

La dislessia però non si vede e, come tutti i fenomeni invisibili, risulta difficile da afferrare e comprendere.

La grande difficoltà per ogni persona con DSA è quindi, spesso, scegliere se raccontarsi e spiegare il proprio disturbo e poi come farlo. Le reazioni possono variare dallo scetticismo al compatimento e questo genera un circolo vizioso per tutti: la persona DSA non riesce ad esprimere le proprie potenzialità e la persona che con lei interagisce si limita nel richiederne l'apporto.

Quali sono gli strumenti che una azienda dovrebbe adottare per poter offrire le stesse opportunità anche ai lavoratori dislessici?

In Italia il progetto attualmente più importante e strutturato è il progetto "DSA Progress For Work" della Fondazione Italiana Dislessia, che ha già suscitato l'interesse di grandi aziende e che si ispira alle esperienze anglosassoni di selezione e gestione delle persone DSA sul posto di lavoro. Il progetto è stato presentato per la prima volta di fronte alle istituzioni il 26 febbraio 2016 a Torino, nel corso di un importante convegno organizzato dalla Fondazione Italiana Dislessia e dall'associazione Lavoro&Welfare, in collaborazione con la Regione Piemonte, prima regione d'Italia ad interessarsi attivamente alla tematica dei disturbi specifici dell'apprendimento sul lavoro.

Il progetto "DSA Progress For Work" può rappresentare un importante esempio per sviluppare azioni specifiche destinate alle aziende medio piccole, che nel nostro paese rappresentano la grande maggioranza, e al comparto pubblico.

Uno strumento fondamentale per offrire ai lavoratori dislessici le stesse opportunità dei lavoratori non DSA è dato dall'organizzazione del lavoro, perché la gestione delle tempistiche e delle dinamiche lavorative in modo compatibile con le capacità del lavoratore DSA permette di ottenere ottimi risultati. Associando a queste attenzioni l'uso delle nuove tecnologie, fondamentali, il lavoratore dislessico si troverà in un ambiente in cui le proprie difficoltà potranno essere gestite al meglio e in cui l'attenzione potrà spostarsi sulle sue competenze, che a ragion veduta si dimostrano di ottimo livello, ad esempio sul fronte della managerialità.

La mia grafia, la mia memoria

Come il pc mi ha cambiato la vita

“Questa è la mia grafia”, spesso ancora oggi neanche io riesco a leggere ciò che ho scritto ma me lo ricordo. È questo il mio modo di prendere appunti. Memorizzare nel momento stesso della scrittura. Poi nella rilettura anche a distanza di tempo cerco di intuire una o due parole che mi riconducono al concetto generale quindi a ricostruire la frase abbastanza compiutamente. Lo faccio anche in questo momento, trascrivendo gli appunti scritti a mano, pensando a questo elaborato.

In sintesi lo scrivere mi è servito molto per sviluppare la memoria.

Questa settimana mio figlio Giosuè, con il quale condividiamo questo difetto ha preso 8+ in fisica. Alla domanda: “A che cosa si deve questo bel voto?” mi ha risposto che non ha studiato ma si ricordava la spiegazione in classe. Effettivamente è meglio evitare di perdere tempo nel cercare di leggere l’illeggibile, c’è una bella differenza tra il leggere e il cercare di intuire che cosa diavolo abbiamo scritto.

Questo costituisce uno dei punti di forza della disgrafia. Questo difetto è come essere ciechi, si sviluppano spontaneamente altri sensi, si trovano altre strategie per compensare le mancanze.

Oggi stesso Giosuè ha preso 7 in disegno tecnico, gli ho detto che è come prendere 14. Lo ha fatto con una matita 5H (la durezza massima è 9H) su indicazione del professore. Una volta non c’erano queste matite e io prendevo 5, e neanche c’erano professori che sapevano che cosa è la disgrafia (e neanche tanto oggi). I ricordi che mi accompagnano già dalla prima elementare quando sfortunatamente si usavano ancora il pennino e l’inchiostro sono enormi macchie, buchi sul quaderno e le mani

Bruno Scortegagna è
vicepresidente SOS Villaggi dei
bambini Vicenza

colorate. Il resto quasi non c'era.

Ricordo che al termine della scuola media quando la professoressa di Italiano ha "sparato" il suo consiglio per il proseguo della mia carriera scolastica, ha orientato mia mamma verso una scuola professionale, elettricista o idraulico perché "non adatto allo studio"; è stata la prima sentenza.

Per fortuna i miei hanno deciso che valeva la pena provare e quindi ho intrapreso una carriera scolastica diversa ma mi rendo conto sempre più che se papà e mamma non avessero avuto l'orgoglio e le competenze per contrastare questa indicazione di orientamento, la mia vita ora sarebbe alquanto diversa. Alcune situazioni ci portano a dei bivi, a dover prendere delle decisioni che comportano poi storie diverse.

Poi ricordo il tema di Italiano all'istituto superiore, quello prima dell'esame di maturità, quel 7 e ½ accompagnato dalla sentenza "la grafia è un vero insulto!". Non oso pensare a quanta fatica abbia fatto il professore di Italiano, Luciano Marigo, a leggere quel tema che tanto mi aveva appassionato da trascurare di concentrarmi sul tratto grafico.

E ancora i 2 o 3 in Inglese contrattati perché lo zero non è un numero e 1 non si può dare perché per fare media bisognerebbe inventare il voto 11.

E ancora l'odio profondo e l'ostilità per il disegno artistico che permane ancora oggi quando i miei figli mi chiedono di disegnare loro qualcosa, cosa che la mia compagna invece sa fare con esiti molto gradevoli e efficaci.

Questi e molti altri esempi mi hanno accompagnato durante tutto il percorso di studi. Tutte situazioni che più o meno direttamente, più o meno diplomaticamente riportavano le medesime sentenze (alcune molto offensive): "non studia, non si applica, non riesce, non è portato".

Da queste esperienze però traggio un secondo insegnamento: mai arrendersi, raddoppiare gli sforzi!

Non vi dico che soddisfazione quando, dopo la prima laurea, per caso ho incontrato dal dentista la mia professoressa di Italiano delle medie alla quale comunicavo i miei successi scolastici nonostante le sue (oneste peraltro) indicazioni.

Ma ricordo bene anche dei crampi alle mani dopo le prime dieci righe durante i 4 concorsi pubblici per l'abilitazione magistrale ai quali ho partecipato e che ovviamente non ho superato. Che rabbia nel constatare che dopo quelle 10 righe la mia grafia andava inesorabilmente verso l'incomprensibilità.

Sono stato bocciato a tutti e 4 i concorsi nonostante l'accurata preparazione e le competenze in più acquisite sul campo con esperienza ed altri studi. Sicuramente chi doveva leggere i miei ottimi elaborati si fermava a quelle prime 10 righe. Non ho invidia per chi ha dovuto leggere i miei scritti e non li critico, non sarei stato io stesso in grado di proseguire.

Ma che sollievo quando sono stato nelle condizioni di dare un nome al mio difetto: Disgrafia e Disortografia, due bei nomi; e quando la psicologa che ha seguito Giosué gli ha detto che quel difetto aveva un nome e che non era lui sbagliato e che per fare quello che facevano gli altri bisognava fare il doppio di fatica ... lo so!

Pertanto all'università e agli altri corsi ho avuto il coraggio e l'irriverenza di andare dai professori con un foglio scritto a mano dicendo "io scrivo così. Se ce la fate a

leggere l'esame lo scrivo a mano, altrimenti mi consentite di portare il computer portatile, sulla fiducia o vi sedete accanto a me"

Benedetto PC, mi ha cambiato la vita! Questo è stato il terzo passaggio di crescita, assertività. Per una persona come me, timida e riservata (e anche un po' orgogliosa) è stato difficile prendere il coraggio di esibire un difetto e chiedere un privilegio.

C'è stato poi un periodo, alle scuole medie e durante i primi anni delle superiori, nel quale il commento alla mia grafia andava geograficamente verso la Cina o l'Egitto, scrivi geroglifici. E allora ho iniziato a scrivere (inventando o copiando) in cinese o in geroglifico. Ho voluto sottolineare così che io (veramente lo pensavo e lo penso) ho una bella calligrafia, ... solo che non si capisce niente ... neanche io.

Con queste abilità – competenze, insegnamenti regalatemi dal mio disturbo (assertività, tenacia, raddoppiare gli sforzi, memoria) spontaneamente ho cercato di compensare anche valorizzando altre caratteristiche di carattere relazionale e sociale. Sempre per lottare verso il soddisfacimento di altri bisogni umani come quelli di contare, di avere autostima, di essere accettato, sono cresciuto e diventato grande. Altre doti messe in campo per "sopravvivere ai miei difetti" sono state alte prestazioni atletiche in varie discipline, la generosità, l'essere disponibili verso gli altri, l'ascolto empatico, impegni che spesso hanno "nascosto" le altre cose.

E nel tempo l'aver faticato il doppio degli altri per raggiungere la metà dei risultati, l'essere stato offeso (ingiustamente so ora), l'essermi sentito "meno", diverso, oppresso mi ha consentito di provare per altre persone quell'empatia necessaria per poterle aiutare in quanto avevo fatto quei famosi 100 passi nei loro sandali primo passaggio per una buona relazione di aiuto.

Anche la pazienza che mi viene attribuita spesso come dote, la capacità di ascolto, la tolleranza e la concentrazione sono caratteristiche che forse ho sviluppato grazie al disturbo per compensare e mimetizzare quello che oggi finalmente ha un nome, diventato un disturbo, non più un difetto.

Anche forse la capacità di ironizzare, cercare significati "altri" alle situazioni, ai problemi, alle cose appartiene alla mia esperienza.

Ora sono una persona adulta, godo di molti riconoscimenti e ruoli importanti. Sono presidente di una cooperativa, membro del consiglio di amministrazione di altre due, vicedirettore del Villaggio SOS di Vicenza, sono rappresentante per la cooperazione sociale in svariati tavoli di lavoro locale e regionale, ho uno studio privato di counseling, sono un papà ... e ora so che cosa dire ai miei due figli ai quali ho regalato questa caratteristica che li farà dannare un po' ma che costituisce anche una opportunità di trovare il loro posto importante nel mondo.

Come padre e lavoratore

Così ho affrontato la dislessia

"Luca, dimmi la capitale della Basilicata ?" risposta: "Forza!"

Dopo un pomeriggio intero passato a studiare geografia, la risposta del nostro secondo figlio Luca (n.1994) descrive in maniera sintetica ma precisa la sua dislessia e la sua peculiare capacità di trovare una soluzione ad essa.

Iso Grifo: chi si ricorda questa splendida automobile costruita dalla Iso Rivolta dal 1965 al 1974 in soli 412 esemplari. Sin da bambino quando viaggiavo per il nord Italia con mio padre, riconoscevo tutte le auto italiane, inglesi e americane circolanti in quel periodo. Tutte e da lontano compresa la Iso Grifo!

Ma i nomi di persona non li ho mai e poi mai ricordati. Anche alcuni nomi propri come per esempio Bovisio Masciago e Cesano Maderno (ho dovuto andarci più volte per non confonderli). Oppure sedano e prezzemolo (ho dovuto imparare a cucinare per ricordarne la differenza). Oppure l'ordine dei colori della bandiera Italiana.

Un'altra cosa per me molto difficile e faticosa è scrivere! Scrivere per me è letteralmente come "scolpire" la roccia più dura e difficile da lavorare, usando il pensiero.

Ho recentemente scoperto che questo processo, per me così lungo e difficile, che viene chiamato dall'award winnig attore inglese Eddie Izzard (dislessico) "verbal sculpting", presenta alcuni benefici.

Per "riuscire nella scultura" devo prima fare il "sopralluogo dell'argomento dall'alto", interiorizzarlo per giorni raccogliendo informazioni in maniera destrutturata, ipotizzare

Enzo Cavagnoli è consigliere
e tesoriere FID

e passare in rivista tutti i dettagli, anche i più remoti, magari apparentemente insignificanti o addirittura non pertinenti.

Iniziare con lo scavo del "blocco di materia", ripassarlo ed approfondirlo in fasi e tempi successivi e delineare il contenuto preimmaginando il risultato finale.

Considerare poi tutte le peculiarità delle parti dell'argomento, predefinire i dettagli, riassarli idealmente nel "blocco originale" e infine trovare la "venatura", la chiave di lettura, il punto di vista acuto, profondo e sintetico.

A proposito, così ho ideato il progetto della Fondazione "DSA Progress for work": trovando la "venatura aurea", dopo anni spesi ad ascoltare seminari, convegni e corsi sulla Dislessia, ad ascoltare ed aiutare più di 600 genitori, spiegare i software a decine e decine di ragazzi, dialogare con tantissimi insegnanti.

Certo l'aiuto di Fulvio Bovard (Presidente FID, Fondazione Italiana Dislessia) e' stato determinante per arrivare alla razionale e concreta progettazione attuativa attuale.

Tornando a bomba: con questo articolo mi si chiede di raccontare la storia di padre dislessico di figli dislessici. Benché io sia disortografico severo e appunto "disnomico", non riesco a pensare me stesso come tale.

La diagnosi l'ho fatta nel 2012 a 54 anni e forse anche per questo non mi sono mai identificato con la DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento).

Ho sempre letto tanti libri, con fatica, ma li ho letti e mi piace leggere e so benissimo l'inglese, meglio dell'italiano.

Dal 2005, quando abbiamo scoperto la DSA severa del secondo figlio Luca, ho iniziato un percorso di riflessione, oltre che di crescita e trasformazione personale, che vi riesco a raccontare solo in maniera episodica. Quindi perdonatemi anticipatamente.

LUCA

Luca la "b" e la "d" minuscole, quando legge, le tira sempre, sempre, ad indovinare.

2 Maggio 2005: la diagnosi di Luca.

Dopo alcuni mesi di Logopedia, Luca, all'età di 10 anni e mezzo, viene diagnosticato dal Prof. Giacomo Stella come DSA severo "su tutti i fronti": il che significa dislessico, discalcolico, disortografico, disgrafico.

Sconforto ? No, credo di no o comunque ora non ricordo anche perché la nostra Logopedista, Dott.ssa Cristina Benetti di Monza, ci aveva ben preparato.

Cosa fare? Questa e' stata la vera domanda che ci ponemmo mia moglie ed io.

Così la scoperta dell'AID (Associazione Italiana Dislessia) e dei suoi Campus di informatica per l'autonomia e nel Luglio 2005 Luca va al Campus di San Marino. "Ce lo hanno cambiato, il figlio ?"

Questa e' la domanda che ci facemmo (separatamente) noi e i genitori del compagno di stanza di Luca, mentre tornavamo a casa alla fine del Campus di San Marino (noi verso Milano, loro nelle Marche).

Luca durante il corso di informatica ha preparato e poi pubblicato su Internet una ricerca Power Point sulle Ducati Monster.

Non aveva ancora 11 anni.

Luca venne definito da tutti gli organizzatori del Campus AID (Insegnanti, Logopedisti, Psicologi e Animatori) un ragazzo molto, molto brillante, sveglio, aperto e socievole.

Dopo il Campus Luca era un altro bambino, sembrava perfino più grande! E forse lo era.

Aveva addosso un'allegria e un'autostima irrefrenabili.

In più parlava con cadenza marchigiana, cioè l'accento del suo compagno di stanza che invece aveva preso la cadenza "nordica" di Luca.

Sì, ce lo hanno cambiato: brava AID!

A proposito, se volete vedere la storia di Luca o semplicemente sentirlo, andate su youtube su questi due links:

www.youtube.com/watch?v=kkP-vByEtHc (La7)

www.youtube.com/watch?v=6Z-e4G7Wh2s (SuperQuark)

IO

Novembre 2008: lo scrivente, dopo aver frequentato più di 15 fra corsi e convegni AID sulla Dislessia, viaggiando per tutto il nord e centro Italia, decide di partecipare alla fiera di Handimatica (la fiera sulle disabilità e diversità di Bologna organizzata da ASPHI).

Incontro decine di persone interessantissime: oltre ai volontari AID di Bologna, conosco un giovane non vedente con addosso una positività, un ottimismo e una voglia di aiutare gli altri che mi commuovono e lasciano esterrefatto.

"E io cosa faccio per gli altri?" Questa la domanda che lentamente prese forma nella mia mente.

LUCA

21 Giugno 2009: Luca fu accettato al Campus AID su Nave Italia: era uno dei 16 ragazzi adolescenti provenienti da tutta Italia che navigarono e lavorarono per una settimana nel Mediterraneo sul Brigantino più grande del mondo (41mt di lunghezza, 1300mq di superficie velica) gestito dalla Marina Militare con i formatori AID.

25 Giugno 2009: dopo 4 giorni di navigazione Luca mi chiamò dal veliero che si trovava alla fonda a Ventotene. Tutti i ragazzi erano sul castello di poppa intenti a chiacchierare davanti allo spettacolo del tramonto isolano. Durante la chiamata, non so dirvi come, percepii forte la felicità collettiva che "circondava" tutti quei ragazzi!

JACOPO (n.1990)

14 Luglio 2010: Jacopo e' promosso al Liceo con 66/100 con grande fatica e pesanti impatti sulla sua autostima. Gli insegnanti "avrebbero premiato le sue capacità più che la sua preparazione" perché nello studio è sempre stato discontinuo a causa del pesante disturbo dell'attenzione e della sua discalculia.

Cosa fare? Ecco cosa abbiamo pensato: rinforziamo i suoi punti forti!

Le materie dove è sempre stato bravo sono l'inglese e l'informatica ... anche senza studiarle troppo. Quindi, per premio, lo abbiamo mandato a New York per un corso di Inglese.

15 Agosto 2010: Jacopo parte da SOLO per New York via Londra.

E' arrivato alla YMCA alle h 24, passando per 3 aeroporti, dopo aver preso 2 aerei, il treno dall'aeroporto JFK fino a Giamaica Station, la metro fino alla 52esima strada e poi, per finire, a piedi per 40 minuti fino alla 47esima est, dove si trova appunto la YMCA (Young Men Christian Association): un ostello centralissimo ed economico ...per essere a NY.

18 Agosto 2010: riceviamo la prima chiamata da NY di Jacopo su Skype (sui telefonini di allora era una novità, che lui si era auto installato).

... "Jacopo, Jacopo mi senti ?" ... la chiamata è aperta ma il silenzio è prolungato ... "Scusami papà ma mi sono distratto, ho salutato due ragazze russe che ho conosciuto, che abitano nel mio ostello".

La sua autostima ci sembrò migliorata!

A proposito Jacopo completò il corso di Inglese a NY con il massimo dei voti bigiando alcune lezioni a favore di gite al Moma e in altri musei e posti di NY.

IO

Torno ora indietro al Settembre 2008, cioè quando ho conosciuto altri 6 genitori di ragazzi DSA della zona di Vimercate e Merate (provincia di Monza Brianza e Lecco).

Dolores, Clara, Tiziana, Andrea, Margherita e Chiara e poi altri successivamente.

Non ricordo esattamente dove ci siamo trovati la prima volta e devo dire che ci misi mesi a ricordare i loro nomi. Ma quello che ricordo è la forte voglia di aiutare gli altri genitori e ragazzi DSA.

Dal 2008 al 2016 nella provincia di Monza Brianza abbiamo erogato più di 15 corsi genitori, venendo in contatto con più di 1500 famiglie. Nel 2012 abbiamo organizzato due eventi a Monza, con 500 e 700 partecipanti fra insegnanti, formatori, professionisti della Sanità.

Abbiamo organizzato 3 Master per formatori AID (al quale ho partecipato studiando circa 3mila pagine).

Ad oggi siamo diventati circa 25 volontari. Abbiamo aperto 4 sedi che coprono tutta la Provincia, una delle quali bellissima, che IKEA ci ha arredato gratuitamente.

Nelle sedi aiutiamo continuamente i genitori, i ragazzi, gli insegnanti.

Abbiamo aperto 2 doposcuola. Il numero di iscritti all'AiD della Provincia e' cresciuto da 200 a 1.000, portandoci ad essere la terza sezione AID in Italia dopo Roma e Milano.

Dall'Ottobre 2012 sono stato eletto nel Consiglio di Amministrazione di FID (Fondazione Italiana Dislessia), dove con gli altri Consiglieri (tutti volontari) Fulvio, Susanna, Enrico e Franco, con l'aiuto di Sara e Danila portiamo avanti il progetto DSA progress for Work, affinché i nostri ragazzi possano poter esprimere le loro capacità ed unicità anche nel mondo del lavoro.

... nel frattempo lavoravo anche.

Un lavoro impegnativo come manager, prima in IBM ed poi in altre aziende multinazionali e non.

Ho anche fatto parte per 4 anni del Consiglio di Istituto della scuola dei miei 2 figli fino a diventarne il Presidente.

Devo dire che la mia difficoltà ad esprimermi per iscritto, in modo corretto ed in tempi veloci, mi ha penalizzato nel percorso di carriera, che comunque ho in parte realizzato.

Invece le intuizioni, figlie del processo di "verbal sculpting" e quindi della mia DSA, unite alle capacità di "multi tasking" e alla capacità di comunicare per immagini, mi hanno molto aiutato più che altro nella vita in generale ...

Ma questo lo ho realizzato dopo il 2005.

Avere realizzato e compreso il mio modo ottimale, con il quale definisco idee e intuizioni, è diventato per me utilissimo nel lavoro e nella Società solo di recente. Ho scoperto che forse avrei dovuto fare il pubblicitario o il designer, invece del Manager di Aziende multinazionali.

Ecco: con il progetto Dsa Progress for Work vorrei che i nostri ragazzi diventino consapevoli delle loro peculiarità e quindi dei loro limiti, ma anche delle potenzialità, il prima possibile, affinché possano utilizzarli al meglio nelle loro scelte di vita lavorativa, affettiva e familiare.

Da disagio a opportunità

La mia strategia per superare le difficoltà

Ricordo ancora quando alla scuola elementare arrivava il sabato mattina. Avrebbe dovuto essere il più bel momento della settimana: il giorno dopo sarebbe stata domenica e si stava a casa e, soprattutto, mi veniva a prendere mio papà'... Che bello!

Purtroppo per me, al sabato c'era l'incubo della gara di lettura.

La soffrivo tantissimo. Quando la mia amica Monica cominciava a leggere iniziavano a sudarmi le mani perché poi sarebbe stato il mio turno.

Cercavo di prestare la massima attenzione ma inevitabilmente perdevo il segno. Quando dovevo iniziare a leggere non ero mai pronta, poi ero lenta e non capivo quello che leggevo. L'umore della maestra segnava la lunghezza della mia agonia: se era di buon umore, passava subito alla compagna dopo di me limitandosi a darmi della somara dicendo che, proprio perché incapace di leggere, facevo errori anche scrivendo. Altrimenti volava anche qualche scappellotto....

Non ho mai detto nulla ai miei genitori. In fondo non era un problema loro e finita la gara era sabato anche per me.

Negli altri giorni della settimana era più facile, quando avevamo le gare di matematica bastava scrivere il 3, il 6 e il 9 sul palmo della mano: il 3 e il 6 a sinistra e il 9 a destra - quando c'era educazione fisica scrivevo "sin" e "ovest" sulla mano sinistra e "des" e "est" su quella destra; così ero a posto per le marcette che alla maestra piacevano tanto. Per fortuna non mi hanno mai guardato le mani.

Stratagemmi come questi, ma non solo, mi

Paola Giovanazzi e'
HR Business Partner
IBM Italia S.p.A

servivano a gestire l'ansia e a dominare la paura. Col passare del tempo quelli che pensavo fossero "trucchetti" sono diventati una vera e propria abitudine. Mettevo in atto strategie per arrivare alla soluzione in modi diversi e non convenzionali. Questo mi ha permesso di scoprire potenzialità che nemmeno immaginavo. Non è stato un percorso facile.

A scuola ho passato periodi di totale mancanza di fiducia nelle mie capacità, con un'autostima ridotta ai minimi termini. E ci sono voluti tempo e convinzione per capire che in certe cose ero davvero brava.

Mi resi conto che ero la più veloce a capire le situazioni semplici e complesse, a trovare le soluzioni anche molto diverse da quelle convenzionali che la maestra sicuramente avrebbe apprezzato di più. Mi rendevo conto che le mie compagne 'brave', quelle che leggevano bene e non invertivano le lettere scrivendo, in certe cose erano davvero 'imbranatissime' rispetto a me.

Il confronto con gli altri, per quanto crudele su alcuni aspetti (la loro velocità di lettura, lo scrivere senza invertire le lettere) faceva però lentamente emergere quelle qualità che erano esclusivamente mie: si trattava solo di comprenderne le potenzialità e imparare a usarle.

Ovviamente i disagi non sparirono, ma questo mi sollecitava continuamente a migliorarmi. Escogitavo ogni giorno un "trucchetto" nuovo per superare le sfide e diventavo sempre più combattiva e tenace. Nonostante le difficoltà in alcune situazioni semplici, avevo capito che nella risoluzione dei problemi riuscivo ad arrivare al risultato saltando passaggi per le mie compagne indispensabili (dati/procedimento/calcolo/risposta): seguendo altre strade io arrivavo alla risposta in un battibaleno.

Inoltre mi sono presto resa conto che, quando annientavo la fonte di stress individuandola e aggirandola in anticipo, questo mi faceva star meglio permettendomi di affrontare le situazioni con più tranquillità.

Per questo ho imparato ad agire in modo proattivo. All'inizio è difficilissimo e molto faticoso, ma poi l'allenamento aiuta e quando si arriva all'obiettivo in anticipo, aggirandone le difficoltà, si prova una grande soddisfazione.

Crescendo ho imparato a conoscermi sempre meglio e ad avere sempre maggior consapevolezza dei miei disagi o dei punti di debolezza ma anche delle mie capacità, ricercando in continuazione un modo per superare la difficoltà del momento. Ho sempre detestato essere a disagio.

Ho imparato l'ottimismo: c'è una soluzione a tutti i problemi e questo mi ha sempre aiutato a cercare la via alternativa - la mia - per arrivare all'obiettivo. L'importante è giungere alla meta, e per quanto mi riguarda, in anticipo.

Negli anni '60 non esistevano i DSA: tanto meno gli strumenti compensativi di supporto o le maestre di sostegno. Alle scuole superiori il mio lettore automatico era la mia amica Monica che non finirò mai di ringraziare. Lei leggeva ad alta voce per tutt'e due, rileggeva più volte i concetti difficili e, ascoltandola, capivo e cercavo d'inventarmi un'analogia, un'immagine, una metafora che poi anche lei avrebbe utilizzato per memorizzare meglio la lezione. Siamo state il miglior team DSA della preistoria e quanto ci siamo divertite!

Oggi sono una donna, dislessica fai-da-te che ha scoperto di esserlo a 50 anni. Sono una mamma che interrogava le proprie figlie su come fossero trattate a scuola e che ha combattuto per loro e con loro un sacco di battaglie, dalla scuola materna al liceo con maestre, professori e presidi. Sono una moglie e una professionista.

Da molti anni lavoro nella direzione Risorse Umane di una multinazionale dove ho avuto la possibilità d'intraprendere un percorso di crescita significativo nel pieno rispetto delle mie caratteristiche. Ho iniziato con attività amministrative e poi manageriali al Finance per arrivare al ruolo attuale di HR Business Partner: un lavoro che mi appassiona tantissimo e mi ha dato la possibilità di mettere al servizio dell'azienda in cui lavoro le mie capacità e di dare valore aggiunto al business attraverso azioni sulle persone che rappresentano la risorsa più preziosa per le aziende.

Se penso a quella bambina umiliata e abbattuta del sabato mattina, al percorso difficile compiuto e quello che ho costruito non posso che esserne fieramente orgogliosa.

Quello che mi ha portato a tutto questo è stato un percorso difficile che credevo impossibile.

Ma le difficoltà, ancora oggi, non sono finite: il mio insuperabile punto debole è stato ed è tutt'ora l'inglese.

Qui non serviva la tenacia, lo studio, le immagini evocative e i trucchetti. Non ce l'ho fatta ma non è detta l'ultima parola: sono certa che un modo ci sarà. Magari mi iscriverò all'università della terza età. Chissà.

Penso di essere stata molto fortunata: ho incontrato un'amica come Monica e ho avuto la fortuna di nascere in una famiglia numerosa e particolare che, con le sue stranezze, mi ha fatto sempre sentire apprezzata e ha sempre riconosciuto valori differenti dal mero profitto scolastico. La fantasia, l'arte, la capacità di comunicare e di prendersi in giro e, quel che più conta, di accettarsi per quello che si è, per le proprie particolarità.

Tutto questo mi ha sempre permesso di non sentirmi mai sola e di trovare la mia dimensione.

Detto ciò auguro a tutti i bambini dislessici che oggi hanno le mani sudate e gli occhi pieni di lacrime di non dover combattere questa battaglia da soli, ma di essere riconosciuti come tali e pertanto di essere affiancati da personale competente e da tutte le strutture che possano rendere più facile e meno doloro il loro percorso.

Sono certa che anche davanti a salite più ripide di quelle dei compagni raggiungeranno ugualmente la vetta scoprendo, lungo un sentiero diverso, angoli nascosti ricchi di colori e particolarità. Un privilegio tutto per loro.

Il meglio di se'

I problemi nella scuola e nella vita

Che studente ero. Premetto che quando andavo a scuola non sapevo di essere dislessico e nemmeno avevo mai sentito nominare quella parola. Ma sapevo bene che avevo delle difficoltà che la maggior parte dei miei compagni di classe non aveva. Ero terribilmente lento a leggere, facevo molti errori di ortografia, non ricordavo le cose a memoria, che fossero poesie, procedure, o note da suonare con il flauto!

Ero talmente consapevole delle mie difficoltà che avevo imparato molto bene a come difendermi dalle richieste della scuola, che sembravano fatte apposta per far emergere i miei limiti.

Così nel tempo sono diventato uno studente "trasparente", non mi facevo notare per nessuna ragione, parlavo poco, "disturbavo" poco, evitavo qualunque situazione potenzialmente pericolosa. Sopravvivevo alla scuola.

Ricordo di una insegnante di italiano che alle medie mi ha detto, "Luca, nei temi scrivi il meno che puoi, così farai sicuramente meno errori". Io l'avevo preso come un buon suggerimento, oggi posso dire che era un pessimo suggerimento, doveva dirmi, "Luca, scrivi più che puoi, mi interessano moltissimo i tuoi ragionamenti, non preoccuparti degli errori, mi interessa il contenuto!"

Per fortuna ho avuto anche dei validi docenti, che hanno saputo farmi notare i miei punti di forza, che hanno saputo valorizzare il mio modo "originale" di ragionare. E' stato proprio negli anni delle superiori che ho capito che nella vita mi sarebbe piaciuto diventare un progettista capace di inventare cose nuove.

Si perché era in questo che riuscivo bene, nel-

Luca Grandi e' responsabile
del Centro Ricerche Anastasis

le materie dove non si doveva seguire un sentiero già tracciato, ma si doveva crearne uno nuovo, originale, motivarlo e dividerlo con gli altri compagni, con i docenti. Era lì che la mia capacità di visualizzazione dei pensieri, dei ragionamenti, diventava preziosa.

Dopo la scuola, dopo una breve parentesi a ingegneria, ho deciso di andare a lavorare.

Per caso sono finito a lavorare in una "strana" cooperativa, un gruppo di ragazzi che avevano deciso di utilizzare le tecnologie per aiutare, nell'apprendimento ma anche nell'inserimento lavorativo, persone con disabilità sensoriale, intellettiva, studenti con disturbi specifici dell'apprendimento, e più in generale quelli che adesso si chiamano BES, studenti con Bisogni Educativi Speciali. La cooperativa Anastasis.

Lavorare lì mi ha permesso di vedere le tecnologie sotto una nuova lente, l'informatica come strumento per facilitare i processi di apprendimento, per migliorare la qualità della vita.

In questa realtà ho ricoperto molti ruoli e ho potuto farmi un'esperienza incredibile, ricca di relazioni che si sono rivelate importantissime per la mia crescita.

È stato lavorando con uno dei partner storici di Anastasis, il professor Giacomo Stella, che ho scoperto di essere dislessico. Ed è stato con lui che abbiamo progettato i primi software compensativi per dislessici.

Il primo Carlo, software con sintesi vocale nato nel 1999, è stato lo strumento che mi ha permesso di prendere un'aspettativa e andare a lavorare per 9 mesi a Londra, di poter sedere in un ufficio con solo colleghi inglesi, e di sentirmi perfettamente a mio agio. Tutti usavano le cuffie, gli altri per ascoltare la musica, io per leggere con le orecchie!

Da quell'esperienza è nata la voglia di insegnare a tutti i ragazzi con DSA ad usare gli strumenti compensativi, perché l'autonomia nello studio era raggiungibile e poteva realmente rappresentare una svolta positiva.

Dalle prime esperienze abbiamo realizzato di tutto, da corsi per gli studenti, per gli operatori, per gli insegnanti, per i genitori, ai Campus, settimane residenziali, al supportare la nascita dei doposcuola specializzati, i laboratori per l'apprendimento, alla progettazione di software sempre più sofisticati e sempre più rispondenti alle necessità di oggi.

Attualmente sono responsabile del Centro Ricerche Anastasis.

Insomma, ho realizzato il mio sogno di diventare progettista capace di inventare cose nuove.

Ma la cosa che mi ha dato più soddisfazione è che in questi anni ho scritto alcuni libri che sono stati letti da decine di migliaia di persone. Per uno che non sapeva scrivere...

Io e la mia dislessia

Il lungo percorso tra le mie stranezze incomprese

Matteo Dovesi è ingegnere elettronico in robotica industriale e scrittore

Coloro che sognano di giorno sono consapevoli di cose che sfuggono a chi sogna soltanto di notte. (Edgar Allan Poe)

Eccola la mia vita.. se chiudo gli occhi la vedo racchiusa in queste poche semplici parole...

La vedo così.. riassunta in frasi semplici e scandite, a volte un po' confuse, invertite, ovattate, frasi piene di significato e di emozioni, frasi che a fatica ho imparato a farmi un po' amiche.

Mi hanno chiesto di scrivere di me.. ma non è facile scrivere di se stessi quando si è come me, non è facile usare le parole come si vorrebbe, ma è sempre una grande emozione avere la possibilità di farlo, per condividere ciò che questa vita mi ha insegnato.

Sono cresciuto fra mille domande, affascinato dal mondo e dalle sue molteplici forme, la mia fantasia è sempre stata molto fervida, vivace e accanto a me ho sempre avuto una compagna di vita particolare, un'amica a volte esigente e sempre presente, che solo crescendo ho imparato a conoscere e scoprire ed alla quale in fondo devo molto.. devo la capacità di avermi aiutato ad inventare ciò che altri non sanno neanche immaginare...

Ho sempre desiderato conoscere le cose per sentirle mie, assaporarle completamente per non dimenticarle, attraversato sempre da quella strana sensazione di non riuscire a trattenerle nella mia mente o tra i miei ricordi.. e così farlo fin da piccolo mi è costata una grande fatica.

La scuola è stata per me un percorso tortuoso costellato di difficoltà, talvolta insormontabili, per un ragazzino introverso e timido come ero.

Le mie "stranezze", così le chiamavano tutti,

erano incomprese tanto a me stesso quanto agli altri, insegnanti compresi. Guardavo i miei compagni districarsi abili tra le parole, capaci di grandi cose, si sentivano forti in quel loro primeggiare tra i banchi di scuola, saccenti nel leggere velocemente storie per me straordinarie.

Desideravo essere abile come loro, ma non riuscivo... non potevo, mano nella mano con la mia "amica".

Mi sforzavo così di riuscire anche io in quell'intento, in quel cercare di perdersi tra le pagine avventurose di un libro, tra racconti in inglese o affascinanti storie in francese, ma ciò che ottenevo sempre, era perdermi a rincorrere lettere confuse ed instabili, lettere danzanti e ribelli che volteggiavano sui fogli come farfalle colorate.

In quel rincorrerle ne uscivo stanco, affaticato, esausto.

Mi ritrovavo così nel mio angolo di aula, solo, a copiare incessantemente file di parole uguali e insensate, tentando di dare ordine al mio disordine, punito da chi non sapeva aiutarmi e non sapeva guardare con occhi attenti comprendendo che quelle difficoltà, non erano distrazioni o disobbedienza.

Così crescevo e con me cresceva sempre più forte una sensazione di disagio e di chiusura.

L'innocenza di bambino lasciava il posto alla vergogna dell'adolescenza.

Il mio carattere introverso era diventato ormai una solida armatura, intima, impenetrabile, una tenace corazza.

Le mie "stranezze" diventavano sempre più parte di me, di ciò che iniziavo a vedermi ogni giorno, ciò che sentivo essere, ed il mio mondo così diverso ai miei occhi dal mondo degli altri era il mio posto segreto. Quel posto dove rifugiarsi a sognare lontano da chi guarda con gli occhi e non col cuore.

Testardo e volenteroso imponevo a me stesso di imparare la vita attraverso gli altri, silenziosamente, osservando ed ascoltando, sforzandomi di apprendere quanto più potevo, imparare attraverso i sensi per scoprire le facce di un cubo sfocato e multicolore quale il mondo.

Sono arrivato così tenacemente alle scuole superiori e all'età della ribellione.

Una ribellione dettata da anni di frustrazione ed incomprensioni, di estraniamento e di fatica, una ribellione la mia che mi ha permesso di ritrovarmi improvvisamente uomo.

Ero un uomo ora, determinato a dimostrare agli altri e a me stesso che ero capace di farcela, che potevo come tutti trovare il mio posto nel mondo, seguire le mie passioni nonostante il continuo dissuadermi degli insegnanti.

È stato così che ho scelto l'università. La mia università.

Sarei diventato ingegnere, era ciò che volevo, è ciò che sono.

Grazie all'appoggio di mio padre, sostenuto con forza dalla fiducia che aveva riposto in me e nelle mie capacità sono diventato ingegnere elettronico.

Sono diventato ciò che volevo, dimostrando a me stesso che con forza, determinazione e dedizione potevo prendere la mia amica per mano e guardare verso orizzonti lontani.

È stato solo allora che casualmente, mentre leggevo a mio modo, e con i miei tempi, un articolo interessante su una rivista scientifica, che ho scoperto che quell'amica silenziosa che aveva vissuto al mio fianco tutta la vita, mostrandomi il mondo con occhi affamati e diversi, si chiamava Dislessia.

Una patologia diagnosticatami poi come moderata grave.

Dare un nome a ciò che per anni aveva fatto parte di me levandomi la spensieratezza di bambino e l'intraprendenza di ragazzo, ha acceso in me il desiderio profondo di conoscere e di condividere con altri il mio percorso. Il desiderio di essere di aiuto nell'accettare la compagnia di un'amica invadente, faticosa e sempre presente come la Dislessia è cresciuto col tempo.

Oggi sono ingegnere, le mie "stranezze" sono diventate nel corso della mia carriera lavorativa, i miei punti di forza, forgiando il mio carattere.

La lentezza, la difficoltà di leggere, lo scrivere "strano" e la necessità di districarmi tra difficoltà quotidiane banali per i più ma talvolta sconosciute o insormontabili per me, mi hanno permesso di sviluppare un profondo senso pratico ed un modo di ragionare inusuale.

Le mie curiosità mi hanno permesso di approfondire una moltitudine di argomenti diversi, aprendo la mia mente ad orizzonti oscuri a molti.

La necessità di trovare soluzioni veloci aggirando gli ostacoli del mio cammino di apprendimento, hanno sviluppato la mia forte propensione al problem solving e a dare soluzioni efficaci a problemi complessi.

Oggi posso dire di essere grato a me stesso per non aver mollato, per aver reagito, per essermi ribellato all'ignoranza e all'indifferenza non smettendo mai di mettermi in discussione ogni giorno per fare meglio, guardare al futuro con la voglia di poter insegnare a mio figlio e a chi affronterà questo percorso che il coraggio non è l'assenza di paura della diversità, ma piuttosto la consapevolezza che qualcosa è più importante della paura stessa.

La cosa più importante che questa vita diversa mi ha insegnato è permettere sempre a se stessi di compiere il viaggio profondo in quel sentiero che congiunge chi pensi di essere e chi vuoi diventare, non perdendo mai la curiosità del bambino che è in noi.

Una vita tutta DIS

Il problema dell'inserimento al lavoro

Oggi si fa un gran parlare di dislessia nel mondo della scuola rispetto a qualche anno fa, quando quella scuola io la vivevo quotidianamente ed ero "l'unica" dislessica di tutto l'istituto, buffo non trovate? Oggi di dislessia se ne parla tanto e si sono raggiunti ottimi traguardi su numerosi fronti. Quello che mi duole è che ancora si parla troppo poco di "post-scuola" intesa, non come aiuto compiti pomeridiano, ma come "post" ciclo di studi; quando usciti da scuola o dall'Università si deve entrare in quel comparto di mondo e di vita chiamato "mondo del lavoro". Di storie come le mie fortunatamente ne stanno emergendo molte, grazie anche ad un percorso di informazione e consapevolezza che si è fatto nel corso del tempo, ma non bisogna adagiarsi, la strada da percorrere è ancora lunga.

Spesso mi capita di raccontare la mia storia di fronte ad un pubblico di studenti e trovo molto divertenti le loro espressioni quando, raccontando "la dislessia negli anni '90", si mettono a sorridere. Pensandoci bene fa veramente sorridere. Quando facevo le elementari (così all'epoca si chiamava la scuola primaria) non esistevano telefoni cellulari, computer e tablet e nemmeno la legge 170. Ho visto passare davanti ai miei occhi il progresso tecnologico e dei diritti legati alla dislessia. Posso sembrare una signora di una certa età raccontandovi queste cose e invece ho appena 24 anni! Oggi non voglio parlarvi delle difficoltà a scuola, se ne parla sempre tanto e per una volta non mi va di ribadire l'immensa fatica che fanno i dislessici durante gli anni della scuola. Oggi voglio raccontarvi solo le mie vittorie a partire da dopo il liceo e precisamente

Gloria Chiocci è
giornalista e studentessa
universitaria

da dopo la maturità per testimoniare che, anche se dislessica o meglio "tutta DIS" (come uso definirmi in quanto dislessica, disgrafica, disortografica e discalcolica), ho realizzato e sto realizzando i miei sogni.

Uscita dal liceo con grande timore sono entrata nel mondo universitario ed ho iniziato a studiare Comunicazione Internazionale. L'Università era un mondo assai diverso da quello della scuola, con maggiore libertà nella gestione del tempo e dello spazio, un ambiente più adatto ai miei tempi d'apprendimento e d'attenzione. Oltre a godermi appieno la mia vita universitaria in un contesto universitario internazionale, ho avuto anche modo di viaggiare e conoscere altre culture fino ad arrivare a mettere tutte le mie cose in una grande valigia e partire per il progetto Erasmus in Spagna, una delle esperienze più formative ed interessanti della mia vita. Sempre durante il periodo di laurea triennale ho partecipato ad un bando chiamato "Creativity Camp 2013" che selezionava idee imprenditoriali innovative e premiava le tre idee migliori con una borsa di mobilità. Con mia immensa gioia sono stata premiata con il primo premio, conferitomi da Mogol. Grazie a questo premio ho potuto studiare inglese e ricercare nuove forme d'apprendimento tra Canada e Stati Uniti, un periodo elettrizzante per la mia vita da neo laureata. Ah! quasi dimenticavo! Tra l'Erasmus in Spagna e l'esperienza in Canada mi sono Laureata in Comunicazione Internazionale e Pubblicitaria con la tesi "Dislessia: l'arte di architettare l'informazione" in due anni e nove mesi con la votazione di 105 su 110. Un grandissimo traguardo per me e il mio essere "Tutta Dis"! Dopo la laurea, prima di iniziare la laurea magistrale, ho partecipato al bando Nòva Grant - Il Sole 24 ORE vincendo una delle due borse di studio. Attualmente ho una mia pagina "Innovare...è gloria!" all'interno del blog di Nòva e mi occupo d'innovazione. Nel corso degli anni ho anche trasformato una mia esigenza in forma d'arte, diventando una mapper cioè colei che sintetizza e costruisce mappe per lo studio e il lavoro, ho anche tenuto numerosi workshop in giro per l'Italia, anche in sedi e summit prestigiosi. Per non farmi mancare proprio nulla, quest'anno mi sono iscritta al corso di Laurea Magistrale in Comunicazione Pubblicitaria, Storytelling e Cultura d'Immagine e il prossimo semestre universitario lo passerò all'estero con il progetto Erasmus plus, un'occasione che non mi potevo di certo perdere! In questi anni ho collaborato con numerosi progetti anche in ambito di dislessia come PickEditor (piattaforma che permette di personalizzare i caratteri all'interno di un testo) con il ruolo di User Testing. Ho un'ottima padronanza dell'inglese e dello spagnolo parlato, ma ho non poche difficoltà con entrambe per quanto riguarda lo scritto. Dallo scorso anno sono socia regionale Umbria per la Commissione Nazionale Italiana per l'UNESCO - Comitato Giovani.

Ad oggi sono qui, vi ho raccontato un po' della mia vita, dei miei traguardi, le mie gioie! Ora tra me e me mi sale una sola piccola domanda "da grande, che farò?".



Summer School 2016

(e)Labora

Lavoro · Innovazione · Equità

Rimini 15 · 17 Luglio 2016

Torna l'appuntamento con
la formazione di
Lavoro&Welfare!



Associazione
LAVORO&WELFARE

www.lavorowelfare.it - www.cesaredamiano.org

@Lavorowelfare · #FormazioneLW · f [fb.com/lavoroewelfare](https://www.facebook.com/lavoroewelfare)

INFO E ISCRIZIONI: lavorowelfare@gmail.com



Associazione
LAVORO&WELFARE

Agli anziani la pensione, ai giovani il lavoro.

In una parola? **Flessibilità!**



Firma la petizione su:
www.progressi.org/pensioni

Sosteniamo la proposta di legge sulla

Flessibilità delle Pensioni

Atto Camera 857 Damiano, Gnechi e altri

Lavoro&Welfare Hai letto tutto?



Approfondimenti, analisi, opinioni.
Ogni mese.

On-line su www.lavorowelfare.it



Associazione
LAVORO&WELFARE