



With the support of the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



PROJECT NUMBER: 2020-1-FR01-KA204-080300

# INCL'AUTISM

Guido delle competenze dei dipendenti referenti



## Contenuti

Contesto e problemi .....	2
Definizione della funzione del dipendente referente .....	3
Il referente dipendente: una persona di contatto .....	4
Competenze trasversali .....	5
Le attività del dipendente referente – contesto di intervento .....	6
Archivio delle competenze .....	7
Riconoscere le competenze acquisite .....	11
Riferimenti .....	16

# Guido delle competenze dei dipendenti referenti

## Contesto e sfide

Lo sviluppo di questa guida di riferimento sulle competenze fa parte di un progetto più globale chiamato INCL'AUTISM. Questo, sostenuto e finanziato da Erasmus+, riunisce 4 partner provenienti da Portogallo, Italia e Francia. L'obiettivo generale è promuovere attraverso il lavoro l'inclusione sociale e professionale di giovani adulti e adulti con Disturbo della Sfera Autistica (ASD). Questi partner operano in aree diverse e complementari:

- Sull'autismo: l'associazione italiana MASSENZIO ETICA E AUTISMO (MEA)
- Sulla società: un club di società FACE Grand Toulouse, membro della Foundation Act contro l'esclusione
- Sulla formazione: un ente di formazione professionale in Portogallo: PREVIFORM e un istituto di istruzione superiore in Francia: Istituto regionale per la salute e la formazione sociale della Croce Rossa in Occitanie

Il progetto INCL'AUTISM si basa sull'idea di accogliere il dipendente all'interno dell'azienda e prosegue con un supporto quotidiano, un'organizzazione del lavoro adattata alle sue specifiche esigenze il più vicino possibile alla postazione di lavoro, garantendo sia l'inserimento che il perseguimento di una carriera senza interruzioni. Anche questo fa parte di un quadro europeo e fa riferimento alla "Strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030" attuata dalla Commissione europea. Diverse aree sono sviluppate, compreso l'accesso all'occupazione.

La realizzazione di questo progetto prevede la costruzione di un MOOC per dirigenti e dipendenti, nonché una guida di riferimento delle competenze destinata ai dipendenti-referenti, per il supporto di persone con esigenze specifiche.

Questo documento presenta questa guida al quadro delle competenze destinato ai dipendenti di riferimento. È il risultato di un lavoro di consultazione tra persone con ASD e le loro famiglie, associazioni di utenti, mondo del lavoro e professionisti della formazione dei tre paesi sopra menzionati.

La sfida di questo benchmark delle competenze è definire, riconoscere e sviluppare le competenze di questo referente dipendente, arricchendo il suo curriculum vitae, la sua occupabilità e il suo sviluppo professionale. L'obiettivo è quello di consentire:

- il dipendente di riferimento per farvi riferimento, per trovare punti di riferimento per acquisire e valutare le proprie competenze, per rendere visibile la propria funzione internamente ma anche alla persona con DSA
- l'azienda a farvi riferimento per supportare il dipendente-referente e dargli i mezzi per agire, per individuare freni e limiti a livello di organizzazione, per sviluppare azioni formative, per valorizzare e perpetuare questa funzione all'interno dell'azienda.
- partner , tutte le tipologie di datori di lavoro e strutture specializzate nell'integrazione delle persone con ASD per identificare questa funzione all'interno dell'azienda

## Definizione della funzione del dipendente di riferimento

Il dipendente referente svolge la propria attività all'interno dell'azienda in cui opera la persona con disturbo dello spettro autistico. La sua missione principale sarà quella di promuovere l'integrazione della persona con ASD all'interno dell'azienda e di garantire la qualità della vita sul lavoro facendo affidamento su risorse interne ed esterne.

Per essere in grado di supportare la persona con ASD e valutare se l'ambiente professionale è adatto alle sue esigenze specifiche, il collaboratore-consulente dovrebbe lavorare nelle immediate vicinanze della persona, avere informazioni sull'organizzazione del posto di lavoro ed essere a conoscenza delle caratteristiche generali e specifiche delle persone con ASD.

L'attività di accompagnamento, supporto quotidiano, svolta da un dipendente referente è assimilabile ad una classica attività in azienda:

- **Inserimento di un nuovo dipendente.**

L'integrazione di una persona proveniente dalla neurodiversità ha alcune particolarità, e continua nel tempo per garantire la permanenza lavorativa.

## Il referente dipendente: un interlocutore

Per definire la missione del dipendente referente, abbiamo esplorato diversi concetti.

**Integrazione e accoglienza di nuovi dipendenti, il concetto di on-boarding** : l'on -boarding è un processo che riunisce tutte le pratiche relative all'accoglienza e all'integrazione di un nuovo dipendente. Generalmente è distribuito su 4-6 mesi. Presentazione dell'azienda, della posizione, consegna dei documenti utili (libretto di benvenuto, ecc.), allestimento della postazione di lavoro, informazione dei futuri colleghi, processo di integrazione, ecc. sono tutte azioni possibili.

**La sponsorizzazione** può essere offerta . Lo sponsor accoglierà e accompagnerà il nuovo dipendente durante le prime settimane. Rapporto di consulenza e fiducia, è preferibile che conosca il mestiere per poter rispondere alle domande del nuovo arrivato.

**Il concetto di mentoring:** il mentoring è un concetto legato allo sviluppo e all'apprendimento, e il cui scopo è offrire al mentee di essere accompagnato da una persona esperta per raggiungere obiettivi professionali .

**Il concetto di tutoraggio** : Il tutor in azienda non riguarda solo il periodo di apprendistato, ad esempio nell'ambito di un contratto studio-lavoro. Un tutor può avere il ruolo di supervisionare un nuovo arrivato, o una persona che integra una nuova posizione in azienda. Il suo ruolo è quello di favorire l'inserimento nella professione, nelle procedure interne dell'azienda, e di favorire l'integrazione della persona con i suoi colleghi di lavoro.

**Perché scegliere il concetto di dipendente-referente?** Il referente è definito dal Dizionario Robert come Persona che funge da interlocutore (con un'autorità, un'organizzazione). Referente sociale, educativo.

Questo è il ruolo che vogliamo sviluppare qui. Il referente-dipendente, è un lavoratore volontario, che conosce la postazione di lavoro e l'azienda e si offre volontario per essere un anello di congiunzione, un supporto, che stabilirà un dialogo tra la persona accolta, il suo ambiente umano, materiale e logistico.

Questo ruolo di interlocutore lo pone in una posizione di uguaglianza con la persona. È lui che permette la comunicazione che spesso è così difficile per una persona con disturbi della neurodiversità, e in particolare disturbi autistici.

# Competenze trasversali

## Cos'è un'abilità?

Una competenza è una combinazione di conoscenze, abilità e attitudini appropriate a ciascun contesto.

Diversi autori hanno definito la nozione di competenza, ad esempio:

- Una competenza è definita come un sistema di conoscenze, concettuali e procedurali, organizzate in diagrammi operativi e che consentono, per una famiglia di situazioni, l'identificazione di un compito-problema e la sua risoluzione attraverso un'azione efficace ( Gillet, 1991, p. 69) .
- Una persona competente è una persona che sa agire con rilevanza in un determinato contesto, scegliendo e mobilitando un duplice insieme di risorse: risorse personali (conoscenze, saper fare, qualità, cultura, risorse emotive, ecc.) e risorse di rete (dati bancari, reti documentali, reti di competenza, ecc.). Saper agire con pertinenza presuppone la capacità di svolgere un insieme di attività secondo determinati criteri auspicabili (Le Boterf, 1999, p. 38).

## La competenza è quindi:

- Sapere come agire
- Know-how contestualizzato
- Un saper fare che mobilita risorse interne o esterne. Le risorse interne sono definite come risorse personali e includono tutte le conoscenze, le esperienze, le abilità, gli interessi, le attitudini, ecc. (Le Boterf , 1994). Le risorse interne comprendono anche la conoscenza (conoscenza dichiarativa o concettuale), il know-how (conoscenza procedurale), la conoscenza strategica (conoscenza condizionale).

Una competenza si basa sull'implementazione di questi diversi tipi di conoscenza, che sono considerati come risorse per l'individuo competente. “Avere conoscenze o capacità non significa essere competenti. Si possono conoscere tecniche o regole di gestione contabile e non saperle applicare al momento opportuno. Puoi conoscere il diritto commerciale e scrivere male i contratti” (p. 16). Perrenoud (1998),

Le risorse esterne sono fisiche oltre che umane o temporali. Le Boterf (1994) le descrive come “reti di risorse”: banche dati, reti di documentari, reti di competenze, ecc .

- Saper agire che si manifesta in una determinata situazione. Ci sono molti modi per essere competenti, ma l'azione "performante" è un'azione di successo, efficace ed efficiente. La persona competente agisce con pertinenza (Le Bortef , 1999), con saggezza (Perrenoud, in Brossard, 1999), secondo la necessità e la specificità del compito ( Lasnier , 2000)

### Il quadro delle competenze del dipendente di riferimento si basa quindi su entrambi

- Il concetto di competenze chiave

Le competenze chiave per l'istruzione e la formazione permanente (2006/962/CE del 18 dicembre) fanno parte della famiglia delle competenze interdisciplinari. L'Unione Europea li definisce come “un insieme trasponibile e multifunzionale di conoscenze, abilità e attitudini necessarie a tutti gli individui per la loro realizzazione e sviluppo personale, la loro integrazione sociale e la loro vita professionale”.

- Il quadro di riferimento per il riconoscimento delle competenze chiave – RETEC ed in particolare sui seguenti punti
  - Auto -posizionamento o posizionamento incrociato tra pari, o tra formatore e discente o tra manager e dipendenti
  - La valutazione per tracce delle competenze trasversali individuate e/o sviluppate (portfolio, cv, interviste, ecc.)

### Le attività del dipendente referente – contesto di intervento

Abbiamo innanzitutto definito le attività specifiche del dipendente-referente, sulla base della raccolta di testimonianze di associazioni, istituti di integrazione e dell'esperienza di persone con ASD.

Nell'ambito di tale missione, al dipendente-referente può essere richiesto di:

- Anticipare l'accoglienza e il sostegno della persona con ASD
- Analizzare e valutare le esigenze specifiche della persona sulla sua postazione di lavoro
- Garantire il benessere della persona e lo sviluppo del suo ambiente di lavoro
- Collaborare con il referente per la disabilità o qualsiasi altro partner interno o esterno che monitori la persona
- Comunicare il proprio ruolo internamente ed esternamente

Questa attività sarà svolta in collaborazione con:

- La persona con un bisogno specifico
- Tutti i servizi interni interessati all'azienda
- Responsabili dell'integrazione, Job coach o altri collaboratori esterni incaricati di supportare la persona nel suo progetto professionale
- Servizi interni specifici come i Consulenti per la disabilità, ad esempio

## Deposito di competenze

In relazione al contesto e al ruolo del dipendente-referente, abbiamo individuato le competenze implementate, basandoci sia sullo standard AEFA che sullo standard RETEC.

Standard AEFA e standard RETEC	<b>Repository del dipendente referente che partecipa all'integrazione di un dipendente con TND*</b>		
Polo organizzativo			
Organizza la tua attività	<b>Creare condizioni favorevoli all'accoglienza e all'integrazione della persona con un disturbo dello spettro autistico</b>	<b>Individuare e rimuovere gli ostacoli all'integrazione della persona nel suo ambiente di lavoro</b>	Ascolta e partecipa alla riflessione su le esigenze e le aspettative specifiche della persona sulla disposizione del proprio ambiente di lavoro  Assicurarsi che queste disposizioni specifiche siano in atto
Tieni conto delle regole		<b>Avere conoscenza del contesto professionale in cui la persona si evolve</b>	Avere una buona conoscenza dell'ambiente di lavoro della persona  Identificare le persone, gli organismi o le risorse che possono essere



			<p>mobilitate come parte del supporto per una persona con ASD</p> <p>Sii proattivo nella ricerca e nell'aggiornamento delle informazioni</p>
Lavoro di gruppo	<p><b>Cooperare internamente</b> <b>Identifica i partner delle risorse</b></p>	<p><b>Cooperare con il collettivo di lavoro della persona</b></p>	<p>Spiegare il quadro del suo intervento e la sua funzione alla squadra</p> <p>Affidati al collettivo di lavoro per promuovere l'integrazione della persona con autismo</p> <p>Essere l'interfaccia tra la persona con ASD e i membri del team, se necessario</p>
Palo riflettente			
Gestisci le informazioni	<p><b>Impegnati in un processo di valutazione continua e adatta le tue pratiche</b></p>	<p><b>Valuta il supporto messo in atto</b></p>	<p>Misurare gli effetti del supporto continuo con la persona, gli attori interni ed esterni</p> <p>Riadattare tutto l'accompagnamento</p>
		<p><b>Autovalutare la sua attività di referente dipendente</b></p>	<p>Impara a fissare obiettivi e valutarli</p> <p>Valuta il loro interesse per il lavoro</p> <p>Valutare il tempo dedicato a questa funzione</p>

			<p>Valuta le tue esigenze di formazione</p> <p>Rifletti su te stesso, le difficoltà incontrate, i tuoi successi e le tue esperienze</p> <p>Identificare i punti di forza e le aree di miglioramento</p> <p>Impara a misurare i tuoi progressi</p>
Rispondi agli imprevisti		<b>Avere conoscenza del contesto professionale in cui la persona si evolve</b>	<p>Avere una buona conoscenza dell'ambiente di lavoro della persona</p> <p>Identificare le persone, gli organismi o le risorse che possono essere mobilitate come parte del supporto per una persona con ASD</p> <p>Sii proattivo nella ricerca e nell'aggiornamento delle informazioni</p>
		<b>Acquisire conoscenze teoriche</b>	<p>Acquisire una conoscenza di base dell'ASD</p> <p>Identificare le specificità relazionali della persona con ASD</p> <p>Identificare le conseguenze dell'autismo a livello professionale</p>

Polo di comunicazione			
Comunicare oralmente e/o per iscritto		<b>Comunicare in modo appropriato con la persona</b>	Garantire l'accessibilità di tutti i mezzi di comunicazione  Adatta la tua comunicazione
		<b>Sviluppa le tue abilità sociali</b>	Acquisire tecniche e strumenti di comunicazione verbale e non verbale  Sviluppare tecniche relazionali
Considera gli usi socio-culturali		<b>Assicurati di avere una buona comprensione di come funziona il tuo ambiente di lavoro</b>	Presenta la tua funzione alla persona con ASD adattando la tua comunicazione  Assicurarsi che la persona abbia una buona comprensione delle regole del lavoro (supporti/processo di lavoro/sicurezza ecc.) e dei suoi diritti  Aiutare la persona a identificare le persone risorsa all'interno dell'azienda in base al problema e alla richiesta individuata
Aggiornare la conoscenza e l'apprendimento	<b>Acquisire e aggiornare le conoscenze</b>	<b>Acquisire conoscenze teoriche</b>	Acquisire una conoscenza di base dell'ASD

			<p>Identificare le specificità relazionali della persona con ASD</p> <p>Identificare le conseguenze dell'autismo a livello professionale</p>
		<b>Impegnarsi in un processo di formazione continua</b>	<p>Saper cercare informazioni</p> <p>Aggiorna regolarmente le tue conoscenze (notizie su ASD, orologio educativo, partnership, ecc.)</p>

*\* Disturbi del neurosviluppo compresi i disturbi dello spettro autistico*

## Riconoscere le abilità acquisite

Il quadro di riferimento per il riconoscimento delle competenze chiave – RETEC offre percorsi che intraprendiamo in proprio.

- auto -posizionamento
- La valutazione per tracce delle competenze trasversali individuate e/o sviluppate (portfolio, cv, interviste, ecc.)

**Il self -positioning** si basa su un interrogarsi che incoraggia la persona stessa, a situarsi di fronte a conoscenze, capacità, oa valutare le proprie capacità.

**Questo questionario può essere basato su un questionario/test, oppure su una descrizione delle attività, un colloquio guidato, o un colloquio oggettivo annuale...**

**Può essere oggetto di una valutazione controversa con l'accompagnato stesso, in un dialogo supervisionato ad esempio da un referente per la disabilità, un job-coach, un responsabile delle risorse umane.**

**Può basarsi sulla descrizione di situazioni vissute, sul modo in cui le difficoltà sono state superate.**

**Può basarsi sulla descrizione di situazioni vissute, sul modo in cui le difficoltà sono state superate.**

Accettare invece il ruolo di referente-dipendente con un nuovo dipendente dell'azienda, e a maggior ragione dipendente con TND, sviluppa un insieme di qualità personali, molto ricercate nelle aziende: le soft skills .

“Le competenze trasversali sono definite come la capacità di comportarsi e di ricevere la situazione. Queste abilità comportamentali costituiscono quindi la parte visibile di ogni personalità e vengono mobilitate in modo diverso a seconda dell'ambiente di lavoro e della situazione. In parte innate, possono anche essere state sviluppate o acquisite in ambito extrascolastico, durante ad esempio pratiche artistiche o sportive. *Caroline Vène (direttrice pedagogica dei programmi di Leadership e trasformazione del dipartimento Executive Education della Centrale Supélec Exed )*

Per questo nella valutazione delle competenze proponiamo anche un autopoizionamento rispetto alle proprie competenze.

Quali sono le principali abilità definite da Il dizionario di Oxford come *" attributi personali che consentono a qualcuno di interagire in modo efficace e armonioso con altre persone . »*

- Pensiero analitico e capacità di innovazione
- Tecniche di apprendimento attivo
- Creatività, originalità e iniziativa
- Capacità di progettare tecnologia e programma
- Capacità di analisi e pensiero critico
- Capacità di risolvere problemi complessi
- Leadership e influenza sociale
- Intelligenza emotiva
- Ragionamento, capacità di risolvere problemi complessi
- Capacità di analisi e valutazione dei sistemi

Siamo convinti che alcune di queste competenze si sviluppino nell'ambito di tale missione, e in particolare:

- Creatività, originalità e iniziativa
- Capacità di analisi e pensiero critico
- Intelligenza emotiva

- Ragionamento, capacità di risolvere problemi complessi

Proponiamo la seguente griglia che può essere adattata a ciascun caso:

<b>Analisi riflessiva sull'esperienza di supporto come dipendente referente di un dipendente che presenta un TND</b>		
<b>COMPETENZE</b>	<b>Domandare</b>	<b>Criterio di valutazione delle competenze</b>
<b>Creare condizioni favorevoli all'accoglienza e all'integrazione della persona con un disturbo dello spettro autistico</b>	<p>Ha potuto partecipare regolarmente a tali riunioni?</p> <p>Sei riuscito a individuare in anticipo le particolarità della persona? (Bisogno di silenzio, bisogno di alzarsi regolarmente, bisogno di segnali visivi per eseguire compiti...)</p> <p>Sei stato in grado di condividere la tua comprensione delle sistemazioni necessarie?</p> <p>Hai trovato utili questi incontri?</p> <p>Siete riusciti a mettere in atto gli accorgimenti necessari?</p>	<p>Essere in grado di descrivere rapidamente le condizioni in cui è stato accolto il nuovo dipendente</p> <p>Essere in grado di valutare le esigenze di alloggio e presentarle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Condizioni e ambiente di lavoro</li> <li>- Supporti specifici per la comunicazione</li> <li>- Rapporti con i collaboratori e la direzione</li> <li>- Rapporti con consulenti e risorse interne ed esterne</li> </ul>
<b>2/ Cooperare internamente</b>	<p>Hai una buona conoscenza dell'ambiente di lavoro della persona?</p> <p>Quali sono le persone, gli enti o le risorse che possono essere mobilitate nell'ambito del sostegno di una persona con ASD nella tua azienda?</p> <p>Hai dovuto effettuare una ricerca di informazioni per aggiornare queste informazioni?</p>	<p>Essere in grado di descrivere l'ambiente di lavoro in relazione al contesto specifico della persona</p> <p>Essere in grado di designare tutte le risorse dell'azienda</p> <p>Essere in grado di descrivere una situazione che avrà richiesto un aggiornamento interno dei dati di cooperazione</p>

	<p>Hai stato in grado di spiegare al team il quadro del tuo intervento e la tua missione</p> <p>Avete individuato nel collettivo di lavoro le persone risorsa che faciliteranno l'inserimento del nuovo dipendente?</p> <p>Il team di lavoro ha identificato il tuo ruolo di interfaccia tra i dipendenti e il team in caso di difficoltà, incomprensioni, ecc.?</p>	<p>Saper descrivere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come è stato informato il collettivo di lavoro,</li> <li>- Come ha reagito</li> <li>- Come può essere stato necessario riaggiustare le informazioni, gestire le incomprensioni</li> </ul>
<b>3/ Identificare partner di risorse</b>	<p>Hai incontrato persone in grado di supportarti nel tuo ruolo?</p> <p>Aveva bisogno di consigliare alla persona di discutere/incontrare risorse esterne?</p>	<p>Essere in grado di designare le risorse a sua disposizione per fornire il miglior supporto?</p>
<b>4/ Entra a far parte di un processo di valutazione continua e adatta le tue pratiche</b>	<p>Come si misurano gli effetti del supporto continuo alla persona?</p> <p>Hai dovuto riadattare le tue azioni?</p> <p>Puoi valutare il tuo interesse per la missione e il tempo trascorso?</p> <p>Quali sono i tuoi punti di forza e le aree di miglioramento?</p>	<p>Saper descrivere gli elementi significativi che dimostrano l'integrazione della persona nel suo ambiente di lavoro, attraverso esempi concreti</p> <p>Presenta l'elenco delle seguenti competenze trasversali e chiedi un'autovalutazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creatività, originalità e iniziativa</li> <li>- Capacità di analisi e pensiero critico</li> <li>- Intelligenza emotiva</li> <li>- Ragionamento, capacità di risolvere problemi complessi</li> </ul>

		Puoi definire il tuo rapporto con la persona che supporti?
<b>5/ Acquisisci e aggiornare le proprie conoscenze</b>	<p>Hai ricevuto formazione o informazioni sui disturbi dello spettro autistico o sui disturbi dello sviluppo neurologico?</p> <p>Potresti descrivere le specificità relazionali della persona che accompagni?</p> <p>Hai dovuto gestire una situazione più critica e come hai reagito?</p> <p>Esprimi la necessità di ulteriori informazioni e come rispondi?</p>	Essere in grado di definire l'organizzazione impostata in accordo con la persona, il gruppo di lavoro e la direzione, per soddisfare le esigenze specifiche della persona



## Riferimenti

Evaluer les compétences transversales guide AEFA – (2017) Agence Erasmus+ France éducation & formation ; Jean-Pierre Bretaudeau, Coordination ; Mathieu Carrier, Coordination ; Mariela De Ferrari, Bordeaux : Agence Erasmus+ France éducation & formation  
<https://agence.erasmusplus.fr/wp-content/uploads/2019/12/aefa-guide-competences-juin-2017-1.pdf>

Référentiel pour l'identification des compétences transversales- RETEC (2019) Ouvrage collectif  
<http://rectec.ac-versailles.fr/wp-content/uploads/sites/135/2019/06/RECTECBrochure-.pdf>

LE BOTERF, G (1994). De la compétence. Essai sur un attracteur étrange. Paris : Éditions d'organisation.

PERRENOUD, P. (1998). Construire des compétences, est-ce tourner le dos aux savoirs ? Pédagogie collégiale, 12(3), 14-22.

BARBIER J-M., (1996) Savoirs théoriques et savoirs d'action, PUF

WERQUIN, P. (2010). Reconnaître l'apprentissage non formel et informel » Résultats, politiques et pratiques. OCDE. [En ligne] :  
<http://www.cicic.ca/docs/oecd/rmfil.fr.pdf>

DIAS ANDRÉ Ana Rita, (2013) As competências transversais e as práticas de gestão por competências: Um estudo exploratório de diferentes realidades organizacionais, Instituto Politécnico do Porto, Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão, Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humano

**SANAVIO F., (2021) Abilità invisibili - Le competenze trasversali che fanno la differenza nel mondo del lavoro, Dario Flaccovio**



**Questa guida è stata realizzata nell'ambito del progetto Incl'Autism.**

Sintetizza due anni di lavori sulla promozione dell'inserimento professionale degli adulti autistici in ambiente ordinario.

**Ricerca e redazione**

Lucia Chiara Zeppetella, Dottoressa, psicologa, Massenzio Etica e Autismo Roma Italia

Giuseppe Fedele, direttore, Massenzio Etica e Autismo Roma Italia

Angelica Neri, responsabile comunicazione, Massenzio Etica e Autismo Roma Italia

Martine Baurin, incaricato di missione Istituto regionale di formazione sanitaria e sociale in Occitania - (Croce Rossa Competenza) Francia

Cynthia William, formatrice, Istituto di formazione in lavoro sociale, Istituto regionale di formazione sanitaria e sociale in Occitania - (Croce Rossa Competenza) Francia

Magalie Sotoca, project manager Inclusione e impegno aziendale, Face Grand Toulouse France

Lisa Gomez, Responsabile della missione, Previform, Portogallo

Marta Coelho, Responsabile della missione, Previform, Portogallo

**Convalida del contenuto:**

Partner del progetto Incl'Autism

**Rilettura e revisione:**

Partner del progetto Incl'Autism



**CONTATTO**

**Per ulteriori informazioni, è possibile contattare il coordinatore del progetto Incl'Autism**

**o visitare la nostra pagina web:**

[inclautism@gmail.com](mailto:inclautism@gmail.com)

<https://inclautism.eu/>



Questa opera è concessa in licenza Attribuzione - Nessun Uso Commerciale

Condivisione nelle stesse Condizioni 4.0 Internazionale.