



**RIENTRA NEGLI  
STANDARD DI  
CERTIFICAZIONE:**

- ISO 45001
- UNI/PdR 125:2022

PROGETTO  
**THE**

**BRIDGE**

# UN PONTE tra talenti unici e aziende inclusive



Il progetto “The Bridge” si inserisce nel percorso di responsabilità sociale della **filiera del packaging** (intendendo dall’industria delle materie prime, ai produttori, fino gli utilizzatori e al retail), settore in cui la Fondazione Carta Etica del Packaging promuove cultura, etica e sostenibilità. Creare figure aziendali formate sull’inclusione significa dotare le imprese della filiera di strumenti pratici per affrontare la sfida dell’occupazione inclusiva, rafforzando la coesione interna e l’innovazione organizzativa.

In questo senso, l’iniziativa è coerente e rientra negli standard di certificazione più rilevanti per le aziende:

- **ISO 45001** (*salute e sicurezza sul lavoro*), che pone al centro il **benessere** e la **prevenzione dei rischi**, e a cui contribuisce la creazione di ambienti di lavoro accessibili e sicuri per persone neurodivergenti.
- **UNI/PdR 125:2022** (*parità di genere*), che valorizza le politiche aziendali di inclusione ed equità. Questo progetto amplia la prospettiva includendo la **neurodiversità** come parte integrante delle strategie di responsabilità sociale.

## PERCHÉ “THE BRIDGE”

In Italia, si stima che 1 bambino su 77 tra i 7 e i 9 anni sia nello spettro autistico, con una maggiore incidenza nei maschi. Le persone autistiche sono oltre 600.000\* e, sebbene l’inserimento lavorativo re-

sti complesso, è fondamentale creare opportunità concrete per valorizzarne le competenze e migliorarne la qualità di vita.

Poiché l’autismo comporta difficoltà comunicative e relazionali, sensibilità sensoriali e comportamenti ripetitivi, l’ingresso nel mondo del lavoro richiede un ambiente adeguato e figure aziendali formate.

Per rispondere a questa esigenza nasce il progetto “**The Bridge**”, in collaborazione con l’Associazione L’Ortica e Fondazione Oltre il Blu, con l’obiettivo di formare professionisti aziendali sensibili alle relazioni, che diventino **facilitatori dell’inclusione**.

Il loro ruolo sarà:

- **Preparare l’ambiente di lavoro** affinché sia accogliente e funzionale.
- **Accompagnare e supportare l’inserimento** della persona nello staff aziendale, valorizzandone i talenti.
- **Favorire la socializzazione** con colleghi e team, facilitando il dialogo e la comprensione reciproca.
- **Promuovere strategie inclusive** per garantire una permanenza in azienda duratura e positiva.

L’inclusione lavorativa è un cambiamento culturale necessario e rappresenta un valore aggiunto per l’azienda, che può beneficiare di nuove prospettive e competenze uniche.



**18 ORE  
DI FORMAZIONE**

**da FEBBRAIO  
a MARZO 2026**

**L'INCLUSIONE LAVORATIVA**  
è un cambiamento culturale  
necessario e rappresenta  
un **valore aggiunto**  
per l'azienda,  
che può beneficiare  
di **nuove prospettive**  
e **competenze uniche**

## **PROGRAMMA** **6 MODULI DI FORMAZIONE**

### **MODULO 1 - 24 FEBBRAIO 2026**

#### **Introduzione all'autismo**

- Caratteristiche dell'autismo: aspetti clinici e neurobiologici.
- Cause dell'autismo: fattori genetici ed epigenetici, influenze ambientali e falsi miti.
- Autismo e società: percezioni, stereotipi e impatto culturale.
- Abilismo: cos'è, come si manifesta e quali sono le sue implicazioni per le persone autistiche.
- Dalla diagnosi all'inclusione: principali approcci e strategie di supporto.

**Relatore - Francesca Pighetti**  
**Psicologa**

### **MODULO 2 - 3 MARZO 2026**

#### **Normative su disabilità e autismo**

- Panoramica legislativa: principali leggi italiane ed europee sulla disabilità.
- Diritto al lavoro per le persone autistiche: strumenti di tutela e incentivi per le aziende.
- Accessibilità e accomodamenti ragionevoli: cosa dice la legge e come applicarla in azienda.
- Percorsi di inserimento lavorativo: opportunità e buone pratiche.

**Relatore - Carlo Giacobini**  
**Esperto in legislazione sulla disabilità**

### **MODULO 3 - 10 MARZO 2026**

#### **Abilità sociali e comunicazione, talenti autistici e valorizzazione delle competenze**

- Comunicazione autistica e neurotipica, dinamiche sociali in ambito lavorativo e strategie per facilitare l'interazione.
- Strumenti di supporto alla comunicazione (CAA,

visual schedules, tecnologie assistive) ed esercitazioni pratiche di role-playing.

- Talenti e punti di forza delle persone autistiche: pensiero sistemico, attenzione ai dettagli, capacità di analisi e possibili ruoli lavorativi.
- Valorizzazione delle competenze in azienda: strategie di riconoscimento, sviluppo professionale e strumenti di accompagnamento dall'inserimento al monitoraggio.

**Relatore - Fabrizia Rondelli**  
**Educatrice professionale**  
**e Presidente Associazione L'Ortica**

### **MODULO 4 - 17 MARZO 2026**

#### **Disturbi sensoriali e adattamenti ambientali; Complessità comportamentali nell'autismo: strategie di gestione**

- Profilo sensoriale nelle persone autistiche (ipersensibilità e iposensibilità) e impatto delle condizioni ambientali sul benessere lavorativo.
- Adattamenti per un ambiente inclusivo: illuminazione, suoni, spazi condivisi, strumenti di supporto ed esercitazioni pratiche con materiali esperienziali (*Ascolta i miei passi e Forte e chiaro*).
- Comprensione del comportamento: legame tra ambiente, comunicazione e reazioni; strategie di supporto individualizzato, mediazione e autoregolazione.
- Prevenzione e gestione delle crisi: individuazione dei trigger, costruzione di un ambiente sicuro e ruolo del facilitatore nel supportare senza sostituirsi alla persona autistica.

**Relatore - Fabrizia Rondelli**  
**Educatrice professionale**  
**e Presidente Associazione L'Ortica**



## MODULO 5 - 24 MARZO 2026

### Inserimento in azienda: preparare l'ambiente di lavoro e strategie di inclusione

- Adattare il contesto lavorativo: indicazioni pratiche per favorire l'accessibilità e il comfort.
- Il ruolo dei colleghi: come sensibilizzare il team e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo.
- Favorire la socializzazione: strumenti e strategie per agevolare l'integrazione nei gruppi di lavoro.
- Supportare la persona autistica nel tempo: monitoraggio, mentoring e sviluppo professionale.

**Relatori - Francesca Pighetti, Psicologa**  
**Fabrizia Rondelli - Educatrice professionale**  
**e Presidente Associazione L'Ortica**

## MODULO 6 - 31 MARZO 2026

### Testimonianze, esperienze aziendali ed esempi di best practice

- Casi di successo: aziende che hanno implementato modelli di inclusione efficaci.
- Dalla teoria alla pratica: esperienze dirette di persone autistiche inserite nel mondo del lavoro.
- Sfide e opportunità: come affrontare difficoltà e costruire un percorso sostenibile nel tempo.
- Q&A con professionisti e aziende: spazio di confronto con esperti e realtà aziendali impegnate nell'inclusione, con particolare attenzione alla filiera del packaging.

**Relatori - Professionisti e Rappresentanti  
di aziende con esperienza in inclusione lavorativa**

## MODALITÀ E REQUISITI

### Durata

- **6 moduli** da 3 ore ciascuno, erogati da remoto, ogni martedì **dal 24 febbraio al 31 marzo 2026.**

### Attestato

- Per ottenere l'attestato è necessario partecipare ad almeno **l'80% dei moduli.**

### Costo e finalità

- Il contributo per la partecipazione è di **390 €** per persona.
- L'importo sarà interamente devoluto all'Associazione L'Ortica come donazione a sostegno dei progetti di inclusione lavorativa per persone autistiche.

