

Criteri di efficacia degli interventi di
inclusione lavorativa per giovani con
autismo a partire dell'esperienza del
progetto FISH «Lavorare in rete»

Relatore: Gianluca Amato Vice presidente Errepiù APS

The Effects of a Work Inclusion Project for Ten Young Adults with Autism and Multiple Disability and Their Caregivers

FABIOLA CASARINI, Gianluca Amato, Claudia Puchetti,
Elena Vaccari, Elisa Galanti

From project funding to research

Errepiù HUB di Reggio Emilia ha messo in atto il progetto in collaborazione con progetto FiSH «lavorare in rete» e grazie ai fondi erogati da AIAS.



Lavorare in rete

Context

Siamo nel nord Italia e la nostra situazione riguardo all'inclusione delle persone autistiche e multidisabili sul posto di lavoro è simile a QUELLA descritta nella letteratura in molti paesi europei. Secondo i dati del Parlamento Europeo*, meno del 10% delle persone autistiche è presente nel mondo del lavoro, una percentuale significativamente inferiore rispetto a quelle con altre disabilità (47%) e a quelle senza disabilità (72%).

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-9-2021-000017_EN.html?utm_source

Criticità

Orientamento lavorativo spesso non personalizzato, con alto rischio di fallimento (Di Sarro et al., 2020).

Transizione scuola–vita adulta: fase critica nel percorso di vita (Kraemer et al., 2024).

Senza job matching e supporto strutturato, difficile raggiungere occupazione stabile e qualità di vita.

Altri studiosi

Chen e colleghi hanno identificato tre principali ostacoli all'inclusione lavorativa dei giovani adulti con autismo:

- comorbidità con altre diagnosi
- problemi relazionali
- alta frequenza di comportamenti problematici



Participants' selection

10 partecipanti

- Età: 17–35 anni

1. Disabilità multiple e autismo
2. Provincia di Reggio Emilia
3. Tutti con comportamenti interferenti all'inclusione sociale
4. Non avevano mai ricevuto servizi di transizione dalla scuola al lavoro né preparazione al lavoro e alla vita indipendente. Prima di questo progetto e i loro genitori non pensavano che sarebbero mai riusciti a lavorare in futuro. Tre partecipanti di 17 anni frequentavano ancora la scuola.
5. Uno o entrambi i genitori avevano **punteggi** di carico assistenziale totale, registrati con l'Inventario del carico assistenziale per il caregiver, pari o superiori al livello **di alto rischio (CBI – Caregiver Burden Inventory, Novak & Guest, 1989)**



Participants

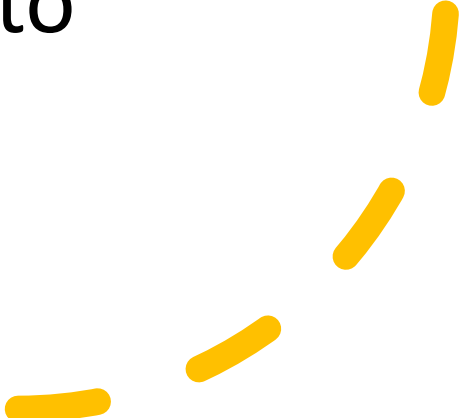


	Man/ Woman	Age	Diagnosis	Main Problem Behavior- Barrier to Inclusion
A	M	19	Autism (Level 1)	Self Injurious Behavior (SIB)
B	M	19	Autism (Level 2) Intellectual Disability (Mild)	Vocal Stereotypy (palilalia)
C	M	24	Autism (Level 2) Intellectual Disability (Mild)	Escape (following vocal requests)
D	M	24	Down Syndrome Obsessive-Compulsive Disorder (OCD)	Self-stimulation (trichotillomania)
E	M	17	Goldenhar Syndrome Intellectual Disability (Moderate)	Gestural Stereotypy
F	M	21	Autism (Level 3) Intellectual Disability (Severe) Epilepsy	Self Injurious Behavior (SIB)
G	M	34	Autism (Level 2) Intellectual Disability (Moderate)	Aggressive Behavior
H	W	17	Intellectual Disability (Mild)	Escape (following vocal requests)
I	M	21	Autism (Level 3) Intellectual Disability (Moderate)	Self Injurious Behavior (SIB)
L	M	17	Autism (Level 2) Intellectual Disability (Mild)	Vocal Stereotypy (palilalia)





Team:

- Dottore di ricerca, Analista del Comportamento, BCBA
 - Analisti del comportamento BCBA
 - Tecnici del Comportamento
- 

Design and Variables

VARIABILI DIPENDENTI (DV):

- **Percentuale di mansioni** completati sul posto di lavoro con e senza prompt.
- **Numero di comportamenti problema** target sul posto di lavoro

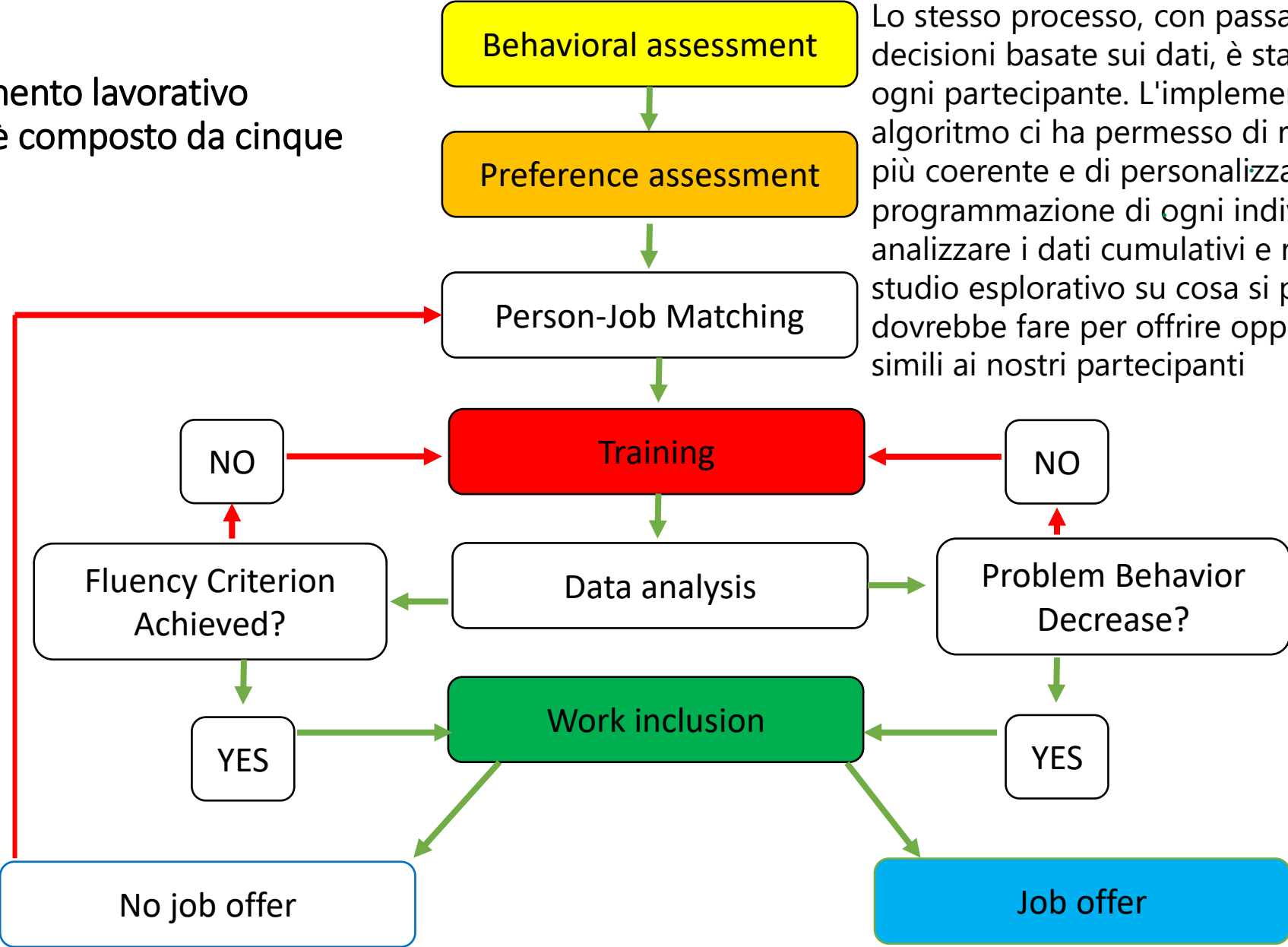
VARIABILI INDIPENDENTI (IV):

- **Training** per l'esecuzione indipendente dei compiti (al centro di apprendimento)
- **Work Inclusion** (sul posto di lavoro)

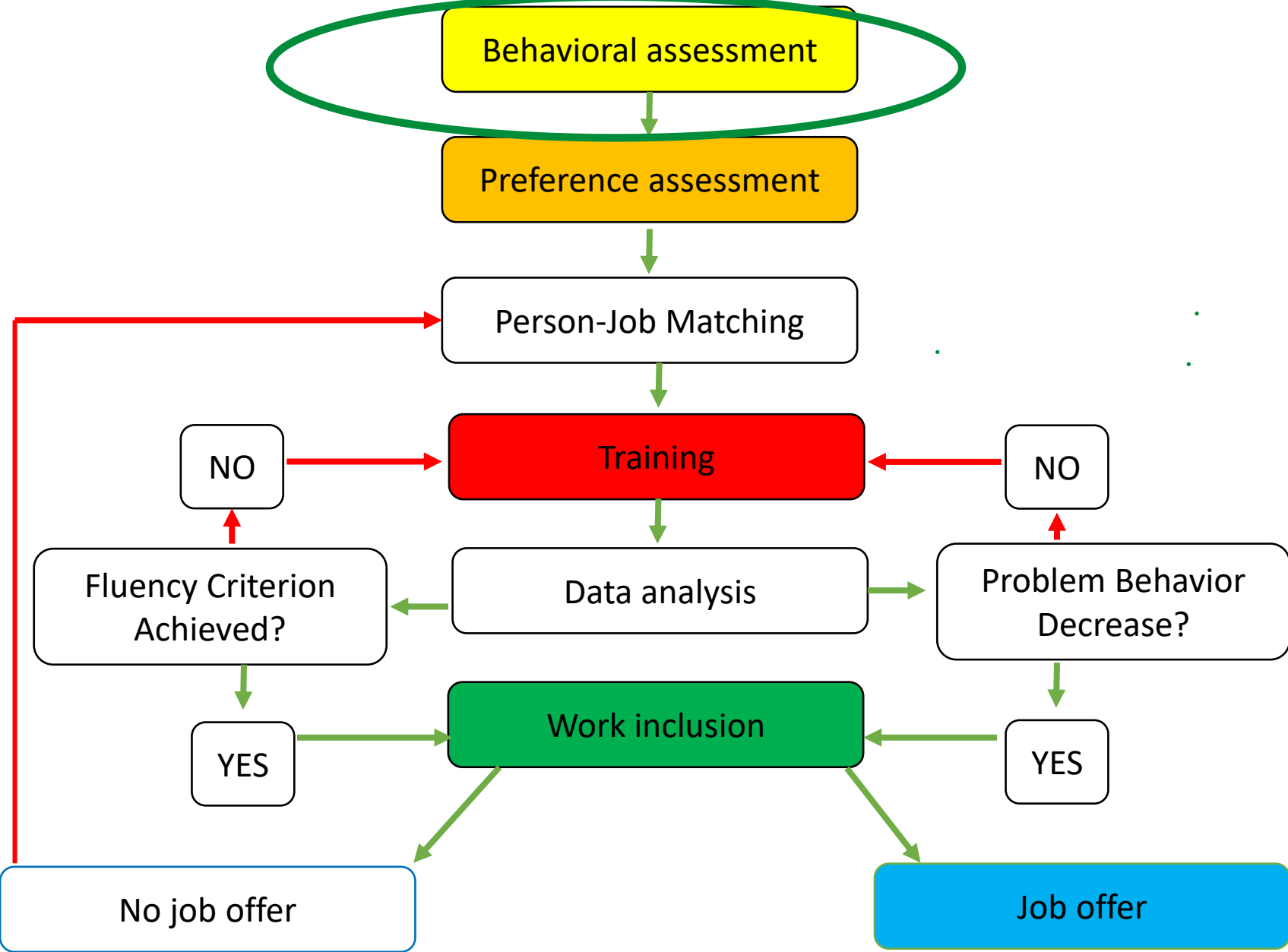
Disegno sperimentale:

Single subject con pre- e post-probe per ciascun partecipante

Il processo di inserimento lavorativo testato nello studio è composto da cinque fasi



Lo stesso processo, con passaggi consecutivi e decisioni basate sui dati, è stato utilizzato per ogni partecipante. L'implementazione di questo algoritmo ci ha permesso di rendere il progetto più coerente e di personalizzare la programmazione di ogni individuo, ma anche di analizzare i dati cumulativi e rendere questo uno studio esplorativo su cosa si potrebbe e si dovrebbe fare per offrire opportunità a persone simili ai nostri partecipanti





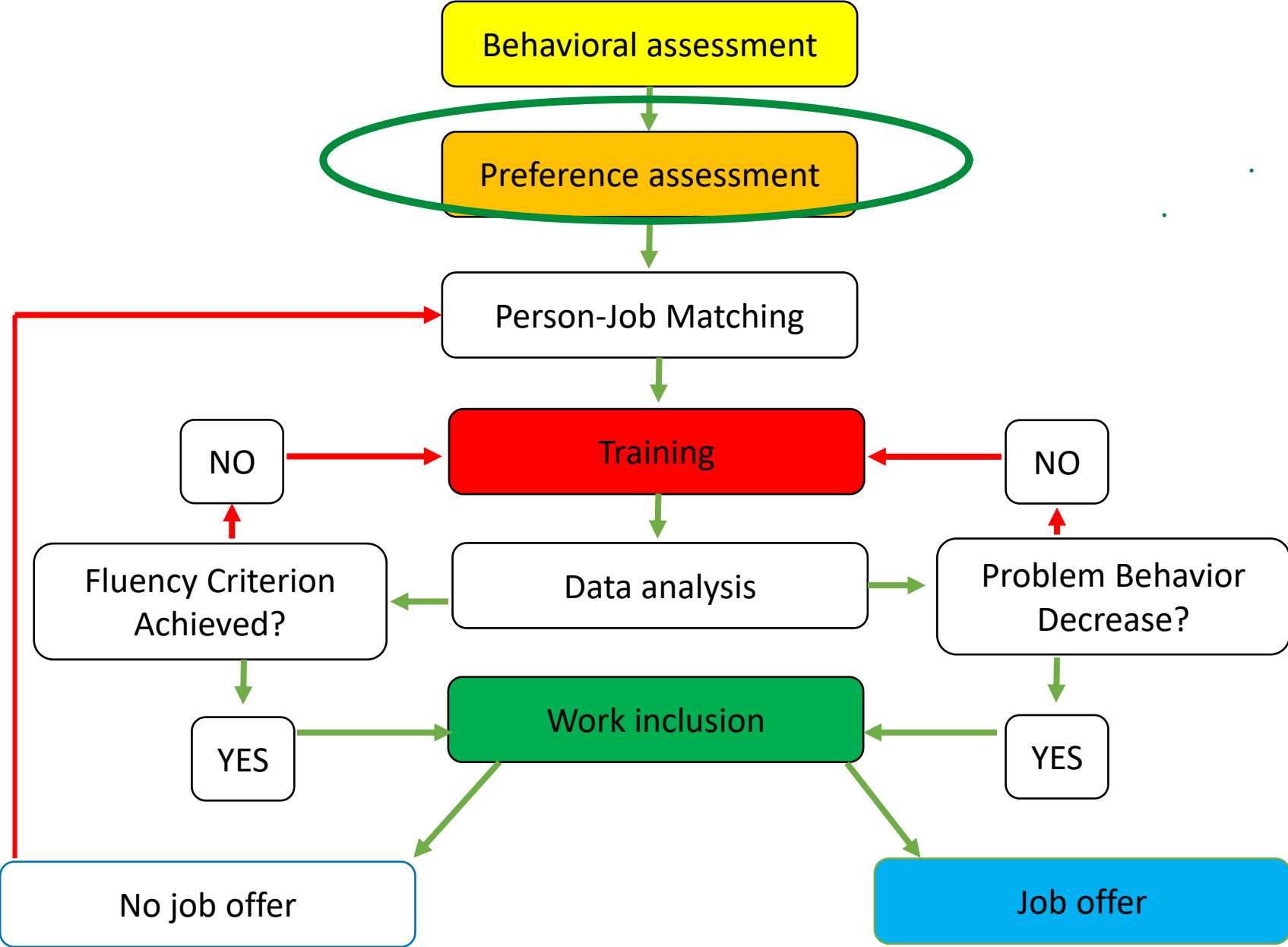
Prima fase:

Assessment:

Behavioral Assessment. Raccolta dati su diagnosi, farmaci, sviluppo verbale, abilità motorie, comunicative, di ascolto, di gioco, condivisione degli ambienti, autonomia abitativa.

Essential for living (McGreevy, P., Fry, T., & Cornwall, C. 2012, 2014) e altri strumenti criteriali

The Early Learner Curriculum and Achievement Record (ELCAR): A CABAS® Developmental Inventory (Greer, et al. 2020)



Seconda fase:

- **Preference Assessment:**

Strumento sviluppato ad hoc: “valutazione delle preferenze modificata per l’inclusione lavorativa” (Casarini et al., 2023). Dati raccolti: Preferenze in free operant.

- Valutazione sensoriale
- Durata dell’engagement
- Qualità dell’engagement (presenza/assenza di comportamenti problema)
- Abbiamo effettuato una valutazione basata su criteri per ogni partecipante, abbiamo effettuato una valutazione delle preferenze, con stimoli e attività differenti.
- Poi siamo passati alla fase di abbinamento persona-Lavoro e identificato i prerequisiti comportamentali all'inclusione lavorativa



Person-Job Matching

Terza fase:

La fase di matching è fondamentale per proporre il contesto lavorativo adatto alle **competenze prerequisite del partecipante** registrate durante gli **assessment**.

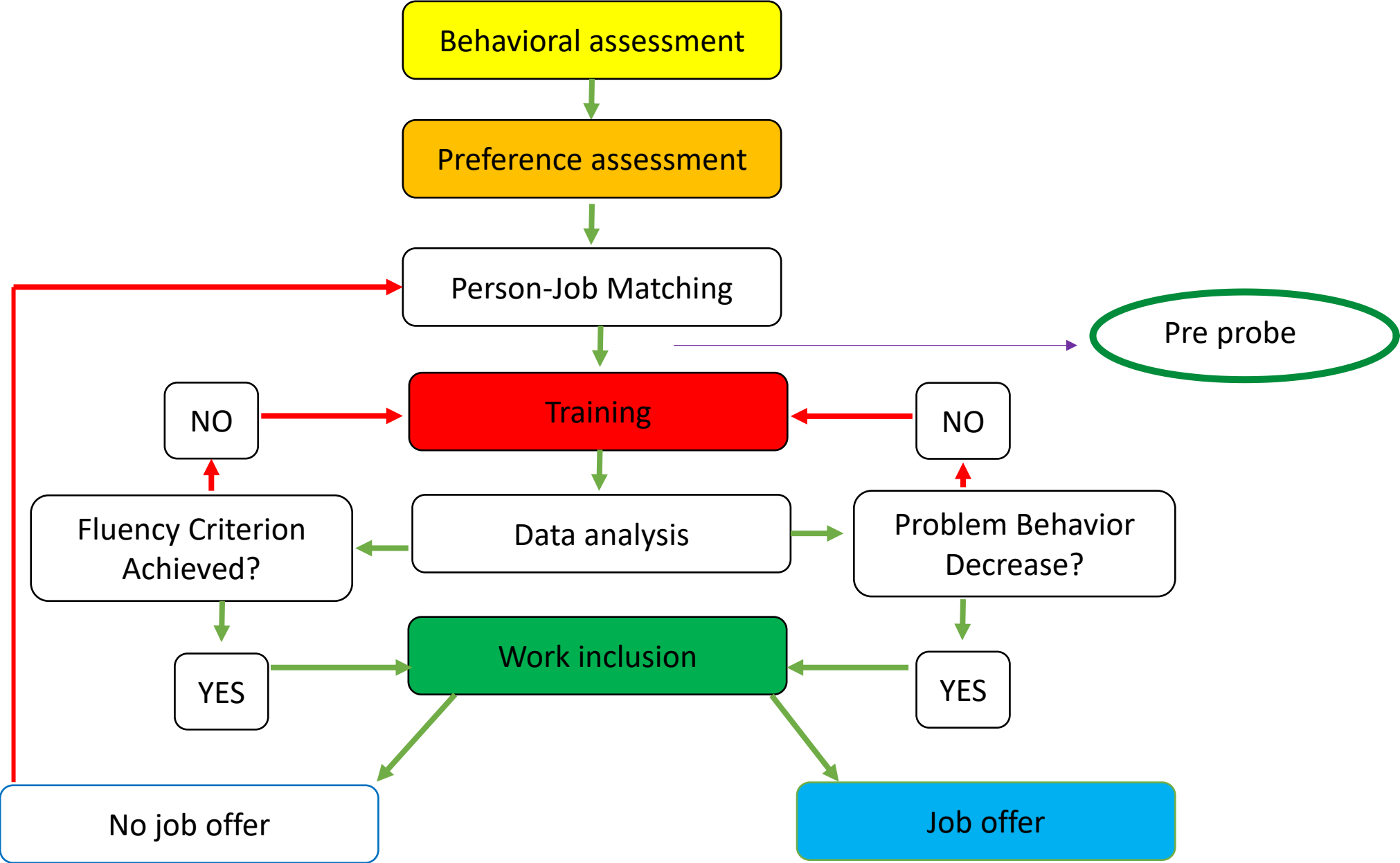
Gli assessment sono stati svolti attraverso osservazione diretta del comportamento



Person-Job Matching

Successivamente al matching, gli sperimentatori visitavano l'azienda:

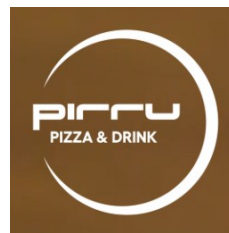
- chiesto al responsabile le mansioni che il soggetto doveva svolgere durante l'orario di lavoro.
- Le aspettative dell'azienda venivano modificate, aumentando il livello di difficoltà o diminuendolo in base alle **competenze prerequisite del partecipante**, registrate durante gli **assessment**.
- Dopo l'accordo delle mansioni veniva stilata la programmazione individualizzata della persona

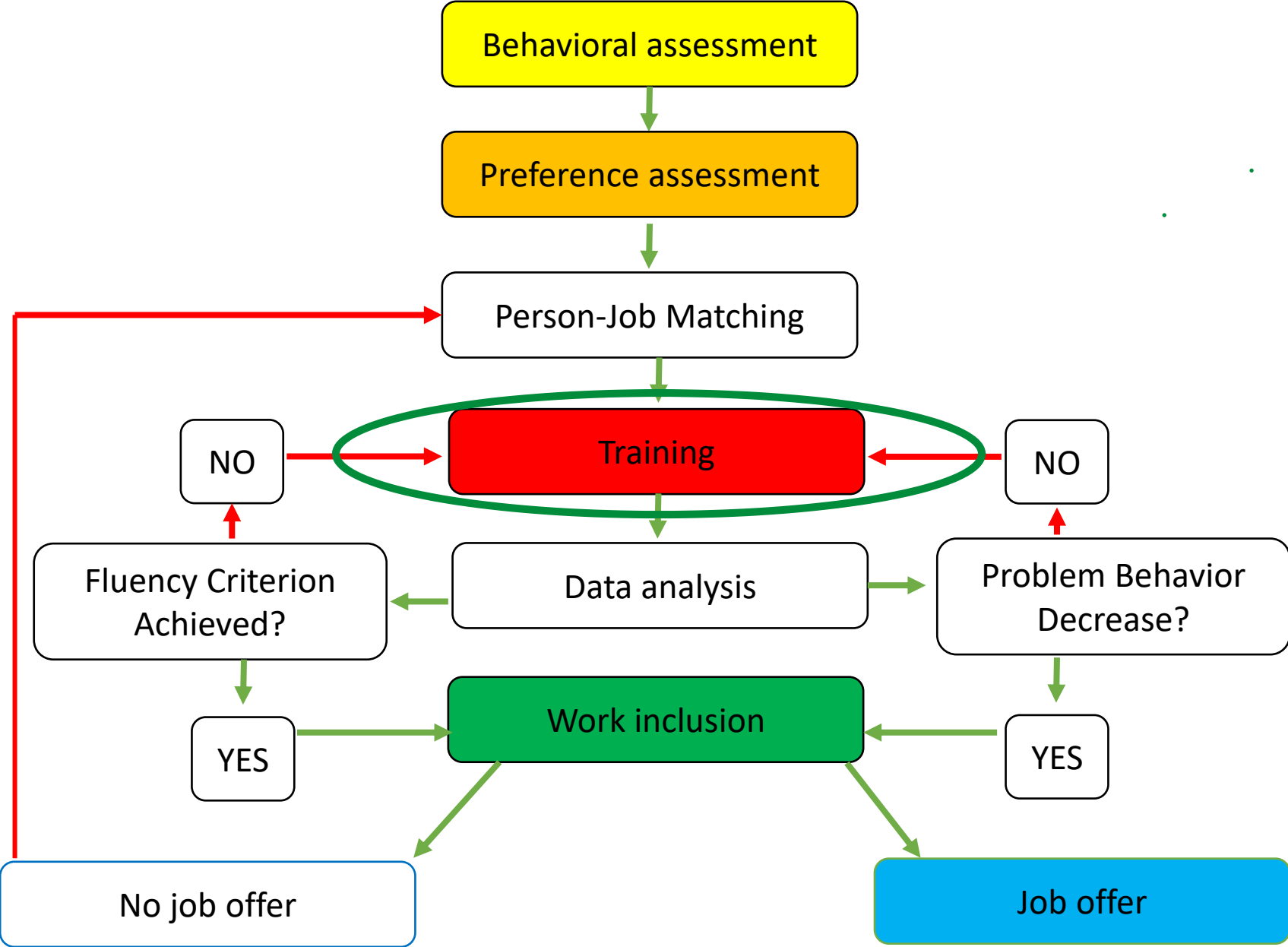


Pre probe

- un'**osservazione** sul posto di lavoro. Questi erano le nostre pre-probes. Durante l'osservazione, il ricercatore forniva un antecedente vocale iniziale “Adesso lavori con Che ti dirà cosa c'è da fare” . A seguire il ricercatore segnava su un foglio di presa dati, **ogni passaggio delle mansioni e se il partecipante eseguiva le mansioni in modo indipendente e fluente** o se aveva bisogno di un **prompt** per iniziare o completare ogni passaggio.
- Inoltre, sono stati raccolti dati sul numero di eventi o episodi di **comportamenti problema** durante la sessione.
- Durante le probes sono state utilizzate anche delle task analysis, che sono state successivamente personalizzate e implementate con i vari tactics durante la fase di Training e e la fase Work Inclusion

Local work inclusion opportunities

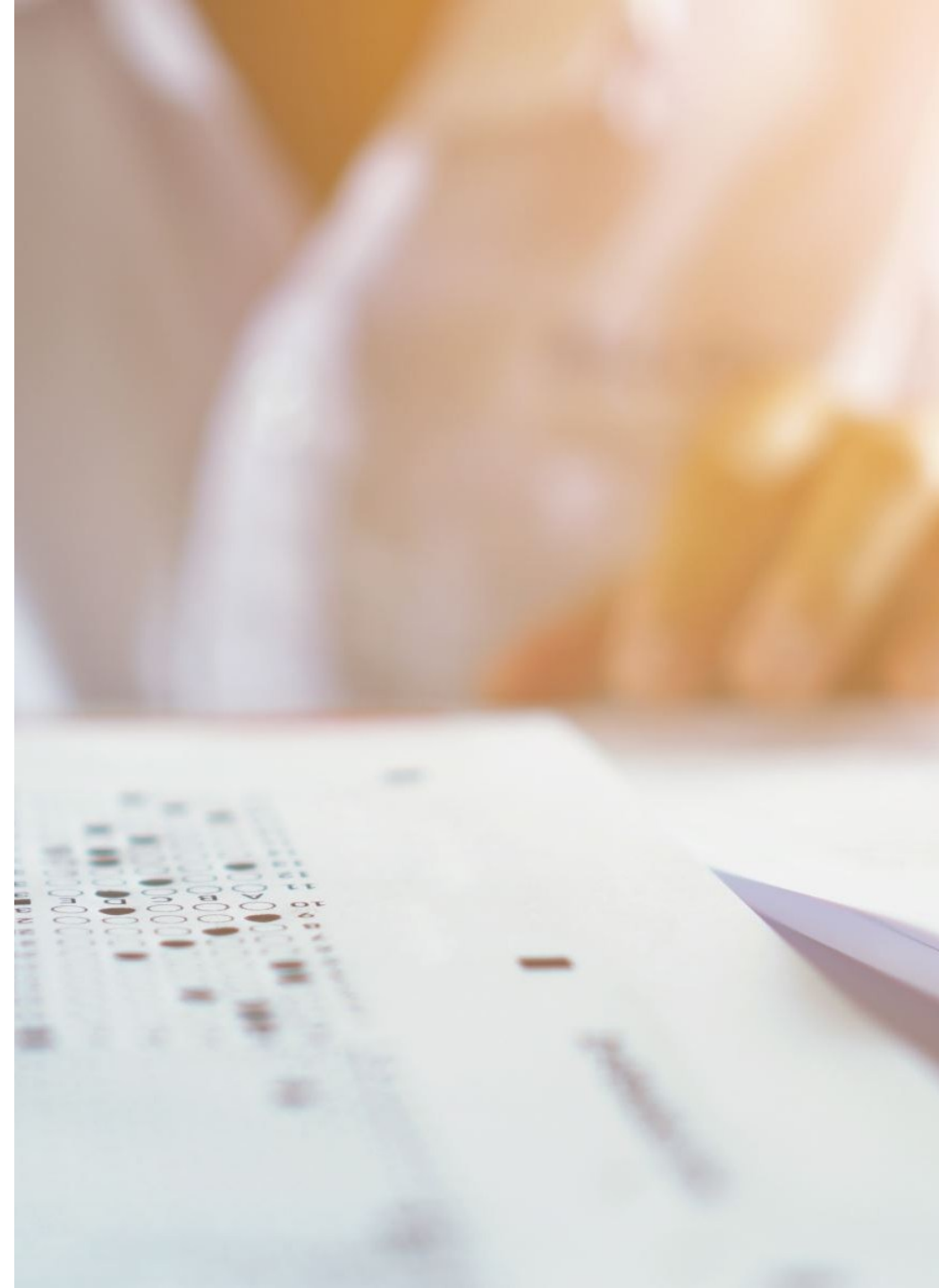


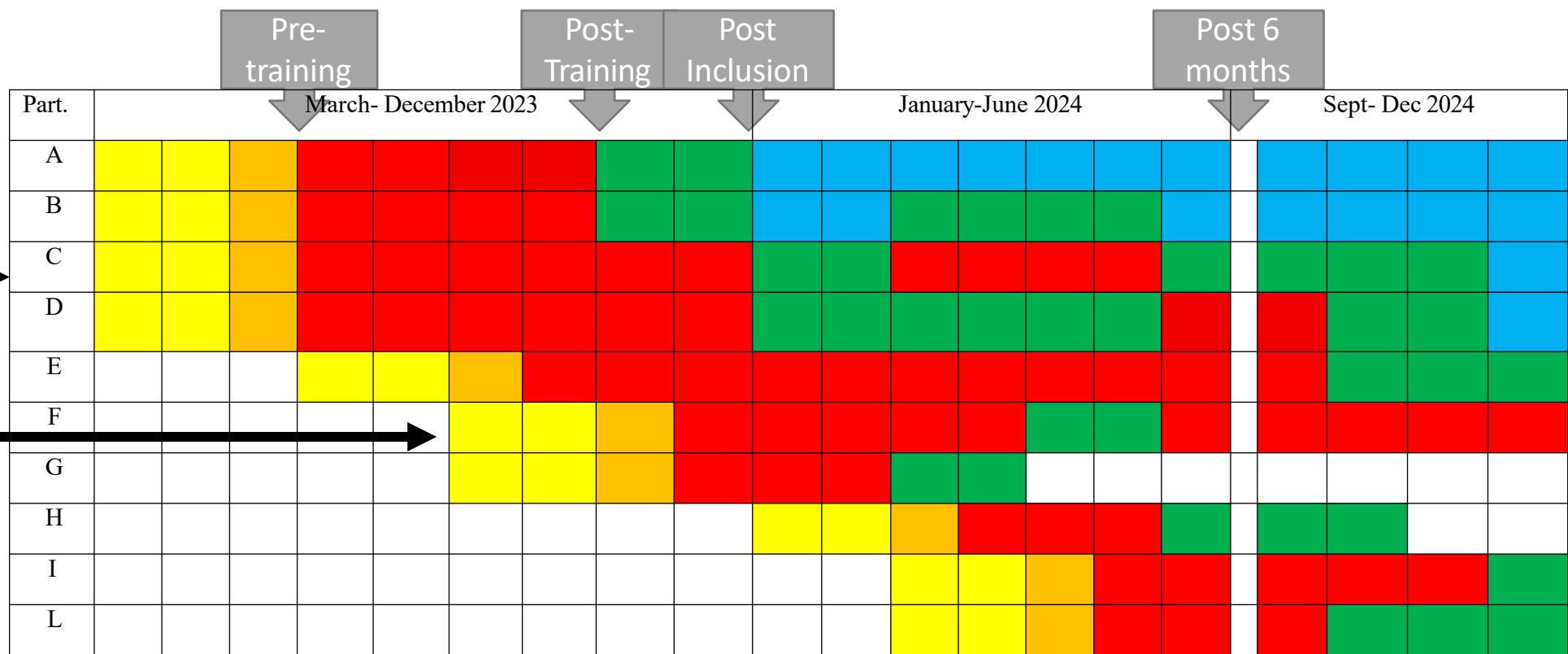


Quarta fase:

VI 4) TRAINING:

- L'intensità dell'insegnamento per partecipante **durante la fase di training era per 3 ore al giorno, 3 volte a settimana** nel centro di apprendimento durante la formazione
- La durata della fase di training era diversa per ogni partecipante.
- Questi «dosaggi» di supporto individualizzato si **basavano sulle risorse invece che sulle esigenze specifiche di ogni partecipante**, che era una parte fondamentale di questo studio di cui parleremo nella discussione





Abbiamo raccolto molti dati,
 Questa tabella che mostra il percorso di tutti i partecipanti
 Ogni linea orizzontale corrisponde a un partecipante, e ogni colonna a un mese, da marzo 2023 a dicembre 2024.
 La colonna bianca, rappresenta interruzione dei finanziamenti a giugno 2024, quando non eravamo sicuri che il progetto sarebbe continuato.
 Questo portò a una sospensione di quasi tre mesi dei servizi educativi di tutti. Abbiamo ricominciato a fine settembre e abbiamo continuato a lavorare fino a dicembre.

Yellow	Beh Assessment
Orange	Pref Assessment
Red	Training
Green	Work Inclusion
Blue	Job

Training: 9 ore/settimana (3 h/die × 3 giorni)

Il **training** si è svolto presso un centro di apprendimento e ricerca, dove sono state utilizzate le task analysis da implementare nel futuro posto di lavoro.

Criterio di padronanza :≥80% dei compiti completati senza prompt

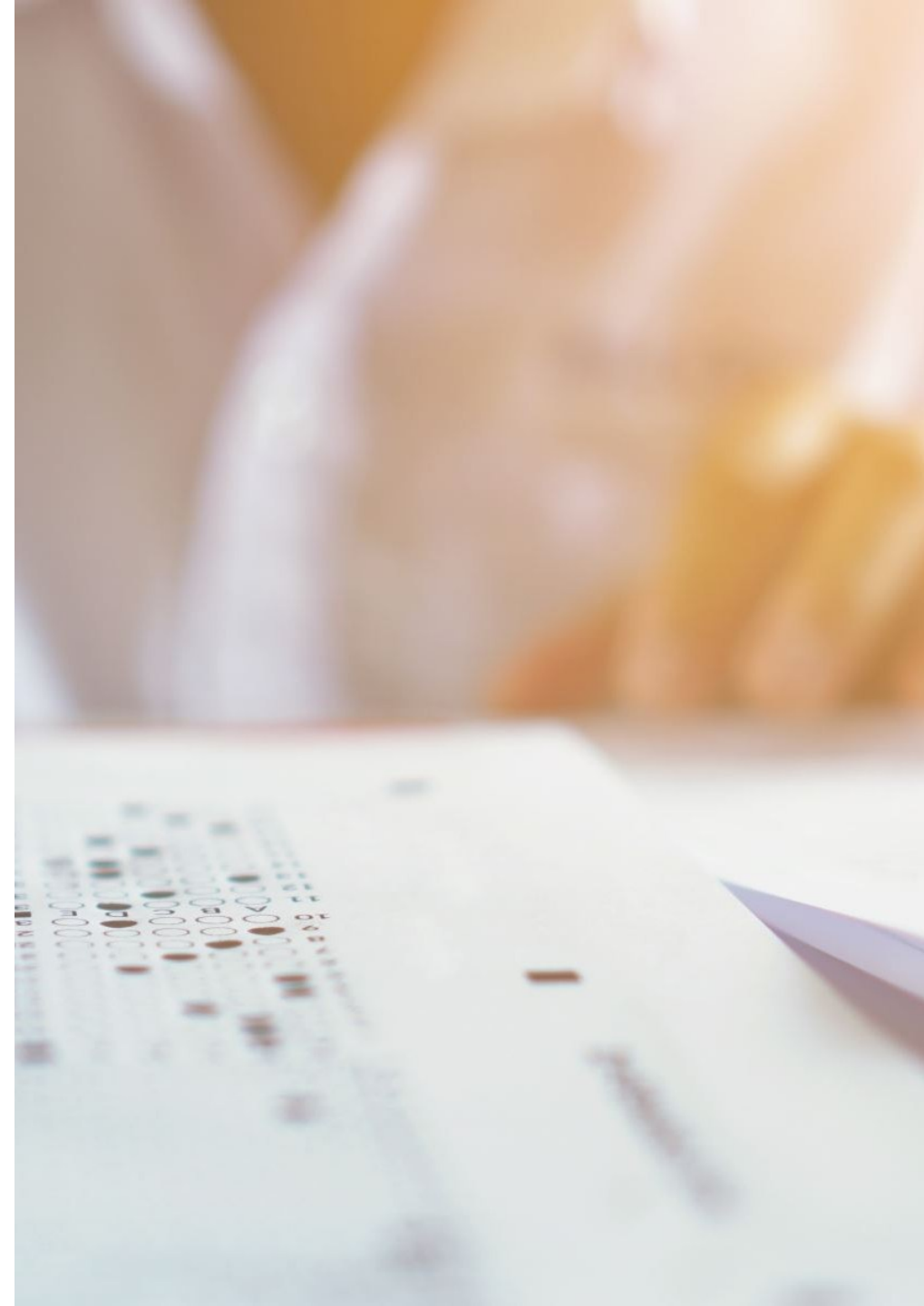
Riduzione dei comportamenti problema

Decisione: passaggio alla fase di Work inclusion

Working inclusion: 15 ore/settimana (3 h/die × 5 giorni)

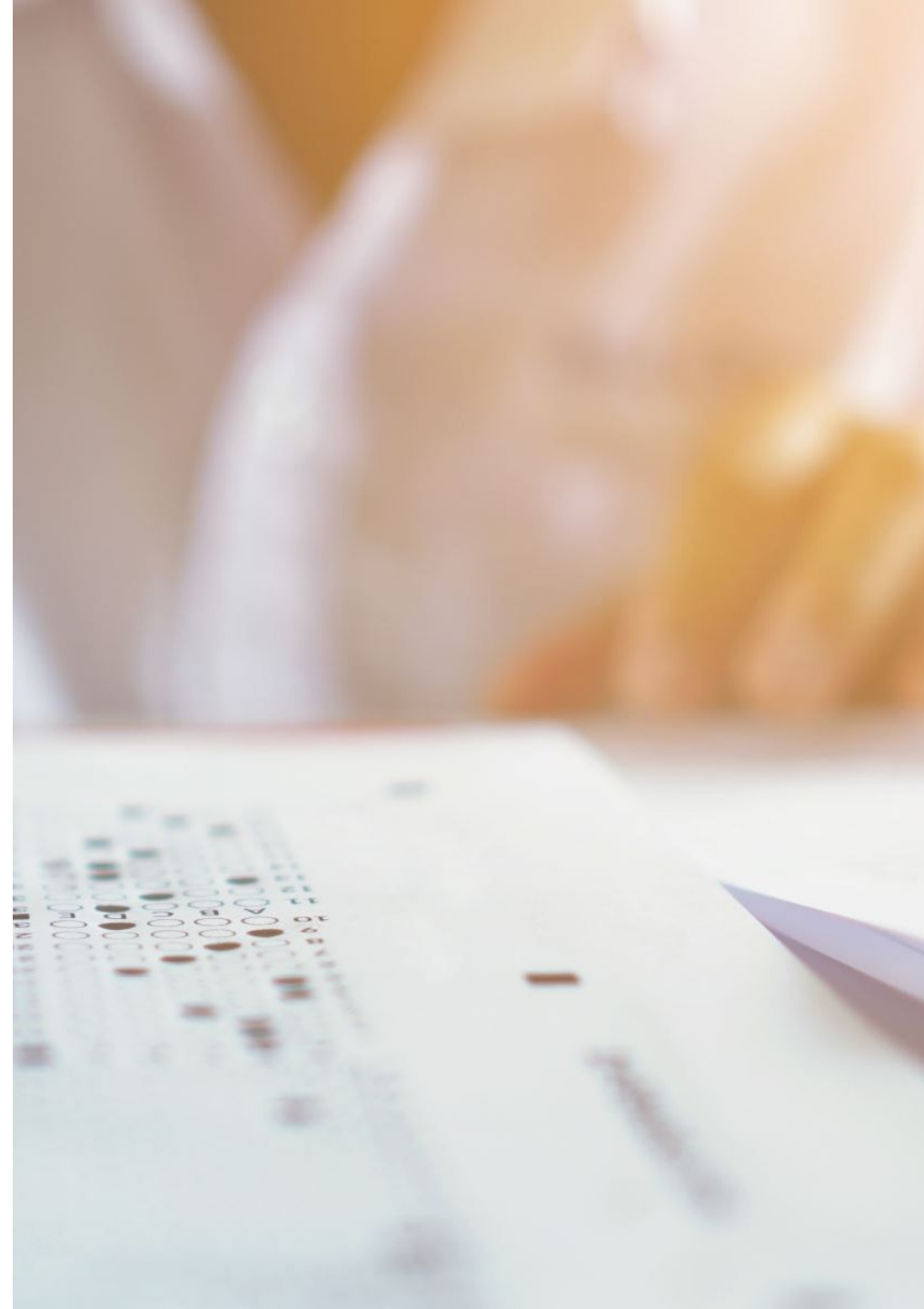
Rapporto 1:1

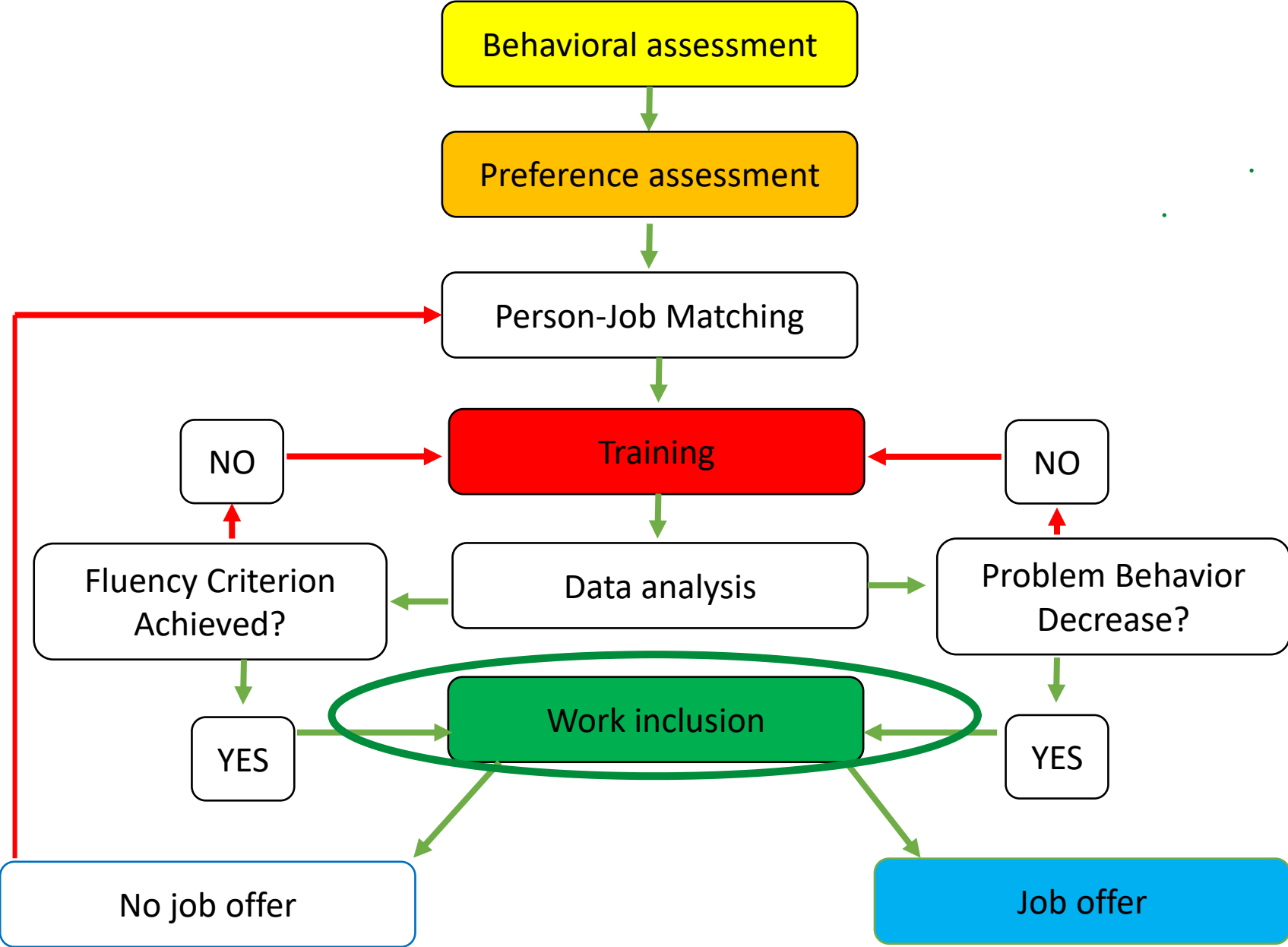
- Per la fase di training, a ogni partecipante sono stati insegnati mansioni personalizzate utilizzando **task analysis total task e constant time delay prompt** , e inoltre sono stati implementati **tactic individualizzati per ridurre i comportamenti problema** target di ogni partecipante
- Quando la percentuale dei task completati in modo indipendente superava **l'80%** e **i comportamenti problema erano visibilmente diminuiti**, iniziava la fase di «**Work Inclusion**».



	Main Problem Behavior- Barrier to Inclusion	Tactic
A	Self Injurious Behavior (SIB)	DRA (Vollmer and Iwata, 1992; Vollmer et al. 1999)
B	Vocal Stereotypy (palilalia)	Tact Correction (Karmali, Greer et al. 2005)
C	Escape (following vocal requests)	RIRD (Ahern et al, 2007)
D	Self-stimulation (trichotillomania)	DRI (Martin & Pear, 2011)
E	Gestural Stereotypy	DRA (Vollmer and Iwata, 1992; Vollmer et al. 1999)
F	Self Injurious Behavior (SIB)	DRA (Vollmer and Iwata, 1992; Vollmer et al. 1999)
G	Aggressive Behavior	FCT (Carr & Durand, 1985; Corr et al, 2025)
H	Escape (following vocal requests)	FCT (Carr & Durand, 1985; Corr et al, 2025)
I	Self Injurious Behavior (SIB)	DRA (Vollmer and Iwata, 1992; Vollmer et al. 1999)
L	Vocal Stereotypy (palilalia)	Tact Correction (Karmali, Greer et al. 2005)

- La durata della fase di training era diversa per ogni partecipante, in base a quando imparavano le mansioni previste e alla frequenza dei comportamenti problema.
- Inoltre alcuni partecipanti hanno sperimentato Work Inclusion e a causa dei comportamenti problema aumentati hanno dovuto retrocedere nuovamente alla fase di training





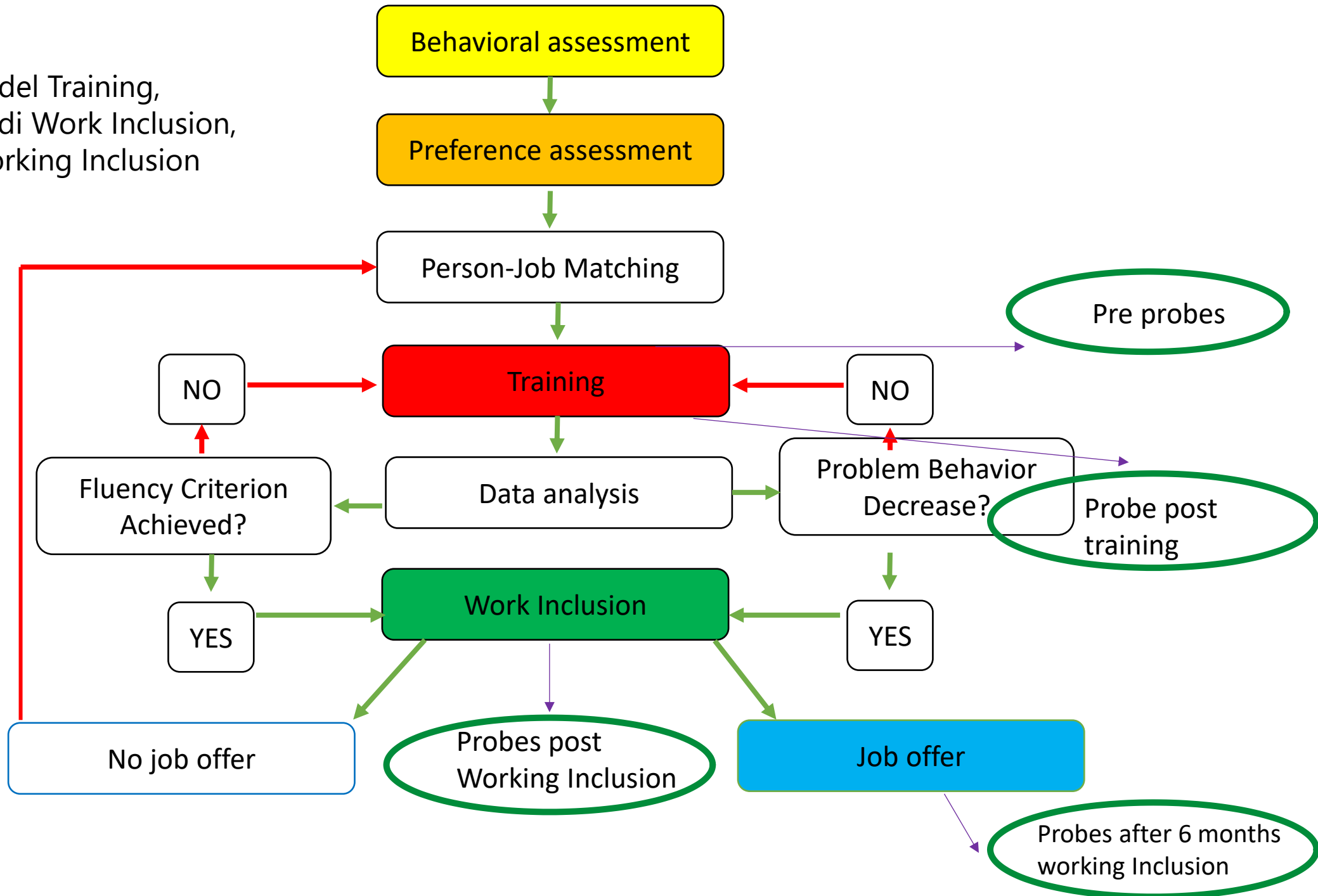
Quinta fase Work Inclusion

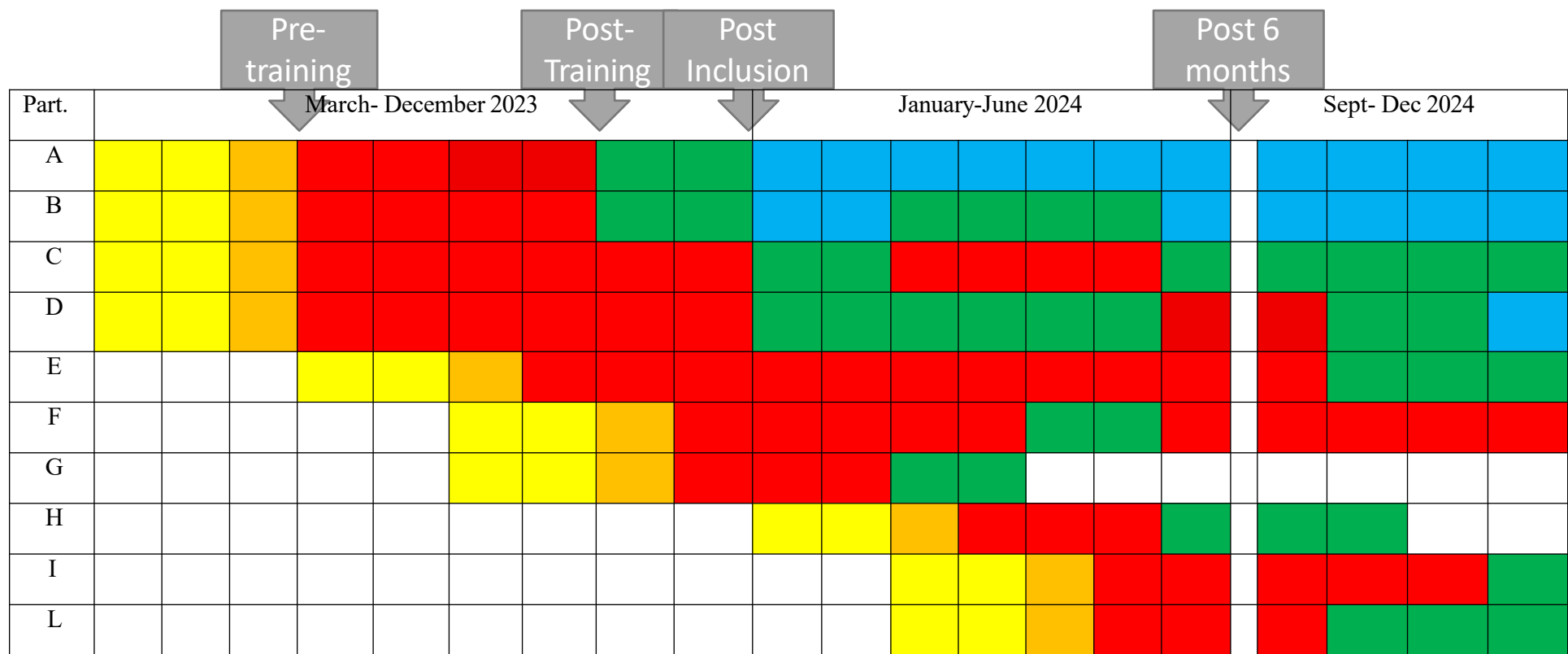
VI 5) Work Inclusion

- **Training: 15 ore/settimana (3 h/die × 5 giorni)**
- L'inclusione lavorativa si è svolta sul posto di lavoro per 3 ore al giorno, dal lunedì al venerdì, utilizzando gli stessi materiali e strategie del training.
- Dopo la Work Inclusion se non arrivava un offerta di contratto: veniva svolto un nuovo matching e il susseguirsi delle fasi
- Il processo delle varie fasi si interrompeva solo con ottenere un lavoro retribuito con contratto

Fasi probes:

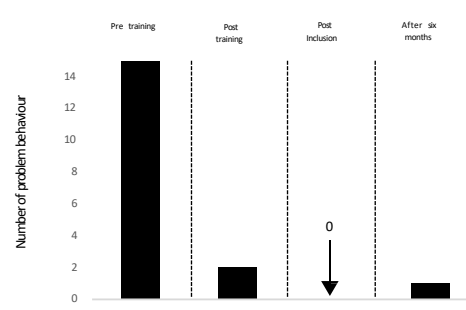
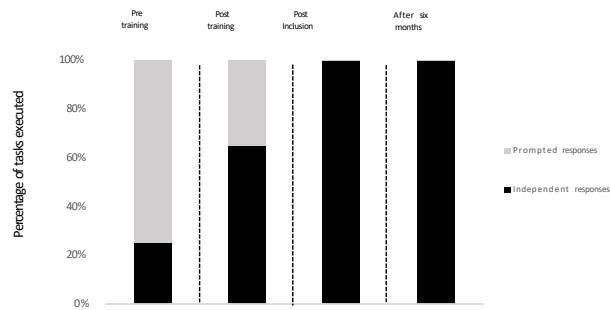
- prima dell'inizio del Training,
- prima della fase di Work Inclusion,
- Dopo la post Working Inclusion
- Dopo 6 mesi



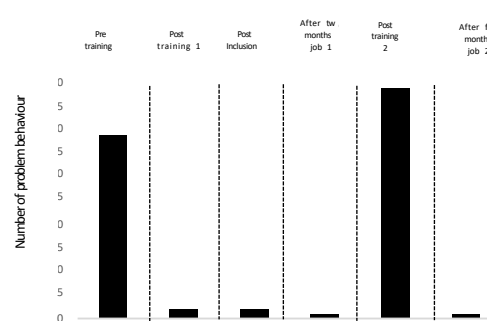
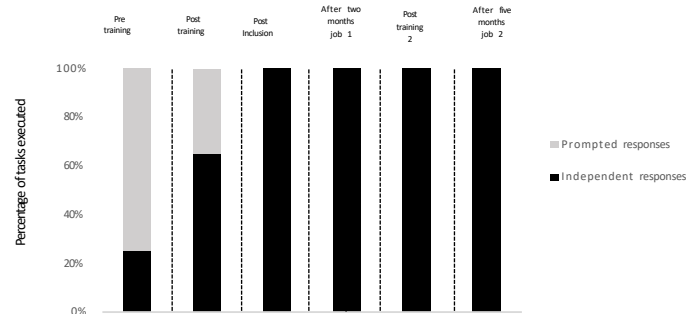


Abbiamo raccolto molti dati,
 Questa tabella che mostra il percorso di tutti i partecipanti
 Ogni linea orizzontale corrisponde a un partecipante, e ogni colonna a un mese, da marzo 2023 a dicembre 2024.
 La colonna bianca, rappresenta interruzione dei finanziamenti a giugno 2024, quando non eravamo sicuri che il progetto sarebbe continuato.
 Questo portò a una sospensione di quasi tre mesi dei servizi educativi di tutti. Abbiamo ricominciato a fine settembre e abbiamo continuato a lavorare fino a dicembre.

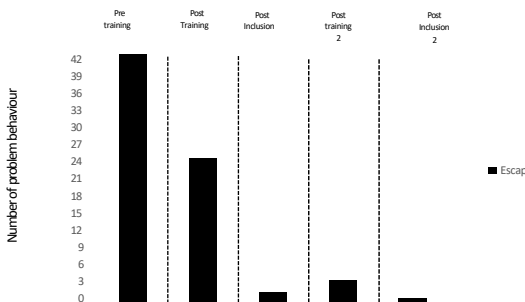
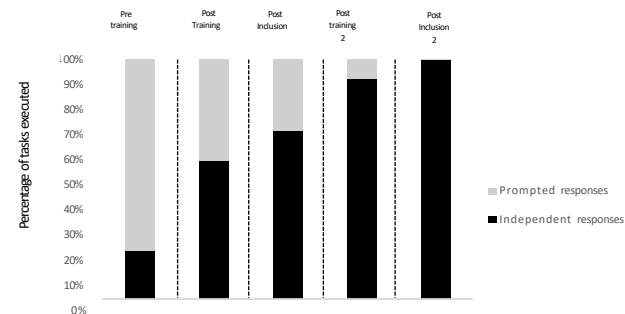
Yellow	Beh Assessment
Orange	Pref Assessment
Red	Training
Green	Work Inclusion
Blue	Job



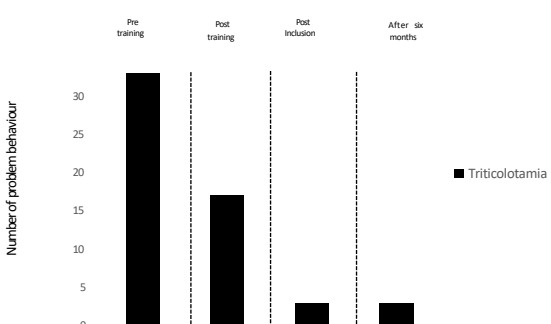
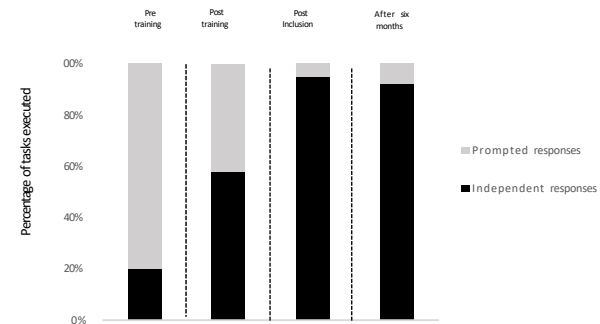
Participant A: job electronics and mechanical assembly



Participant B: NO bookstore YES restaurant/paid job!

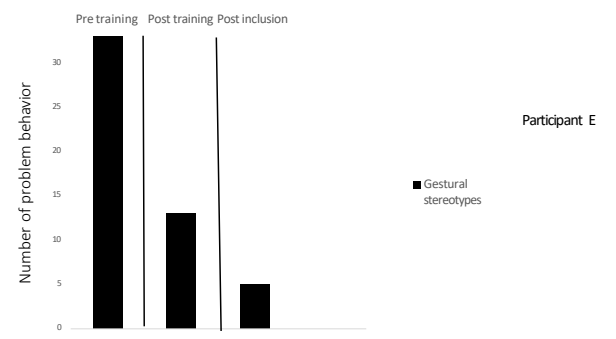
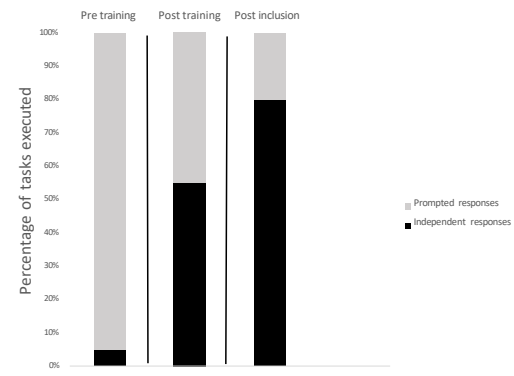


Participant C: supermarket

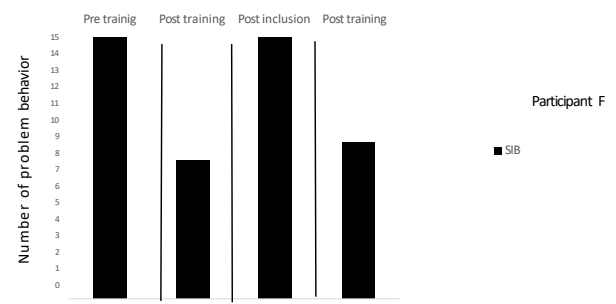
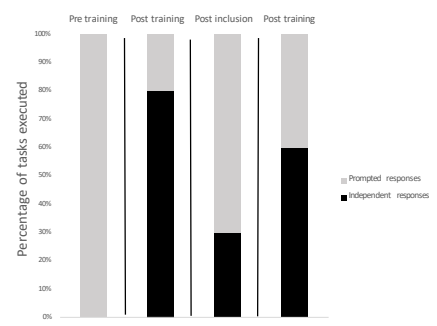


Participant D: electronics company

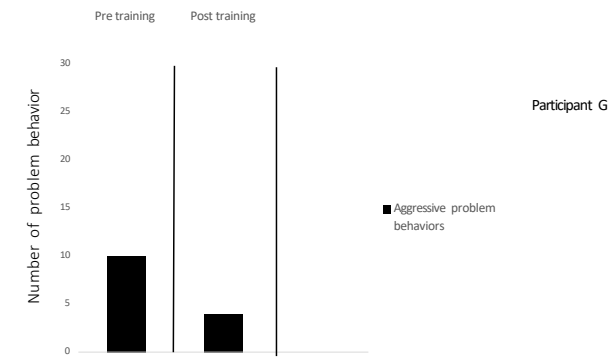
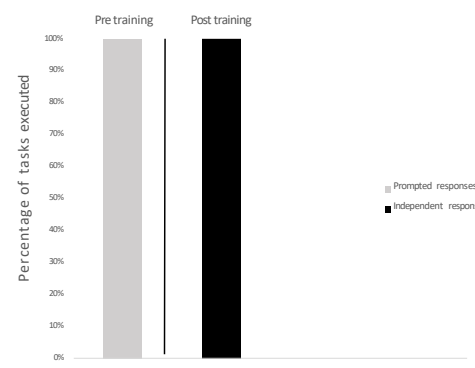
E: Used a personalized digital device to make vegetable boxes 17 year old



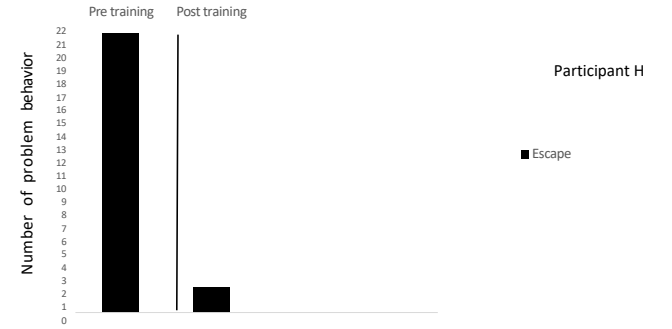
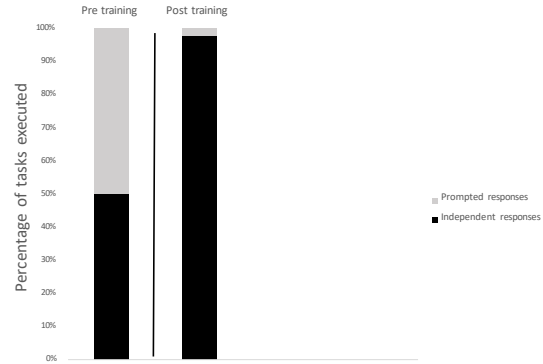
F: Gardening/ didn't complete the inclusion



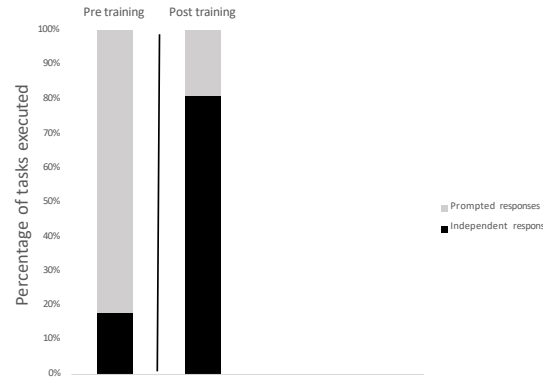
G: Social cooperative/NO inclusion -worsening of psychiatric symptoms



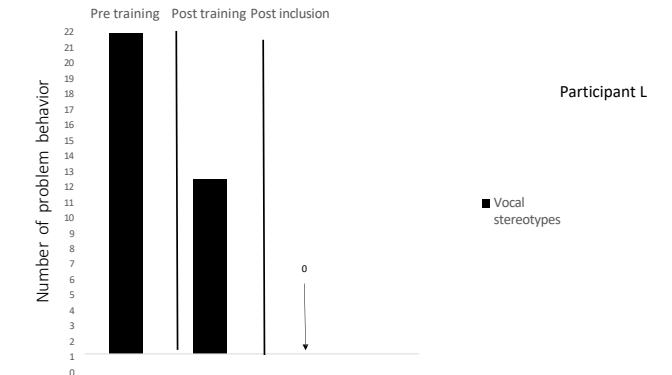
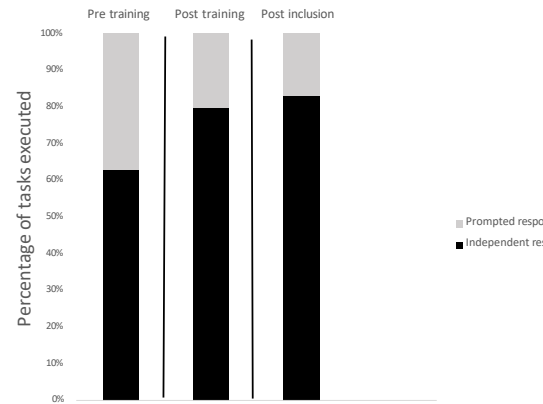
H: STOP- health issues
17year old



I- needed more time!



L: restaurant- stereotypy
went to zero after work
inclusion! 17 year old

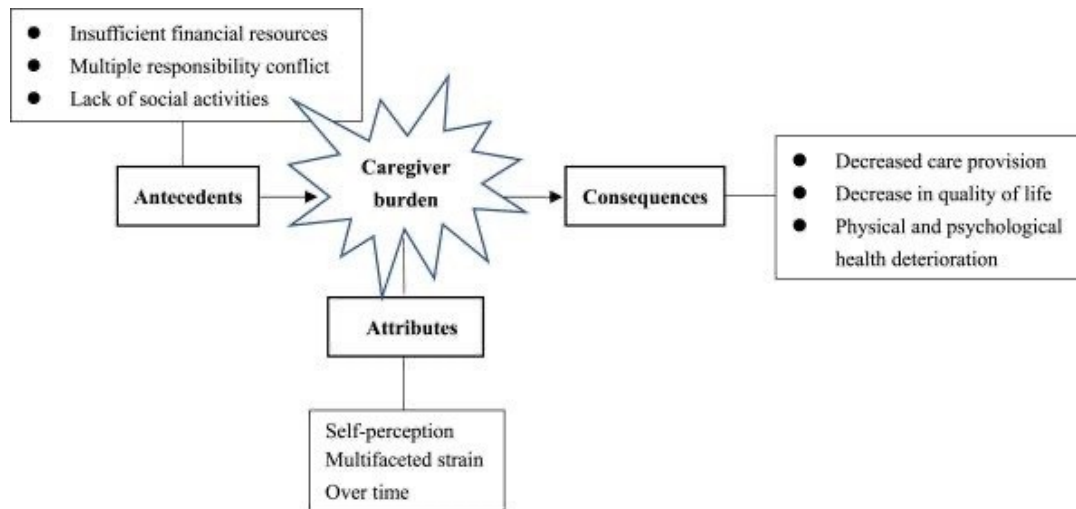


CBI

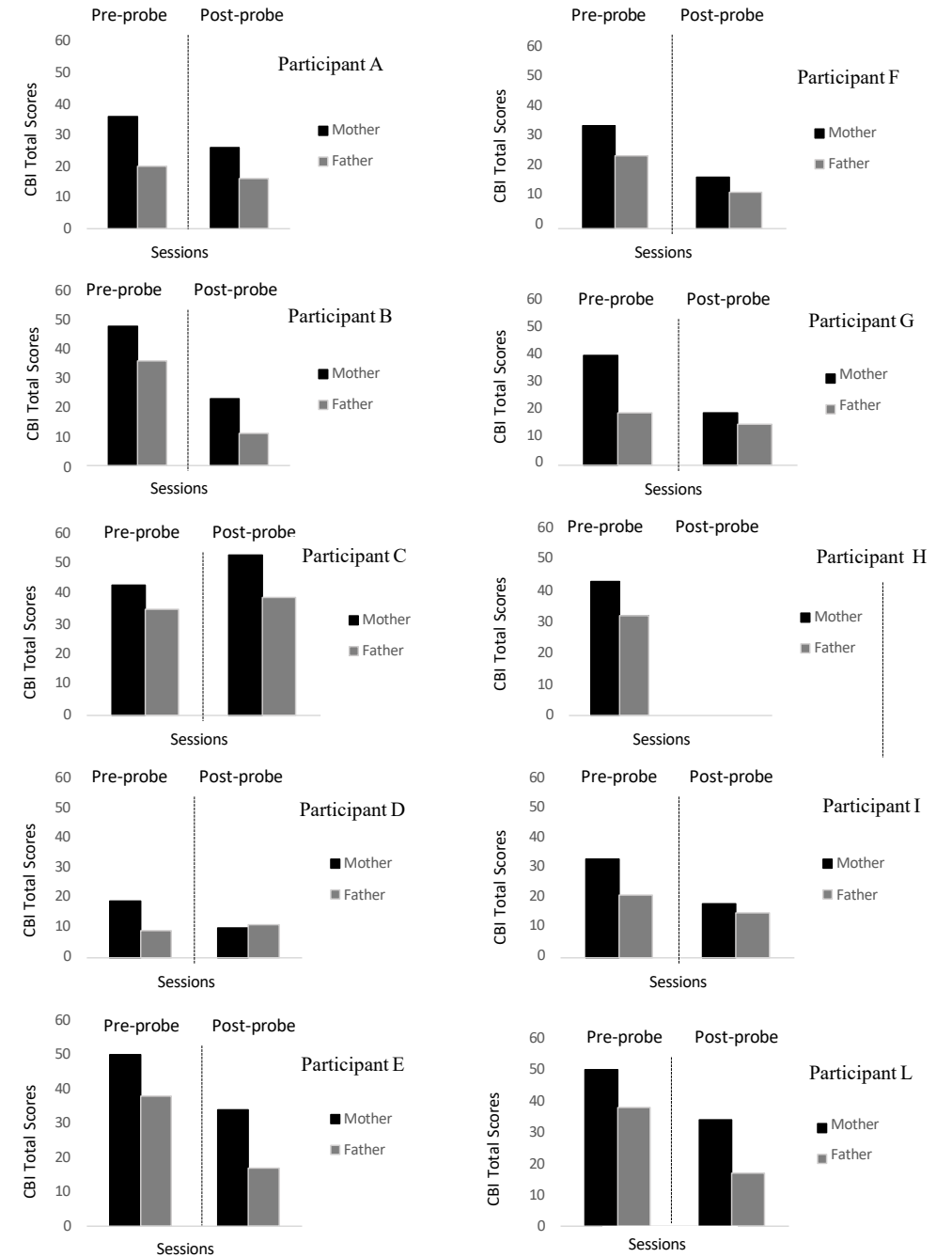
Il carico assistenziale del caregiver può essere definito come lo sforzo o il carico sopportato da una persona che si prende cura di un familiare cronico, disabile o anziano

Le conseguenze del carico di caregiver hanno portato a cambiamenti negativi che includevano una diminuzione dell'erogazione delle cure, una diminuzione della qualità della vita, un deterioramento della salute fisica e psicologica.

Liu, Z., Heffernan, C., & Tan, J. (2020). Caregiver burden: A concept analysis. *International journal of nursing sciences*, 7(4), 438–445.



CBI Total Scores Before and After Work Inclusion Intervention for Both Parents



Participant A

Partecipante A autismo disabilita intellettiva lieve

3) Matching job- persona: assemblaggio materiale meccanico ed elettronico

Probes pre-training sessione 2 ore

20% di risposte corrette e autonome

15 episodi di autolesionismo durante una sessione di due ore.

4) Training

Probe post training:

risposte corrette e autonome **80%** del

2 episodi di autolesionismo suoi comportamenti problema target

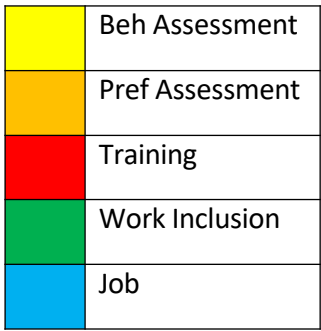
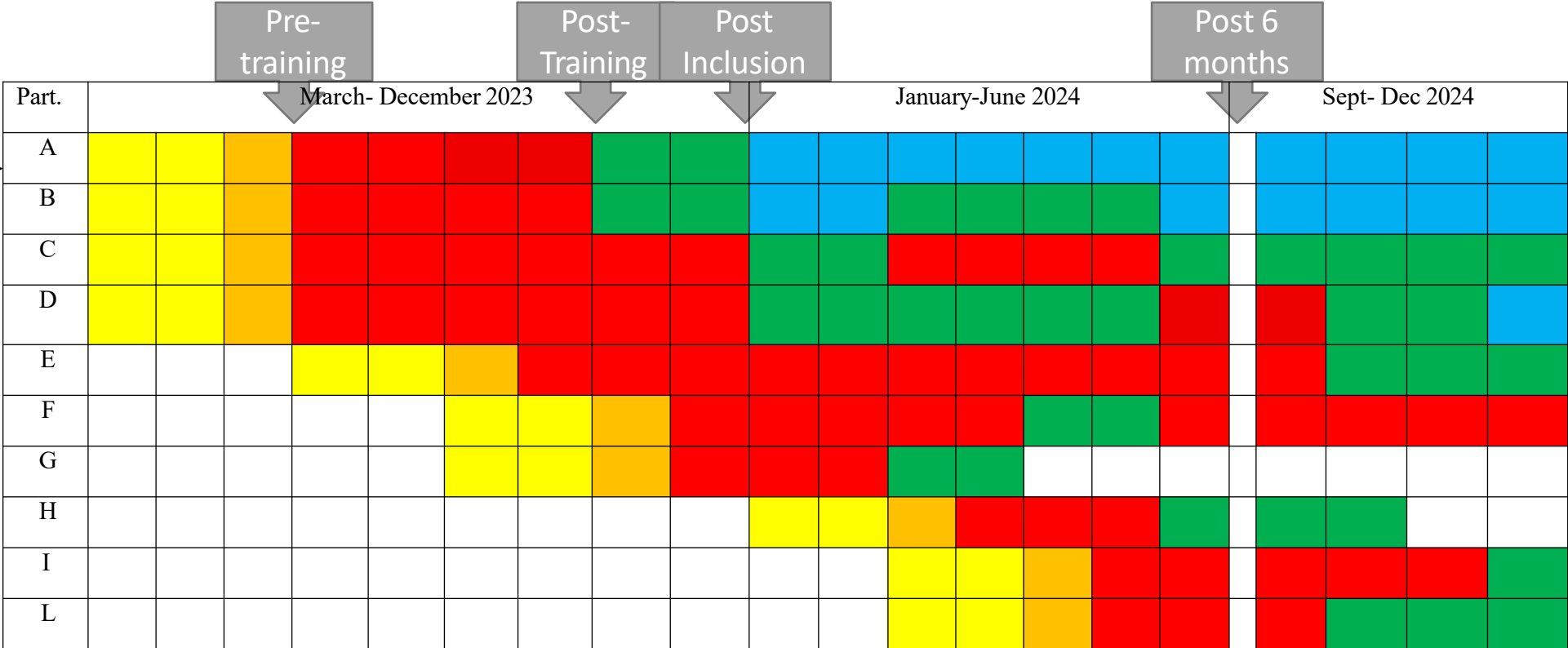
5) Work Inclusion.

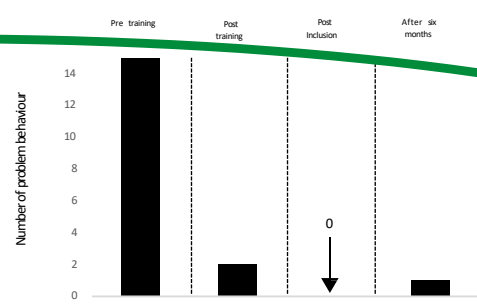
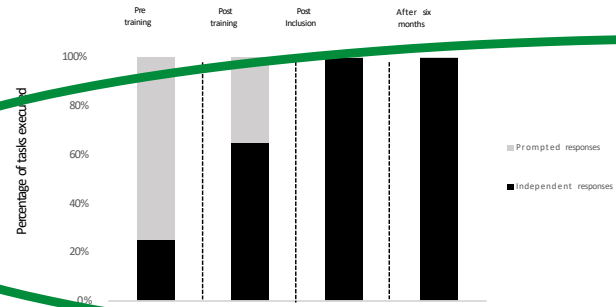
Dopo la fase di work inclusion abbiamo condiviso con i servizi sociali le informazioni necessarie ed è stato proposto un tirocinio lavorativo in un contesto simile a quello del Work Inclusion e poi una proposta di lavoro part time a gennaio 2024.

I suoi comportamenti problema sono quasi pari a 0 e di bassa intensità.

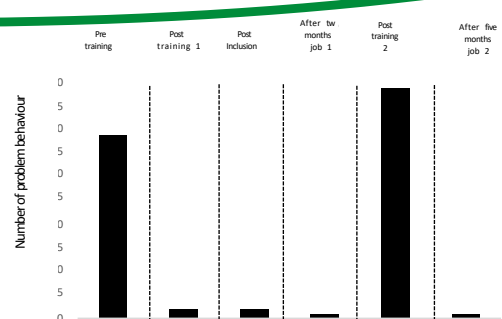
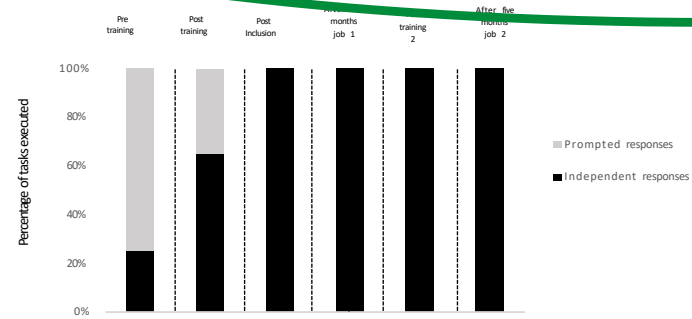
6) Job Offer

E' stata effettuata un'osservazione in loco 6 mesi dopo dove è stato possibile osservare che manteneva la **fluenza nell'esecuzione delle mansioni** lavorative, con **una leggera ricomparsa di comportamenti problema 3 in 2 ore**, che tuttavia non compromettevano la sua posizione professionale. **Per esperienza personale, il Partecipante A ha anche preso la patente e ha aumentato significativamente la sua indipendenza, anche per andare e tornare dal lavoro.**

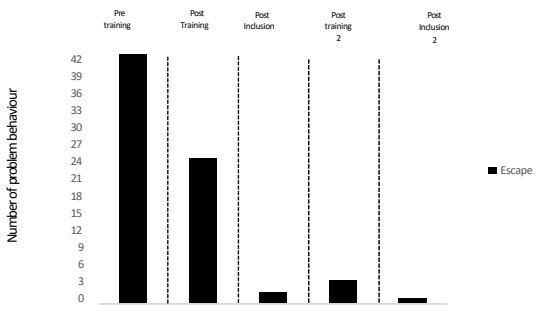
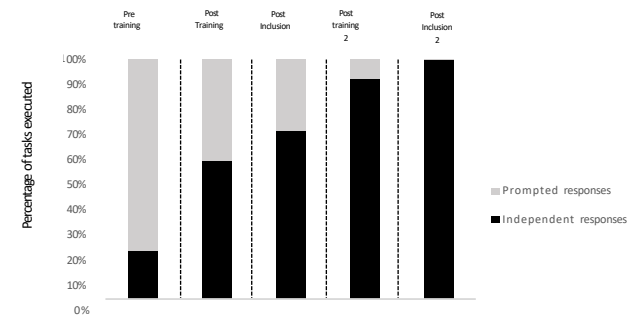




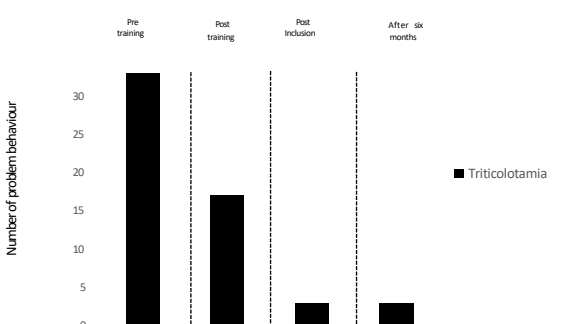
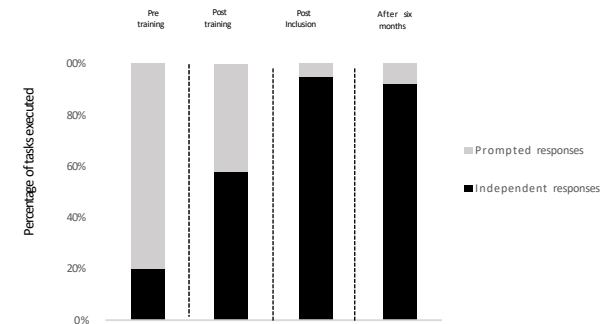
Participant A: paid job/electronic and mechanical assembly



Participant B: NO bookstore YES restaurant/paid job!



Participant C: supermarket



Participant D: electronics company

Participant B

Partecipante B autismo disabilità intellettiva lieve

3) Matching job- persona: cartoleria

Probes pre-training sessione 2 ore

20% di risposte corrette e autonome

37 minuti durata di stereotipie vocali durante una sessione di due ore.

4) Training

Probe post training:

risposte corrette e autonome **80%**

4 minuti di stereotipie vocale

5) Work Inclusion. Aumento stereotipie a causa di interesse ristretto cancelleria

Ritorno a

3) Matching job- persona: pizzeria ristorante

4) Training

Pre probe-training

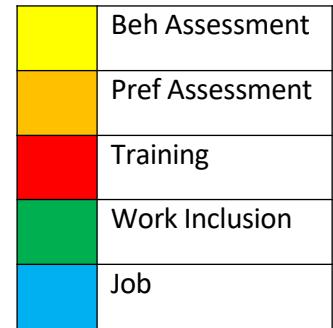
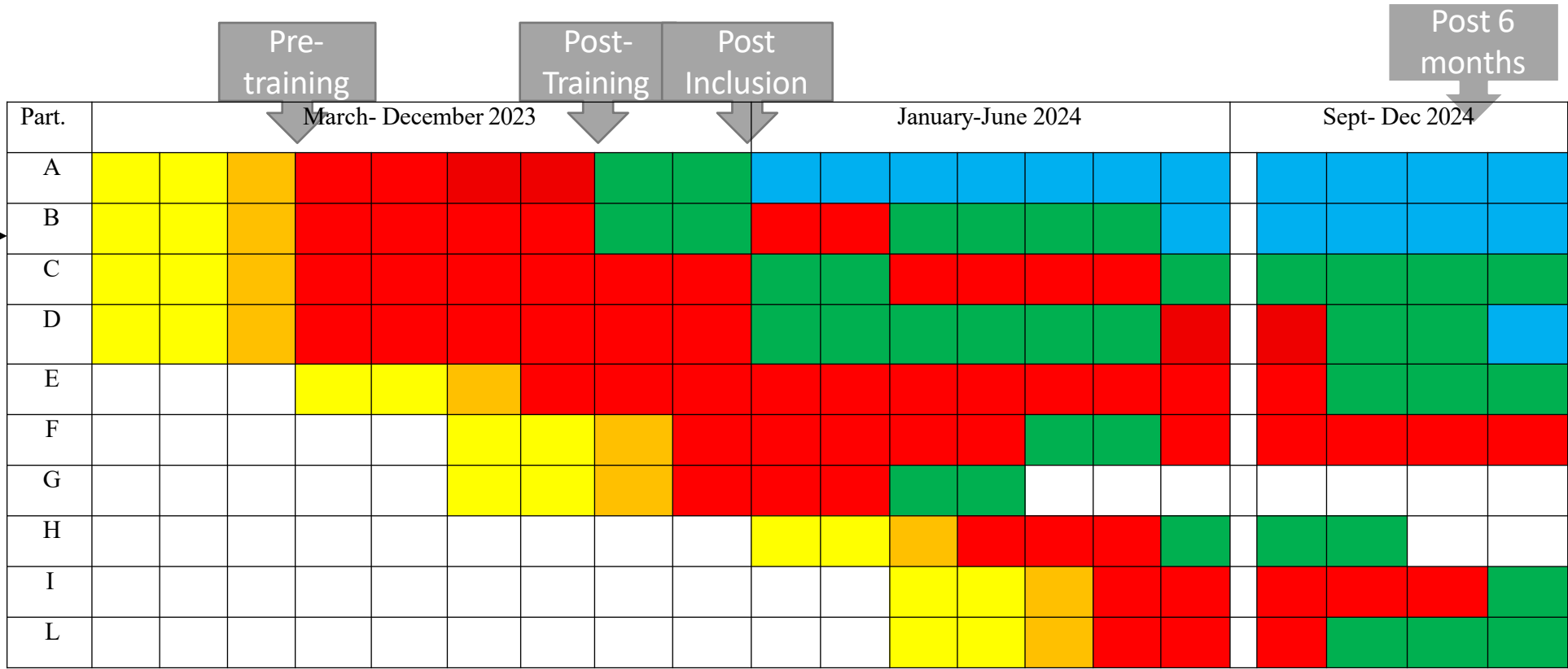
5) Work inclusion

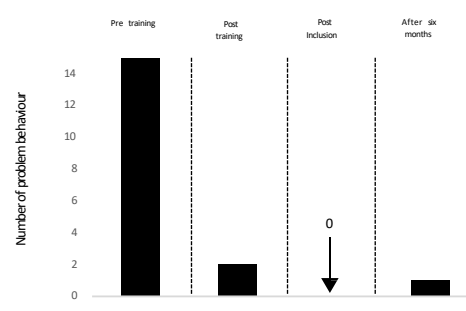
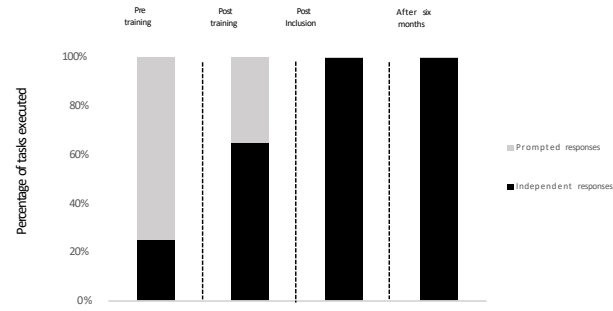
Post probe work inclusion

6) Job Offer

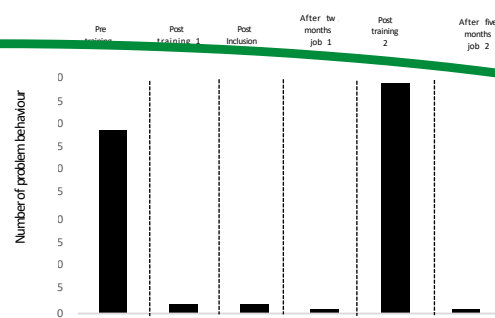
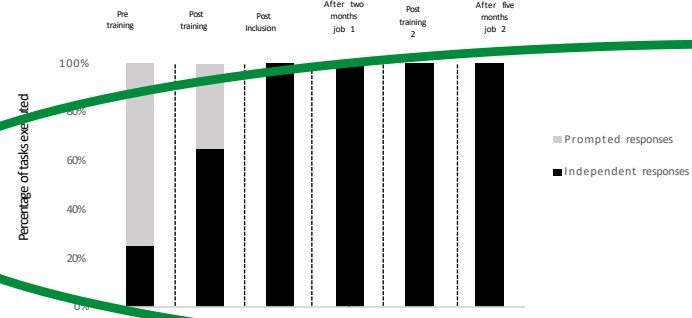
Proposto tirocinio retribuito

Nel maggio 2024 gli è stato offerto un contratto part-time e, dopo cinque mesi, le osservazioni hanno mostrato che la sua stereotipia vocale era rimasta quasi a zero. Oggi lavora in un ristorante pizzeria diverso con altro contratto di tirocinio retribuito.

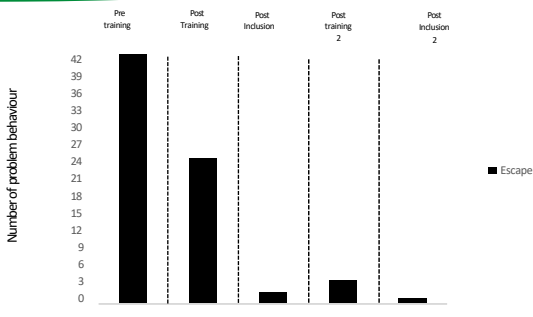
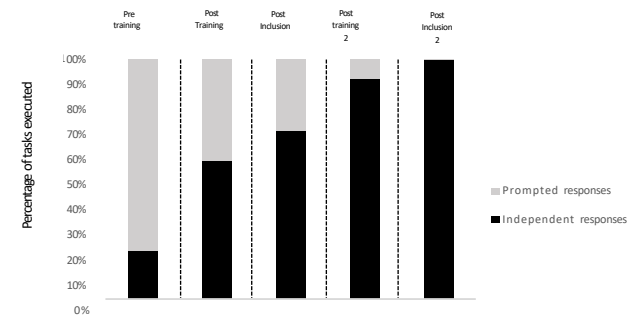




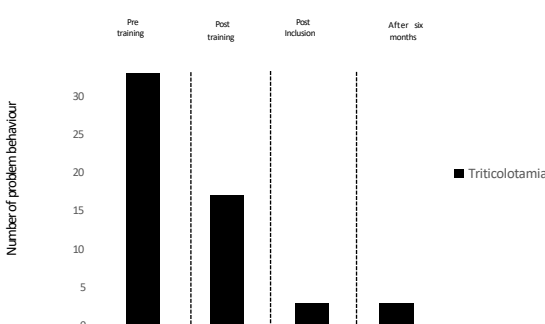
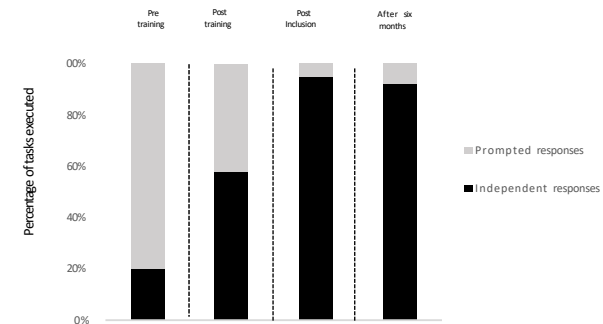
Participant A: paid job- as shelf stacker



Participant B: NO bookstore YES restaurant/paid job!



Participant C: supermarket



Participant D: electronics company

Participant F

Il Partecipante F aveva un grave autismo e disabilità intellettiva profonda, con comportamenti autolesionistici (colpirsi alla testa)

Matching job- persona: giardinaggio e pulizia, come scelto dal proprietario della fattoria

Probes pre-training sessione 2 ore

0% di risposte corrette e autonome

15 episodi di colpisci alla testa di media, forte intensità durante una sessione di due ore.

training

Training: giardinaggio e pulizia 5 mesi con task analysis e prompt fisico

Probe post training:

Aumentate all'80 % risposte autonome, diminuita frequenza numero pugni in testa 7 di media bassa intensità in due ore

Passaggio a work inclusion, ma il cambiamento di ambiente, dal centro di apprendimento alla fattoria, ha portato a un aumento significativo dei comportamenti problema. Perciò, abbiamo deciso di tornare alla fase di **training** e abbiamo interrotto lo studio prima di poter tornare alla fase di work inclusion.

Pre-training

Post-Training

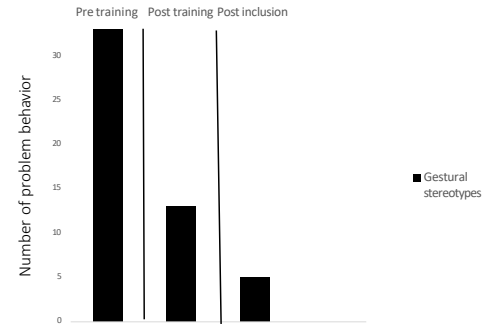
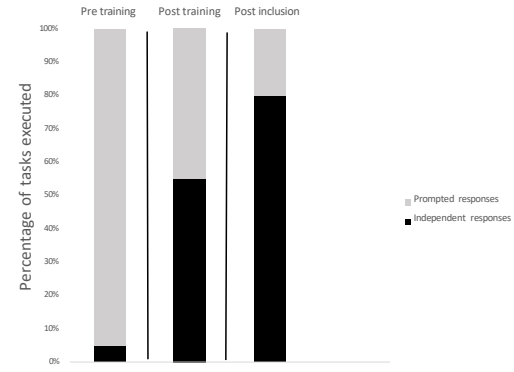
Post Inclusion

Part.	March- December 2023							January-June 2024							Sept- Dec 2024				
A	Beh Assessment	Beh Assessment	Pref Assessment	Training	Training	Training	Training	Work Inclusion	Work Inclusion	Job	Job	Job	Job	Job	Job	Job	Job	Job	Job
B	Beh Assessment	Beh Assessment	Pref Assessment	Training	Training	Training	Training	Work Inclusion	Work Inclusion	Training	Training	Work Inclusion	Work Inclusion	Work Inclusion	Work Inclusion	Job	Job	Job	Job
C	Beh Assessment	Beh Assessment	Pref Assessment	Training	Training	Training	Training	Training	Training	Work Inclusion	Work Inclusion	Training	Training	Training	Training	Work Inclusion	Work Inclusion	Work Inclusion	Work Inclusion
D	Beh Assessment	Beh Assessment	Pref Assessment	Training	Training	Training	Training	Training	Training	Work Inclusion	Work Inclusion	Work Inclusion	Work Inclusion	Work Inclusion	Work Inclusion	Training	Work Inclusion	Work Inclusion	Job
E				Beh Assessment	Beh Assessment	Pref Assessment	Training	Training	Training	Training	Training	Training	Training	Training	Training	Training	Work Inclusion	Work Inclusion	Work Inclusion
F						Beh Assessment	Beh Assessment	Pref Assessment	Training	Training	Training	Training	Training	Work Inclusion	Work Inclusion	Training	Training	Training	Training
G						Beh Assessment	Beh Assessment	Pref Assessment	Training	Training	Training	Work Inclusion	Work Inclusion						
H										Beh Assessment	Beh Assessment	Pref Assessment	Training	Training	Training	Work Inclusion	Work Inclusion	Work Inclusion	
I												Beh Assessment	Beh Assessment	Pref Assessment	Training	Training	Training	Training	Work Inclusion
L												Beh Assessment	Beh Assessment	Pref Assessment	Training	Training	Training	Training	Work Inclusion

Beh Assessment	Beh Assessment
Pref Assessment	Pref Assessment
Training	Training
Work Inclusion	Work Inclusion
Job	Job

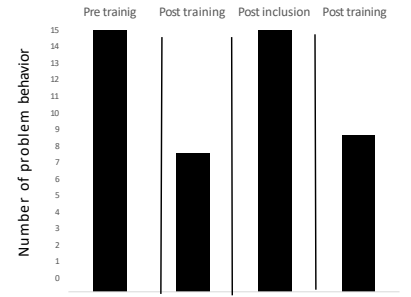
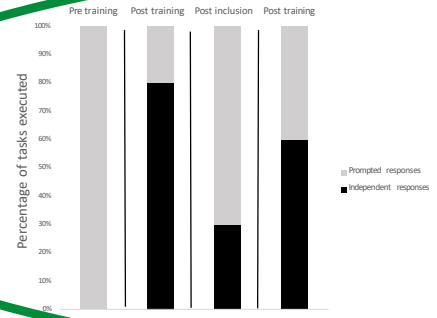


E: Used a personalized digital device to make vegetable boxes



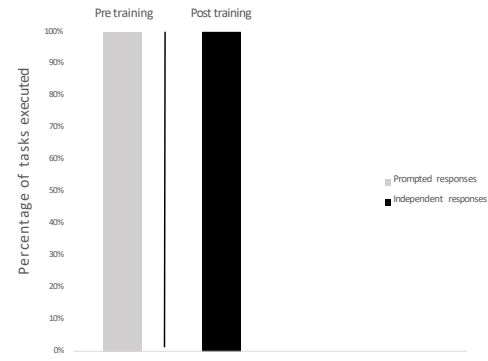
Participant E

F: Gardening/ didn't complete the inclusion



Participant F

G: Social cooperative/NO inclusion -worsening of psychiatric symptoms



Participant G

Participant E

Al Partecipante E è stata diagnosticata una sindrome genetica rara, sordità, mutismo disabilità intellettiva grave

3) Matching job- persona: creazione cassette di frutta presso podere agricolo

Probes pre-training sessione 2 ore

0% di risposte corrette e autonome

60 minuti di stereotipie gestuali durante una sessione di due ore.

4) Training

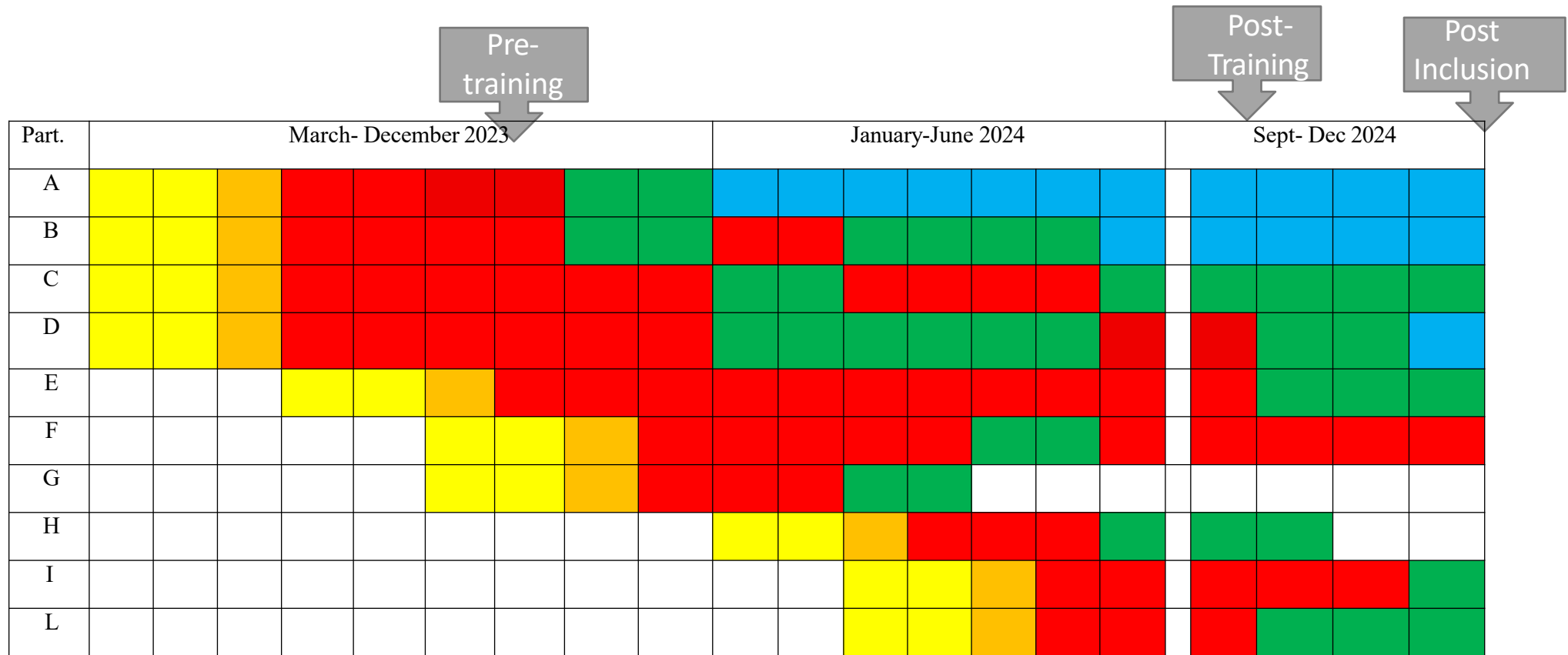
11 mesi, per l'implementazione delle task analysis è stato utilizzato un dispositivo digitale che forniva indicazioni visive sullo svolgimento dei vari step delle mansioni

Probe post training:

Aumentate all'80 % risposte autonome, diminuita la durata delle stereotipie e passaggio

5) Work Inclusion inclusion

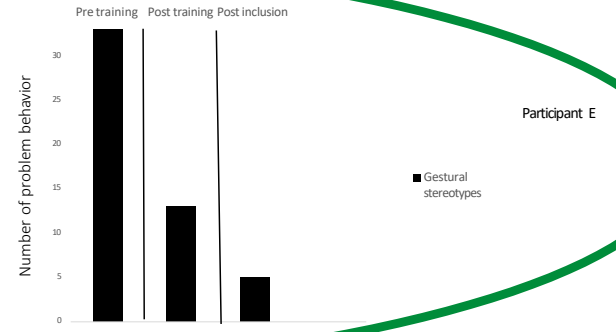
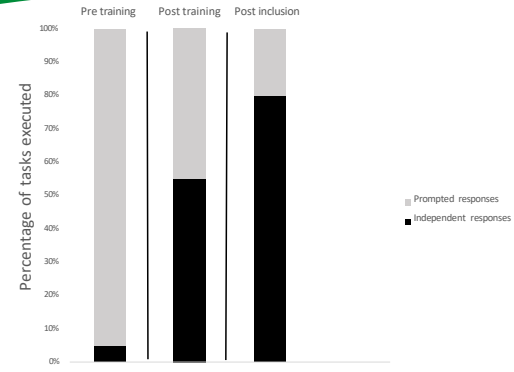
I dati mostrano un promettente aumento della sua indipendenza anche dopo l'inizio dell'inclusione lavorativa, e una riduzione dello stereotipo gestuali. Tuttavia, a causa dell'interruzione del progetto, non fu possibile completare il suo trattamento. Probabilmente avrebbe avuto bisogno di una formazione più intensiva o di un intervento di durata più lunga, e la sua storia rappresenta un successo clinico in termini di significato sociale dei miglioramenti (la sua famiglia e il suo responsabile sono rimasti molto sorpresi nel vederlo svolgere i suoi compiti con il tablet) **ma anche un fallimento clinico, causato dalla scarsità di risorse e dalla gestione non personalizzata delle risorse.**



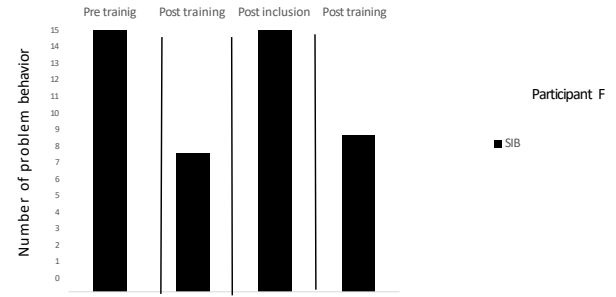
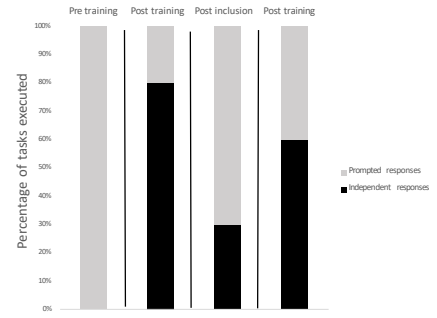
Abbiamo raccolto molti dati,
 Questa tabella che mostra il percorso di tutti i partecipanti
 Ogni linea orizzontale corrisponde a un partecipante, e ogni colonna a un mese, da marzo 2023 a dicembre 2024.
 La colonna bianca, rappresenta interruzione dei finanziamenti a giugno 2024, quando non eravamo sicuri che il progetto sarebbe continuato.
 Questo portò a una sospensione di quasi tre mesi dei servizi educativi di tutti. Abbiamo ricominciato a fine settembre e abbiamo continuato a lavorare fino a dicembre.

Beh Assessment	Beh Assessment
Pref Assessment	Pref Assessment
Training	Training
Work Inclusion	Work Inclusion
Job	Job

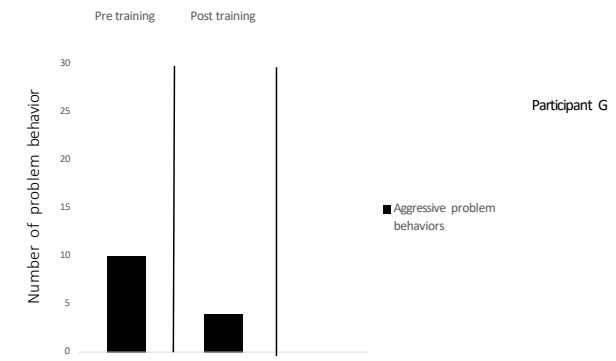
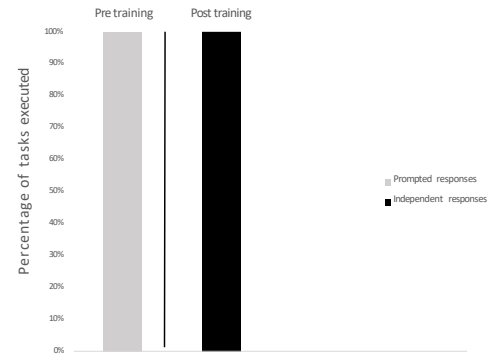
E: Used a personalized digital device to make vegetable boxes



F: Gardening/ didn't complete the inclusion



G: Social cooperative/NO inclusion -worsening of psychiatric symptoms



Discussioni

Questi percorsi funzionano perché sono condotti secondo i principi dell'analisi del comportamento (intesa come scienza del comportamento).

L'esperienza ci ha confermato un punto fondamentale:

- **Non esiste una “sola fase, es. Training” del percorso, da proporre come strumento per l’inserimento lavorativo di persone con autismo e multidisabilità**

MA

Ma **un processo**:

- si procede **per fasi**
- richiede il raggiungimento di **obiettivi misurabili e osservabili (non interviste)**
- ha una **durata diversa da persona a persona**
- si prevede il passaggio alla fase successiva **solo al raggiungimento dei criteri**
- senza prerequisiti costruiti e osservati, mettere a disposizione opportunità (inclusione lavorativa, job coaching, training) **non garantisce efficacia per tutti.**

Discussioni

Due principi fondamentali

Procedere per fasi con criteri chiari

- Il raggiungimento di obiettivi misurabili è **condizione necessaria** perché il progetto si traduca in lavoro retribuito.
- Questo vale a **prescindere dal livello di disabilità o dalla complessità iniziale**:
con un processo strutturato e flessibile nella durata, l'obiettivo è potenzialmente raggiungibile.

Il **“dosaggio”** dell'intervento deve essere **individualizzato**

Se diamo:

- la stessa intensità di training
- lo stesso numero di ore
- la stessa quantità di risorse

a tutti i partecipanti, **non otteniamo il miglior risultato per tutti**, ma solo per alcuni.

Discussioni

Il valore dell'esperienza

Questa esperienza è stata preziosa non solo per l'inserimento lavorativo realizzato ma perché:

- ci ha permesso di **raccogliere dati**
- di fare una **ricerca esplorativa**
- di orientare le scelte future, il senso del fare ricerca, **usare i dati per migliorare le decisioni successive.**



Grazie per l'attenzione

Fabiola Casarini
Gianluca Amato

www.errepiu.org

infoerrepiu@gmail.com