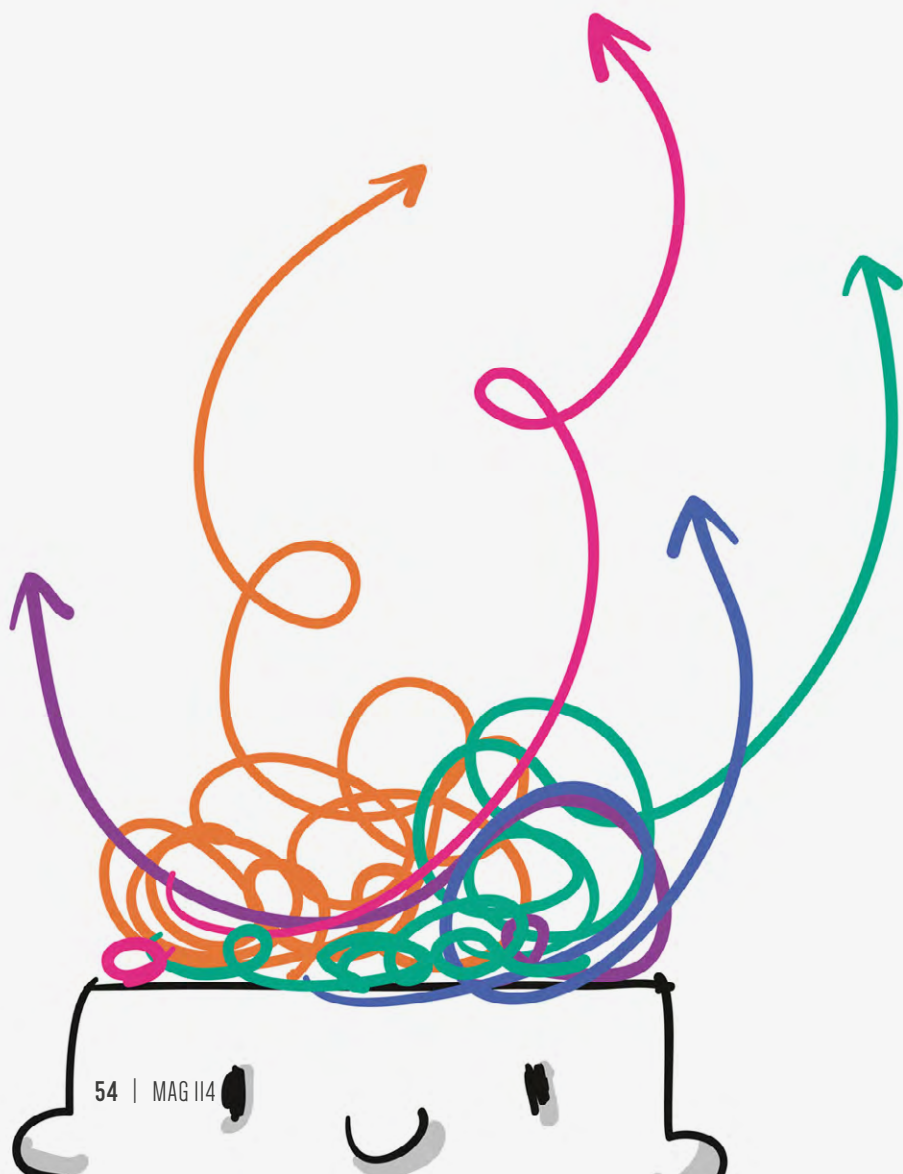


I PROFESSIONISTI FANNO SISTEMA SUI DISTURBI DELL'APPRENDIMENTO

di rosalia iaquinta



Non solo gender. Asla allarga lo spettro della sua attenzione ai temi della diversity anche ad altri ambiti. In particolare, l'associazione degli studi legali associati ha istituito, da circa un anno, un tavolo di lavoro sulla dislessia e i disturbi specifici di apprendimento (DSA, vale a dire dislessia, disortografia, disgrafia e discalculia) insieme all'Ordine degli avvocati e quello dei Commercialisti, la Fondazione Italiana Dislessia (FID), la rete di Coordinamento degli Atenei Lombardi per la disabilità (Cald) e Fondazione Adecco.

«L'obiettivo del progetto - racconta in esclusiva a MAG **Antonio Caterino**, portavoce dell'iniziativa e avvocato di LCA è quello di garantire le stesse chance di successo anche ai candidati con DSA e sensibilizzare il mondo legale su un tema che può riguardare anche i giovani aspiranti avvocati». Stando ai dati della FID, ogni anno nel nostro Paese circa 12mila dislessici si affacciano al mondo del lavoro. Tra questi dunque potrebbero esserci anche dei laureati in giurisprudenza.

Il tavolo di lavoro ha individuato due macro-aree d'intervento: l'esame di stato e l'accesso alla professione negli studi d'affari. Per quanto riguarda la prima, sta lavorando alla sottoscrizione di un protocollo d'intesa con la Corte d'Appello di Milano affinché in sede d'esame d'avvocato vengano concesse ai candidati dislessici le misure compensative e dispensative previste dalla legge sui dsa (L.N. 170/2010). «La legge 170 che, a causa della sua formulazione limita il suo ambito d'applicazione alle prove

scolastiche e universitarie, non può essere fatta valere nei concorsi pubblici e negli esami di abilitazione professionale (avvocato, commercialista, ecc.), con la conseguenza che le misure di supporto, come l'assegnazione di tempi supplementari e le modalità alternative di esecuzione delle prove, non vengono concesse agli aventi diritto, anche se richieste, proprio perché non previste espressamente», commenta Caterino. Per questo motivo, il tavolo di lavoro proporrà in sede legislativa l'inserimento di una apposita disposizione che l'estenda l'applicabilità della legge ai concorsi pubblici e nei decreti ministeriali che bandiscono gli esami di stato di abilitazione professionale.

Invece, per abbattere le barriere all'ingresso negli studi legali, i cui rigidi criteri di selezione potrebbero risultare discriminatori, il tavolo di lavoro sta formulando una guida sui DSA declinata sulle specificità della professione forense.

Il fine è quello di generare maggiore consapevolezza sul tema tra i professionisti del diritto per consentire una corretta valutazione dei profili con DSA. «Chi ha un disturbo di apprendimento spesso non ha alle spalle le performance accademiche brillanti richieste dalle law firm, finendo di conseguenza per essere escluso dai colloqui di selezione, senza aver la possibilità di dimostrare le proprie potenzialità. Eppure, in molti casi, i candidati dislessici, in sede di colloquio, rivelano profili sorprendenti, in netta contrapposizione rispetto ai loro cv, dimostrandosi figure interessanti. Del resto, come dimostrato dai ricercatori



ANTONIO CATERINO

statunitensi Fernet e Brock Eide, i dislessici hanno una serie di abilità trasversali che derivano proprio dal fatto di avere un disturbo di apprendimento. Ad esempio, sono molto dotati per la visione d'insieme. Il ragionamento correlato è un altro dei loro punti di forza. Sono a loro agio quando lavorano su situazioni che sono in continuo cambiamento, così come nel fare previsioni. Tutti elementi strategici per gli studi legali», spiega Caterino.

Le linee guida, che dovrebbero essere ultimate entro i prossimi tre mesi, individueranno e definiranno

quali sono le best practice da mettere in atto per consentire agli studi legali di capire come comportarsi in fase di selezione, inserimento, valutazione e valorizzazione di un candidato dislessico. L'intento è poi quello di condividerle con studi legali, istituzioni, head hunter e agenzie per il lavoro per varare un sistema capace di valutare e proporre candidati alle insegne alla ricerca di collaboratori.

Del resto, Einstein insegna: «Ognuno è un genio. Ma se si giudica un pesce dalla sua abilità di arrampicarsi sugli alberi, lui passerà tutta la sua vita a credersi stupido». 🐟