



Azienda Sanitaria Provinciale di Catania

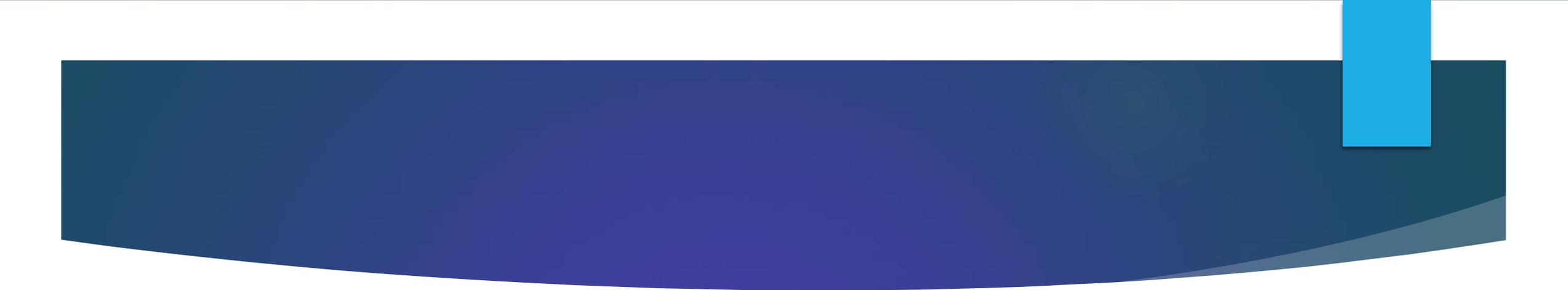
# PAO - Persona Ambiente Occupazione

## Attività prelaborative in Centro Diurno per giovani adulti: valutazione e verifica delle competenze attraverso un nuovo test valutativo

*DANILA POLIZZI\*, GRETA GRESTI\*\*, ALESSANDRA MANFREDI\*, ELENA NERELLI\*, MARIACONCETTA VIZZINI\*, ALFIA RUGGERI\*\*\*, RENATO SCIFO\*\*\*\**

*\*EDUCATORE PROFESSIONALE, \*\*TECNICO DELLA RIABILITAZIONE PSICHIATRICA, \*\*\*NEUROPSICHIATRA INFANTILE,*

*\*\*\*\*NEUROPSICHIATRA INFANTILE, RESPONSABILE DEL CENTRO PER I DISTURBI DELLO SPETTRO AUTISTICO - ASP DI CATANIA*



L'esigenza di utilizzare un *Test di valutazione della Performance Occupazionale* nasce all'interno del progetto per l'orientamento prelaborativo dei pazienti adulti in carico al *Centro per i disturbi dello spettro autistico* dell'ASP di Catania, in previsione dell'inserimento lavorativo mediante Cooperative Sociali per l'attivazione di un orto/giardino e di un bar all'interno dello stesso Centro

# Background

*La crescita psicologica e lo sviluppo di autonomie e competenze nelle persone con disturbo dello spettro autistico può e deve continuare per tutto l'arco della vita; crescita che può evolversi in un contesto "adattato", coerente e prevedibile, che favorisca un percorso di inclusione sociale e di inserimento lavorativo.*

## Lo Stato italiano con la Legge 18/2009

(Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità)

riconosce:

*“il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri;*

*segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato*

*in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità”.*

Gli studi ISFOL

(Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori)

riferiscono che una persona con autismo su 10 oggi ha un impiego in Italia.

I numeri non sono alti, ma si registra un crescente interesse per la “neurodiversità” da parte dei datori di lavoro.



La Regione Siciliana con il D.A. del 1 febbraio 2007

*“Linee guida di organizzazione della rete assistenziale per persone affette da disturbo autistico”*

Ha regolamentato, per la prima volta, l'organizzazione ed il relativo modello operativo diagnostico e terapeutico dedicato a tale disturbo del neurosviluppo

e con D.A. n. 14 del 2011, ha approvato il documento relativo agli

*“Standard organizzativi di riferimento dei servizi dedicati*

*alle persone affette da disturbo autistico”*

REPUBBLICA ITALIANA  
Regione Siciliana  
  
ASSESSORATO DELLA SALUTE  
Dipartimento Regionale per le Attività Sanitarie e Osservatorio Epidemiologico

PROGRAMMA REGIONALE  
UNITARIO PER L'AUTISMO

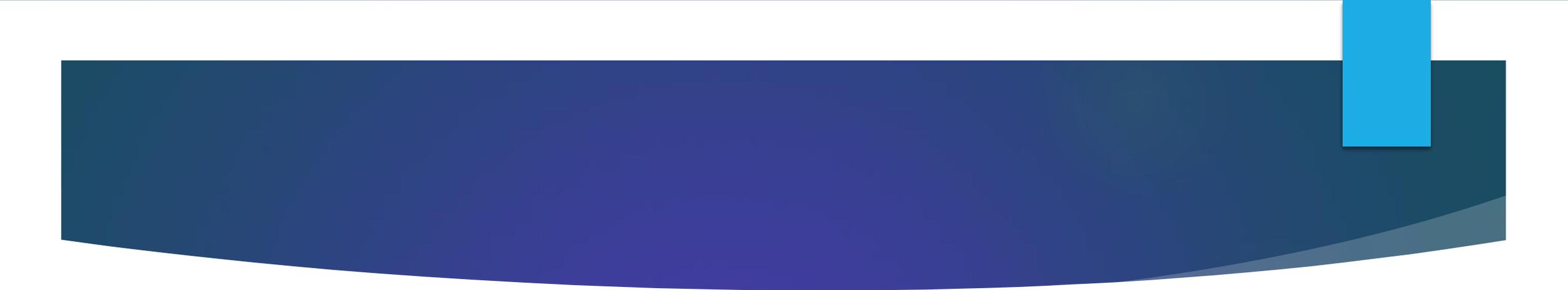
Nel **“Programma Regionale Unitario per L’Autismo”** della Regione Sicilia (2019) vengono individuati raccomandazioni, indicazioni e suggerimenti che si pongono come punti di riferimento per genitori e operatori di vario livello (Medici di famiglia, Pediatri di base, Neuropsichiatri Infantili, Psicologi, Terapisti, Educatori, ecc.)

# LA RETE INTEGRATA DEI SERVIZI PER L'AUTISMO

## I CENTRI DIURNI

*“ Per le età adolescenziali e adulte è necessaria l'implementazione delle abilità esecutive e dell'orientamento prelaborativo, sulla base delle attitudini e degli interessi del singolo utente, al fine di pervenire al progetto di autodeterminazione della persona, compatibilmente con il profilo funzionale individuale.*

*Il Centro Diurno deve diventare un punto di riferimento per l'attivazione di rete sul territorio e l'utente deve poter pervenire, fin dove possibile, al raggiungimento di un buon livello di integrazione sociale, mantenendo preferibilmente le proprie radici con il territorio di appartenenza”*



*“I Direttori Generali delle Aziende Sanitarie Provinciali potranno avviare – compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel bilancio aziendale – attività in convenzione con realtà territoriali locali (ad esempio: fattorie sociali, orto, Terapia Multisistemica in Acqua, botteghe sensibili all'accoglienza degli utenti tutorati per percorsi di preparazione attività prelaborative, ecc.) che dovranno costituire motivo di conoscenza e attivazione di percorsi di orientamento lavorativo (percorsi che vanno opportunamente preparati in considerazione dei tempi di apprendimento di ciascun utente) anche al fine di favorire momenti di vita sociale e affettiva dei destinatari del servizio”.*



## Nel **Centro per i Disturbi dello spettro Autistico dell'ASP di Catania**

la presa in carico abilitativa prevede dei percorsi differenziati che coprono

l'intero arco di vita

della persona con autismo

fino all'età adulta

# Centro Diurno per giovani adulti

L'intervento abilitativo prevede percorsi per:

- ▶ migliorare i processi di inclusione sociale
- ▶ implementare l'acquisizione delle autonomie
- ▶ incrementare le abilità adattive
- ▶ implementare le abilità esecutive
- ▶ inserimento lavorativo all'interno di Cooperative Sociali per la realizzazione di un orto/giardino e di un bar

# Attività prelaborative



All'interno della Struttura che include il Centro Diurno è stato aperto un **"Mini Bar Temporaneo"** rivolto al personale interno per migliorare le abilità pre-occupazionali dei ragazzi ed avviarli ad un successivo inserimento in progetti lavorativi.

Al progetto partecipano 8 Ragazzi, che alternandosi in gruppi di 4 con il supporto di 1 Operatore, sono impegnati quotidianamente al Bar per un'ora.

# Valutazione

Nella fase iniziale del Progetto a 12 giovani/adulti con un livello funzionamento cognitivo ed adattivo mediamente deficitario sono stati somministrati il TTAP ed il **PAO**.

Da questa prima valutazione sono risultati idonei gli 8 ragazzi inseriti nel progetto.

# PAO

## (Persona-Ambiente-Occupazione)

(U. Diana, D. Palato e R. Scala)

Il *Test di valutazione della performance occupazionale - PAO* è stato sviluppato e sperimentato presso la “Casa Maggiore - Associazione Vivere Insieme” di Nizza di Sicilia, in ambienti lavorativi quali la Cucina/Ristorante e la Biblioteca, ed è stato riformulato dalla nostra équipe con items specifici per valutare il lavoro al Bar.

# Cos'è il PAO

Il test è nato nel 2013 dalla necessità di valutare il grado di apprendimento di un lavoro da parte di persone giovani/adulte con disabilità e dalla riscontrata difficoltà di reperire un test validato che rispondesse alle esigenze del progetto allora in atto presso la “Casa Maggiore - Associazione Vivere Insieme”: formare persone il più possibile preparate e capaci di lavorare nel mondo della ristorazione.

Si basa su un modello ecologico che valuta le prestazioni professionali modellate dall'interazione tra Persona, Ambiente e Occupazione e fa riferimento al PEO – Person, Environment, Occupation (Debra Stewart et al. - dell'Università di McMaster – Amilton, ON), un modello concettuale canadese, che considera la Persona, l'Ambiente, l'Occupazione come elementi che s'influenzano a vicenda e concorrono insieme al raggiungimento della performance.

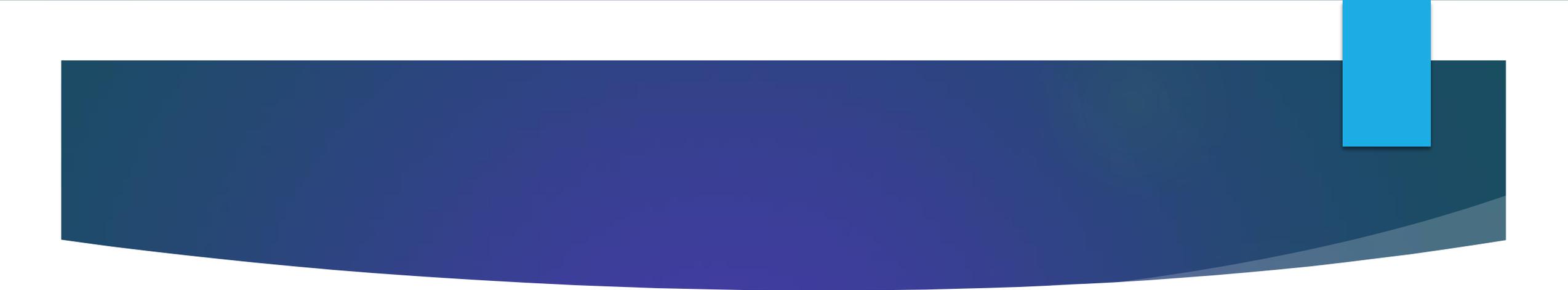
# PEO – Person – Environment - Occupation

Si basa su un *approccio transattivo* secondo cui Persona, Ambiente ed Occupazione sono connessi fra di loro mediante un rapporto di interdipendenza. La performance occupazionale è il risultato di questa influenza continua fra Persona e Ambiente ed il tipo di Occupazione ed il legame inscindibile tra questi tre elementi non permette di distinguere chi è causa da chi è effetto, essendo contemporaneamente ciascuno causa ed effetto delle variazioni degli altri. Utilizza nell'elaborazione dei dati e nella rappresentazione finale del profilo un diagramma di Eulero-Venn.

# PAO – Persona – Ambiente - Occupazione

Sulla base del PEO e dei presupposti teorici sostenuti da questo modello concettuale è stato sviluppato da Diana e coll. il PAO.

Il PAO, infatti, approfondisce analiticamente le singole azioni concatenate, e quindi necessarie, per svolgere correttamente un compito.

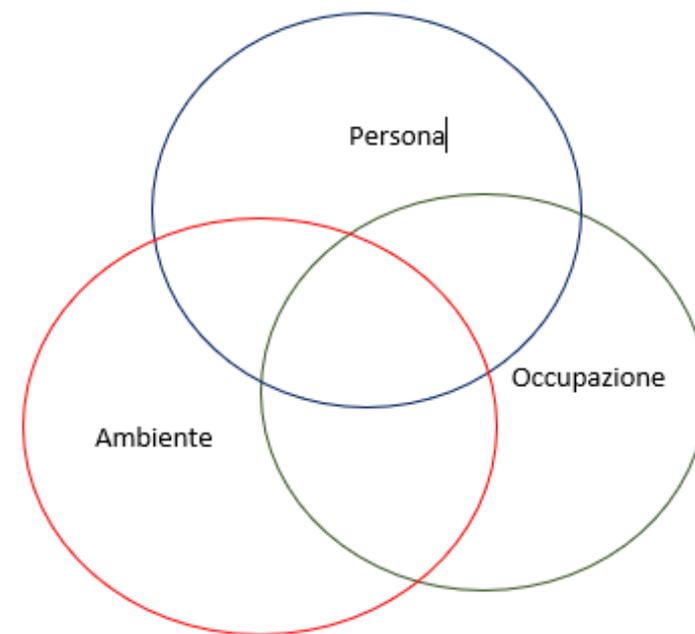


Il modello introduce nel rapporto a due (Persona e Ambiente), un terzo elemento, l'Occupazione, che non viene considerato più effetto dell'influenza tra Persona e Ambiente ma elemento attivo delle dinamiche della vita. I tre domini sono quindi interdipendenti ed influenzati l'uno dall'altro, concorrendo insieme al raggiungimento delle performance lavorative.

Le tre aree si influenzano a vicenda in modo non lineare ma circolare e il diagramma di Eulero-Venn si presta allo studio di questa interrelazione.

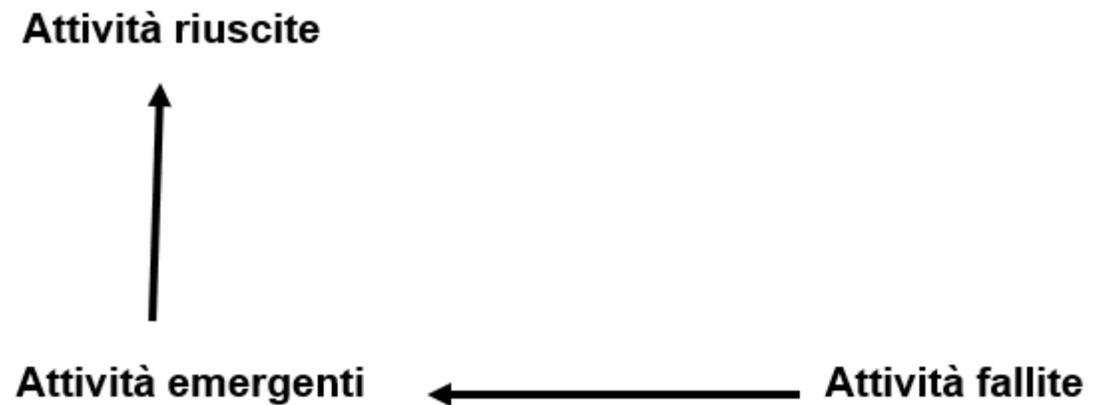
Vengono analizzati contemporaneamente i tre domini: **Persona** - **Ambiente** - **Occupazione**:

- ▶ il dominio della **Persona** comprende: ruolo, concetto di sé, personalità, salute, cognizione, prestazioni fisiche, capacità sensoriali e disabilità;
- ▶ il dominio **Ambientale** comprende l'ambiente fisico, culturale, istituzionale, sociale e socioeconomico;
- ▶ quello dell'**Occupazione** si riferisce ai gruppi di compiti che una persona svolge.



Il Test fornisce in tal modo, attraverso lo sviluppo di uno specifico algoritmo, un Profilo Individuale sulle Abilità:

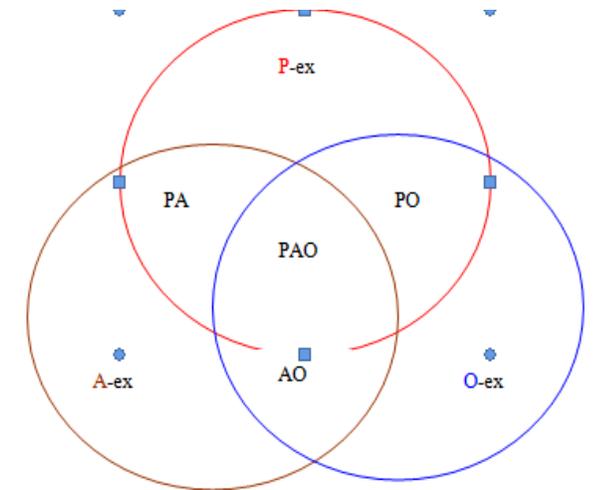
- ▶ Acquisite
- ▶ Emergenti
- ▶ Assenti



Dal *diagramma di Eulero-Venn* si può notare che le **3 aree** in questione, dopo essersi intersecate, si scompongono in 7 sub-aree, e cioè:

- ▶ **PAO**: sub-area ricavata dall'intersezione delle 3 aree → rappresenta l'insieme delle **attività riuscite** e coincide con la **performance occupazionale**
- ▶ **PA**: sub-area ricavata dall'intersezione dell'area P con l'area A
- ▶ **PO**: sub-area ricavata dall'intersezione dell'area P con l'area O
- ▶ **AO**: sub-area ricavata dall'intersezione dell'area A con l'area O
- ▶ **PA, PO, e AO** → rappresentano l'insieme delle **attività emergenti** (manca un elemento dei tre per diventare attività riuscite)
- ▶ **P-ex**: sub-area esterna della P in quanto non s'interseca con nessuna delle altre aree
- ▶ **A-ex**: sub-area esterna della A in quanto non s'interseca con nessuna delle altre aree
- ▶ **O-ex**: sub-area esterna della O in quanto non s'interseca con nessuna delle altre aree

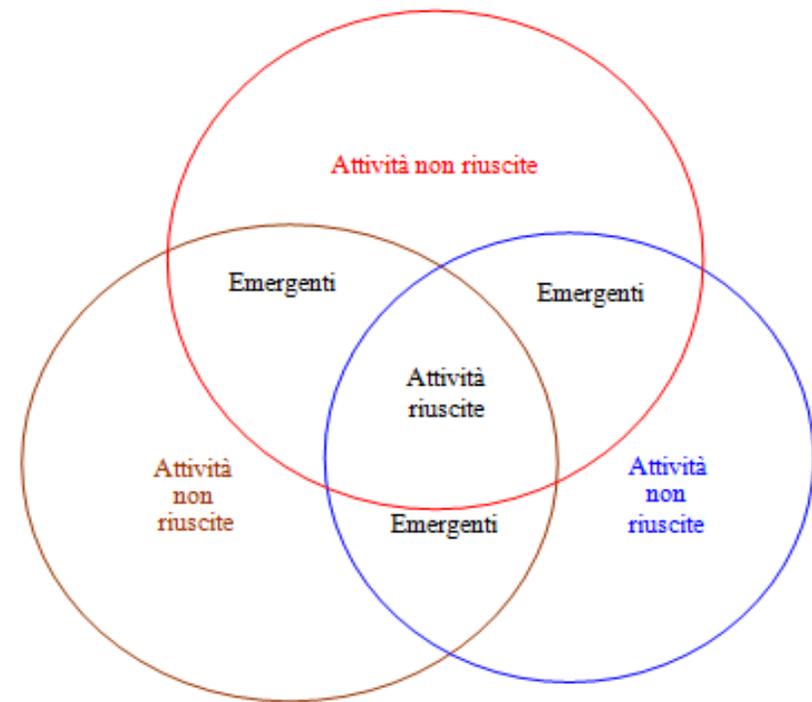
**P-ex, A-ex e O-ex** indicano l'insieme delle attività fallite (mancano 2 elementi per diventare riuscite ed 1 per diventare emergenti)



Dal grafico si ottiene così una lettura immediata delle abilità della persona rispetto ad un determinato compito.

Ciò permette:

- di iniziare a lavorare sulle **attività riuscite**, che alimentano l'autostima e la motivazione nella persona trattata
- fargli apprendere le **attività emergenti**, allo scopo di farle diventare riuscite
- riproporre seppur in minima percentuale anche le **attività non riuscite**...



## ... in quanto:

- ▶ la sub-area **P-ex** rappresenta le **potenzialità inesprese** della **Persona** e ci segnala che la Persona ha più potenzialità di quanta possa esprimere in quell'ambiente e in quella occupazione; in questo caso basta modificare l'ambiente e il tipo di occupazione adattandoli alle potenzialità inesprese per eliminare la sub-area P-ex;
- ▶ la sub-area **A-ex** esprime l'**offerta ambientale** e ci segnala che l'**Ambiente** offre maggiori opportunità di quante la Persona possa sfruttare; in questo caso è necessario agire sulla Persona, per esempio con l'uso di ausili, o sottoponendola ad un addestramento intensivo, e sull'Occupazione;
- ▶ la sub-area **O-ex** indica mancanza d'**ingegnosità**, cioè di capacità della Persona di riuscire in un'**Occupazione** e di sopperire ai suoi deficit ed a quelli dell'Ambiente; in questo caso è necessario insegnare alla Persona le strategie per "raggirare" i suoi deficit e le carenze dell'ambiente.

# La nostra esperienza....

Partendo da questo modello la nostra équipe ha adattato il PAO per valutare le singole competenze necessarie a svolgere una corretta attività lavorativa al Bar; sono stati così formulati 40 Item specifici per le tre aree descritte:

- ▶ area relativa alla Persona: sono stati osservati e registrati gli aspetti comportamentali (iperattività, ipoattività, normoattività)
- ▶ area relativa all'Ambiente: sono state valutate le condizioni che costituiscono facilitatori o barriere, con riferimento all'ICF
- ▶ area relativa all'Occupazione: sono stati registrati gli apprendimenti relativi alle attività necessarie per svolgere compiti all'interno del bar

# Il progetto

Il percorso descritto nel presente lavoro è stato attivato con un gruppo di 12 giovani e si è articolato in vari momenti, con un lavoro abilitativo che ha previsto un lungo periodo di training sulle autonomie e sulle abilità sociali.

# Il progetto

- ▶ Nella fase iniziale del Progetto a 12 giovani/adulti con un livello di funzionamento cognitivo ed adattivo mediamente deficitario sono stati somministrati il TTAP ed il PAO; da questa prima valutazione sono risultati idonei 8 ragazzi.
- ▶ Il progetto è stato inserito nel PTRP (Progetto Terapeutico Riabilitativo Personalizzato) dei ragazzi idonei a svolgere l'attività lavorativa al Bar.
- ▶ A conclusione di questa prima fase di sei mesi sono stati registrati miglioramenti in tutti i domini: già dopo il primo step (di tre mesi) ad una rivalutazione con il PAO le attività emergenti sono risultate riuscite e le attività fallite si sono modificate in emergenti per tutti i ragazzi.
- ▶ Altro aspetto che ci sembra importante sottolineare riguarda il riscontro di miglioramenti significativi nell'interazione sociale, nell'autostima e nel senso di autoefficacia con importanti ripercussioni anche in ambito familiare.

# Alcuni item

Persona (solo attività in tutti gli item)	Ambiente	Occupazione
<p>P1</p> <p>- Iperattività: 0 se la persona è totalmente iperattiva; 1-2 se molto iperattiva; 3-5 se mediamente iperattiva; 6-8 se poco iperattiva; 9 se borderline; 10 se normoattiva</p> <p>- Ipoattività: 0 se la persona è totalmente inattiva; 1-2 se la persona è molto ipoattiva; 3-5 se la persona è mediamente ipoattiva; 6-8 se la persona è poco ipoattiva; 9 se la persona è borderline; 10 se è normoattiva. (vedi criteri di valutazione alla nota 1)</p>	<p>A1: Esistenza di spazi e momenti socializzanti: 0 se assenti; 1-2 se scarsi; 3-5 se mediamente esistenti; 6-8 se discretamente esistenti; 9-10 se esistenti al massimo</p>	<p>O1: Partecipazione a momenti socializzanti: 0 se non partecipa; 1-2 se partecipa pochissimo; 3-5 se partecipa poco o ha bisogno di essere sempre sollecitato a partecipare; 6-8 se partecipa discretamente senza sollecitazione; 9-10 se partecipa sempre.</p>
	<p>A2: Accoglienza, presenza di personale idoneo a fare accoglienza: 0 se mancante; 1-2 se insufficiente; 3-5 se mediamente sufficiente; 6-8 se discretamente sufficiente; 9-10 se ottima</p>	<p>O2: Accettazione dell'accoglienza: 0 se rifiuta l'accoglienza; 1-2 se è pochissimo propenso ad accettarla; 3-5 se è poco propenso ad accettarla o ha bisogno di essere sollecitato ad accettarla; 6-8 se è discretamente propenso ad accettarla senza necessità di sollecitazione; 9-10 se l'accetta sempre spontaneamente.</p>
	<p>A3: Luminosità: 0 se mancante o ci sono luci intermittenti (stimolo di crisi epilettiche); 1-2 se insufficiente; 3-5 se mediamente sufficiente; 6-8 se discretamente sufficiente; 9-10 se buona</p>	<p>O3: Influenza della luminosità sul rendimento: 0 se fortemente influenzato in senso negativo (per es. se il soggetto è epilettico); 1-2 se poco influenzato in senso positivo; 3-5 se mediamente influenzato in senso positivo; 6-8 se discretamente influenzato in senso positivo; 9-10 se fortemente influenzato in senso positivo.</p>
	<p>A4: Rumorosità: 0 se molto rumoroso (assordante); 1-2 se discretamente rumoroso (per essere ascoltati bisogna gridare); 3-5 se mediamente rumoroso (per essere ascoltati basta parlare con tonalità un po' superiore alla norma); 6-8 se poco rumoroso (per essere ascoltati basta parlare con tonalità normale); 9-10 se silenzioso.</p>	<p>O4: Influenza della rumorosità sul rendimento: 0 se fortemente influenzato in senso negativo (per es. se il soggetto è epilettico); 1-2 se poco influenzato in senso positivo; 3-5 se mediamente influenzato in senso positivo; 6-8 se discretamente influenzato in senso positivo; 9-10 se fortemente influenzato in senso positivo.</p>

	<p>A9: Raggiungibilità del luogo di lavoro: 0 non raggiungibile per l'esistenza di barriere nei mezzi di trasporto; 1-2 difficilmente raggiungibile; 3-5 mediamente raggiungibile; 6-8 discretamente raggiungibile; 9-10 facilmente raggiungibile anche per l'esistenza di barriere nei mezzi di trasporto.</p>	<p>O9: Raggiungibilità del luogo di lavoro, rendimento: 0 se la persona ha grandi difficoltà a raggiungere il posto di lavoro (per esempio non ha il mezzo di trasporto oppure gli orari non permettono di arrivare in tempo); 1-2 ha discrete difficoltà a raggiungere il posto di lavoro; 3-5 se ha medie difficoltà a raggiungere il posto di lavoro; 6-8 se ha poche difficoltà; 9-10 se non ha difficoltà a raggiungere il posto di lavoro.</p>
	<p>A10: Rispetto dell'orario di lavoro, pausa, grado di rispetto da parte dell'azienda: 0 non rispetto; 1-2 scarso rispetto; 3-5 medio rispetto; 6-8 discreto rispetto; 9-10 massimo rispetto</p>	<p>O10: Orario di lavoro, pausa, rendimento in relazione al grado di rispetto da parte dell'azienda: 0 rendimento zero; 1-2 rendimento minimo; 3-5 rendimento medio; 6-8 rendimento buono; 9-10 rendimento massimo.</p>
	<p>A11: Orario di lavoro e pausa, adattamento al disable dell'ambiente di lavoro: 0 se rigido; 1-2 se poco adattabile; 3-5 se mediamente adattabile; 6-8 se discretamente adattabile; 9-10 se molto adattabile.</p>	<p>O11: Orario di lavoro, pausa, rendimento in relazione all'adattamento alle sue necessità da parte dell'ambiente: 0 rendimento zero; 1-2 rendimento minimo; 3-5 rendimento medio; 6-8 rendimento buono; 9-10 rendimento massimo.</p>
	<p>A12: Pericolosità del luogo di lavoro anche in relazione al tipo di disabilità e alla presenza di comorbidità: 0 se molto pericoloso (per es. mancanza degli accorgimenti per la sicurezza come protezioni della persona, impianto antincendio, uso di strumenti non sicuri, stimolazione di compartimenti problema, mancanza di materiali per la sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro); 1-2 se discretamente pericoloso; 3-5 se mediamente pericoloso; 6-8 se poco pericoloso; 9-10 se sicuro e protetto.</p>	<p>O12: Pericolosità del luogo di lavoro, riconoscimento: 0 zero; 1-2 minimo; 3-5 medio; 6-8 buono; 9-10 massimo.</p>
	<p>A13: Idoneità dei mezzi e strumenti di lavoro, in relazione al tipo di disabilità e alla presenza di comorbidità: 0 se inadonei; 1-2 se scarsamente idonei; 3-5 se mediamente idonei; 6-8 se discretamente idonei; 9-10 se perfettamente idonei.</p>	<p>O13: Idoneità dei mezzi e strumenti di lavoro, rendimento del disable: 0 rendimento zero; 1-2 rendimento minimo; 3-5 rendimento medio; 6-8 rendimento buono; 9-10 rendimento massimo.</p>

	<p>A15: Esistenza di orologi e macchinari che funzionano a tempo: 0 se non esistono assolutamente; 1-2 se esistono ma non sono funzionanti; 3-5 se esistono ma funzionano solo gli orologi o solo i macchinari che funzionano a tempo; 6-8 se esistono ma vengono utilizzati sporadicamente; 9-10 se funzionano e vengono utilizzati sempre.</p>	<p>O15: Conoscenza di orologi e macchinari che funzionano a tempo: 0 rendimento zero; 1-2 rendimento minimo; 3-5 rendimento medio; 6-8 rendimento buono; 9-10 rendimento massimo.</p>
	<p>A16: Esistenza di forno e/o piastra: 0 se non esistono assolutamente; 1-2 se esistono ma non sono funzionanti; 3-5 se esistono ma funzionano solo gli orologi o solo i macchinari che funzionano a tempo; 6-8 se esistono ma vengono utilizzati sporadicamente; 9-10 se funzionano e vengono utilizzati sempre.</p>	<p>O16: Conoscenza e utilizzo di forno e/o piastra: 0 rendimento zero; 1-2 rendimento minimo; 3-5 rendimento medio; 6-8 rendimento buono; 9-10 rendimento massimo.</p>
	<p>A17: Esistenza di registratore di cassa, computer e stampante: 0 se non esistono; 1-2 se esistono ma sono tutti e due non funzionanti; 3-5 se esistono ma è funzionante solo il computer o solo la stampante; 6-8 se sono entrambi funzionanti, ma non in maniera ottimale; 9-10 se sono perfettamente funzionanti.</p>	<p>O17: Utilizzo di registratore di cassa, di computer e stampante. Rendimento: 0 rendimento zero; 1-2 rendimento minimo; 3-5 rendimento medio; 6-8 rendimento buono; 9-10 rendimento massimo.</p>
	<p>A18: Presenza dell'agenda di lavoro con immagini: 0 se non usata; 1-2 se poco usata; 3-5 se mediamente usata; 6-8 se discretamente usata; 9-10 se usata sempre.</p>	<p>O18: Uso dell'agenda di lavoro con immagini. Rendimento del disable: 0 rendimento zero; 1-2 rendimento minimo; 3-5 rendimento medio; 6-8 rendimento buono; 9-10 rendimento massimo.</p>
	<p>A19: Esistenza dell'agenda di lavoro scritta o mista: 0 se non usata; 1-2 se poco usata; 3-5 se mediamente usata; 6-8 se discretamente usata; 9-10 se usata sempre.</p>	<p>O19: Uso dell'agenda di lavoro scritta o mista. Rendimento del disable: 0 rendimento zero; 1-2 rendimento minimo; 3-5 rendimento medio; 6-8 rendimento buono; 9-10 rendimento massimo.</p>

Scheda per l'inserimento dei dati che verranno elaborati automaticamente dal software.

Nelle 3 colonne (Persona – Ambiente – Occupazione) gli item a cui vengono assegnati dei punteggi secondo la legenda che viene riportata in alto per ogni riga selezionata.

Nel caso in esempio è stata selezionata la prima riga.

Scheda BAR Valutazione del 29/04/2019 Valutatore Polizzi Danila

Note

P1: Iperattività: 0 se la persona è totalmente iperattiva; 1-2 se molto iperattiva; 3-5 se mediamente iperattiva; 6-8 se poco iperattiva; 9 se borderline; 10 se normoattiva  
 -Ipoattività: 0 se la persona è totalmente inattiva; 1-2 se la persona è molto ipoattiva; 3-5 se la persona è mediamente ipoattiva; 6-8 se la persona è poco ipoattiva; 9 se la persona è borderline; 10 se è normativa. (vedi criteri di valutazione alla nota 1)

A1: Esistenza di spazi e momenti socializzanti: 0 se assenti; 1-2 se scarsi; 3-5 se mediamente esistenti; 6-8 se discretamente esistenti; 9-10 se esistenti al massimo.

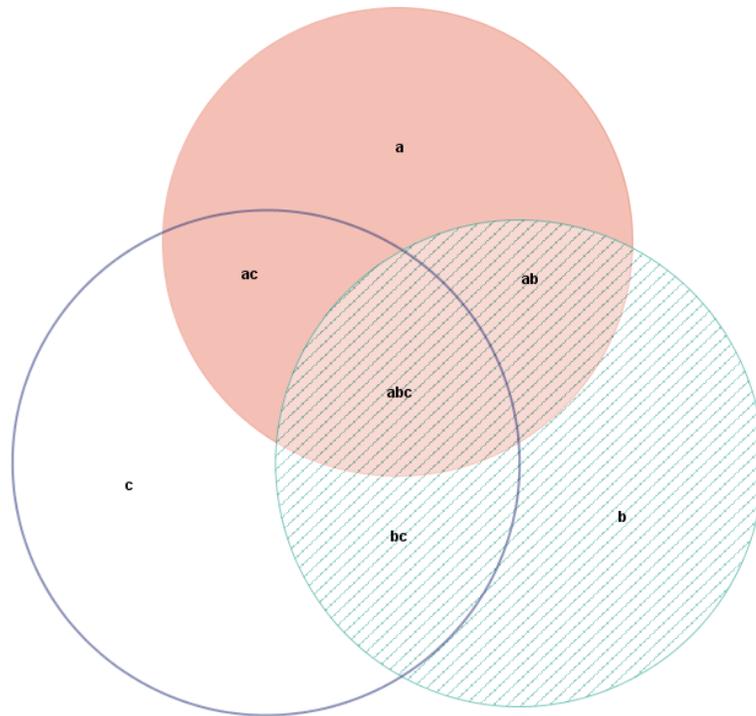
O1: Partecipazione a momenti socializzanti: 0 se non partecipa; 1-2 se partecipa pochissimo; 3-5 se partecipa poco o ha bisogno di essere sempre sollecitato a partecipare; 6-8 se partecipa discretamente senza sollecitazione; 9-10 se partecipa sempre.

P 104 A 173 O 110  
 PnA 137 PnO 95 AnO 114  
 Pex 27 Aex 19 Oex 2 P-A 42 P-O 0 A-O 19 PAO 95  
 A B C AB AC BC ABC  
 Performance % 28,788

Copia negli appunti

Persona	val	Ambiente	val	Occupazione	val	N
P1: Iperattività: 0 se la persona è tota...	4	A1: Esistenza di spazi e momenti soci...	8	O1: Partecipazione a momenti socializ...	6	1
P2: Iperattività: 0 se la persona è tota...	5	A2: Accoglienza, presenza di persona...	5	O2: Accettazione dell'accoglienza: 0 ...	6	2
P3: Iperattività: 0 se la persona è tota...	5	A3: Luminosità: 0 se mancante o ci so...	5	O3: Influenza della luminosità sul rendi...	6	3
P4: Iperattività: 0 se la persona è tota...	5	A4: Rumorosità: 0 se molto rumoroso (...)	6	O4: Influenza della rumorosità sul rend...	5	4
P5: Iperattività: 0 se la persona è tota...	5	A5: Servizi igienici.: 0 se inesistenti; 1-2...	7	O5: Servizi igienici, uso in modo appro...	0	5
P6: Iperattività: 0 se la persona è tota...	5	A6: : Barriere architettoniche: 0 massi...	9	O6: Barriere architettoniche, rendimen...	9	6
P7: Iperattività: 0 se la persona è tota...	6	A7: Barriere sociali del microambiente:...	9	O7: Barriere sociali del microambiente...	9	7
P8: Iperattività: 0 se la persona è tota...	6	A8: Barriere sociali del macroambiente:...	9	O8: Barriere sociali del macroambien...	9	8
P9: Iperattività: 0 se la persona è tota...	5	A9: Raggiungibilità del luogo di lavoro...	9	O9: Raggiungibilità del luogo di lavoro...	9	9
P10: Iperattività: 0 se la persona è tot...	5	A10: Rispetto dell'orario di lavoro, pau...	9	O10: : Orario di lavoro, pausa. Rendi...	8	10
P11: Iperattività: 0 se la persona è tot...	5	A11: Orario di lavoro e pausa, adatta...	3	O11: Orario di lavoro, pausa. Rendime...	3	11
P12: Iperattività: 0 se la persona è tot...	5	A12: Pericolosità del luogo di lavoro a...	6	O12: Pericolosità del luogo di lavoro ...	2	12
P13: Iperattività: 0 se la persona è tot...	5	A13: Idoneità dei mezzi e strumenti di l...	6	O13: Idoneità dei mezzi e strumenti di ...	3	13
P14: Iperattività: 0 se la persona è tot...	5	A14: Mezzi e strumenti di lavoro anch...	6	O14: Mezzi e strumenti di lavoro anch...	2	14
P15: Iperattività: 0 se la persona è tot...	5	A15: Esistenza di orologi e macchinari...	6	O15: Esistenza di orologi e macchinari...	2	15
P16: Iperattività: 0 se la persona è tot...	5	A16: Esistenza di registratori di cassa ...	6	O16: : Esistenza di registratori di cass...	2	16
P17: Iperattività: 0 se la persona è tot...	6	A17: Uso dell'agenda di lavoro con im...	6	O17: Uso dell'agenda di lavoro con im...	2	17
P18: Iperattività: 0 se la persona è tot...	5	A18: Uso dell'agenda di lavoro scitta...	6	O18: Uso dell'agenda di lavoro scitta...	2	18

# Valutazione Iniziale (V.G.) (29.04.2019)



region	required		actual		required - actual	
	area	% area	area	% area	area	% area
a	4121,0	8,9%	10602,3	20,0%	-6481,3	-11,1%
b	8990,0	19,3%	11534,7	21,8%	-2544,7	-2,5%
c	9246,0	19,9%	13182,5	24,9%	-3936,5	-5,0%
ab	6246,0	13,4%	3701,3	7,0%	2544,7	6,4%
ac	7945,0	17,1%	4008,5	7,6%	3936,5	9,5%
bc	4911,0	10,6%	4911,0	9,3%	0,0	1,3%
abc	5058,0	10,9%	5058,0	9,5%	0,0	1,4%
random						
load		clear all		diagError	0,11	

#### SAVE TO FILE

Directory    
File name

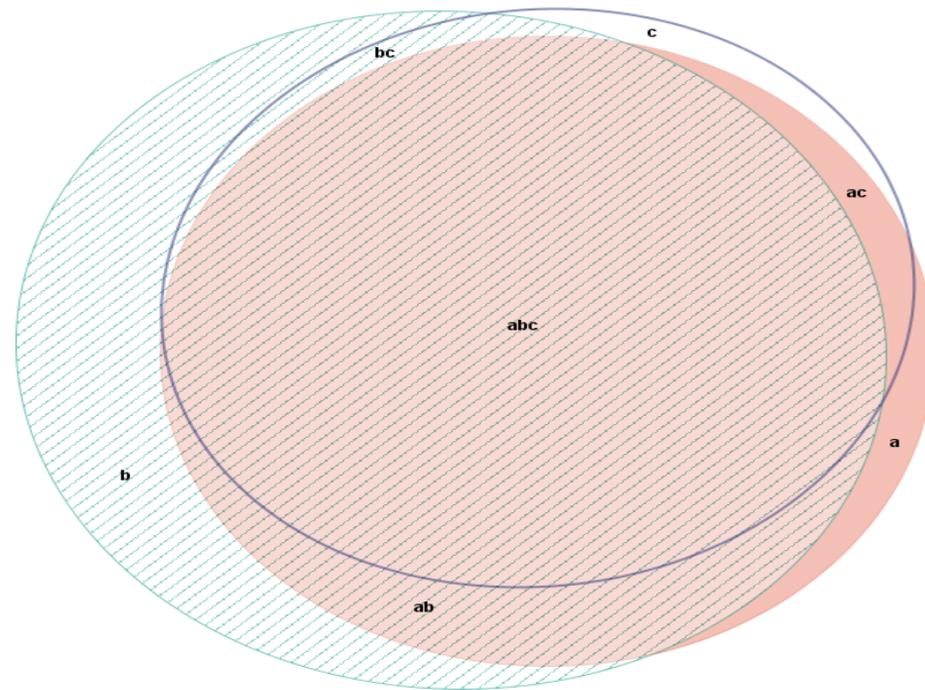
LABELS  yes  no    COLOUR  yes  no

CURVES FOR SETS  ellipses  circles

VIEW SEARCH  yes  no

Starting Diagram

# Valutazione Intermedia (30.07.2019)



# CONCLUSIONE

Dal diagramma si evince un'estesa sovrapposizione delle aree relative ai tre domini con conseguente ampliamento della sub area PAO, a dimostrazione dei miglioramenti raggiunti in tutti e tre i domini.

Il progetto è proseguito fino a febbraio 2020 e, pur essendo state riavviate nel mese di giugno le attività del Centro Diurno, il minibar in atto è chiuso a causa delle misure di prevenzione per il COVID-19.

# Bibliografia

- ▶ U. Diana, D.M. Palato, R. Scala, *PAO – Persona Ambiente Occupazione – Test di valutazione della performance occupazionale PAO: calcolo dell'area (o sub-area) minore comune*, Giarre, 2018
- ▶ D. Stewart, L. Letts, M. Law, B. Cooper, S. Strong, P. Rigby, *Modello Persona Ambiente Occupazione* in Willard & Spackman *Terapia Occupazionale*, traduzione italiana a cura di Angela Puglisi, Roma 2007
- ▶ M. Law, B. Cooper, S. Strong, D. Stewart, P. Rigby, L. Letts, *The Personal-Environment-Occupation Model: A transactive approach to occupational performance*, Canadian Journal of occupational therapy, Vol. 64 n. 1, 1996



**GRAZIE**

GRAZIE