



Università
Ca'Foscari
Venezia



Percorso formativo **Università del Volontariato**

Anno Accademico 2021/2022

Titolo

La persona autistica: disamina delle opportunità a favore
già esistenti e una proposta per il futuro.

Transizione verso l'età adulta, inserimento lavorativo.



Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

Lavoro di restituzione di **Laura Lovisa**

Qualifica: Volontario





del **VOLONTARIATO** di Belluno e Treviso

è un'iniziativa promossa da



Università
Ca' Foscari
Venezia



in collaborazione con



INDICE

NEURODIVERSITÀ	3
Descrizione della condizione	3
SITUAZIONE ATTUALE	4
Transizione dal mondo della scuola al lavoro	4
Ruolo degli Enti e strumenti a disposizione	7
Italia: alcune realtà specializzate per agevolare l'inserimento lavorativo di persone neurodivergenti	9
PROPOSTA DI CAMBIAMENTO	11
Modello di servizio: partire dal contesto.....	12
SITOGRAFIA	16

NEURODIVERSITÀ

Descrizione della condizione

I disturbi dello Spettro Autistico, secondo la dizione inglese *Autistic Spectrum Disorders* (ASD), comprendono una serie di caratteristiche aventi come denominatore comune specifiche particolarità comportamentali, sebbene con vari gradi e livelli di intensità, quali ad esempio: reticenza ad interagire con gli altri, difficoltà a stabilire relazioni sociali stabili e durature, uso anomalo del linguaggio, rigida aderenza alla *routine* e resistenza al cambiamento, interessi circoscritti e/o molto intensi, risposte accentuate o ridotte alle sensazioni fisiche (come ad esempio la selettività alimentare), comportamenti ripetitivi e utilizzo limitato di comunicazioni non verbali (ad esempio, il contatto visivo).

Coniato dall'australiana Judy Singer, studiosa con sindrome Asperger con una figlia con diagnosi di lieve autismo, il termine "neurodiversità" ha dato l'opportunità di sdoganare l'autismo dal concetto di patologia. A seguito del lavoro della studiosa, infatti, lo sviluppo neurologico atipico è stato considerato come una variazione naturale del cervello umano e non come un'affezione¹.

Cominciare a considerare la diversità neurologica come una "differenza normale" nel *continuum* dello spettro umano è stato senz'altro utile per aprire la strada ad una nuova concezione dei diversi modi espressivi dell'esistenza, e conseguentemente anche dei sistemi atti ad accogliere e considerare gli individui e le loro esigenze.

La neurodiversità non sempre si traduce in segnali esteriormente visibili, ma piuttosto caratterizza l'individuo per un diverso modo di processare le informazioni sia interne che esterne, che ha come effetti: una differenza nella sintonizzazione emotiva, sensoriale e cognitiva della persona con l'ambiente e una conseguente diversità nel ritmo dell'interazione e dell'espressione da parte del soggetto. Le persone neuroatipiche non presentano infatti una menomazione, ma una diversa qualità nel modo di percepire, elaborare ed intendere i dati della realtà, per la qual cosa c'è bisogno di forte intuito e conoscenza. Come afferma Temple Grandin, una delle più note donne con autismo, ricercatrice, scienziata e professoressa associata della *Colorado State University*, si tratta di un "modo d'essere differente, non inferiore"².

Le difficoltà dell'individuo neuroatipico possono essere mitigate dalle risorse del soggetto (abilità cognitive e capacità di *coping*³ e non essere perciò riconosciute.

¹ Disability Discourse Mairian Corker Ed. Open University Press, 1 febbraio 1999

² Grandin, T. 1995 Thinking in pictures

³ *Coping* : strategia utilizzata per compensare quelli che continuano ad essere percepiti come difetti perché messi a confronto con un modello neurologico "normale" tipico Spinta a mascherare le proprie caratteristiche perché ritenute inadeguate dalla società (...) Acanfora F. 2022

“Il non riconoscimento della diversità dell’altro in nome di una presunta normalità o aderenza cieca ad un astratto principio di uguaglianza, significa privare l’altro della propria identità e individualità (Gray & Attwood, 2014)”.

La neurodiversità quindi è una condizione molto particolare e complessa che necessita di frequentazione, tempo e preparazione da parte di chi se ne occupa. Le sue peculiarità possono sfuggire ad un occhio poco attento, a chi non ha familiarità con la condizione o a chi non possiede attitudine per l’ambito di riferimento.

SITUAZIONE ATTUALE

Transizione dal mondo della scuola al Lavoro

In Italia si stima 1 bambino su 77 (età 7 – 9 anni) presenti un disturbo dello spettro autistico con una prevalenza maggiore nei maschi (Ministero della Salute dati agg. 20/1/22), in America le stime parlano di un bambino su 40; inoltre i dati sia nazionali che internazionali indicano che la prevalenza di tali disturbi è in continua crescita. Questo aumento è spiegato in parte dalle migliori capacità diagnostiche e in parte da un reale aumento dei casi correlato a fattori ambientali⁴.

È importante sottolineare che la maggior parte delle persone con autismo non ha disabilità intellettiva e a volte anzi ha intelligenza superiore alla media. Come illustrato nel corso dell’intervento della D.ssa Cristina Panisi, medico e dottore in psicologia e neuroscienze, alla lezione del 28 gennaio 2022 dal titolo Universal Design diversity life e inclusione sociale, emerge da diversi studi di settore un dato piuttosto preoccupante: le persone nello spettro autistico hanno difficoltà a trovare un lavoro anche in presenza di valutazioni cognitive pari o superiori alla media. La percentuale dei disoccupati

⁴ “Quali fattori ambientali sono stati confermati come rischiosi dalla scienza per l’autismo?

I fattori ambientali per l’autismo più ampiamente individuati e confermati sono:

- Complicazioni durante la gestazione;
- Ritardo della crescita intrauterina del feto;
- Sanguinamento materno durante la gravidanza;
- Sindrome metabolica o diabete durante la gravidanza;
- Ipossia (carenza di ossigeno) nell’utero;
- Complicazioni durante il parto;
- Ittero e infezione postnatale;
- Nascita prematura;
- Basso peso alla nascita;
- Ipertensione durante la gravidanza. “

[Rapporto tra autismo e cause ambientali: correlazioni tra fattori ambientali e autismo - Divisione Autismo Castel Monte](#) Rosato, G. sito Castel

Monte Cooperativa sociale

desiderosi di trovare un lavoro è significativamente elevata, ma molti di questi non hanno mai potuto sperimentarsi all'interno di una realtà aziendale.

In particolare, persone con una diagnosi di autismo ricevuta in età adulta, pur con un percorso di studi regolarmente concluso, non ottengono un'occupazione adeguata sia in termini quantitativi (il tasso di disoccupazione risulta estremamente elevato), che qualitativi (sottoccupazione, mansioni inferiori). Emerge inoltre che le persone nello spettro autistico faticano a mantenere uno stesso impiego per molto tempo, a causa di difficoltà e stress propri di un luogo di lavoro basato su modalità di funzionamento neurotipiche, che quindi può risultare loro inospitale.

Le prime difficoltà dei neuroatipici con il contesto lavorativo iniziano dai colloqui di assunzione, durante i quali vengono valutati applicando parametri sociali che non coincidono con le loro modalità di socializzazione e comunicazione. Dal confronto con tali parametri standardizzati, risulta un quadro quasi sempre deficitario e purtroppo di scarso interesse per l'azienda.

Ecco alcuni esempi concreti per comprendere meglio: faticare a mantenere il contatto visivo con l'interlocutore viene valutato negativamente; un modo di fare un po' goffo, la possibile difficoltà nel cogliere le battute di spirito ed una frequente marcata inflessibilità non agevolano il candidato già a partire dalle prime fasi conoscitive con i Responsabili delle Risorse Umane. Va ricordato che, quando si utilizza la definizione di "spettro" autistico, si fa riferimento a una questione che non si presta a soluzioni semplicistiche. Le peculiarità percettive, cognitive ed emotive e le caratteristiche della comunicazione e dell'interazione sociale possono presentarsi in modo alquanto diverso da persona a persona e con modalità differenti nel corso del tempo.

Anche una volta inserite in un ambiente lavorativo, le persone neuroatipiche spesso faticano a raggiungere un elevato livello di benessere. Ciò incide sul loro livello di *engagement*, sulla creatività, sulla lucidità, sulla capacità decisionale e porta a percepirsi spesso come individui totalmente estranei all'azienda.

Le differenti modalità sensoriali sono un'altra nota dolente dell'ambiente lavorativo: le luci troppo brillanti, soprattutto quelle fluorescenti, sono fonte di problemi come emicranie, incapacità di mettere a fuoco la vista e di concentrarsi su un compito specifico. Lo stesso può avvenire con i rumori che rendono una persona ipersensibile estremamente nervosa e ansiosa, riducendo significativamente la sua capacità di focalizzarsi su un obiettivo.

La diversa modalità di socializzazione delle persone ASD, inoltre, non sempre viene compresa dai colleghi: una differente interpretazione dei segnali e delle regole non verbali può condizionare significativamente le interazioni.

Dunque in ambito lavorativo la persona con autismo, soprattutto se "ad alto funzionamento", viene percepita con scarse abilità sociali ed empatia e descritta invece come *nerd* per le eccezionali abilità

in ambito di tecnologia e informatica, per l'attenzione estrema ai dettagli e per la grande capacità di concentrazione e risoluzione dei problemi. Se si esaminano i programmi di inserimento lavorativo per persone con autismo, si nota che nella quasi totalità dei casi sono rivolti al settore dell'informatica o messi in pratica da aziende che operano in ambito tecnologia e IT; il risultato è stata la creazione di una categoria di persone con autismo più desiderabili di altri sul piano impiegatizio.

In realtà gli studi di settore riportano che il 38% delle persone con autismo ha un interesse speciale e spiccate capacità anche in altri ambiti come ad esempio nei settori delle scienze naturali, della tecnologia e dell'ingegneria, ma anche che il 34% di loro coltiva la propria passione nel campo delle scienze umane e sociali e il 28% in settori creativi. Una peculiarità delle persone ASD, come detto, riguarda la dedizione verso un particolare interesse (cosiddetti interessi elettivi o speciali) che finisce per dominare tutto il tempo della persona e le sue conversazioni ma soprattutto si caratterizza per essere un interesse stabile nel tempo⁵. Tale caratteristica permette di sviluppare, principalmente in una ricerca in solitaria, una conoscenza definita quasi enciclopedica su determinati argomenti.

In considerazione della complessità di caratteristiche ed aspetti da conoscere ed approfondire nell'ambito dello ASD, è di fondamentale importanza che, già a partire dal percorso scolastico, venga attuata una formazione educativa allo scopo di non trasformare in "disabili" delle persone potenzialmente assai abili, anche tenendo conto del fatto che il fenomeno, come già evidenziato in precedenza, è destinato ad ampliarsi in ragione dell'aumento della prevalenza di questa condizione. Servono strategie appropriate, innanzitutto adeguando la formazione rivolta agli insegnanti alle recenti acquisizioni in ambito neuroscientifico. La migliore comprensione delle caratteristiche percettive, cognitive, emotive e comportamentali consentirebbe ai docenti di cambiare la prospettiva con cui osservano i propri alunni passando da un "profilo di deficit" ad un "repertorio di abilità" su cui pianificare apprendimenti di significato e valore per la crescita di ogni studente. È parte di questo processo anche la valorizzazione di particolari abilità ed interessi in alcuni ambiti specifici, ai quali si accennava poc'anzi.

Il potenziamento di questi aspetti già a partire dall'infanzia, in armonia con gli altri ambiti di vita, può favorire acquisizioni spendibili nel mondo del lavoro al momento della transizione verso l'età adulta. Di ciò è importante tener conto nella pianificazione dei PCTO - Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento, precedentemente definiti "percorsi di alternanza scuola-lavoro" che dovrebbero essere sviluppati favorendo maggiormente le abilità e preferenze dello studente.

È importante ricordare quanto emerso in una recente ricerca dell'Università di Pavia⁶ che ha evidenziato che quasi l'80% degli adulti con diagnosi di autismo attualmente non abbia alcuna attività

⁵ *Piven et al., 1996

⁶ Panisi C. 28 gennaio 2022 corso Universal design diversity life e inclusione sociale

lavorativa. La situazione migliora leggermente, ma resta preoccupante, se si considerano le persone nello spettro autistico che non hanno disabilità intellettiva: i due terzi di loro non ha un'occupazione e la maggior parte di loro vive con la famiglia di origine; in altre parole, questo sottogruppo non conduce un'esistenza autonoma pur avendone le potenzialità.

La stessa indagine ha esplorato il versante del mondo delle imprese, le quali hanno riferito di non essere informate circa le caratteristiche e le risorse dei lavoratori con diagnosi di autismo. Inoltre è emersa la difficoltà delle imprese di conciliare quest'ultima con il concetto di produttività, non comprendendo appieno la necessità di attuare prima una trasformazione culturale e comportamentale dell'ambiente, per permettere alle persone ASD di esprimere al meglio il proprio potenziale.

Ecco perché si dovrebbe cominciare ad uscire dalla tradizionale visione dei disturbi dello ASD come meri impedimenti, per passare a un'idea che veda le persone con tale diagnosi come individui che proprio grazie alle loro caratteristiche e peculiarità possono apportare un arricchimento alla società.

Ruolo degli Enti e strumenti a disposizione

Vari studi e ricerche dimostrano che la prevalenza dell'autismo tra gli alunni delle scuole italiane, e non solo, è in continuo aumento attestandosi ormai intorno all'1% della popolazione scolare totale. Il dato è confermato dall'Osservatorio Nazionale per il Monitoraggio dei Disturbi dello Spettro Autistico, il quale sottolinea che, trattandosi di disturbi ad elevata complessità che accompagnano l'individuo per tutta la vita, gli ASD mettano alla prova tutto il sistema di assistenza: quello educativo e quello sanitario, così come quello economico.

In ambito educativo, è doveroso sottolineare i numerosi sforzi fatti finora dalle Istituzioni, in sinergia con il personale scolastico e sanitario, per rispondere ad un bisogno crescente.

Riporto di seguito i principali riferimenti per le famiglie e/o le persone interessate.

- **La rete sportelli autismo (SpA)**, che nasce da una precedente sperimentazione nazionale del Ministero dell'Istruzione (MIUR), offre un servizio di consulenza per la didattica inclusiva degli studenti con disturbo dello SA. Presso lo sportello è presente un docente esperto in tema di ASD con il compito di: offrire alle scuole formazione e consulenza per pratiche efficaci di inclusione; favorire l'applicazione delle nuove tecnologie e promuovere la presa in carico educativa degli alunni con diagnosi di autismo; collaborare con le associazioni e gli enti presenti sul territorio; monitorare i dati quantitativi degli studenti con disturbo dello spettro autistico. L'attività di sportello si rivolge anche alle famiglie, rappresentando un punto di riferimento e di raccordo tra la scuola, i genitori e i servizi socio-sanitari.

- **I Centri Territoriali di Supporto (CTS)** sono stati istituiti dagli Uffici Scolastici Regionali in accordo con il MIUR mediante il progetto “Nuove Tecnologie e Disabilità” ed hanno ormai un’attività decennale. Sono collocati presso “scuole polo” e la loro sede coincide con quella dell’istituzione scolastica che li accoglie. La direttiva del 27/12/12 ha sottolineato l’importanza di avere almeno un CTS in ogni territorio provinciale, che possa fungere da punto di riferimento immediato.
- L’obiettivo centrale dei CTS è il miglioramento del processo di apprendimento e insegnamento, sviluppo e socializzazione tramite l’utilizzo delle nuove tecnologie, perciò informano i docenti, gli studenti e i genitori di questi ultimi riguardo le risorse tecnologiche disponibili, alcune delle quali sono anche gratuite. Inoltre organizzano iniziative di formazione sui temi dell’inclusione scolastica rivolte al personale dell’istituto, agli alunni e alle loro famiglie, fornendo anche consulenza nell’individuazione delle scelte più opportune. I CTS infine raccolgono le “buone pratiche” di inclusione realizzate dalle istituzioni scolastiche e le condividono con le scuole del territorio di riferimento, promuovono la collaborazione con altre scuole o CTS, Università e Centri di Ricerca (in quanto “centri di attività di ricerca didattica e di sperimentazione”). Possono altresì sottoscrivere accordi territoriali con i servizi sociosanitari del territorio, finalizzati all’elaborazione di procedure per l’integrazione dei servizi, all’utilizzo condiviso di risorse e all’avvio di progetti.
- **Il Servizio di Integrazione Lavorativa (SIL)** è un sistema di servizi per l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità istituito presso le Aziende Ulss, per programmare e realizzare l’integrazione lavorativa e sociale delle persone svantaggiate. Tali servizi hanno lo scopo di migliorare la qualità della vita delle persone coinvolte tramite lo svolgimento di un’attività lavorativa e il suo mantenimento. L’intervento si articola nelle seguenti attività:
- Conoscenza e valutazione delle potenzialità e dei bisogni delle persone e delle aziende;
 - Definizione di un progetto individuale assieme alla persona e/o alla famiglia;
 - Analisi e scelta del posto di lavoro adatto e compatibile;
 - Programmazione e gestione di percorsi di inserimento finalizzato anche all’acquisizione di competenze e alla costruzione di un positivo sistema di relazioni interpersonali;
 - Sostegno, accompagnamento e monitoraggio delle esperienze per superare eventuali criticità.
- **Le liste del Collocamento Mirato** sono elenchi pubblici che il Centro per l’Impiego di ogni territorio provinciale si occupa di redigere, costituiti da graduatorie che raggruppano tutti gli individui con disabilità. Lo scopo è garantire il rispetto e la valorizzazione di tutte le risorse umane, attraverso una serie di *“strumenti che permettano di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto attraverso analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli*

strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro e di relazione” (Legge n. 68 del 12 marzo 1999). Le linee guida redatte si inseriscono nella Strategia Europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030, presentata dalla Commissione Europea il 3 marzo 2021 e fanno propri i principi espressi dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con disabilità.

- **I Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO)** sono uno strumento per introdurre i giovani nel mondo del lavoro e sono di particolare importanza per gli studenti con fragilità. A differenza dell'alternanza scuola-lavoro, i PCTO privilegiano l'organizzazione delle esperienze con obiettivi prefissati raggiungibili tramite le esperienze di tirocinio lavorativo. Il passaggio dalla definizione di “alternanza” alla definizione di “percorsi” allude alla funzione che queste attività svolgono in termini di orientamento delle vocazioni personali, degli interessi e degli stili di apprendimento di tutti gli studenti; di conoscenza del territorio dal punto di vista economico, culturale e sociale; di partecipazione attiva nei processi formativi. Per l’attuazione di un progetto consapevole di vita e di lavoro per i ragazzi nello spettro autistico, è di fondamentale importanza che l’offerta educativa si basi sulla combinazione del momento formativo e di quello applicativo, una sorta di ricostruzione dell’unità tra l’apprendimento e la vita reale. Altrettanto importante per rendere efficace il PCTO, è individuarne con attenzione i contenuti e la durata e preparare le persone che svolgeranno il ruolo di formatori/tutor sulle modalità di comunicazione ed insegnamento da utilizzare tenendo conto delle diverse modalità di apprendimento dei ragazzi.

Italia: alcune realtà specializzate per agevolare l'inserimento lavorativo di persone neurodivergenti

Le aziende possono avvicinarsi al mondo della disabilità, e in particolare a quello della ASD, in diverse modalità: in autonomia, sfruttando gli strumenti sopracitati attraverso i Centri per L'Impiego, o attraverso i servizi messi a disposizione da alcune nuove realtà come Auticon e Specialisterne, approdate in Italia da alcuni anni.

Auticon è un fornitore internazionale di servizi di *Information Technology* con 250 dipendenti in tutto il mondo e 15 uffici in Italia, Germania, Regno Unito, Francia, Svizzera, USA e Canada. I suoi fondatori hanno come focus aziendale quello di selezionare ed assumere principalmente persone ASD, infatti, come riportato dal sito ufficiale, lo *slogan* dell’impresa è: “L’autismo non è un errore di sistema, è un altro sistema operativo”. Auticon sostiene che “le persone nello spettro dell’autismo possano fornire

un contributo significativo al successo e alla qualità dei progetti informatici aziendali, con prestazioni eccellenti”. La *mission* consiste nel supportare il cambiamento all’interno delle aziende, con le persone nello ASD che vengono assunte direttamente da Auticon per poi sviluppare progetti relativi al mondo dell’informatica.

Specialisterne è presente in Italia dal 2017 ed è strutturata, diversamente da Auticon come Agenzia per il Lavoro. Svolge infatti un ruolo di intermediazione, ma è anche impegnata nella sensibilizzazione delle aziende nell’ambito dell’autismo: aiuta le stesse ad acquisire competitività e a conseguire un impatto sociale positivo accogliendo nei loro team talenti neurodivergenti. Contemporaneamente, è attiva nella formazione di nuovi professionisti con diagnosi di autismo o sindrome di Asperger, persone che desiderano diventare consulenti qualificati nell’ambito amministrativo e delle tecnologie digitali, ad esempio per *software testing*, programmazione *software* o gestione di dati e documenti.

Specialisterne è un’organizzazione nata in Danimarca nel 2004, ma con presenza diretta o indiretta in 23 Paesi. In Italia ha concluso contratti di somministrazione con importanti realtà quali: *Siemens*, *Arakne*, *H-Farm* e *SAP*. Quest’ultima ha anche constatato come il proprio *turnover* generale (cioè il ricambio del personale) si sia abbassato: i dipendenti si sono infatti dichiarati fieri di fare parte di un’azienda aperta e inclusiva. Ma molti altri sono i benefici imprenditoriali diretti ed indiretti generati, così dichiara Specialisterne, dall’inclusione della neurodiversità in azienda, in ogni caso misurabili tramite sondaggi/*benchmarking* propri, oppure adeguando quelli già esistenti all’interno delle aziende al Patto Globale delle Nazioni Unite in favore degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

L’attività di Specialisterne è incentrata sull’accompagnamento delle risorse umane in un percorso di inserimento lavorativo che coinvolge e sensibilizza soprattutto il personale aziendale sulla varietà di caratteristiche espressa dal concetto di neurodiversità. Questo per garantire che il talento e le qualità delle persone nello spettro autistico possano emergere e fiorire liberamente, rappresentando un vantaggio reale per tutta l’impresa. Come riferito nel corso di diversi convegni dai referenti di Specialisterne e riepilogato nella slide che segue, la soluzione per ottenere un matching tra richiesta ed offerta *WIN-WIN* è quella di attuare un programma di formazione e di *coaching on the job*.



PROPOSTA DI CAMBIAMENTO

Dall'analisi del contesto presentata, sia in ambito scolastico che lavorativo, emerge chiara la necessità di individuare un percorso che, attraverso la sensibilizzazione e la formazione, punti ad un cambiamento culturale per affrontare la sfida di permettere alle persone ASD di sperimentarsi all'interno di una società che desidera ascoltare, comprendere ed accogliere, una società nella quale l'unicità di ciascuno rappresenta la ricchezza di tutti. Si tratta quindi non soltanto di costruire un ponte tra imprese e ragazzi, ma soprattutto favorire la creazione di un ambiente che sia in grado di accogliere e sviluppare le potenzialità di questi ultimi.

A tale riguardo ritengo sia di fondamentale importanza pensare ad un nuovo modello di servizio che agevoli la ricerca del personale, considerando specificatamente le persone con "disabilità nascoste". Questa modalità dovrebbe partire da una selezione effettuata da persone professionalmente preparate ad individuare attitudini e potenzialità da coltivare nei candidati, per poi presentarle alle imprese e avviare un percorso formativo *ad hoc* volto al successivo inserimento nell'organico aziendale.

L'identificazione degli specifici bisogni dei candidati è altrettanto doverosa e va necessariamente condivisa con il Responsabile Risorse Umane ed il *Disability Manager* dell'azienda, valutando, laddove non presente, la collaborazione di un professionista esterno.

A tal riguardo va ricordato che esiste la Legge 68/99 che è nata con l'intento di favorire l'unione fra domanda e offerta di lavoro per le persone con disabilità (indicate anche come PWD, cioè *Person/People With Disabilities*). Come indicato nella slide di seguito dalla D.ssa Ribul Moro - Responsabile di Medialabor Ente Accreditato ai servizi per il lavoro di Verona, sono necessarie

competenze e servizi di supporto ricordando per lo più che la legge è motivata da ragioni di equità, ma non garantisce automaticamente maggiore occupazione.

Le sanzioni e gli incentivi previsti dalla Legge, infine, sono in genere modesti e non risultano determinanti nella decisione di assumere PWD. Il sistema delle quote viene peraltro disapprovato da alcuni come potenzialmente discriminante in base alla Direttiva 2000/78/EG sulla parità di trattamento in materia di lavoro. Tale critica considera che il sistema delle quote abbia, come concetto implicito, l'idea che le PWD non siano in grado di competere per un'occupazione nel libero mercato e che perciò sia necessario riservare loro una certa percentuale di posti di lavoro. Tale sistema, in effetti, risulta imperniato sul concetto di limitazione di abilità, piuttosto che sulle capacità, nonostante la Legge 68/99 sopracitata si focalizzi sulle capacità residue.



Modello di servizio: partire dal contesto

In conclusione possiamo innanzitutto prendere spunto dalla seguente slide, proposta in un recente corso organizzato da Veneto Lavoro, che indica da un lato le tematiche sviluppate dalle aziende inclusive e dall'altro i vantaggi che ne conseguono.



Volendo quindi riassumere i punti di attenzione di un processo che possa agevolare l'inserimento ed il mantenimento del posto di lavoro di ASD, ritengo siano da ricordare:

- *1. La gestione del colloquio di selezione*

Il professionista esperto in selezione delle Risorse Umane dovrebbe essere preparato ad affrontare l'incontro con una persona ASD. In particolare dovrebbe essere in grado di valutarne il potenziale, tenendo conto delle sue peculiari caratteristiche comunicative e relazionali che potrebbero altrimenti risultare, ad una lettura superficiale, un punto di debolezza. Inoltre è auspicabile che il *recruiter* sia formato in modo da poter esprimere un giudizio equo e coerente alle caratteristiche delle persone che rispondono ad un diverso sistema neurologico;

- *2. La sensibilizzazione e la formazione di manager e colleghi* attraverso la pianificazione di incontri periodici anche per gestire eventuali possibili iniziali criticità;

- *3. Il servizio di coaching* offerto al giovane ASD per verificarne il benessere, eventuali rischi di coping, accrescimento autostima, eventuali ulteriori necessità formative, verifica della motivazione in relazione al percorso professionale intrapreso ad evitare casi di sottoccupazione rispetto alle potenzialità del candidato con rischio di interruzione dell'esperienza lavorativa.

In riferimento al punto 2 inserisco di seguito quanto evidenziato da Fabrizio Acanfora scrittore, divulgatore, musicista Asperger : "I manuali diagnostici parlano di autismo partendo da una visione medica che cerca deficit da riparare, perché quello è il loro campo di applicazione. Di questa condizione del neurosviluppo oggi parlano tanto anche i mezzi di comunicazione ma la narrazione di

questa condizione è spesso imprecisa, infarcita di stereotipi che non corrispondono assolutamente alla realtà⁷.

E' perciò fondamentale che la sensibilizzazione venga fatta da persone competenti, meglio ancora se viene data la possibilità di autorappresentarsi direttamente alle persone nello spettro.

Si consiglia poi la realizzazione di un *vademecum* con alcuni semplici suggerimenti per favorire una collocazione di successo. Questo suggerimento potrebbe essere declinato nella forma di un mansionario scritto, oppure in un utilizzo della posta elettronica per impartire in modo chiaro e strutturato ordini e relativi tempi di consegna. In ogni caso, andrebbe prestata la massima attenzione alla scelta dei termini, ai passaggi logici e all'uso di metafore, in quanto le persone nello spettro autistico hanno di frequente un'interpretazione letterale dei testi.

Altra tematica molto importante è quella legata all'ambiente di lavoro. Spesso si sottovaluta l'ipersensorialità delle persone ASD che in molti casi pregiudica la concentrazione, la produttività e soprattutto il benessere nel luogo di lavoro. E' perciò consigliato ricercare eventuali necessità legate alle fonti luminose, alla rumorosità di ambienti openspace, alla possibilità di orari flessibili. In altre parole si tratta di definire i cosiddetti "accomodamenti ragionevoli" (Decreto Legislativo 151/2015).

Creando un rapporto di fiducia e un dialogo proficuo con il candidato, mettendolo a suo agio ed evitando così il cosiddetto *camouflaging* (espediente per mascherare la propria neurodivergenza), sarà possibile tracciare un quadro esaustivo del percorso di vita e di crescita del giovane, potendo individuare le potenzialità presenti e da sviluppare, ma anche le intrinseche fragilità per poterle accogliere e affrontare con adeguata attenzione e sensibilità.

La formazione del *team* permetterà di eliminare stereotipi e pregiudizi, favorirà il benessere del giovane ASD inserito che potrà indirizzare concentrazione e sforzi per raggiungere gli obiettivi professionali assegnati, in un ambiente sereno ed accogliente.

Si riporta che una prima azienda del territorio veneto ha accolto positivamente questa proposta e, insieme alla Funzione HR, è stato strutturato un percorso formativo dedicato ai *manager* per sviluppare competenze manageriali e di leadership atte a favorire l'inserimento di persone con "disabilità nascoste" e la valorizzazione delle caratteristiche, potenzialità ed unicità delle singole persone. Con la sessione formativa si desidera anche promuovere nuovi processi di monitoraggio e verifica *step by step*, agendo sulle leve motivazionali, sull'*engagement* aziendale e sulle aspettative del candidato, definendo quindi percorsi di crescita e formazione condivisi.

Un'ulteriore strada percorribile per agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro consiste nella promozione, all'interno delle aziende, del "volontariato d'impresa", strutturandolo in particolare in "volontariato di competenza".

⁷ Fabrizio Acanfora In altre Parole 2021 Ed. EFF EQU

Il volontariato d'impresa⁸ è una pratica attraverso la quale un'impresa incoraggia, supporta e – in molti casi – organizza la partecipazione dei propri lavoratori ad attività di organizzazioni non profit. Il tutto proprio durante l'orario lavorativo. Come accade anche per il *welfare* aziendale, il volontariato d'impresa offre un duplice vantaggio all'impresa che lo incoraggia: da un lato è uno strumento utile per migliorare il clima aziendale e il rapporto con i collaboratori, dall'altro consente di avere dei vantaggi di natura fiscale.

Secondo uno studio condotto dal *Boston College Center for Corporate Citizenship* sulle imprese statunitensi più grandi e rilevanti, già nel 2009 9 *big company* su 10 avevano avviato programmi formali di volontariato aziendale o avevano devoluto donazioni in favore di *charity* (cioè associazioni benefiche e senza scopo di lucro) e realtà del Terzo Settore.

Anche in Italia il *trend* sembra positivo, alla luce dell'indagine realizzata dalla Fondazione "Sodalitas e GfK Italia". Questa ha coinvolto un campione di aziende italiane di diverse dimensioni, rappresentative di oltre il 9% del PIL e di 255.000 dipendenti.

Con l'azienda veneta succitata è in fase di avvio un progetto di volontariato "di competenza", cioè svolto da figure con competenze medio-alte, come i *manager* che quindi metteranno a servizio un «*saper fare*» maturato attraverso l'esperienza lavorativa. Questa attività, come indicato dalla nuvola di parole che segue, può essere motivata da varie ragioni: volontà di aiutare la collettività, voglia di mettersi in gioco, condividere il proprio sapere, ma anche migliorare le proprie competenze.



Figura 1: le ragioni che hanno spinto i professionisti a impegnarsi in cause benefiche durante l'orario di lavoro (Fonte: Il Volontariato di competenza).

Quale potrebbe quindi essere l'utilizzo del volontariato d'impresa nella progettazione di percorsi formativi precedenti all'inserimento lavorativo di giovani con disabilità nascoste ed in particolare ASD?

⁸ Fondazione Sodalitas <https://www.sodalitas.it/fare/comunita-territorio-qualita-vita/volontariato-dimpresa>

Il volontariato di consulenza potrebbe diventare la chiave di successo per avviare un *iter* efficace che giunga all'inserimento lavorativo di giovani ASD, tramite un percorso di formazione specificatamente strutturato per loro su competenze tecniche e soft skill definite in accordo tra Manager e Funzione HR. Ciò potrebbe agevolare da un lato lo sviluppo professionale attraverso una formazione che rispetti tempi e modalità consoni alla persona ASD, ma soprattutto permettere un incontro umanamente importante, poiché avvicinerebbe i due mondi, neurotipico e neuroatipico, ponendo le basi per una futura convivenza armoniosa. In tale modo si potrebbe creare una rete sinergica fra:

- mondo imprenditoriale,
- quello associativo (Terzo settore) che rappresenta e promuove iniziative dedicate all' ASD,
- quello dell'istruzione, condividendo una progettualità che, partendo dal PCTO sfoci in un processo strutturato di formazione sul campo.

Si svilupperebbe così una sorta di *Academy*, gestita dai *manager* dell'azienda, supportati da professionisti competenti in ASD, che potranno così affrontare la diversità con la giusta consapevolezza, conoscenza e motivazione, incidendo concretamente sul futuro del proprio *team*. Introducendo il modello di servizio sopradescritto, saranno i *manager* stessi i primi a testimoniare con l'esempio la possibilità concreta di un cambiamento culturale realizzabile nell'ottica di una vera e costruttiva convivenza delle differenze.

SITOGRAFIA

[Alunni con Asperger: strategie metodologiche di intervento \(123dok.org\)](http://123dok.org)

[Sportelli Autismo – Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto \(istruzioneveneto.gov.it\)](http://istruzioneveneto.gov.it)

cts.best.it/cts/

[SIL - Regione del Veneto](#)

[Azienda - auticon](#)

[Specialisterne](#)