OPPORTUNITIES 4
AUTISM
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

GUIDA PRATICA PER DATRICI E DATORI DI LAVORO

Opportunities4autism – A spectrum of opportunities: training field professionals on how to recruit and support individuals with autism at the workplace – Progetto n. 2020-1-PL01-KA202-081445

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

cesie
STANDOutEdu
Fondacija Hiljadu Želja
Collegium Balticum
Szczecińska Szkoła Wyższa
Asociación Mi Hijo y Yo
Fundación intras

INDICE

1. INTRODUZIONE 0

2. A CHI È RIVOLTA QUESTA GUIDA 1

3. IL PROGETTO OPPORTUNITIES4AUTISM.....1

5. COMUNICAZIONE E COMPETENZE NELLE PERSONE CON AUTISMO 3

6. MODULI FORMATIVI 4

6.1 MODULO 1. COMPRENDERE L'AUTISMO.....4

6.2 MODULO 2. DIFFICOLTÀ DELLE PERSONE NELLO SPETTRO AUTISTICO SUL POSTO DI LAVORO. 9

6.3 MODULO 3. SVILUPPARE E GESTIRE LE COMPETENZE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI NELLO SPETTRO AUTISTICO. PUNTI DI FORZA DELLE PERSONE NELLO SPETTRO AUTISTICO NEL LAVORO.....15

6.4 MODULO 4. DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE NELLO SPETTRO AUTISTICO - CONTESTO NORMATIVO INTERNAZIONALE, EUROPEO E NAZIONALE 23

6.5 MODULO 5. PROCESSO DI SELEZIONE PER PERSONE CON DISTURBI DELLO SPETTRO AUTISTICO - CREAZIONE DI UN PROCESSO DI SELEZIONE INCLUSIVO 33

6.6 MODULO 6. PROCESSI DI AVVIO AL LAVORO, ADATTAMENTO E GESTIONE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI NELLO SPETTRO AUTISTICO. ORGANIZZAZIONE DEL POSTO DI LAVORO 38

1. INTRODUZIONE

Questa guida fa parte del progetto Opportunities4Autism per il sostegno all'occupazione delle persone con autismo per attraverso formazione dei professionisti e adattamento dei posti di lavoro. è un progetto biennale cofinanziato dal Programma Erasmus+ dell'Unione Europea nell'ambito della KA2 – Cooperazione per l'innovazione e lo scambio delle buone pratiche, KA 202 – Partenariato strategico per la formazione professionale.

I partner coinvolti provengono da organizzazioni non governative che promuovono l'inserimento lavorativo di persone a rischio di esclusione, con disabilità, nell'ambito di una formazione educativa e professionale adeguata alle esigenze dei destinatari.

L'obiettivo principale di questo lavoro è quello di promuovere la formazione delle organizzazioni e l'adattamento dei posti di lavoro attraverso contenuti formativi specifici che forniscano indicazioni su cosa sia l'autismo, sui bisogni specifici di una persona nello spettro autistico e su come sia necessario adattare la propria comunicare e migliorare le proprie competenze per favorire l'occupazione di questo gruppo target.

L'occupazione deve essere vista come un'opportunità di integrazione tra le diverse componenti sociali.

I contenuti formativi di Opportunities4Autism puntano a stimolare un cambiamento negli atteggiamenti verso le persone con autismo e la creazione di nuove reti di interrelazioni personali per le persone con autismo.

Affinché le aziende siano in grado di formarsi e applicare un modello di inserimento lavorativo assistito, è necessario che la qualità dell'inserimento lavorativo sia adeguata ai bisogni della persona con autismo.

L'impatto auspicato di questi contenuti è la reale opportunità di inserimento per le persone con autismo nel mercato del lavoro ordinario. L'elaborazione di questa guida e le esperienze di inserimento che si stanno realizzando in varie aziende sono un segno dell'impegno che la collettività sta mettendo per l'inclusione.

Lo scopo di questa guida è quello di fornire informazioni e idee utili alle aziende per formarsi e attrezzarsi per assumere persone con autismo e adattare le proprie posizioni lavorative.

2. A CHI È RIVOLTA QUESTA GUIDA

Si rivolge a leader di azienda, manager di linea, responsabili delle risorse umane e delle assunzioni, PMI e grandi aziende, docenti della formazione professionale, diversity manager, organizzazioni che supportano persone nello spettro autistico o con bisogni educativi speciali, persone nello spettro autistico, le loro famiglie e i loro caregiver, funzionari governativi e responsabili delle politiche.

3. IL PROGETTO OPPORTUNITIES4AUTISM

Il progetto *Opportunities4autism – A spectrum of opportunities: training field professionals on how to recruit and support individuals with autism at the workplace* (Uno spettro di opportunità: formazione per professionisti su come reclutare e supportare le persone con autismo sul posto di lavoro) promuove l'occupazione delle persone con autismo e la formazione dello staff e delle aziende affinchè si attenzionino i bisogni delle persone con autismo nell'ambiente di lavoro. Iniziato nel settembre 2020 e conclusosi a febbraio 2023, questo progetto è stato co-finanziato dal Programma Erasmus+ dell'Unione Europea.

4. PARTNERS

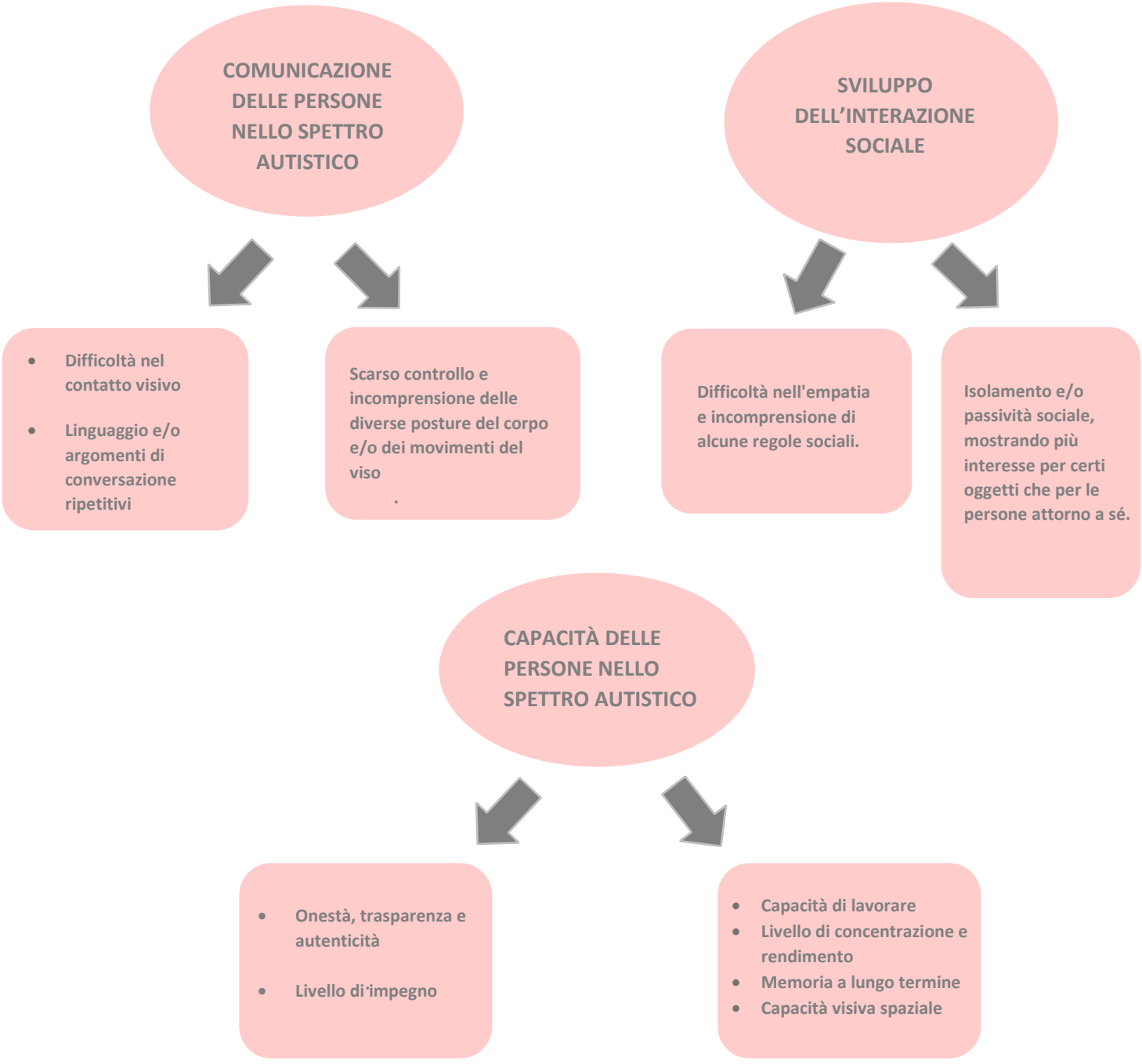
I partner di Opportunities4Autism provengono da cinque Paesi Partner del Programma Erasmus+: enti specializzati nella formazione e nell'istruzione, enti specializzati nella salute mentale e nello spettro autistico.

Enti partner:

- **CESIE (ITALIA)**
- **FUNDACION INTRAS (SPAGNA)**
- **FONDACIJA HILJADU ZELJA (SERBIA)**
- **STANDO LTD (CIPRO)**
- **ASOCIACION MI HIJO Y YO, PSICOLOGAS EN EL HOGAR PARA LAS FAMILIAS CONTGD (SPAGNA)**

5. COMUNICAZIONE E COMPETENZE NELLE PERSONE CON AUTISMO

Le persone con autismo presentano, in misura maggiore o minore, difficoltà nella comunicazione, nell'interazione sociale, nell'immaginazione e nel campo degli interessi.



6. MODULI FORMATIVI

A seguire, presenteremo i moduli formativi del progetto: saranno presentati attraverso domande e risposte che saranno molto utili per coloro che si stanno formando nel campo dell'autismo e del supporto all'occupazione.

6.1 MODULO 1. COMPRENDERE L'AUTISMO.

MODULO 1

1. Sto formando un giovane con autismo che non mi guarda mai negli occhi. Si sente a disagio nel farlo e dovrei insistere su questo punto?

Le persone con autismo spesso non amano il contatto visivo. Una delle ragioni più comuni è la scarsa capacità di trarre delle informazioni dal volto della persona con la quale stanno parlando. A volte capita che gli individui con autismo ad alto funzionamento cerchino coscientemente il contatto visivo, allo scopo di adottare un comportamento simile a quello dei soggetti neurotipici. Inoltre, molti programmi di formazione preparano le persone con autismo ai colloqui di lavoro e viene loro insegnato a guardare negli occhi i loro interlocutori. Tuttavia, di solito il contatto visivo li mette a disagio e devono sforzarsi molto per adattarsi all'ambiente.

2. Un dipendente con autismo agita continuamente le mani e tamburella son le dita su certi oggetti. Il suo comportamento ha una qualche spiegazione o dovremmo chiedergli di smetterla?

Saltellare, agitarsi, dondolarsi, toccare oggetti o parti del corpo sono alcuni dei movimenti stereotipati più comuni delle persone con autismo. Sebbene visti da fuori sembrino delle attività prive di senso, questi movimenti hanno una funzione molto significativa. Rappresentano una sorta di conforto e un modo per gestire lo stress e regolare gli stimoli sensoriali. Osserva in che modo gli stimoli presenti nell'ambiente lavorativo possano influire sull'insorgere e l'intensificarsi di movimenti stereotipati e, se necessario, adatta l'ambiente seguendo le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con autismo. Non è necessario reprimere questi movimenti, ma qualora mettano a rischio la persona con autismo o coloro che la circondano, suggeriamo di contattare delle figure esperte che forniscano dei consigli su come agire in questi casi.

3. **Ho visto un film in televisione riguardo a un uomo con autismo dotato di una memoria eccezionale e in grado di risolvere a mente complesse operazioni aritmetiche. È un racconto di fantasia o le persone con autismo sono davvero dotate di capacità fuori dal comune?**

Le persone con autismo possono avere dei talenti speciali e, se guidate in maniera opportuna, possono servirsene a scopi professionali. Tali soggetti presentano la sindrome del savant e, oltre a una straordinaria memoria, possono anche essere dotati di altre capacità (una capacità eccezionale di calcolare date, immaginare, disegnare, suonare strumenti musicali, imparare lingue straniere, ecc.). Tuttavia, si tratta di un fenomeno molto raro, di conseguenza, di rado ti troverai nella posizione di lavorare con una di queste persone.

4. **Ho chiesto a un dipendente con autismo di prendere delle merci dal magazzino, ma le ha subito rimesse a posto. Come si spiega questo comportamento?**

Le persone con autismo di solito hanno dei deficit legati alla teoria della mente, ossia la capacità di comprendere gli stati mentali di altri individui. Uno dei modi in cui si manifesta questo deficit è l'incapacità di capire le intenzioni del proprio interlocutore. Il dipendente con autismo ha capito ciò che gli hai detto, ma non il perché. Volevi che prendesse le merci e le lasciasse lì dov'erano, ma non lo hai detto esplicitamente, presumendo che avesse capito. Cerca di essere più preciso quando dai delle indicazioni.

5. **Un dipendente con autismo è stato formato per svolgere tutti i vari passaggi di una mansione, ma dedica troppo tempo a uno solo di questi (ad es., pulire il tavolo) e sembra perdere di vista il senso di quello che fa. Come posso aiutarlo a non concentrarsi troppo a lungo su dettagli poco significativi?**

La maggior parte delle persone con autismo tende a rielaborare visivamente le informazioni, di conseguenza ti suggeriamo di servirti delle illustrazioni per descrivere i vari passaggi. Lega tali immagini a degli anelli disponile in sequenza da sinistra verso destra o dall'alto verso il basso. Insegna al dipendente a riconoscere il significato della prima illustrazione e a staccarla una volta completata la prima procedura. Lo stesso procedimento andrà ripetuto per tutti i passaggi dell'attività. È importante che il dipendente abbia anche di fronte a sé un'immagine del prodotto finito affinché si ricordi che cosa ci si aspetta da lui. Se non dovesse funzionare, serviti di un cronometro per dimostrare alla persona come monitorare il tempo necessario al completamento di ciascuna fase del lavoro.

6. Perché il *video modelling* è consigliato per la formazione delle persone con autismo? Quali sono le principali linee guida da seguire in questi casi?

Il *video modelling* è ritenuta una strategia efficace per aiutare le persone con autismo a lavoro, dal momento che può contribuire all'acquisizione, al mantenimento e alla generalizzazione delle competenze professionali. Inoltre, si tratta di una tecnica molto conveniente che non richiede grandi investimenti, può essere facilmente integrata nel luogo in cui si offre la formazione e contribuisce all'indipendenza delle e dei discenti.

Ecco alcuni consigli per l'utilizzo del *video modelling*:

- Fase n.1: Selezionare la lavoratrice o il lavoratore per le attività di video modelling;
- Fase n.2: Scegliere e definire le competenze sulle quali si intende lavorare;
- Fase n.3: Informare i genitori dell'utilizzo del video modelling e assicurarsi di ottenere il loro consenso;
- Fase n.4: Analizzare le mansioni e fare un elenco dei vari passaggi per ciascuna procedura;
- Fase n.5: Individuare dei criteri che dimostrino l'acquisizione della competenza;
- Fase n.6: Creare e montare i video (servendosi di programmi differenti, suggeriamo programmi gratuiti come iMovie);
- Fase n.7: Definire il tempo e i luoghi in cui svolgere la formazione mediante video modelling;
- Fase n.8: svolgere le sessioni di video modelling con la o il dipendente (spiegare che dovrà guardare il video per poi ripetere quello che ha visto);
- Fase n.9: Creare delle occasioni volte a generalizzare o a ripassare le competenze acquisite (il fine ultimo è quello di insegnare alla o al dipendente a portare a termine il proprio lavoro senza prima guardare il video. Quando la persona avrà acquisito determinate capacità, è importante chiederle di servirsene in un altro contesto senza l'ausilio del video).

7. Posso insegnare qualcosa a una o un dipendente che non si è mai servita/o prima di un piano illustrato? E come?

Sì, è sempre possibile ricorrere ai piani illustrati a prescindere dall'età della persona.

È importante mettere tali strumenti in un luogo che sia visibile alla o al dipendente affinché lo veda prima di iniziare la prima attività prevista. Quando arriverà il momento di svolgere la prima attività, segnalalo alla o al dipendente dando delle brevi istruzioni a voce. Di' per esempio "Controlla il piano". Così facendo aiuterai la o il dipendente all'inizio della prossima attività. In un primo momento, probabilmente dovrai guidarlo anche in maniera fisica (ad es., toccandole/gli gentilmente la spalla e incoraggiandola/lo a prendere il piano, o indicando l'attività riportata). Potrai ridurre gradualmente il ricorso ai gesti per permettere alla o al dipendente di servirsi da solo degli ausili visivi. Una volta completata l'attività, di' alla o al dipendente di rivedere il piano, servendosi della procedura descritta e continuare. È possibile eliminare le illustrazioni dei passaggi completati, oppure, nel caso di strumenti digitali, cliccare sul prossimo passaggio.

8. È possibile servirsi di un comunicatore per insegnare a un adolescente o a un adulto?

È possibile introdurre un comunicatore ad ogni età. L'aspetto e il numero di immagini, nonché i contenuti dei messaggi registrati, possono variare in base all'età e alle capacità cognitive dell'individuo con autismo. Di solito si comincia con un'immagine sullo schermo che rappresenta l'oggetto o l'attività desiderata. La persona impara a fare la propria richiesta premendo l'immagine sullo schermo. Nel corso del processo di apprendimento alla persona vengono dati gli stimoli necessari (completi o parziali, gesturali o visivi, ad esempio ricorrendo a un puntatore luminoso), che diminuiscono col passare del tempo al fine di evitare di renderla dipendente da tali input.

9. Le persone con autismo ad alto funzionamento possono imparare a svolgere determinate attività lavorative. Tuttavia, se una persona non parla e ha un basso quoziente intellettivo, non può lavorare, giusto?

Le persone non verbali con autismo che hanno un basso quoziente intellettivo possono comunque imparare a svolgere numerose attività. Basta limitarsi a suddividere ogni attività in una serie di semplici passaggi e allenare la o il dipendente servendosi della tecnica del concatenamento che incoraggia il soggetto a svolgere il primo passaggio di un'attività e lo sostiene man mano. All'inizio, consigliamo di utilizzare degli stimoli fisici (afferrare la mano del soggetto per svolgere insieme le attività). Nel corso del tempo, è possibile cambiare il tipo di stimolazione (indicare con le dita, o mostrare come svolgere l'attività, indicazioni verbali, ecc.). Quando una o un dipendente riesce a completare il

primo passaggio dell'attività senza ricevere ulteriori indicazioni, allora sarà possibile passare ad altro nella stessa maniera.

10. È vero che le persone con autismo amano lavorare nel campo dell'informatica? Che cosa li attrae tanto?

Dal momento che lo spettro autistico è molto eterogeneo, non è possibile affermare che le tutte le persone che ne sono affette siano in grado o desiderino intraprendere delle professioni nel campo dell'informatica. Tuttavia, è pur vero che tale settore presenta delle attrattive, soprattutto per chi ha un autismo ad alto funzionamento. Lavorare al computer non richiede competenze sociali complesse e la comunicazione è più semplice (ad es., quando si invia un'email, nessuno presta attenzione alla comunicazione non verbale e si ha più tempo per riflettere sul messaggio da mandare). Numerose attività al computer si basano sull'applicazione di algoritmi e sulla prevedibilità e questo contribuisce a ridurre lo stress. Inoltre, i contenuti online si fondano sull'utilizzo di immagini, e ciò è in linea con la strategia di rielaborazione delle informazioni prediletta dalle persone con autismo.

6.2 MODULO 2. DIFFICOLTÀ DELLE PERSONE NELLO SPETTRO AUTISTICO SUL POSTO DI LAVORO.

MODULO 2

1. Devo fare adeguamenti ragionevoli per tutti i dipendenti con disabilità?

Per rispondere a questa domanda è necessario riflettere:

- Al modo in cui fate le cose
- Alle caratteristiche fisiche del luogo di lavoro
- Se esiste un aiuto o un servizio ausiliario

Tenendo conto di tutto ciò, valutate se una persona disabile si trova in una situazione di sostanziale svantaggio rispetto a una persona non disabile. Tutto ciò che è più che secondario o banale è uno svantaggio sostanziale.
Se esiste uno svantaggio sostanziale, dovete apportare ragionevoli modifiche allo scopo di eliminare o ridurre tali svantaggi.

Ma dovete fare solo gli aggiustamenti che sono ragionevoli per voi.

2. Cosa intendiamo per "ragionevole"?

Non esiste una definizione fissa di "ragionevole". Una valutazione del luogo di lavoro fornisce al datore di lavoro una chiara linea guida di ciò che può essere considerato ragionevole. Diversi fattori influenzano il fatto che un particolare adattamento sia considerato ragionevole. Si tratta principalmente di un test oggettivo e non semplicemente di ciò che voi personalmente ritenete ragionevole. L'obiettivo generale deve essere, per quanto possibile, quello di eliminare o ridurre gli svantaggi di un lavoratore disabile.

Elementi da considerare per decidere se un adeguamento è "ragionevole":

- **L'efficacia del cambiamento sarà tale da evitare lo svantaggio che il lavoratore disabile sperimenterebbe altrimenti:** L'adeguamento deve essere efficace nel contribuire a rimuovere o ridurre lo svantaggio che il lavoratore disabile sta affrontando. Se non ha alcun impatto, non ha senso. In realtà possono essere necessari diversi adattamenti per affrontare lo svantaggio, ma ogni cambiamento deve contribuire a questo obiettivo.

- **La sua praticità:** Potete valutare se un adeguamento è pratico. Più un adattamento è semplice, più è probabile che sia ragionevole. Tuttavia, il fatto che qualcosa sia difficile

non significa che non possa essere ragionevole. È necessario valutare questo aspetto in base ad altri fattori.

- **Il costo**: se un adeguamento costa poco o nulla e non crea disagi, sarebbe ragionevole, a meno che qualche altro fattore (come l'impraticabilità o la mancanza di efficacia) non lo renda irragionevole.

- **Risorse e dimensioni dell'organizzazione**: Le dimensioni e le risorse dell'azienda sono un altro fattore. Se un adeguamento ha un costo significativo, è più probabile che sia ragionevole se si dispone di risorse finanziarie consistenti. Le risorse devono essere considerate per l'intera organizzazione, non solo per la filiale o la sezione in cui lavora o lavorerebbe la persona disabile. Si tratta di una questione che deve essere valutata rispetto agli altri fattori.

- **La disponibilità di un sostegno finanziario o di altro tipo**: Se è disponibile una consulenza o un sostegno, ad esempio da parte di Access to Work o di un'altra organizzazione (a volte gli enti di beneficenza aiutano a sostenere i costi degli adeguamenti), è più probabile che l'adeguamento sia ragionevole.

Ciò che è ragionevole in una situazione può essere diverso da ciò che è ragionevole in un'altra situazione, ad esempio quando una persona lavora già per voi e rischia di perdere il lavoro senza un adeguamento, o quando una persona è candidata ad un impiego. Se una persona lavora già per voi, o sta per iniziare un lavoro a lungo termine con voi, probabilmente vi aspettereste di apportare cambiamenti più permanenti (e, se necessario, di spendere più denaro) rispetto a quelli che apportereste a una persona che sta partecipando a un colloquio di lavoro per un'ora.

Nel modificare le politiche, i criteri o le prassi, non è necessario cambiare la natura di base del lavoro, se ciò va al di là di quanto è ragionevole.

In caso di disaccordo sul fatto che un adeguamento sia ragionevole o meno, alla fine solo un tribunale del lavoro può deciderlo.

3. Quali sono i principali tipi di aggiustamenti ragionevoli sul posto di lavoro e come faccio a sapere quali funzionano per i miei dipendenti?

In base ai bisogni più comuni che una persona con autismo o altre disabilità del neurosviluppo può avere (sociali, fisici, cognitivi, sensoriali, di salute mentale, di abilità e di esperienza) e in base al

Rapporto DARE sugli adattamenti (vedi qui: https://dareuk.org/dare-adjustments-toolkit) possiamo dividere gli adattamenti in 3 categorie principali:

- Adattamenti al ruolo lavorativo e ai processi di gestione (compresa la comunicazione)
- Adattamenti allo spazio fisico e alle attrezzature
- Adattamenti alle pratiche sociali/culturali all'interno dell'organizzazione

Per poter identificare gli adattamenti più idonei, il datore di lavoro deve innanzitutto comprendere le possibili esigenze di sostegno dei propri dipendenti, nonché i diversi tipi di esigenze di sostegno e i rispettivi punti di forza dei diversi adattamenti nel rispondere a tali esigenze. È inutile dire che ogni individuo avrà esigenze diverse. Pertanto, una buona comunicazione tra datore di lavoro e dipendente aiuterà a identificare tali esigenze.

Organizzate un colloquio con un nuovo collaboratore non appena accetta un'offerta di lavoro per esaminare gli adattamenti di cui potrebbe avere bisogno e concordare un piano.

Affidare alle persone neurodivergenti la responsabilità di individuare gli adattamenti non è una buona idea, perché potrebbero non avere le capacità comunicative necessarie per riflettere o parlare delle loro preoccupazioni.

4. Quali sono esempi di adeguamenti ragionevoli?

Adattamenti fisici
Adattamento dei locali
Ad esempio: Allargare una porta, creare una rampa, spostare gli interruttori della luce, le maniglie delle porte o le mensole, abbassare le scrivanie, utilizzare lampadine a luce naturale.
Acquisizione o modifica di attrezzature
Ad esempio: Il datore di lavoro potrebbe dover fornire attrezzature speciali (come una tastiera adattata, una sedia o una scrivania).
Fornire informazioni in un formato alternativo

Ad esempio: I documenti dell'organizzazione potrebbero essere disponibili su CD audio. Le istruzioni per le persone con difficoltà di apprendimento potrebbero dover essere trasmesse oralmente con dimostrazioni individuali o in Easy Read.
Permettere al lavoratore di assentarsi durante l'orario di lavoro o di formazione per riabilitazione, valutazione o trattamento.
Ad esempio: Un datore di lavoro consente a un disabile di assentarsi dal lavoro più di quanto sarebbe consentito a chi non è disabile, se ha bisogno di cure occasionali.
Adattamento del ruolo e dei processi gestionali
Modificare l'orario di lavoro o di formazione del lavoratore:
Ad esempio: Permettere il lavoro a tempo parziale o orari diversi per evitare la necessità di viaggiare nelle ore di punta. In alcune circostanze potrebbe essere appropriato anche un rientro graduale al lavoro con un aumento graduale delle ore.
Ad esempio: Tutti i lavoratori sono addestrati all'uso di un particolare macchinario, ma un datore di lavoro fornisce una formazione leggermente diversa o più lunga per un dipendente. Il datore di lavoro fornisce e concede permessi alla persona disabile per vedere un tutor.
Adattamento alle pratiche sociali/culturali
Formazione del personale sulla neurodiversità e sulle esigenze specifiche
Ad esempio: Assicurarsi che tutti i membri del team comprendano e rispettino gli adattamenti in assenza del manager. I colleghi sono consapevoli delle sensibilità sensoriali (ad esempio, sono consapevoli di non indossare profumi forti, di pranzare lontano dalle scrivanie a causa del potenziale

disagio sensoriale dovuto agli odori, sono incoraggiate conversazioni più tranquille durante il pranzo).

5. Come posso assicurarmi che un adeguamento sia efficace?

A volte sono necessari diversi adattamenti per eliminare o ridurre una serie di svantaggi e a volte questi non sono evidenti. Dovreste quindi lavorare, per quanto possibile, con la persona neurodiversa per identificare il tipo di svantaggi o problemi che deve affrontare e anche le potenziali soluzioni in termini di adattamenti.

È importante rivedere periodicamente gli adattamenti concordati per assicurarsi che siano ancora appropriati e identificare e concordare eventuali ulteriori adattamenti ragionevoli necessari.

Ma anche se il lavoratore disabile non sa cosa suggerire, dovete comunque considerare quali adattamenti possono essere necessari. Stabilire protocolli di interazione in cui sia il dipendente che il datore di lavoro possano discutere e valutare gli aggiustamenti aiuterà anche a garantire la sostenibilità.

In alcune situazioni, un adattamento ragionevole non funzionerà senza la collaborazione di altri lavoratori. Gli altri dipendenti possono quindi avere un ruolo importante nel contribuire a garantire che un adeguamento ragionevole sia realizzato nella pratica. Dovete assicurarvi che ciò avvenga fornendo una formazione adeguata a tutto il personale e modificando le politiche dell'organizzazione.

6. Quali risorse saranno necessarie per apportare tali modifiche?

La maggior parte delle modifiche è a basso costo e facile da implementare.

Tuttavia, a volte le modifiche richiedono risorse.

Le considerazioni sulle risorse comunemente riportate includono:

- Tempo (da parte della direzione e delle risorse umane per identificare e implementare un adeguamento)
- Sforzo (da parte della direzione e delle risorse umane per identificare e implementare un adeguamento)

- Costo finanziario (il datore di lavoro deve pagare per qualsiasi adeguamento (ad esempio, se l'adeguamento comporta nuove attrezzature o fondi da investire nella formazione sulla neurodiversità).
- Vincoli di spazio (ad esempio, non sempre è possibile allestire una stanza tranquilla)

7. Voglio fare degli aggiustamenti ragionevoli sul posto di lavoro, come posso iniziare?

a) **Identificare l'esigenza** discutendone con il dipendente
b) **Prepararsi** consultando professionisti, facendo ricerche personali e discutendone con il dipendente.
c) Ancora una volta, i dirigenti dovrebbero **incontrare** il personale per **esaminare** gli adeguamenti ragionevoli necessari fin dall'inizio e durante il rapporto di lavoro.
d) È ora di **agire**! Tenete un registro delle discussioni con il vostro dipendente e degli adattamenti **concordati** e preparate un piano che indichi quali adattamenti saranno apportati e entro quando (includete quando il piano sarà rivisto). A questo punto prendete in considerazione la formazione e il coaching, sia per voi che per il vostro team!
e) È importante **rivedere** periodicamente gli adattamenti concordati per assicurarsi che siano ancora appropriati e per identificare e concordare eventuali ulteriori adattamenti ragionevoli necessari.

6.3 MODULO 3. SVILUPPARE E GESTIRE LE COMPETENZE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI NELLO SPETTRO AUTISTICO. PUNTI DI FORZA DELLE PERSONE NELLO SPETTRO AUTISTICO NEL LAVORO

1. Quali sono i punti di forza delle persone con autismo?

I punti di forza delle persone con autismo come dipendenti comprendono:

- un alto livello di competenze tecniche (ad esempio, eccellenti competenze informatiche),
- completamento meticoloso dei compiti,
- attenzione ai dettagli,
- alta concentrazione durante le attività di routine e i movimenti ripetitivi,
- memoria per fatti e cifre (utile, ad esempio, in finanza e contabilità),
- approccio logico e non emotivo ai compiti,
- destrezza manuale,
- affidabilità (onestà di linguaggio),
- stretta osservanza delle procedure,
- eccellenti capacità interpersonali in team strutturati con una gerarchia del personale stabilita, una chiara divisione delle responsabilità e delle azioni determinate come corrette o meno.

2. Quali attività e responsabilità possono essere affidate a una persona con autismo sul lavoro?

Le attività più efficaci per le persone con autismo sono:

- inserimento di dati in database,
- elaborazione di testi,
- lavoro di ricerca,
- compilazione di moduli,
- copiare, scansionare, smistare, distribuire informazioni,
- gestione della posta in entrata e in uscita,
- archiviazione,
- lavorare in biblioteca,
- settore IT, in particolare il lavoro con il software,
- piegare, imballare, impilare, archiviare e svolgere altre attività ripetitive in un processo di produzione a ritmo sostenuto.

3. Da dove viene l'opinione pubblica che non vale la pena assumere persone con autismo? È vero?

"L'occupazione delle persone con autismo è sempre più oggetto di discussione pubblica. Questi individui hanno uno dei tassi di occupazione più bassi tra i lavoratori con disabilità, tra il 76% e il 90% di loro erano disoccupati in Europa nel 2014. La maggior parte delle persone con disturbi dello spettro autistico (DSA) desidera e ha la capacità di lavorare, con esempi pubblicati di carriere di successo. Le persone con autismo sono state a lungo ricoverate in istituti specializzati, la maggior parte di loro dipende dalle famiglie. Gli adulti con autismo sono costretti a lavorare a tempo parziale e in genere hanno accesso a lavori poco qualificati, sporadici e part-time in un ambiente "protetto", senza tenere conto dei loro desideri e aspirazioni. Le prospettive più chiuse riguardano le persone non verbali con problemi comportamentali.

È potenzialmente disponibile un'ampia gamma di carriere e posizioni, anche se le posizioni che richiedono una scarsa interazione umana sono notoriamente privilegiate e associate a un maggiore successo. Settori come l'intelligence e l'elaborazione delle informazioni in ambito militare, l'ospitalità e la ristorazione, la traduzione, la tecnologia dell'informazione, l'arte, l'artigianato, la meccanica o la natura morta, l'agricoltura e l'allevamento sono più ricercati e adattabili.

I problemi incontrati nell'accesso al lavoro e all'occupazione hanno diverse spiegazioni. Solitamente legati alla scarsa comunicazione tra datori di lavoro e dipendenti con autismo, sono dovuti principalmente alle difficoltà incontrate dalle persone con autismo nel comprendere le relazioni sociali e nel gestire l'ipersensibilità sensoriale, nonché all'intolleranza dei datori di lavoro nei confronti di queste particolari caratteristiche, anche se in misura maggiore rispetto alla disabilità intellettiva. Le frequenti discriminazioni sul lavoro bloccano l'accesso al mercato del lavoro delle persone con autismo, che sono spesso vittime di un'organizzazione del lavoro inadeguata. Per affrontare queste difficoltà si possono adottare diverse misure, in particolare il sostegno all'occupazione e l'adattamento delle condizioni di lavoro in termini di sensibilità e orari. Alcune aziende utilizzano la discriminazione positiva, in particolare nel settore informatico, dove le persone con autismo ad "alto funzionamento" sono considerate un vantaggio competitivo.." - Citazione: https://pl.frwiki.wiki/wiki/Emploi_des_personnes_autistes.

4. Come può un datore di lavoro sostenere lo sviluppo delle competenze e delle abilità delle persone con autismo?

È importante prepararsi a lavorare con un dipendente con autismo. Per esempio, assicurarsi che il dipendente sia stato introdotto (e abbia compreso)

- l'organizzazione dell'azienda, la sua missione e i suoi obiettivi,
- i colleghi/team con cui lavorerà, la struttura e le relazioni all'interno dell'azienda,
- le regole di lavoro: regolamenti e procedure,
- il luogo di lavoro: il luogo e la responsabilità di questo luogo, i compiti, le mansioni e le regole di sicurezza.

Appare fondamentale conoscere il collaboratore, i suoi interessi, le sue capacità, le sue competenze, le sue abilità, le sue esigenze e stabilire:

- chi è, com'è, quali sono i suoi interessi, quali sono le sue abilità, le sue competenze, che tipo di personalità rappresenta questo dipendente con autismo? (è possibile condurre test di personalità, di competenza e di ruolo sociale).
- Cosa motiva questo particolare lavoratore? Qual è il suo sistema di valori?
- Condurre un'intervista per stabilire i termini e le condizioni di collaborazione, cioè come preferisce comunicare il dipendente per non violare il suo spazio personale e allo stesso tempo per stabilire una relazione e ottenere il miglior rapporto di lavoro possibile?

Sembra importante prestare attenzione alla presenza dell'azienda:

- Definire le politiche del personale - modi per trattenere in azienda i dipendenti di talento con autismo,
- Costruire un'atmosfera motivazionale che incoraggi lo sviluppo e rafforzi l'identificazione con l'azienda tra i dipendenti con autismo.
- Pianificazione dei percorsi di carriera e preparazione di strategie di sviluppo del personale (anche per i dipendenti con autismo).

5. Quali sono i vantaggi selettivi dell'assunzione di persone con autismo?

Esistono benefici selettivi associati alle disabilità degli adulti con autismo nello svolgimento di alcuni compiti, soprattutto quelli che richiedono abilità visive, che si traducono in una maggiore produttività. Esiste un "ampio corpus di prove" sui potenziali benefici che le aziende trarrebbero dall'assunzione di persone con autismo per compiti che mobilitano i loro punti di forza, come la risoluzione dei problemi, l'attenzione ai dettagli, l'accuratezza, la memoria. capacità tecniche o fattuali e conoscenze dettagliate in campi specializzati. Tuttavia, la visione prevalente nel mondo del lavoro si basa sul modello medico dell'autismo, che lo tratta come una somma di deficit: "Questa prevalenza di un modello medico o basato su interventi progettati esclusivamente per

compensare i deficit porta a una visione sbilanciata dell'autismo che sarebbe come una somma di deficit che devono essere compensati per accedere al lavoro. Questo paradigma ci impedisce di vedere le abilità sviluppate dagli individui con autismo" - Melissa Scott et al.

Gli adulti con autismo hanno spesso un interesse intenso e prolungato per un'area specializzata. Queste aree di interesse possono essere varie e la conoscenza è spesso autodidatta. L'apprendimento del computer e delle lingue sono due interessi comuni tra gli adulti nel flusso, così come un'ampia gamma di attività in aree come la psicologia, la musica, la contabilità, il disegno, la geografia, il lato destro, lo sfondo, la cucina o la matematica. Gli adulti con autismo danno e hanno dato molti contributi all'economia, ma questi contributi non sono molto visibili perché sono generalmente fatti in modo discreto e anonimo.

Stephen M. Shore , Ph.D., sottolinea la tendenza alla routine come un vantaggio che si traduce in una migliore aderenza agli orari e in un minore assenteismo per malattia. Alcuni studi rilevano un minore assenteismo tra le persone con autismo, nonché una tendenza generale dei datori di lavoro a riconoscere le qualità di fiducia e affidabilità dei lavoratori autistici, soprattutto nei compiti che richiedono alta concentrazione e ripetizione. Anche le qualità di serietà, perfezionismo, puntualità e rispetto delle scadenze sono riconosciute nei lavoratori autistici.

Le situazioni di solitudine e isolamento sociale non sono generalmente vissute come stressanti dagli adulti con autismo, a differenza dei loro coetanei non autistici. La mancanza di interesse per la socializzazione può anche essere un vantaggio in azienda; il dipendente autistico non spreca tempo di lavoro socializzando o discutendo con i colleghi." Citazione: https://pl.frwiki.wiki/wiki/Emploi_des_personnes_autistes#Avantages_s%C3%A9lectifs

6. Come prepararsi al lavoro con un dipendente con autismo, quali metodi di integrazione utilizzare?

Il successo dell'integrazione in azienda dipende sia dagli sforzi educativi dei dipendenti con autismo sia dall'adattamento delle condizioni di lavoro. Si stanno sperimentando diverse misure che tengono conto di difficoltà come il colloquio, l'autonomia e l'adattamento della postazione di lavoro. I datori di lavoro del Regno Unito sono incoraggiati a tenere conto dei profili delle persone con autismo, ad esempio a non richiedere abilità comunicative se il lavoro non le richiede e a non valutare i candidati per le loro interazioni sociali durante il colloquio e l'assunzione, al fine di promuovere l'integrazione lavorativa. In Germania (2012), esiste un sito web che mette in contatto i datori di lavoro alla ricerca di competenze o profili specifici a cui le persone con autismo possono rispondere. Nei Paesi Bassi è stato creato un programma simile, in modo che le

persone in cerca di lavoro con autismo possano creare un profilo online e ricevere supporto riconoscendo i propri punti di forza. Josef Schovanec ritiene che le persone con autismo abbiano bisogno di job coaching (sostegno all'occupazione) e di formazione sulle difficoltà che accompagnano la vita lavorativa. Inoltre, Temple Grandin sottolinea che il sostegno dei suoi insegnanti e di coloro che gli hanno insegnato le abilità sociali è stato fondamentale per lui.

7. Quali sono i modi per motivare e sostenere un dipendente con autismo, quali misure è meglio non utilizzare?

Sembra che l'aumento dell'autonomia attraverso il coaching sul posto di lavoro (una sorta di "terapia occupazionale") sia molto utile. Anche l'emulazione di team/gruppi di lavoro (gruppi di discussione tra adulti con autismo o tra persone con autismo e non) può fornire un supporto efficace. Il ruolo del coach è specificamente quello di insegnare al dipendente autistico ad adattarsi alle regole e alla cultura dell'azienda. È possibile assumere un assistente sociale o un mentore sul posto di lavoro. La formazione sul posto di lavoro è più efficace della simulazione. Tuttavia, la formazione virtuale per un colloquio (con supporto informatico) sembra essere efficace; si potrebbe anche valutare l'uso di modelli video per insegnare a rispondere al telefono, ecc.

Numerose testimonianze riportano l'uso dannoso di metodi pseudoscientifici o di vettori di deriva settaria nel campo del business coaching, come i tarocchi divinatori, la programmazione neurolinguistica e l'analisi transazionale. In particolare per quanto riguarda l'obbligo di incontri regolari, che genera stress e violazione dei diritti. Le opinioni sui sistemi paralleli specializzati nell'autismo, sia in Francia che in Inghilterra e in Israele, sono più positive. In India, le persone con autismo beneficiano di misure di sostegno all'occupazione nel settore della disabilità.

L'integrazione delle persone con autismo sul posto di lavoro può basarsi sulla gestione delle risorse umane, il cui ruolo si è notevolmente evoluto per sostenere lo sviluppo personale dei dipendenti. Fonte - https://pl.frwiki.wiki/wiki/Emploi_des_personnes_autistes#Avantages_s%C3%A9lectifs

8. Come posso aiutare un dipendente con autismo ad adattarsi al posto di lavoro?

Ci sono molte idee e aree di aiuto. Di solito è sufficiente adattare tecnicamente/fisicamente il luogo di lavoro all'ipersensibilità sensoriale della persona con ASD, richiedendo in genere piccoli aggiustamenti. È possibile utilizzare cuffie a cancellazione di rumore, attutire campanelli e luci al neon penetranti, e impegnarsi in una comunicazione più scritta. Una richiesta comune di

adattamento è la comunicazione via e-mail piuttosto che quella telefonica. La Fondazione Malakoff Médéric cita la sensibilizzazione dei team, l'adattamento degli orari di lavoro e l'integrazione degli aspetti sensoriali come tre elementi necessari per un'integrazione di successo. Nel caso della sensibilità visiva, gli occhiali con lenti colorate sembrano essere efficaci. Gli aspetti sensoriali sono presi in considerazione in alcuni Paesi (come la Danimarca, dove Specialisterne colloca gli informatici con autismo in uffici individuali con regolazione della luminosità), ma non in altri, soprattutto in Francia. Negli Stati Uniti esistono molti articoli specificamente progettati per aiutare la gestione sensoriale, come le giacche che applicano una pressione elastica su parti specifiche del corpo.

La comprensione reciproca è più facile se i compiti richiesti sono prevedibili, organizzati e chiaramente definiti. L'uso di ausili visivi può essere molto utile. Per affrontare l'ansia sono possibili diverse soluzioni (rilassamento, farmaci). L'ansia e l'ipersensibilità sono spesso correlate. La gestione delle emozioni può essere impegnativa, soprattutto per quanto riguarda la rabbia. Inoltre, molte difficoltà occupazionali si risolvono con una buona qualità e quantità di sonno.

Un certo numero di adattamenti del posto di lavoro è vantaggioso in situazioni di disabilità diverse dall'autismo, in particolare per quanto riguarda l'adozione di cani da assistenza, che si applica anche alla disabilità visiva. Gli adattamenti alle condizioni di lavoro possono avere benefici bilaterali positivi. Ad esempio, alcune persone con autismo, a differenza della maggior parte delle persone senza autismo, preferiscono lavorare di notte e sono quindi più produttive.

9. Quali tecniche e strumenti può utilizzare il datore di lavoro per sostenere lo sviluppo di un dipendente con autismo?

Vale la pena che il dipartimento delle risorse umane sviluppi e prepari strumenti per diagnosticare e sostenere lo sviluppo delle competenze e delle abilità dei dipendenti con autismo:

- Osservazione
- Intervista/conversazione
- Workshop/Formazione/Addestramento professionale
- Coaching
- Feedback
- Monitoraggio del processo
- Corsi di formazione
- Corsi di formazione

- Test diagnostici: tipo di personalità, competenze o ruoli di squadra

10. Quali sono i vantaggi per un datore di lavoro nel prepararsi ad assumere una persona con autismo?

"L'assunzione di adulti con disturbi dello spettro autistico può sembrare problematica per molti datori di lavoro. Queste persone devono affrontare molte barriere durante il processo di assunzione. Tra questi, la mancanza di supporto professionale, l'atteggiamento dei datori di lavoro nei confronti dei dipendenti con disturbi e la convinzione dei costi più elevati associati all'assunzione di queste persone.

Uno studio condotto da ricercatori australiani della School of Occupational Therapy and Social Work ha esaminato i benefici e i costi dell'assunzione di persone con disturbi dello spettro autistico dal punto di vista dei datori di lavoro.

Per lo studio è stato inviato un sondaggio online a circa 250 organizzazioni australiane. Sono stati presi in considerazione 59 datori di lavoro di adulti con disturbo dello spettro autistico (DSA). Nel campione di studio, il 19% dei dipendenti con autismo era impiegato in micro-organizzazioni (<5 dipendenti), il 23% in piccole organizzazioni (5-19 dipendenti) e il 57% in medie (20-199 dipendenti) e grandi organizzazioni (oltre 200 dipendenti).

I luoghi di lavoro dei dipendenti con autismo nello studio erano principalmente nei settori della sanità e dell'assistenza sociale, del commercio al dettaglio, dell'istruzione, della formazione, dei servizi alimentari, dei media, dell'amministrazione, della produzione, del settore immobiliare e della sicurezza.

Le organizzazioni che impiegano persone con autismo hanno reclutato i dipendenti sia attraverso i servizi di collocamento organizzati per le persone con disabilità sia attraverso il reclutamento indipendente.

Risultati del sondaggio

Oltre il 50% dei datori di lavoro ritiene che i rapporti dei dipendenti con autismo con il resto della forza lavoro siano amichevoli, sia sul lavoro che fuori. Un quinto dei dipendenti con spettro autistico interagisce solo con alcuni colleghi. Circa il 10% ha avuto conversazioni con i colleghi solo sul lavoro o si è limitato ai saluti quotidiani.

Nel complesso, la presenza di un dipendente nello spettro autistico è stata giudicata positiva. Tra i vantaggi, i datori di lavoro hanno segnalato il pensiero creativo e le competenze specifiche dei dipendenti con autismo. Anche l'impatto sul morale del posto di lavoro e la promozione di una cultura dell'inclusione sono stati segnalati come benefici. Tra gli impatti negativi, i datori di

lavoro hanno segnalato la necessità di una maggiore supervisione del dipendente, incomprensioni e conflitti con i colleghi. Nessuno dei datori di lavoro ha segnalato una diminuzione della produttività come conseguenza dell'assunzione di una persona con autismo.

- La stragrande maggioranza dei datori di lavoro ha risposto che consiglierebbe l'assunzione di un dipendente con autismo ad altri datori di lavoro, e oltre il 50% dei datori di lavoro assumerebbe un altro dipendente con autismo se il dipendente attuale si dimettesse.

Confrontando i dipendenti con autismo con gli altri, i datori di lavoro hanno indicato una maggiore attenzione ai dettagli, all'etica e alla qualità del lavoro per il gruppo con autismo. Tuttavia, i datori di lavoro hanno indicato che questi lavoratori hanno una minore flessibilità e una minore aderenza alle istruzioni.

Il calcolo della retribuzione oraria è stato effettuato utilizzando i dati relativi a 112 lavoratori con autismo, con una ripartizione tra lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale. Non sono state riscontrate differenze significative nel costo settimanale della supervisione e nei costi associati alla formazione sul lavoro dei dipendenti.

I risultati dello studio suggeriscono che l'assunzione di un adulto con autismo non genera costi aggiuntivi per il datore di lavoro. Inoltre, un dipendente con autismo non rappresenta una minaccia per la produttività dell'organizzazione o per l'integrazione dei dipendenti. Lo studio ha anche identificato i vantaggi per il datore di lavoro derivanti dall'assunzione di un dipendente con ASD, come una maggiore attenzione ai dettagli o all'etica del lavoro, che possono tradursi direttamente in un vantaggio competitivo per le aziende che assumono queste persone. Sono necessarie ulteriori ricerche sull'atteggiamento nei confronti dell'occupazione delle persone con disturbi dello spettro e sui benefici e i costi effettivi per sostenere meglio queste persone nel mercato del lavoro."

Fonte: Scott M. et al. Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. PLoS ONE 12(5): e0177607.https://doi.org/10.1371/journal. pone.0177607.

https://stopbarierom.pl/aktualnosci/raport-z-badania-postrzeganie-przez-pracodawcowkosztow-i-korzysci-z-zatrudniania-osob-z-zaburzeniami-ze-spektrum-autyzmu-w-otwartymzatrudnieniu-w-australii/.

6.4 MODULO 4. DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE NELLO SPETTRO AUTISTICO - CONTESTO NORMATIVO INTERNAZIONALE, EUROPEO E NAZIONALE

MODULO 4

1. Il quadro giuridico internazionale è vincolante per gli Stati?

Secondo la Divisione delle Nazioni Unite per la politica sociale e lo sviluppo, il quadro giuridico internazionale ammette due tipi di strumenti:

I **trattati multilaterali** sono **vincolanti**, ma solo per gli Stati che hanno acconsentito a esserlo, firmandoli, ratificandoli o aderendovi.

Alcuni strumenti universali, come la **Dichiarazione universale dei diritti umani**, e alcune disposizioni specifiche, come il **principio di non discriminazione**, sono diventati parte del diritto internazionale consuetudinario e sono considerati **vincolanti per tutti gli Stati**, anche per quelli che non hanno ratificato un trattato sui diritti umani che incorpora norme di diritto consuetudinario.

Gli **strumenti internazionali**, come dichiarazioni, risoluzioni, principi, linee guida e regole, **non sono tecnicamente vincolanti**. Esprimono principi generalmente accettati e rappresentano un impegno morale e politico da parte degli Stati. Possono anche essere utilizzati come linee guida per gli Stati nell'emanazione di leggi e nella formulazione di politiche riguardanti le persone con disabilità.

Gli Stati hanno la responsabilità primaria di trasformare le pratiche legislative, amministrative e giudiziarie, per consentire alle persone con disabilità di esercitare i propri diritti. Gli Stati che hanno aderito a una convenzione internazionale sono legalmente vincolati ad attuare le disposizioni contenute nella convenzione nella loro giurisdizione nazionale. Il diritto internazionale lascia agli Stati il compito di adottare misure legislative e di altro tipo, coerenti con i loro processi costituzionali, per dare attuazione agli obblighi.

2. Qual è il più importante strumento internazionale sui diritti delle persone con disabilità e quali sono le sue disposizioni?

La **Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD)** è il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante che stabilisce gli standard minimi per i diritti delle persone con disabilità e la prima convenzione sui diritti umani di cui l'UE è diventata parte. Lo scopo della presente Convenzione è quello di promuovere, proteggere e garantire il pieno ed equo godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali da parte di tutte le persone

con disabilità e di promuovere il rispetto della loro intrinseca dignità. **L'articolo 27** è dedicato al diritto al lavoro e all'occupazione. Le regole di base per gli Stati parti nell'attuazione dei diritti al lavoro delle persone con disabilità sono le seguenti:

1.- La non discriminazione deve riguardare tutti gli aspetti dell'impiego, compresi l'intero processo di assunzione, gli standard di assunzione e tutto ciò che riguarda i termini e le condizioni di impiego.

2.- Accessibilità: Gli Stati sono tenuti ad adottare misure per garantire un luogo di lavoro pienamente accessibile: Questo obbligo è fondamentale per rimuovere le varie barriere - fisiche, attitudinali, di informazione, comunicazione o trasporto - che impediscono alle persone con disabilità di cercare lavoro.

3.- Accomodamenti ragionevoli: si tratta di modifiche e adattamenti necessari e appropriati che non impongano un onere sproporzionato o indebito, ove necessario in un caso specifico, per garantire alle persone con disabilità il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali (art. 2 CRPD). Secondo la CRPD, il rifiuto di un accomodamento ragionevole costituisce una discriminazione sulla base della disabilità e porta a perpetuare le disuguaglianze.

4.- Misure positive: Gli Stati devono promuovere le opportunità di lavoro per le persone con disabilità.

3. Come l'Europa promuove l'occupazione delle persone disabili?

Le azioni positive a favore delle persone con disabilità hanno una lunga storia nella maggior parte degli Stati membri dell'Unione europea. Si tratta di misure volte a promuovere l'accesso al lavoro delle persone con disabilità, nella stessa misura dei membri di altre categorie. Le più significative sono:

Il sistema delle quote: cerca di raggiungere l'occupazione delle persone disabili attraverso l'obbligo di assumere una percentuale di persone disabili. Nella maggior parte dei Paesi dell'UE esistono sistemi di quote per imprese o istituzioni private e/o pubbliche. Il loro obiettivo è stimolare la domanda di lavoro impegnando i datori di lavoro ad assumere una certa quota di dipendenti con disabilità. In genere, la quota stabilita varia tra il 2% e il 7% della forza lavoro. Nella maggior parte dei Paesi il grado di adempimento è compreso tra il 30% e il 70%. Secondo i dati empirici disponibili, i sistemi di quote portano solo a piccoli incrementi occupazionali netti.

Lavoro assistito: è definito come un'azione di orientamento e accompagnamento individualizzato sul posto di lavoro, fornita da formatori specializzati, che mira a facilitare l'adattamento sociale e lavorativo dei lavoratori con disabilità con particolari difficoltà di inserimento lavorativo nelle aziende del mercato del lavoro ordinario.

Lavoro protetto: è stato creato per "quelle persone che, a causa della loro disabilità, non sono in grado di ottenere o mantenere un lavoro convenzionale, assistito o non assistito". Possono assumere varie forme, come i centri diurni in cui le persone con disabilità partecipano a programmi di terapia occupazionale che prevedono la produzione di beni e servizi o scopi non lucrativi, o in cui le persone con disabilità partecipano ad attività lavorative da cui ricevono un reddito.

4. Quali competenze ha l'UE in materia di regolamentazione giuridica dell'occupazione delle persone con disabilità?

L'Unione europea ha solo le competenze conferite dai Trattati. Le competenze non conferite all'UE dai Trattati spettano ai Paesi dell'UE. Il Trattato di Lisbona, entrato in vigore alla fine del 2009, chiarisce la divisione delle competenze tra l'UE e i Paesi dell'UE. Tali competenze sono suddivise in tre categorie principali:

- **Competenze esclusive dell'UE:** politiche doganali, monetarie, pesca comune, politiche commerciali comuni, conclusione di accordi internazionali o istruzioni sul funzionamento del mercato interno comune.
- **Competenze condivise,** in cui l'UE e i Paesi dell'UE hanno la capacità di legiferare e adottare atti giuridicamente vincolanti. Ad esempio, l'ambiente, la politica sociale, i trasporti, l'energia, la protezione dei consumatori, la sicurezza e la giustizia, la cooperazione allo sviluppo e gli aiuti umanitari, la ricerca, la salute pubblica, l'agricoltura e la pesca, la politica di coesione e sociale e le reti transeuropee**.**
- **Competenze di supporto** in cui l'UE può intervenire solo per sostenere, coordinare o integrare l'azione dei Paesi dell'UE. Dove sono inclusi la tutela e il miglioramento della salute, l'industria, la cultura, il turismo, l'istruzione e lo sport, la protezione civile e la cooperazione amministrativa.

Pertanto, l'UE ha competenze in materia di diritti delle persone con disabilità solo nelle aree in cui i Trattati le hanno conferito competenze. Ad esempio, l'UE ha le competenze per legiferare in materia di occupazione, ma non ha il permesso di legiferare in materia di istruzione e formazione.

Le principali iniziative europee in materia di occupazione e disabilità sono:

- **Trattato sul funzionamento dell'Unione europea** (artt. 153, 10, 19), che stabilisce gli standard minimi.
- **Direttiva 2000/78/CE sull'uguaglianza nel lavoro, TFUE, 2012 (art. 5)** che stabilisce che i datori di lavoro sono obbligati ad adottare misure adeguate per consentire a una persona con disabilità di lavorare.
- **Regolamento della Commissione 651/2014 (artt. 31 e 34):** Aiuti alla formazione e costi aggiuntivi per l'occupazione dei lavoratori con disabilità.
- **Regolamento generale di esenzione per categoria, 2014:** definisce le condizioni degli aiuti concessi per facilitare l'occupazione delle persone con disabilità.

5. Cosa prevede l'UE per l'assunzione di persone con disabilità?

Nel marzo 2021, la Commissione europea ha adottato la Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030.

L'obiettivo di questa strategia è quello di progredire verso la garanzia di tutte le persone con disabilità in Europa, indipendentemente dal sesso, dalla razza o dall'origine etnica, dalla religione o dalle convinzioni personali, dall'età o dall'orientamento sessuale.

Questa nuova e rafforzata Strategia tiene conto della diversità della disabilità che comprende le menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali di lunga durata (in linea con l'articolo 1 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità), che spesso sono invisibili. Affrontando i rischi di svantaggio multiplo affrontati da donne, bambini, anziani, rifugiati con disabilità e persone con difficoltà socioeconomiche, promuove una prospettiva intersezionale in linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per gli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs).

La nuova strategia contiene quindi un'ambiziosa serie di azioni e iniziative faro in vari ambiti e presenta numerose priorità, quali:

- l'accessibilità: poter circolare e risiedere liberamente, ma anche partecipare al processo democratico;
- avere una qualità di vita dignitosa e vivere in modo indipendente, in quanto si concentra in particolare sul processo di deistituzionalizzazione, sulla protezione sociale e sulla non discriminazione sul lavoro;

- la pari partecipazione, in quanto mira a proteggere efficacemente le persone con disabilità da qualsiasi forma di discriminazione e violenza, a garantire pari opportunità e accesso alla giustizia, all'istruzione, alla cultura, allo sport e al turismo, ma anche pari accesso a tutti i servizi sanitari;
- il ruolo dell'UE di dare l'esempio;
- l'intenzione dell'UE di realizzare tale strategia promuovendo i diritti delle persone con disabilità a livello globale.

La Commissione sosterrà gli Stati membri nella definizione delle loro strategie nazionali e dei piani d'azione per attuare ulteriormente la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e la legislazione dell'UE in materia.

6.- Che cos'è il Fondo sociale europeo?

Il Fondo sociale europeo è il principale strumento finanziario dell'Unione europea per promuovere l'occupazione negli Stati membri e favorire una maggiore coesione economica e sociale.

Oltre a facilitare l'accesso all'occupazione per milioni di persone, il FSE è stato coinvolto nel reinserimento di persone svantaggiate nella società.

I tre principi chiave che guidano il FSE sono:

- Collaborazione.
- Gestione condivisa.
- Cofinanziamento.

Il FSE finanzia una vasta gamma di progetti che migliorano le prospettive occupazionali delle persone e il lavoro che svolgono. I finanziamenti dell'UE sono disponibili per le imprese di qualsiasi dimensione e settore, compresi imprenditori, start-up, microimprese, piccole e medie imprese e grandi aziende.

Potete richiedere una sovvenzione o partecipare a una procedura di appalto se gestite un'impresa o un'organizzazione collegata (associazioni imprenditoriali, fornitori di sostegno alle imprese, consulenti, ecc.) che gestisce progetti che promuovono gli interessi dell'UE, o se contribuite all'attuazione di un programma o di una politica dell'UE.

Inoltre, per le aziende è disponibile un'ampia gamma di finanziamenti: prestiti alle imprese, microfinanziamenti, garanzie e capitale di rischio.

7.- Esiste una legislazione del lavoro specifica per le persone con disturbi dello spettro autistico?

Questa è una panoramica spagnola. Per ampliare le informazioni, è necessario studiare caso per caso. A livello nazionale, ogni Paese ha la competenza di sviluppare una legislazione che è sempre più permissiva rispetto al livello amministrativo precedente.

La legislazione applicabile alle persone con disturbi dello spettro autistico in Spagna è quella generale sulle persone con disabilità. Per quanto riguarda le condizioni di lavoro specifiche, esse sono regolate dallo Statuto dei Lavoratori e dal resto della normativa sul lavoro.

La recente Strategia spagnola di sostegno attivo all'occupazione 2021-2024 (approvata nel dicembre 2021) riconosce specificamente il disturbo dello spettro autistico in riferimento alle persone con disabilità e per la prima volta lo dissocia dalla disabilità intellettiva. Uno degli obiettivi strategici di questo nuovo testo è quello di realizzare un approccio incentrato sulle persone e sulle aziende, accompagnando le persone in cerca di lavoro in modo personalizzato e fornendo un servizio individualizzato ai datori di lavoro.

Si tratta di un passo avanti per il governo spagnolo in termini di promozione dell'accesso al mercato del lavoro per le persone con disturbi dello spettro autistico.

8. I Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani sono vincolanti?

I Principi non sono un diritto internazionale vincolante. Tuttavia, essi rappresentano la dichiarazione internazionale più autorevole finora per quanto riguarda le responsabilità delle imprese in materia di diritti umani.

9. Come posso promuovere l'inclusione della disabilità sul posto di lavoro?

L'assunzione di persone con disabilità rafforza la politica di diversità delle aziende, dando luogo a una cultura aziendale aperta, senza pregiudizi, in sintonia con la società e, quindi, più competitiva. Sulla base dei diritti tutelati dalla Convenzione e della procedura stabilita dai Principi guida su imprese e diritti umani, la responsabilità delle imprese nei confronti delle persone con disabilità può essere rafforzata stabilendo le seguenti fasi:

Fase 1: prendere un impegno: un impegno formale dell'azienda nei confronti della disabilità.

Fase 2: identificare i possibili impatti negativi sui diritti delle persone con disabilità nell'area di influenza dell'azienda. Definire le priorità degli impatti (gravità / rimediabilità / incidenza / connessione) al fine di considerare le misure correttive da adottare.

Fase 3: stabilire le procedure e i responsabili per prevenire, mitigare e riparare i possibili impatti, nonché comunicare i progressi compiuti.

- Assegnazione di manager e risorse
- Assegnazione di manager e risorse
- Assegnazione di manager e risorse
- Assegnazione di manager e risorse

Fase 4: Contribuire agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile relativi alla disabilità, promuovendo alcune azioni che mirano a rafforzare il ruolo delle persone con disabilità nella società, a partire dall'Agenda 2030 e dagli Obiettivi 4, 8, 10, 11 e 17.

10. Ho l'obbligo, come azienda, di adattare le condizioni di lavoro di un dipendente disabile?

Questo è un esempio per il caso del Paese spagnolo. I requisiti dei lavoratori e delle aziende dipendono dalla normativa nazionale vigente.

In generale, lo Statuto dei lavoratori non prevede condizioni diverse per le persone con disabilità. Non esiste una base giuridica che regoli condizioni di lavoro speciali dovute alla disabilità stessa.

Tuttavia, sarebbe possibile sollecitare una modifica delle condizioni applicando il principio generale del diritto all'integrità fisica e un'adeguata politica di sicurezza e igiene.

Lo Statuto dei Lavoratori stabilisce che, tra gli obblighi delle aziende, vi è quello di tutelare l'integrità fisica del lavoratore. Pertanto, se il lavoratore fornisce la documentazione pertinente che giustifica la modifica delle sue condizioni di lavoro e il datore di lavoro volontariamente non la esegue, si troverebbe di fronte a una grave violazione dei suoi obblighi.

11.- Di cosa devo tenere conto per quanto riguarda i contratti per beneficiare dei vantaggi dell'assunzione di una persona con disabilità?

Questo è un esempio per il caso del Paese spagnolo. I requisiti dei lavoratori e delle aziende dipenderanno dalla normativa nazionale vigente e dagli accordi aziendali.

Contratto di lavoro a tempo indeterminato:

- Il grado di disabilità del lavoratore e che sia debitamente riconosciuto dall'ente competente.
- Che sia disoccupato e iscritto al servizio pubblico per l'impiego.
- Che sia in regola con le scadenze contrattuali precedenti e con la tipologia di contratto.
- Le aziende possono richiedere questi benefici
- Le aziende beneficiarie sono obbligate a mantenere la stabilità di questi lavoratori per un periodo minimo di 3 anni.

Contratto temporaneo per la promozione dell'occupazione:

- Il grado di disabilità del lavoratore e che sia debitamente riconosciuto dall'ente competente.
- Che sia disoccupato e iscritto al servizio pubblico per l'impiego
- Che sia in regola con le scadenze contrattuali precedenti e con il tipo di contratto.
- I datori di lavoro devono assumere i lavoratori attraverso il Servizio pubblico per l'impiego (a tempo pieno o a tempo parziale).
- Il contratto avrà una durata compresa tra 12 mesi e 3 anni.

Contratto interinale per la sostituzione di persone con disabilità:

- Il grado di disabilità del lavoratore e che questa sia debitamente riconosciuta dall'ente competente
- Che sia disoccupato
- Il periodo di prova non deve superare i 6 mesi.

Contratto di lavoro per la formazione:

- Il grado di disabilità del lavoratore e che sia debitamente riconosciuto dall'ente competente.
- Nel caso di assunzione di lavoratori disabili non c'è limite di età;
- Non avere le qualifiche necessarie per formalizzare un contratto di tirocinio.
- Il contratto deve indicare espressamente il livello professionale dell'apprendistato, il tempo dedicato alla formazione e la sua distribuzione oraria (min.15% di formazione teorica), la retribuzione del lavoratore (non inferiore al salario minimo interprofessionale), la durata del contratto (tra 6 mesi e 2 anni) e il nome e la qualifica professionale della persona designata come tutor.

- Le condizioni di lavoro comprenderanno gli stessi imprevisti e le stesse tutele di qualsiasi altra persona contrattualizzata.

12.- Quali incentivi all'assunzione di persone con disabilità posso trovare?

I vantaggi e i benefici elencati sono puramente indicativi e possono essere modificati o addirittura eliminati dallo Stato o da altre divisioni amministrative. Questo è un esempio per il caso del Paese spagnolo. Le sovvenzioni dipenderanno dai bandi esistenti in un determinato momento e non saranno sempre applicate in tutti i territori.

In relazione **ai contratti:**

Contratto di lavoro a tempo indeterminato:

1.- Sussidi per le assunzioni a tempo Indeterminato

2.- Bonus sui contributi aziendali alla previdenza sociale

3.- Sussidi per l'adattamento dei posti di lavoro

Contratto a tempo determinato:

1.- Bonus sui contributi aziendali alla previdenza sociale

2.- Sussidio per l'adattamento del lavoro

3.- Sussidio per la trasformazione in contratti a tempo indeterminato

Assunzioni intermedie per sostituire le persone con disabilità

1.- Sconto del 100% sui contributi previdenziali delle imprese

Contratti di formazione

1.- Riduzione dei contributi sociali

2.- Sussidi per l'adattamento del lavoro

2.- Subsidy for job adaptation

In relazione **all'inserimento lavorativo assistito:**

Potranno promuovere progetti di inserimento lavorativo assistito ed essere beneficiari delle relative sovvenzioni:

a) Associazioni, fondazioni e altri enti senza scopo di lucro.

b) Centri speciali per l'impiego.

c) Aziende del mercato del lavoro ordinario.

1. Sussidi per le assunzioni.
2. Bonus

3. Aiuti per il finanziamento dei costi derivanti dall'assunzione di formatori di lavoratori.

In relazione **all'imposta sulle società**, l'importo di:

- Contributo per ogni persona/anno di incremento della forza lavoro media dei lavoratori con disabilità di **grado pari o superiore al 33% e inferiore al 65%,** assunti dal contribuente, verificatosi nel periodo d'imposta, rispetto alla forza lavoro media dei lavoratori della stessa natura del periodo immediatamente precedente.
- Sussidio per ogni persona/anno di incremento della forza lavoro media dei lavoratori con disabilità di un **grado pari o superiore al 65%**, assunti dal contribuente, sperimentato nel periodo d'imposta, rispetto alla forza lavoro media dei lavoratori della stessa natura nel periodo immediatamente precedente.

6.5 MODULO 5. PROCESSO DI SELEZIONE PER PERSONE CON DISTURBI DELLO SPETTRO AUTISTICO - CREAZIONE DI UN PROCESSO DI SELEZIONE INCLUSIVO

MODULO 5

1. **Come conoscere i punti di forza delle persone candidate o dei lavoratori e lavoratrici con disturbi dello spettro autistico?**

Innanzitutto, comprendendo l'autismo. Poi prestando molta attenzione al processo di ricerca e selezione del personale, ponendo le domande giuste. E dando ai membri del team affetti da disturbi dello spettro autistico l'opportunità di condividere le loro idee.

2. **Se le persone con disturbi dello spettro autistico hanno difficoltà nella comunicazione e nell'interazione sociale, come possiamo sostenere la loro integrazione?**

Le persone con disturbi dello spettro autistico possono essere disturbate dalla vicinanza con altre persone e stressate dall'aspettativa di socializzare.

- Per questo motivo, la sensibilizzazione dei membri del team e dei manager sembra necessaria per garantire che le esigenze della persona nello spettro autistico siano comprese e rispettate.
- Per facilitare la comunicazione con la persona nello spettro autistico, si dovrebbe preferire un linguaggio chiaro, concreto e completo, evitando doppi sensi, ironia, metafore o gesti inutili.
- Unə tutor che faccia da intermediariə tra la persona autistica e i suoi collaboratori può supportare la comunicazione e promuovere la valorizzazione della diversità sul posto di lavoro.

3. **Come affrontare lo stress dei dipendenti?**

Il datore o la datrice di lavoro deve garantire la massima flessibilità e autonomia nella pianificazione del lavoro. Il datore o la datrice di lavoro dovrebbe evitare il più possibile compiti imprevisti, compiti multipli e variazioni delle priorità di lavoro.

4. **Devo pianificare incontri regolari con i lavoratori e le lavoratrici nello spettro autistico?**

Pianifica incontri regolari:

- È infatti necessario verificare che la persona nello spettro autistico abbia compreso e applicato le istruzioni monitorandola, perché non chiederà aiuto.

- Valorizzare i successi e spiegare gli errori in una logica di miglioramento.

5. La mia organizzazione non ha ancora sviluppato una strategia per l'autismo, possiamo assumere persone nello spettro autistico?

Conoscere meglio il tema dell'autismo sul lavoro e cercare informazioni è un ottimo punto di partenza. La consapevolezza è il primo passo per la crescita. Dopo aver completato il corso di formazione Opportunities4autism (6 moduli), i datori e le datrici di lavoro (responsabili delle risorse umane, dirigenti, recruiter e altro personale chiave) dovrebbero essere in grado di impostare i processi e le pratiche aziendali al fine di costruire un ambiente favorevole all'autismo.

Anche se l'azienda non ha ancora sviluppato una strategia autism-friendly, è estremamente importante comunicare alle persone potenzialmente interessate che si è aperti ad accogliere persone con bisogni speciali.

6. Come fare se la persona nello spettro autistico non ha esperienza lavorativa?

Considerate che dietro una storia lavorativa incostante e la mancanza di titoli di studio potrebbero esserci ragioni che non hanno nulla a che fare con le capacità e l'intelletto della persona con autismo, ma piuttosto con le barriere e l'insufficiente sostegno di cui ha sofferto.

7. Quali sono le caratteristiche presenti nel profilo professionale che potrebbero scoraggiare le persone nello spettro autistico a candidarsi?

Qualità come "eccellenti capacità di comunicazione" o " capacità di lavorare in gruppo" probabilmente scoraggeranno molte persone autistiche dal presentare la propria candidatura.

Cercate di essere veramente obiettivi su quali capacità ed esperienze sono veramente necessarie per la posizione lavorativa, e tralasciate quelle che non lo sono.

8. Come incoraggiare le persone nello spettro autistico a candidarsi?

Nell'annuncio di lavoro, assicuratevi di trasmettere il giusto messaggio di accoglienza della neurodiversità. Potete specificare che l'ambiente di lavoro è tranquillo o che il datore o la datrice di lavoro può apportare modifiche all'ambiente di lavoro, fornire orari flessibili o possibilità di lavorare da remoto.

Informate le persone candidate del loro diritto di richiedere un adattamento ragionevole per garantire la piena accessibilità al colloquio. invitatele a contattare la persona incaricata della selezione del personale in caso di bisogno di supporto.

9. Come deve essere la sede del colloquio?

Scegliete uno spazio tranquillo e privo di distrazioni. Fate sedere la persona in un punto da cui possa avere una buona visione d'insieme dello spazio, eliminando le distrazioni visive come luci lampeggianti, aria condizionata rumorosa o forti deodoranti per ambienti. Chiedere in anticipo informazioni sull'ipersensibilità sensoriale specifica può aiutarvi ad allestire il luogo in modo adeguato e a evitare che le distrazioni ostacolino le prestazioni del candidato.

10. Come mettere a proprio agio le persone e al tempo stesso coinvolgere esperti in grado di supportare le persone selezionatrici durante il colloquio?

Potreste preferire coinvolgere altre persone nel processo di preparazione o invitarle a partecipare a fasi successive della selezione, per non rendere eccessivo il primo contatto. Consentite al candidato di portare un accompagnatore al colloquio.

11. Ho l'abitudine di basarmi sulla prima impressione, come posso cambiare?

Non contate molto sulla prima impressione nel caso di un colloquio di lavoro con persone nello spettro autistico. L'autismo influisce sulla capacità di comunicazione e interazione sociale e le persone nello spettro autistico possono avere difficoltà a comprendere la comunicazione non verbale e ad adattarsi a nuove situazioni sociali.

È necessario essere preparati a leggere e decodificare la comunicazione non verbale e a "leggere tra le righe" durante i colloqui con le persone candidate. Utilizzate la vostra capacità di lettura non verbale per entrare in empatia con le persone candidate e fornire supporto per facilitare il processo di selezione.

12. Quali sono esempi di domande orientate al comportamento?

"Mi faccia un esempio di una volta in cui ha dovuto affrontare un guasto al Wi-Fi centrale. Come ha gestito la situazione?".

"Mi parli di una volta in cui stava sviluppando un nuovo database di clienti?".

"Mi descriva una volta in cui ha visto un problema e ha preso l'iniziativa di correggerlo invece di aspettare che lo facesse qualcun altro".

13. Come devo parlare dell'autismo e delle difficoltà ad esso correlate con la persona candidata?

In qualità di datori o datrici di lavoro, potete rendere molto più facile per le persone candidate aprirsi riguardo alla loro condizione, facendo capire che la vostra azienda apprezza la diversità ed è disposta ad accogliere persone neurodiverse nel proprio team. Molte persone autistiche preferiscono parlare apertamente della loro condizione. Se la persona candidata si sente a proprio agio nel parlare della sua condizione, non abbiate paura di chiedere informazioni su esigenze specifiche, adattamenti e accomodamenti ragionevoli (ad esempio, adattamento dell'ambiente di lavoro, organizzazione del lavoro, ufficio a casa, ecc.)

Inaccettabile: ha qualche disabilità?
Accettabile: è in grado di svolgere le mansioni del lavoro per cui si candida?
Non chiedere mai direttamente. (In primo luogo, è scortese; in secondo luogo, è contro la legge).

14. Cosa posso e non posso chiedere sulla salute mentale durante un colloquio di lavoro?

(legalmente)

Generalmente, non è legale chiedere ai lavoratori e alle lavoratrici informazioni sulla loro salute mentale durante un colloquio di lavoro.

Dovete documentarvi ulteriormente sulla normativa nazionale in materia di salute mentale sul posto di lavoro.

15. Cosa sono le discriminazioni involontarie?

Le discriminazioni involontarie possono verificarsi quando le politiche adottate dai datori e dalle datrici di lavoro hanno ripercussioni negative sulle persone in base alla razza, al colore della pelle, al sesso, all'età, alla gravidanza o a qualsiasi altra condizione protetta. Queste politiche possono sembrare neutre, ma finiscono per avere un impatto negativo per gli appartenenti a diverse categorie protette. Anche se il datore o la datrice di lavoro non intendeva discriminare intenzionalmente, può essere ritenuto responsabile per le direttive che hanno un "impatto differenziato" o "impatto avverso"

16. Se per le persone nello spettro autistico è difficile socializzare, come potranno integrarsi sul posto di lavoro?

Molti adulti con autismo possono imparare a comprendere le norme sociali, a migliorare le proprie abilità sociali e a gestire le sfide, consentendo loro di integrarsi con successo nel mondo del lavoro. Ma è importante concentrarsi sulle competenze e sulle abilità professionali.

17. Le persone nello spettro autistico devono avere degli orari precisi?

Non è necessario, ma è opportuno fornire alla persona nello spettro autistico un calendario e degli orari precisi per la settimana o per il mese a cui possa fare riferimento. È importante specificare chiaramente il tempo che ha a disposizione per completare un compito e assicurarsi che rispetti le pause intermedie e che esca alla stessa ora degli altri.

Le modifiche al programma devono essere preparate e spiegate con largo anticipo, in modo che il dipendente possa gesirle.

18. Come assicurarsi che una persona nello spettro autistico abbia capito i suoi compiti?

Non esitate a chiedere di riformulare il compito/l'incarico per essere sicuri che sia stato compreso.

19. È possibile per una persona affetta da disturbi dello spettro autistico lavorare in gruppo?

Sì, ma il lavoro deve essere strutturato. Per lavorare in team, dobbiamo sapere chi fa cosa, quando, come... Ciò vale ancora di più per le persone nello spettro autistico, che hanno bisogno di un ambiente molto strutturato.

Possono avere idee rilevanti senza sapere come condividerle. Quando una persona rimane in silenzio durante una riunione, non è detto che non abbia nulla da dire. Potrebbe semplicemente aspettare che le venga chiesto di parlare dell'argomento. Non esitate a chiedere la sua opinione o a programmare un momento di espressione per tutti alla fine della riunione.

20. Quali sono le piattaforme/organizzazioni che possono aiutare la nostra organizzazione nel processo di ricerca del personale?

Ogni Paese ha alcune organizzazioni che possono aiutare nel processo di ricerca e selezione del personale. [Trovate le organizzazioni del vostro Paese.]

6.6 MODULO 6. PROCESSI DI AVVIO AL LAVORO, ADATTAMENTO E GESTIONE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI NELLO SPETTRO AUTISTICO. ORGANIZZAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

1. Cosa intendiamo per ricerca di personale?

Equipo Vértice (2007) definisce la ricerca di personale come un'azione volta ad attrarre capitale intellettuale nelle organizzazioni. L'organizzazione non solo richiede una serie di caratteristiche alle persone candidate, ma offre anche i propri vantaggi competitivi, al fine di stabilire i benefits che possono influenzare il rapporto della persona con l'organizzazione stessa.

L'obiettivo della ricerca di personale è quello di effettuare una " selezione" della sua materia prima di base, cioè le persone che si candidano. Ma il processo di selezione non deve essere solo quantitativo, ma anche qualitativo. L'efficacia della procedura dipenderà da questi due elementi.

Nelle offerte di lavoro pubblicate dall'organizzazione, si potrebbe menzionare l'impegno dell'organizzazione a favore delle pari opportunità per le persone di sesso maschile e femminile, con o senza disabilità/diversità.

- Cercate di ricevere il maggior numero possibile di candidature da persone qualificate con disabilità. A tal fine, l'offerta di lavoro può essere diffusa attraverso organizzazioni di persone con disabilità, università, ecc. Queste offerte devono essere diffuse in un formato accessibile a tutti.
- Descrizione delle caratteristiche dei posti di lavoro offerti, delle funzioni da svolgere, nonché del livello di istruzione, delle conoscenze, dell'esperienza, delle capacità e delle attitudini richieste.
- Quando si individuano persone candidate con disabilità/diversità che soddisfano i requisiti per la posizione, l'organizzazione deve essere in grado di apportare ragionevoli modifiche al posto di lavoro, al fine di massimizzare le capacità della persona. (Antezana e Linkimer, 2015).

Cosa intendiamo per selezione del personale in generale:

Chiavenato (1999) definisce la selezione del personale come la scelta delle persone più adatte a svolgere le mansioni nell'organizzazione, cercando di preservare o migliorare l'efficienza e la produttività del resto del personale. La selezione del personale mira a raggiungere due obiettivi:

- Adattare la persona al lavoro.
- E che la persona sia efficace nella posizione.

2. Come adattare i test di selezione del personale con disturbo dello spettro autistico?

Spesso si utilizzano test standard che non sono difficili da adattare e rendere accessibili. Esiste un'ampia varietà di test sul mercato, in modo da poter utilizzare di volta in volta quello più adatto.

I test destinati a selezionare le persone con disabilità/diversità devono essere flessibili, poiché si tratta di gruppi con difficoltà neurologiche o psicologiche, che possono avere qualche limitazione nell'esecuzione di alcuni test standardizzati. È necessario scegliere il test più appropriato per ogni persona, in base alla sua disabilità/diversità.

Come si definiscono i criteri di selezione?

I criteri di selezione saranno determinati dalle informazioni in nostro possesso sulla posizione da ricoprire. Il processo di selezione deve anche tenere conto della capacità delle persone di apprendere e di svolgere un compito. Un processo di selezione è fondamentalmente lo sviluppo di un confronto e di un processo decisionale perché, da un lato, c'è l'analisi e le specifiche della posizione e, dall'altro, le persone candidate, che sono totalmente diverse tra loro.

Quali sono le fasi di selezione?

Secondo Claver, Gascó e Llopis (2001):

1. Analisi del curriculum o della lettera di candidatura: questa fase ha lo scopo di determinare se la persona candidata possiede i requisiti per sostenere un colloquio, eliminando rapidamente chi è privo di competenze. Nel caso di persone nello spettro autistico in questa Fase 1 dovremmo tenere conto di: preferenze lavorative, competenze e attitudini. Questa fase ha lo scopo di identificare i lavori che si adattano ai punti di forza e alle preferenze della persona.

2. Colloquio preliminare: per eliminare immediatamente le persone candidate non adatte alla posizione, avendo superato la fase iniziale. In questa fase, che di solito viene svolta da uno specialista dell'ufficio del personale, si devono osservare le abitudini della persona candidata, così come altre caratteristiche personali che possono influenzare le prestazioni, evitando però che pregiudizi dell'intervistatore influenzino la decisione. Il profilo cognitivo si concentra sulle tre aree più rilevanti nello spettro dell'autismo: Interazione sociale e capacità di comunicazione,

Flessibilità e organizzazione e Profilo sensoriale. Ha lo scopo di identificare le possibili esigenze di adattamento e supporto sul posto di lavoro.

3. Test di idoneità: per valutare il livello di compatibilità tra le persone candidate e i requisiti della posizione. Queste prove possono essere esami o esercizi che simulano le condizioni di lavoro. Tuttavia, non per tutti i posti vacanti è raccomandato l'uso di questi test.

4. Verifica del background e delle referenze: tramite persone che conoscono bene la persona candidata, siano esse docenti, colleghi o superiori. Queste indagini hanno due obiettivi: da un lato, verificare le informazioni presentate nella domanda, relative agli studi, all'esperienza lavorativa, ecc. e, dall'altro, ottenere l'opinione di qualcuno che conosce bene la persona candidata.

Il Profilo completo combina i due profili precedenti ed è finalizzato a supportare i programmi di inserimento lavorativo. I profili abbreviano il processo di identificazione dei punti di forza e dei supporti, poiché offrono una valutazione preliminare che indica le aree che richiedono una valutazione approfondita per prendere decisioni sul Piano di supporto individualizzato.

5. Colloquio finale: è una delle fasi fondamentali del processo di selezione. I colloqui sono regolarmente utilizzati in tutti i processi di selezione. Tra le ragioni che ne incoraggiano l'uso, si può sottolineare la sua natura flessibile e adattiva, soprattutto nel caso di persone con disturbo dello spettro autistico. Nel loro caso, è essenziale sapere che tipo di persona abbiamo di fronte, perché terremo conto se manca un linguaggio fluente piuttosto meccanizzato, poco contatto visivo, il che è ideale per presentare esercizi che incoraggino i colloqui faccia a faccia, o per cercare alternative audiovisive in cui si sentano più a loro agio. Possiamo anche farci aiutare da organizzazioni di supporto esterne, da tutor che forniscano i dati di interesse del profilo nel colloquio e siano in grado di adattarli. Questo richiederà una formazione prima del colloquio, in modo che la persona con autismo possa prepararsi in anticipo per accrescere le sue chance. Stiamo parlando di processi di anticipazione: le persone con autismo hanno bisogno di questo supporto perché ciò ridurrà il loro livello di ansia e stress durante questo tipo di colloquio, oltre a migliorare le loro capacità e competenze.

6. Visita medica: secondo Olleros (2005) in molte aziende e in alcuni settori specifici - a causa di requisiti legali - si partecipa anche alla visita medica, effettuata dagli stessi servizi dell'azienda o da organizzazioni sanitarie pubbliche o private. Permette di conoscere le

possibilità fisiche e fisiologiche dei candidati, per un buon rendimento nel loro lavoro. Nel caso di persone con autismo, la richiesta di una diagnosi sarà essenziale per accedere alla percentuale di grado di disabilità minima, il 33% riconosciuta dai servizi sanitari pubblici (Salute Mentale); inoltre, possono essere richieste valutazioni psicologiche basate sulla protezione dei dati e sul principio di riservatezza, per specificare se si ricevono trattamenti farmacologici o sessioni psicologiche che possono supportare l'occupazione al fine di avere un buon funzionamento generale nella propria posizione lavorativa.

3. Quali sono gli aspetti da tenere in considerazione nella trasmissione di informazioni e consapevolezza nell'ambiente di lavoro?

L'integrazione delle persone con disabilità/diversità nasce dall'informazione, quindi la mancanza di informazioni nell'ambiente di lavoro porta allo sviluppo di paure, pregiudizi e una visione distorta del potenziale lavorativo delle persone con disabilità/diversità, che può rovinare lo sforzo compiuto durante tutto il processo di selezione per trovare la persona migliore per la posizione.

Nella maggior parte delle organizzazioni, a partire dalla Direzione Generale e dalle Risorse Umane, il livello di collaborazione e di motivazione è solitamente adeguato. Tuttavia, la situazione cambia nei quadri intermedi, nei capi reparto o nel resto del personale dell'organizzazione, dove la filosofia dell'integrazione incontra spesso barriere insormontabili.

Questa linea d'azione può essere impostata su due binari paralleli: uno rivolto a coloro che saranno i colleghi della nuova risorsa umana (nel caso delle persone nello spettro autistico), con campagne di sensibilizzazione che possono essere realizzate nelle organizzazioni attraverso organizzazioni specializzate in disturbi dello spettro autistico e un altro alle persone che fanno supervisione o si occupano di coordinamento, per gli stessi scopi.

Queste iniziative elimineranno le paure infondate e faciliteranno l'adozione di un atteggiamento adeguato affinché il personale sappia come lavorare con le persone con autismo, come rivolgersi a loro e quali azioni intraprendere insieme: non proteggendo eccessivamente la persona perché ha una disabilità/diversità, ma nemmeno ignorandola, fornendo un trattamento normalizzato e paritario, richiedendo la stessa professionalità, lo stesso livello di prestazioni e gli stessi obiettivi.

4. Quali strumenti possiamo utilizzare come supporto per l'adattamento del personale con disturbi dello spettro autistico?

L'adattamento del posto di lavoro per le persone con disabilità/diversità può rappresentare un importante vantaggio competitivo nel processo di promozione dell'inclusione lavorativa delle organizzazioni. L'adattamento dei posti di lavoro coinvolge diversi ambiti, come la flessibilità degli orari, l'eliminazione delle barriere architettoniche o l'adattamento degli arredi. In tutti i casi, i posti di lavoro devono essere adattati alle persone con disabilità/diversità, e non viceversa, con l'obiettivo di rendere i posti di lavoro accessibili e consentire lo sviluppo delle competenze e delle abilità delle persone con disabilità/diversità.

L'adattamento dei posti di lavoro deve essere affrontato tenendo conto di tre aspetti:

- 1° la persona che lavora
- 2° i compiti da svolgere
- 3° Il lavoro

Adattamento è un termine che presuppone un insieme di adeguamenti preliminari che sono strettamente correlati a: il principio dell'accessibilità cognitiva, gli adeguamenti metodologici individualizzati, il prevedere, creare e utilizzare ausili visivi e l'uso di sistemi aggiuntivi per la comunicazione generalizzata in tutti i contesti. Un processo di adattamento del lavoro alle caratteristiche delle persone nello spettro autistico non può essere realmente inclusivo, efficace e funzionale se non si parte da queste basi di partenza.

Ecco alcune strategie che le aziende dovrebbero seguire per supportare le persone con autismo:

a) Adattare i contenuti in base al livello di competenza curricolare o alla necessità di accesso.
b) Utilizzare materiali maneggevoli e facili da usare.
c) Anticipare, ogni giorno, i compiti da svolgere. È molto importante che, se o quando si vogliono modificare le funzioni del lavoratore, il responsabile deve informare in anticipo il dipendente con autismo di questi cambiamenti.
d) Utilizzare metodologie prevedibili e significative.
e) Utilizzare istruzioni dettagliate per lo svolgimento dei compiti.
f) Se la posizione lavorativa cambia, l'azienda deve assicurarsi che il dipendente conosca le sue funzioni. Nulla deve essere lasciato al caso.
g) Occorre tenere conto del fatto che il lavoro di squadra può talvolta rappresentare una sfida. Per questo è necessario formare il resto dello staff in modo che sappia come trattare una persona con autismo e come affrontare determinate circostanze che potrebbero verificarsi sul lavoro.

h) Procedere all'adattamento di tutti gli spazi comuni, attività ricreative ed eventi speciali o tematici. Non solo il luogo in cui si svolgono le funzioni lavorative, ma l'intero ambiente circostante deve essere adattato. L'accessibilità cognitiva deve essere garantita.

5. Quali sono le fasi che le organizzazioni devono seguire per realizzare un modello di adattamento al lavoro per le persone con disturbi dello spettro autistico?

Gli strumenti che le organizzazioni dovrebbero utilizzare per supportare le persone nello spettro autistico nel loro lavoro:

1. **Istruzioni per il posto di lavoro**: In primo luogo, è necessario preparare un'analisi approfondita del luogo di lavoro, per presentare al nuovo staff tutte le circostanze che si troveranno ad affrontare sul posto di lavoro. In questa analisi devono essere esposti l'attività dell'organizzazione , i posti di lavoro esistenti, il numero di dipendenti, ecc. Le anticipazioni sono una delle caratteristiche principali per gestire le persone nello spettro autistico e per rendere efficace il loro adattamento al lavoro.

2. **Formazione sul posto di lavoro**: Il personale addetto alle risorse umane o il personale responsabile dell'azienda deve fare una piccola formazione alla persona nello spettro autistico prima di procedere all'affiancamento. In questa formazione, devono spiegare tutto ciò che è necessario sulla posizione lavorativa e sulle funzioni da svolgere, in modo che la nuova risorsa possa svolgere il suo lavoro in modo adeguato. I punti fondamentali da trattare nella formazione dovrebbero essere: funzioni da svolgere, strumenti da maneggiare, tempi di esecuzione, modalità di esecuzione del lavoro, ecc. Si raccomanda l'uso di presentazioni visive in cui vengono presentate situazioni reali che possono verificarsi sul posto di lavoro. È necessario che le aziende utilizzino strumenti che aiutino a tradurre le informazioni verbali in informazioni visive, come pittogrammi, fotografie, immagini reali, disegni, diagrammi, mappe concettuali, orari, agende visive, codici a colori, riferimenti tangibili, uso della parola scritta, ecc. Per quanto riguarda gli adattamenti con ausili visivi, è importante non cadere nella ridondanza, poiché rendere accessibile un ambiente non significa riempirlo di pittogrammi in modo arbitrario, ma piuttosto utilizzare gli ausili visivi quando realmente necessario, in modo ordinato e funzionale.

3. **Affiancamento**: in questa fase l'organizzazione deve nominare una figura di mediazione/coach che svolga il processo di formazione nella mansione specifica, apportando gli adattamenti necessari affinché la persona nello spettro autistico possa

svolgere l'attività nel miglior modo possibile. Il ruolo della figura di mediazione/coach è essenziale durante tutto il processo. È concepito come mediazione tra la persona nello spettro autistico e il contesto in cui si svolgerà l'attività lavorativa, preparando tale contesto per renderlo prevedibile, semplice e comprensibile, oltre a farsi carico della formazione della persona nello spettro autistico che verrà impiegata.

4. **Monitoraggio del processo**: durante questo processo, l'attività lavorativa svolta dalla persona nello spettro autistico e l'adeguatezza degli adattamenti stabiliti a questo scopo saranno monitorati. Ciò comporta, tra l'altro, una valutazione delle prestazioni, dell'ambiente di lavoro e dei supporti stabiliti. È essenziale valutare i risultati della risorsa umana in questioni di particolare interesse per l'azienda, come la produttività e la qualità del lavoro. Allo stesso modo, viene valutato il ritiro programmato del supporto. Nel caso in cui il risultato sia insoddisfacente, si procede a reintrodurre i supporti formali. Ciò avviene di comune accordo tra la persona nello spettro autistico e/o la sua persona rappresentante, la figura di mediazione/coach, la persona che coordina e l'organizzazione stessa.

Un aspetto importante è la valutazione del programma stesso, della qualità del servizio offerto. A questo proposito, raccomandiamo l'"Opuscolo informativo e modello di qualità dell'Unione Europea per l'inserimento lavorativo assistito" (Unione Europea per l'inserimento lavorativo assistito, 2005) che, oltre alla descrizione del processo di inserimento lavorativo assistito, include un Codice etico per le persone che lavorano nell'inserimento lavorativo e un Quadro di standard di qualità per i servizi di inserimento lavorativo assistito.

6. Quali sono le aree da prendere in considerazione nella fase di adeguamento del lavoro e quali suggerimenti possiamo proporvi come base di riferimento?

In questa unità saranno evidenziati i seguenti punti:

1. Presentazione alla risorsa umana dell'organizzazione interna all'organizzazione, della sua mission e dei suoi obiettivi.

2. Presentare la risorsa umana allo staff/team con cui lavorerà, evidenziando la configurazione e i rapporti di dipendenza all'interno dell'organizzazione.

3. Presentazione delle norme interne all'organizzazione: regolamenti e procedure.

4. Presentazione alla risorsa umana del luogo di lavoro: il luogo e le responsabilità connesse, i compiti, le mansioni, le regole di sicurezza.

5. Lo staff incaricato della formazione prepara dei giochi di ruolo con le persone partecipanti e degli schemi di vari tipi di conversazioni che introducono la risorsa umana agli argomenti sopra citati, con particolare attenzione alle esigenze di comunicazione delle persone nello spettro autistico.

6. Durante il workshop, lo staff incaricato della formazione sottolinea alle persone partecipanti l'importanza del processo di adattamento e delle procedure di adattamento - insieme al gruppo progetta il processo, sviluppa procedure e strumenti quali:

- ✦ Adattamento delle nuove risorse umane - obiettivi, regole e passaggi.
- ✦ Fasi pratiche dell'adattamento delle risorse umane.
- ✦ Ambito di implementazione.
- ✦ Elementi che facilitano l'adattamento.
- ✦ Contenuto e forma dei pacchetti informativi che la nuova risorsa umana nello spettro autistico deve ricevere.
- ✦ Una forma di sintesi e di valutazione dell'implementazione (vale la pena di riflettere sull'efficacia di tale implementazione, individuando i punti di forza (esperienza e buone pratiche per il futuro) e i punti di debolezza (evidenziando gli errori commessi nella fase di implementazione, si può evitare di commetterli in futuro e garantire un chiarimento e una comunicazione corretta nel caso in cui la persona nello spettro autistico non capisca gli argomenti o non svolga correttamente il proprio lavoro a causa di una formazione iniziale non adeguata o corretta).

7. Come descrivere i talenti e le difficoltà delle persone nello spettro autistico?

In questa sezione si affronta la gestione del personale, la necessità di trattenere dipendenti di talento nello spettro autistico e la consapevolezza dell'alto livello di turnover dovuto a specifiche difficoltà di comunicazione e, talvolta, alle limitate opportunità derivanti dalle difficoltà del personale nello spettro autistico.

Strategie da seguire nella vostra organizzazione per le persone nello spettro autistico:

Difendere i diritti delle persone nello spettro autistico e le loro opportunità di lavoro. Per questo motivo, è essenziale che la vostra organizzazione partecipi in modo proattivo agli sviluppi

normativi, generando alleanze strategiche con altre organizzazioni del Terzo Settore, con la Pubblica Amministrazione, i partiti politici e gli enti privati.

Impatto sociale come azienda che assume le persone con autismo sul posto di lavoro e si adatta ad esse: essere consapevoli che come azienda si influenza la società e si è agenti chiave nei processi di transizione all'età adulta e alla vita autonoma delle persone con autismo e delle loro famiglie. Per questo motivo, promuoviamo attraverso azioni di sensibilizzazione un'immagine reale e positiva delle persone con autismo sul posto di lavoro e teniamo conto delle loro capacità e delle loro debolezze, in modo da creare un ambiente inclusivo all'interno dell'azienda.

Va notato che all'interno delle caratteristiche del Disturbo dello Spettro Autistico non si può parlare solo di difficoltà, ma ad esse si associano anche una serie di capacità nelle persone che fanno parte di questo gruppo che vogliamo mettere in evidenza ed è molto importante che le aziende e i dipendenti ne abbiano una visione più ampia.

- **Evidenziamo**: A causa dell'inflessibilità del pensiero e del comportamento, le persone con autismo spesso si sentono a proprio agio nel rispettare e aderire fermamente alle regole stabilite. È ideale prendere in considerazione le norme e le regole dell'azienda, degli spazi, ecc. e accompagnare le possibilità delle stesse con esempi. Avere un repertorio limitato di interessi, da parte loro, li predispone a generare una grande curiosità su argomenti molto specifici, che si traduce in una conoscenza molto specializzata ed esaustiva sugli argomenti che li interessano.
- **Difficoltà di comunicazione**: legate ad esempio alla comprensione di un linguaggio non letterale, ai doppi sensi, alle metafore o alle ironie. Le persone con autismo tendono a essere molto logiche e letterali e hanno difficoltà a capire, evidenziando che i dipendenti tengono conto di questo tipo di relazione migliorando la loro comprensione. Per questo motivo, non mentono o manipolano, ma sono sinceri e onesti e possono prendere decisioni basate su criteri oggettivi e non su pregiudizi o intuizioni che possono portare a errori.

8. Quali aspettative sociali potremo soddisfare con queste indicazioni?

Abbiamo messo insieme un elenco di fattori che recruiter e organizzazioni dovrebbero considerare e conoscere sulle persone nello spettro autistico e sul loro valore nel mercato del lavoro:

- Talento e potenziale: Si pensa che le persone nello spettro autistico e altre disabilità abbiano meno potenziale e talento e che siano viste come persone da assumere per riempire la quota di staff con disabilità. Tuttavia, è necessario comprendere la complessità dei disturbi dello spettro autistico.

- Creatività nello svolgimento dei programmi di assistenza per la ricerca di talenti: può accadere che, nella tradizionale ricerca del personale, il potenziale della persona vada perso o trascurato. La persona avrà probabilmente qualità specifiche in una particolare nicchia, ma queste vengono trascurate se ci si limita a fare discorsi sulle opportunità di carriera e sulle azioni per la ricerca di lavoro.

- Capacità di pensare "fuori dagli schemi": I programmi tradizionali di assistenza alla ricerca di lavoro a volte si concentrano più sull'offerta di formazione e corsi di studio disponibili che sulle qualità e le esigenze della persona e sull'identificazione di ciò che la persona ha interesse a fare. A causa della rigidità delle pratiche consolidate e dell'attenzione limitata di alcune persone nello spettro autistico, a volte si presume che non ci siano possibilità di impiego. Alcune agenzie di collocamento possono concludere rapidamente che la persona nello spettro autistico non è occupabile, piuttosto che cercare un lavoro che corrisponda ai suoi talenti e alle sue capacità. Non si deve dare per scontato che la persona nello spettro autistico abbia difficoltà in tutte le aree, può avere difficoltà a comprendere le norme sociali, ma può essere molto efficiente in altre aree.

- Tenere conto dei problemi sensoriali: I disturbi sensoriali spesso limitano la produttività della persona nello spettro autistico se vengono trascurati o vengono ignorati. La percezione e la capacità di tollerare suoni, luci e altre condizioni tipiche dell'ambiente di lavoro possono essere molto diverse da quelle del resto dello staff. Tuttavia, risolverli farà la differenza e garantirà il benessere della persona nello spettro autistico, permettendole di operare efficacemente.

- Lavorare a partire dalle competenze: Forse nelle persone nello spettro autistico può essere meno evidente quali siano le loro qualità. L'ideale è identificarle e lavorare su di esse, invece di concentrarsi sul miglioramento di quelle deficitarie, che di solito, dopo tutto, sono quelle che interessano meno alla persona.

Comunicare non significa necessariamente parlare a lungo: Poche parole sono di solito meglio di un lungo discorso. Le persone hanno la tendenza a parlare troppo e troppo velocemente con

le persone con autismo, indipendentemente dal fatto che la persona sia verbale o meno e dal suo livello di comprensione. Si dà subito per scontato che la persona con autismo comunichi nello stesso modo in cui comunicano gli altri, mentre non è detto che sia così. La persona può essere in grado di parlare e usare il linguaggio in modo comune, ma ha difficoltà a capire. Non dovrebbe essere un problema utilizzare un linguaggio più scritto o frasi più brevi per comunicare il lavoro da svolgere. Vale la pena di informarsi sulle regole scritte e non scritte dell'area di lavoro. Infine, va notato che molte persone con autismo hanno difficoltà a comprendere il sarcasmo, l'ironia e il doppio senso nel linguaggio. Per questo motivo, un linguaggio chiaro e diretto su ciò che ci si aspetta, faciliterebbe notevolmente la comprensione di ciò che ci si aspetta e si eviterebbe la confusione.

LE ASPETTATIVE SOCIALI RICHIEDONO FORMAZIONE: le regole non scritte e date per scontate sono le più confuse e problematiche per le persone con autismo. Non date per scontato che la persona "legga" l'ambiente sociale e si adatti. Questo non accadrà. Aiutate invece la persona dicendole come ci si aspetta che si comporti e, nel caso in cui "sbagli", diteglielo con calma ma in modo diretto. Suggerire le cose in modo sottile creerà solo più confusione. Alla fine, con piccole modifiche, siamo tutti ugualmente validi per entrare nel mercato del lavoro. Ci vuole solo un po' di interesse da parte delle aziende. È un peccato perché molti talenti si perdono non facendolo.

9. Quali sono le principali caratteristiche delle persone nello spettro autistico che i datori e le datrici di lavoro dovrebbero prendere in considerazione?

Le persone nello spettro autistico hanno le seguenti capacità:

- Meticolosità
- Curiosità per argomenti molto specifici
- Conoscenze specialistiche su argomenti di proprio interesse
- Sincerità
- Onestà
- Rispetto e osservanza delle regole stabilite
- Attenzione ai dettagli
- Buon adattamento e rispetto della routine
- Buone capacità di svolgere compiti meccanici e ripetitivi
- Tendenza ad essere molto logici
- Capacità di ascoltare senza pregiudizi

Staff che facilita l'inserimento lavorativo: Esiste una serie di abilità specifiche che spesso appaiono innate nelle persone nello spettro autistico, fornendo loro un talento importante per affrontare compiti e obiettivi sul posto di lavoro. Queste capacità sono il risultato delle

caratteristiche che definiscono i disturbi dello spettro autistico e tra queste possiamo evidenziare:

Nella persona nello spettro autistico:

- Meticolosità
- Curiosità per argomenti molto specifici
- Conoscenze specialistiche sugli argomenti di interesse per loro e per voi come datore o datrice di lavoro
- Rispetto e conformità alle regole stabilite
- Attenzione ai dettagli e capacità di elaborare le parti di un insieme in modo eccezionalmente dettagliato.
- Buon adattamento e rispetto delle routine
- Competenze in compiti meccanici e ripetitivi
- Tendenza ad essere molto logici
- Capacità di ascoltare senza pregiudizi
- Sincerità e onestà.