



Seeding competences and harvesting work inclusiveness for autistic people

# COMPENDIO DI BEST PRACTICES e INIZIATIVE

Colmare il divario occupazionale dell'autismo in Europa



Co-funded by  
the European Union



## Tabella dei contenuti

### Sintesi

#### Introduzione

- 1.-L'urgente necessità di affrontare il divario occupazionale dell'autismo e di rispettare il diritto al lavoro su base di uguaglianza con le altre persone
- 2.-I punti di forza delle persone autistiche sul posto di lavoro
  - 2.1.-Lo spettro di competenze dei lavoratori autistici e delle persone in cerca di lavoro
  - 2.2.-Il vantaggio di assumere dipendenti neurodivergenti
- 3.-Supportare le persone autistiche sul posto di lavoro: una guida
  - 3.1.- Parlare di autismo sul posto di lavoro: linguaggio e approcci
  - 3.2.-Come adattare il processo di reclutamento per attrarre talenti neurodivergenti
  - 3.3.-Adattamenti ragionevoli sul posto di lavoro
4. Lessico del lavoro
- 5.-Compendio di buone prassi nel campo dell'occupazione delle persone autistiche: esempi internazionali
  - 5.1-Esempi di servizi pubblici e non governativi dedicati alla sensibilizzazione e al sostegno al reclutamento
  - 5.2-Allenamento al lavoro
  - 5.3-Esempi di programmi di inclusione lavorativa nei settori dell'agricoltura e dell'artigianato
  - 5.4-Esempi di programmi di inclusione lavorativa nei settori dell'ospitalità, della ristorazione e del turismo
  - 5.5-Progetti di inclusione in aziende private
  - 5.6 - Attività di lavoro autonomo
  - 5.7-Tirocini o opportunità di impiego per un periodo di prova
6. Principali risorse e strumenti pratici dei progetti europei a sostegno dell'accesso al lavoro delle persone autistiche.
- 7.-Conclusione

*Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.*

## Sintesi

Si stima che in Europa vivano circa 7 milioni di persone autistiche. Gli studi dimostrano che tra il 75 e il 90% degli adulti autistici sono disoccupati, nonostante molti abbiano la volontà e la capacità di partecipare al mercato del lavoro con il giusto supporto. Le ragioni alla base di questi tassi di disoccupazione includono la diffusa discriminazione nei confronti delle persone autistiche, la mancanza di accesso a percorsi di formazione e istruzione adattati, la scarsa comprensione dell'autismo e delle capacità occupazionali delle persone autistiche, la mancanza di soluzioni ragionevoli sul posto di lavoro e l'insufficienza dei programmi occupazionali a sostegno della partecipazione dei lavoratori disabili.

Il fatto che a milioni di europei affetti da autismo venga negato il diritto di essere inclusi nel mondo del lavoro è una violazione della legislazione sulla disabilità che protegge il diritto fondamentale delle persone autistiche di accedere e rimanere nel mondo del lavoro, in linea con l'articolo 27 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UN CRPD). Anche la legislazione europea adottata in tutta l'UE attraverso la Direttiva 2000/78/CE della Commissione europea stabilisce il diritto delle persone disabili a essere protette dalla discriminazione sul posto di lavoro. Anche le strategie europee e nazionali sulla disabilità, come la Strategia dell'UE per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 (ESRPD) e i piani nazionali sulla disabilità o specifici per l'autismo, fanno dell'accesso al lavoro una priorità. Purtroppo, il divario occupazionale dell'autismo dimostra che l'effettiva attuazione delle misure che proteggono e promuovono il diritto dei lavoratori disabili ad accedere a sistemazioni ragionevoli e supporto nella formazione e nell'occupazione è ancora molto lontana.

Questo compendio include esempi di una serie di programmi che sostengono le persone autistiche nella formazione professionale e nell'occupazione, attraverso tirocini o opportunità di lavoro per un periodo di prova, servizi di accompagnamento al lavoro o servizi pubblici e non governativi che si concentrano sul sostegno all'assunzione di persone autistiche e sulla sensibilizzazione all'autismo in diversi settori (agricoltura, allevamento, artigianato,

turismo, IT, ecc.). Molti dei programmi delineati in questo documento sono stati concepiti per le persone autistiche in cerca di lavoro e per i lavoratori con elevate esigenze di sostegno e assumono la forma di servizi di riabilitazione o di laboratori protetti. È importante che questi programmi siano utilizzati per sostenere le persone autistiche nella transizione verso il mercato del lavoro aperto, in linea con la CRPD delle Nazioni Unite.

È inoltre fondamentale notare che molti di questi esempi si basano su donazioni e iniziative private e che molte persone autistiche rimangono senza alcun sostegno per accedere al mondo del lavoro. Chiediamo che vengano stanziati ulteriori e continui finanziamenti pubblici a livello europeo e nazionale per le misure a sostegno dell'occupazione inclusiva delle persone autistiche, in particolare per aiutarle a trovare, ottenere e mantenere un impiego. I programmi di inserimento lavorativo assistito e i servizi di job coaching evidenziano l'importanza di adottare un approccio all'autismo basato sui punti di forza, che valorizzi le capacità individuali delle persone autistiche. Ogni persona autistica ha i propri punti di forza, ma molti condividono l'attenzione ai dettagli, una prospettiva unica, l'affidabilità e il valore della ripetizione come alcune delle loro abilità. È inoltre essenziale che il luogo di lavoro diventi veramente inclusivo e che le esigenze individuali di adattamento (ad esempio nell'area della comunicazione o della funzione esecutiva) siano riconosciute e adeguatamente supportate. Le pratiche di assunzione inclusive possono giovare al mercato del lavoro e dovrebbero essere viste come investimenti che vanno a vantaggio non solo della comunità autistica, ma anche della società nel suo complesso.

## Introduzione

Lo scopo di questo compendio di buone pratiche è quello di offrire una panoramica degli attuali programmi e servizi che promuovono o sostengono con successo l'occupazione delle persone nello spettro autistico a livello europeo. Nonostante la legislazione e le politiche esistenti in tutta l'UE, la comunità autistica continua a essere colpita in modo sproporzionato dalla disoccupazione, che può raggiungere il 90%, il che costituisce una violazione del loro diritto al lavoro su base paritaria con gli altri. Nel frattempo, alcuni studi suggeriscono che la promozione delle opportunità di lavoro e di formazione per le persone autistiche in cerca di occupazione - e per la popolazione neurodiversa in generale - non solo aumenta l'inclusione

nella società, ma amplia anche la portata della forza lavoro e ha persino il potenziale di migliorare la produttività.

Questo compendio affronterà innanzitutto l'importanza di adottare un approccio all'autismo basato sui punti di forza, identificando le competenze e le possibili esigenze di supporto delle persone autistiche in cerca di lavoro e dei dipendenti per garantire l'accessibilità e sistemazioni ragionevoli su misura sul posto di lavoro. L'obiettivo finale è quello di promuovere e migliorare le opportunità di lavoro, a beneficio delle persone autistiche ma anche della società nel suo complesso. Questo documento fornirà esempi concreti a livello internazionale di programmi di inclusione, percorsi di formazione, servizi di inserimento lavorativo assistito e progetti europei su questi temi, per fornire indicazioni pratiche su come l'inclusione lavorativa è stata realizzata finora e sul suo impatto positivo.

Questo compendio è stato elaborato nell'ambito del progetto INFUSE (seedling competences and harvesting work inclusiveness For adult autistic people) Erasmus+ realizzato nel 2022 e 2023 da tre partner: A.G.S.A.T. (Associazione Genitori Soggetti Autistici del Trentino, Italia - coordinatore del progetto), la cooperativa sociale Tuttoverde (Italia) e la ONG europea Autism-Europe. L'obiettivo di INFUSE è in particolare quello di sviluppare percorsi di formazione professionale per adulti autistici da impiegare nel settore agricolo, sviluppando le loro competenze nel campo della coltivazione e della vendita di piante officinali, di formare educatori per migliorare i programmi educativi per gli adulti dello spettro autistico nel settore agricolo e di promuovere la consapevolezza dell'autismo.<sup>1</sup>

## **1. L'urgente necessità di affrontare il divario occupazionale dell'autismo e di rispettare il diritto al lavoro su base di uguaglianza con gli altri.**

Le persone con disabilità sono colpite dalla disoccupazione in modo sproporzionato rispetto alla popolazione generale e gli studi suggeriscono che la comunità autistica ha tassi di disoccupazione ancora più elevati, che potrebbero raggiungere il 90%.<sup>2</sup> Attualmente, il

---

<sup>1</sup> Pagina web del progetto INFUSE sul sito web di Autism-Europe: <https://www.autismeurope.org/blog/what-we-do/infuse-seeding-competences-and-harvesting-work-inclusiveness-for-adult-autistic-people/>

<sup>2</sup> Marco Fasciglione, "Article 27 of the CRPD and the Right of Inclusive Employment of People with Autism" in *Protecting the Rights of People with Autism in the Fields of Education and Employment: International, European and National Perspectives*, p. 146; Autism-Europe, "I can learn, I can work: Campagna di sensibilizzazione a livello europeo 2020-2021" (2021), accesso a marzo 2023; Autism-Europe, *Autism and Work: Insieme possiamo* (Autism-Europe, 2014), pag. 53.

divario occupazionale dei disabili nell'UE si attesta intorno al 23% e, considerando un tasso di occupazione complessivo del 73%, ciò significa che solo circa la metà delle persone disabili nell'Unione ha un lavoro.<sup>3</sup> Poiché non esistono dati ufficiali europei sui tassi di occupazione per tipo di disabilità, dobbiamo affidarci a indagini e studi per ottenere ulteriori informazioni sul tasso di occupazione delle persone autistiche, alcuni dei quali indicano un tasso del 5-15%.<sup>4</sup>

In Italia, dove è stato ideato e realizzato il progetto INFUSE, sebbene il divario occupazionale della disabilità sia inferiore alla media dell'UE sopra citata, pari a circa il 15%, occorre tenere conto di un contesto nazionale complessivamente difficile in termini di tassi e condizioni di occupazione, nonché della mancanza di dati recenti sulla disabilità.<sup>5</sup> Un rapporto del 2019 dell'Istituto Nazionale di Statistica italiano sul tema della disabilità ha evidenziato l'impatto del livello di istruzione e formazione quando si tratta di tassi di occupazione, nonché lo scarso impegno del settore privato nell'assumere persone con disabilità.<sup>6</sup> Queste sono due sfide che il nostro progetto INFUSE ha cercato di affrontare fornendo un percorso di formazione e inserimento lavorativo adattato per adulti autistici nel settore agricolo, allineandosi agli obiettivi europei e nazionali italiani per l'inclusione nel mercato del lavoro.

A livello europeo, i diritti delle persone autistiche nel campo dell'occupazione sono tutelati dalla legislazione relativa alle persone con disabilità. A livello internazionale, i diritti delle persone con disabilità di accedere, accettare liberamente, mantenere un impiego e di essere protetti dalla discriminazione sono sanciti dall'articolo 27 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UN CRPD) dedicato al "lavoro e all'occupazione". Questo trattato fondamentale per i diritti umani, che promuove un approccio sociale alla disabilità anziché medico, è stato ratificato da tutti i Paesi dell'UE e dalla stessa Unione Europea nel 2010. Essendo giuridicamente vincolante, gli Stati firmatari

---

<sup>3</sup> "Occupazione - statistiche annuali in percentuale della popolazione di età compresa tra 20 e 64 anni nell'UE", Eurostat (2023), accesso a marzo 2023. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_-\\_annual\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics);

"Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC)", Eurostat (2023), accesso marzo 2023. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr\\_sp200/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_sp200/default/table?lang=en)

<sup>4</sup> Observatoire de l'emploi et du handicap - études et statistiques, *Autisme et emploi : état des lieux et perspectives*, Agefiph (aprile 2023), p. 18.

<sup>5</sup> Elena Vivaldi, Paolo Addis, *Scheda Paese del Semestre europeo 2022-2023 sull'uguaglianza dei disabili: Italia*, Human European Consultancy per la Commissione europea (gennaio 2023), pag. 12.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

si sono impegnati ad adottare una legislazione conforme ai suoi principi. L'articolo 27 si concentra specificamente sull'occupazione, affermando che:

*'1. Gli Stati Parti riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di uguaglianza con gli altri; ciò include il diritto all'opportunità di guadagnarsi da vivere con un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, inclusivo e accessibile alle persone con disabilità. Gli Stati Parti devono salvaguardare e promuovere la realizzazione del diritto al lavoro, [...] adottando misure appropriate, anche attraverso la legislazione. [...]*

*2. Gli Stati Parti devono garantire che le persone con disabilità non siano tenute in schiavitù o in servitù e siano protette, su base di uguaglianza con gli altri, dal lavoro forzato o obbligatorio".<sup>7</sup>*

Questo articolo comprende un'ampia gamma di disposizioni, come l'accesso ai programmi di formazione, l'impiego nel settore pubblico e privato, le misure antidiscriminatorie, l'accesso al mercato del lavoro aperto e il diritto a una sistemazione ragionevole sul posto di lavoro. Per accomodamento ragionevole sul posto di lavoro si intende solitamente un adattamento fornito a un dipendente in modo che sia in grado di svolgere le proprie mansioni lavorative in condizioni di parità con gli altri. Per i lavoratori autistici, un accomodamento ragionevole può comportare un adattamento degli orari, una modifica della postazione di lavoro, cambiamenti di luce o acustici, l'uso di tecniche di comunicazione alternative, ecc. È importante notare, tuttavia, che ogni persona nello spettro autistico ha esigenze diverse e che, pertanto, gli accomodamenti ragionevoli devono essere adattati a ciascun individuo.

La CRPD delle Nazioni Unite è il quadro di riferimento per la politica e la legislazione europea e nazionale in materia di disabilità. Le strategie europee per la disabilità, tra cui l'ultima Strategia dell'UE per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 (ESRPD), i piani nazionali per la disabilità (ad esempio il Piano d'azione federale belga per la disabilità 2021-2024) e i piani specifici per l'autismo (ad esempio la Strategia spagnola per l'autismo) ne seguono i principi al fine di sostenerne la piena attuazione. La ESRPD mira a promuovere i diritti delle persone con disabilità promuovendo iniziative a livello europeo e la cooperazione tra le istituzioni europee, i governi nazionali e la società civile. Il Pacchetto Occupazione

<sup>7</sup> Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fonte ONU online, accesso a marzo 2023. [https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention\\_accessible\\_pdf.pdf](https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf)

Disabili, l'iniziativa centrale per l'occupazione della ESRPD, comprende diverse misure che cercano di affrontare la disoccupazione, come la promozione di soluzioni ragionevoli, la pubblicazione di kit di strumenti e linee guida che promuovono le opportunità di lavoro per le persone disabili e lo sviluppo di percorsi occupazionali adattati per le persone disabili.<sup>8</sup>

Nella legislazione europea, il pilastro principale nel campo della lotta alla discriminazione in materia di occupazione è la "Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione" o "Direttiva quadro sulla parità di trattamento 2000/78/CE", che gli Stati membri dell'UE hanno recepito approvando la legislazione nazionale per attuarla a livello nazionale. Basata sui principi della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, tutela i diritti fondamentali alla parità di accesso all'occupazione e alla protezione dalla discriminazione basata sulla disabilità (tra gli altri) nel contesto dell'occupazione, della formazione, dei salari e delle condizioni di lavoro.<sup>9</sup> Nonostante tutti gli Stati membri dell'UE abbiano adottato una legislazione per conformarsi alla direttiva, l'efficacia dell'attuazione delle misure antidiscriminatorie e delle quote non è uniforme tra i Paesi e all'interno degli stessi.

L'Italia ha firmato la CRPD delle Nazioni Unite nel 2007 e l'ha ratificata due anni dopo con la legge 18/2009. Per quanto riguarda l'occupazione, la Convenzione ha avuto un impatto anche sulla legislazione in materia di non discriminazione "il cui campo di applicazione è stato evidentemente ampliato fino a comprendere la mancata fornitura di un alloggio ragionevole come forma di discriminazione indiretta".<sup>10</sup> La legge italiana 68/1999, che mira a promuovere l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro attraverso servizi di sostegno e programmi di lavoro mirati,<sup>11</sup> ha recentemente beneficiato, nel 2022, di modifiche alle sanzioni pecuniarie che le aziende devono pagare in caso di violazione delle quote di occupazione dei disabili e delle "Linee guida per il collocamento mirato".<sup>12</sup> Nonostante queste

<sup>8</sup> Fonte online della Commissione europea, accesso a marzo 2023.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>

<sup>9</sup> Danielle Bunt, Robin van Kessel, Rosa A. Hoekstra, Katarzyna Czabanowska, Carol Brayne, Simon Baron-Cohen e Andres Roman-Urrestarazu, "Quotas, and Anti-discrimination Policies Relating to Autism in the EU: Scoping Review and Policy Mapping in Germany, France, Netherlands, United Kingdom, Slovakia, Poland and Romania" in *Autism Research*, Vol. 13 (2020), p. 1410; Autism-Europe, *Autism and Work: Insieme possiamo*, pag. 16.

<sup>10</sup> Lisa Waddington e Anna Lawson (eds), *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Practice: A Comparative Analysis of the Role of Courts* (Oxford, 2018; edizione online, Oxford Academic, 19 luglio 2018), <https://doi.org/10.1093/oso/9780198786627.001.0001>.

<sup>11</sup> Vivaldi e Addis, *Scheda Paese del Semestre europeo 2022-2023 sulla disabilità: Italia*, pag. 13.

<sup>12</sup> *Ibidem*.



politiche di promozione dell'occupazione per le persone con disabilità, i ricercatori evidenziano un impegno disomogeneo nei confronti di questi programmi di inclusione a seconda della posizione geografica, in quanto le regioni meridionali hanno attuato meno misure rispetto a quelle settentrionali e centrali. Nonostante i recentissimi sforzi compiuti in Italia per promuovere l'accessibilità sul posto di lavoro, introducendo linee guida per l'uso di tecnologie accessibili e strategie nazionali per lo sviluppo delle competenze, l'inclusione e la promozione dei lavoratori disabili nel mercato del lavoro continuano a essere inferiori alle aspettative stabilite dalla Legge 68/99, come sottolineato dalla Corte dei Conti italiana nel 2022.<sup>13</sup>

Nonostante le politiche e le legislazioni sopra citate cerchino di migliorare le opportunità e le condizioni di lavoro delle persone disabili, i dati sulla disoccupazione precedentemente citati mostrano l'impatto limitato di queste misure, sia in termini di estensione geografica che di efficacia, soprattutto per la comunità autistica. Questo è ovviamente anche il caso degli autistici adulti in Italia, come dimostra un articolo del 2021 di Neuropeculiar, un'organizzazione italiana guidata da autistici, che mostra come, nonostante alcune iniziative di inclusione per le persone neurodivergenti, il numero di aziende che promuovono programmi di inclusione per le persone dello spettro autistico sia incredibilmente basso.<sup>14</sup> L'indagine condotta da Neuropeculiar (con 150 intervistati) ha anche mostrato che quasi l'80% dei partecipanti che avevano un lavoro aveva esigenze di supporto minori, illustrando quindi le ulteriori sfide che le persone autistiche in cerca di lavoro con esigenze di supporto maggiori devono affrontare in Italia.<sup>15</sup> Inoltre, i dati evidenziano la necessità di una maggiore sensibilizzazione e di una formazione sull'inclusione, poiché il 70% degli intervistati ritiene di poter subire discriminazioni sul posto di lavoro a causa della propria diagnosi di autismo.<sup>16</sup>

## **2.1 punti di forza delle persone autistiche sul posto di lavoro**

Assumere persone autistiche può essere un valore aggiunto per molte aziende. Così facendo, non solo rispettano la politica e la legislazione europea e nazionale, ma beneficiano

---

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 15.

<sup>14</sup> Neuropeculiar per EUCAP, *La situazione occupazionale delle persone autistiche in Italia: Indagine e raccomandazioni di Neuropeculiar APS*, (29 marzo 2021) <https://eucap.eu/2021/03/29/employment-of-autistic-people-in-italy/>.

<sup>15</sup> *Ibidem*.

<sup>16</sup> *Ibidem*.

anche delle competenze e dei punti di forza aggiuntivi che le persone autistiche possono apportare al mercato del lavoro, come dimostrano i recenti successi dei programmi e dei servizi per l'assunzione di persone con neurodiversità (come Google, Specialisterne, Auticon, Andros, ecc.) In cambio di una maggiore inclusione e, in alcuni casi, di sistemazioni, le aziende saranno in grado di accedere a un bacino più ampio di candidati con punti di forza e competenze specifiche.

### 2.1. Lo spettro di competenze dei lavoratori autistiche e delle persone in cerca di lavoro

È fondamentale tenere presente che ogni persona autistica avrà punti di forza, esigenze, abilità e interessi diversi e quindi è importante non generalizzare troppo quando si tratta di descrivere le abilità specifiche delle persone autistiche, poiché lo spettro è tanto ampio quanto lo sono gli individui autistici! In effetti, la comprensione dei punti di forza e delle esigenze di ciascun candidato è indubbiamente un vantaggio quando si tratta di abbinare il lavoro e di garantire il successo a lungo termine nel mantenere l'impiego (insieme al supporto e alle sistemazioni, se necessario).

A titolo di esempio, abbiamo fornito il seguente elenco, che riassume il valore aggiunto che le persone autistiche possono apportare al mercato del lavoro: <sup>17</sup>

- Prospettiva unica e pensiero creativo: attraverso una diversa percezione dell'ambiente che li circonda, le persone autistiche possono mostrare abilità creative e offrire una prospettiva unica nell'affrontare determinati compiti.
- Aumento dell'attenzione, dell'efficienza e della memoria: le persone autistiche possono avere forti capacità di memoria e possedere l'abilità di rimanere concentrati su determinati compiti, il che può essere molto prezioso sul posto di lavoro, soprattutto in termini di produttività.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Rosie Cope e Anna Remington, "The strengths and abilities of autistic people in the workplace" in *Autism in adulthood: challenges and management* vol. 4, 1 (2022), pp. 22-31; National Autistic Society - Autism at Work programme, "Benefits of hiring a diverse workforce", risorsa online consultata ad agosto 2023. <https://www.autism.org.uk/what-we-do/employment/autism-work-programme>

Per un articolo sull'importanza di adottare un approccio basato sui punti di forza in relazione alla disabilità, si veda Eric W. Carter, Thomas L. Boehm, Elizabeth E. Biggs, Naomi H. Annandale, Courtney E. Taylor, Aimee E. Looock e Rosemary Y. Liu, "Known for My Strengths: Positive Traits of Transition-Age Youth With Intellectual Disability and/or Autism" in *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 40(2), 101-119 (2015), <https://doi.org/10.1177/1540796915592158>.

<sup>18</sup> Autism-Europe, *Autismo e lavoro: Together we can*, p. 15; Cope e Remington, "I punti di forza e le capacità delle persone autistiche sul posto di lavoro", p. 13.

- Grande attenzione ai dettagli e al riconoscimento di schemi: grazie a un approccio logico e sistematico alla risoluzione dei problemi, alcune persone autistiche riferiscono una maggiore capacità di analisi (ad esempio, il riconoscimento di schemi) e una buona attenzione ai dettagli.<sup>19</sup>
- Affidabilità: le persone dello spettro autistico possono essere molto dedite al lavoro e spesso mostrano livelli inferiori di assenteismo, e alcune possono scegliere di rimanere nello stesso ruolo per lunghi periodi di tempo.<sup>20</sup>
- Valore della ripetizione: le persone autistiche spesso apprezzano la struttura e la prevedibilità, che possono dare loro un vantaggio nell'esecuzione di compiti ripetitivi.
- Forte senso di giustizia sociale e di equità":<sup>21</sup> molte persone autistiche riferiscono di provare un forte senso di giustizia quando sostengono una scelta equa e una minore pressione sociale.<sup>22</sup>

## 2.2. Il vantaggio di assumere dipendenti neurodivergenti

Sebbene la sezione precedente abbia delineato alcune delle competenze e dei punti di forza che i dipendenti autistici possono apportare al luogo di lavoro, è anche importante concentrarsi sull'impatto dell'assunzione di dipendenti autistici. Alcuni studi hanno dimostrato che i dipendenti autistici - ma anche, più in generale, la presenza di una forza lavoro neurodivergente - possono determinare una maggiore produttività e redditività per l'azienda, rendendo al contempo il luogo di lavoro uno spazio complessivamente più inclusivo.<sup>23</sup> Ricerche condotte in diversi Paesi europei, come il Regno Unito e la Svezia, hanno inoltre dimostrato che la promozione di opportunità di lavoro per le persone dello spettro autistico (compreso l'inserimento lavorativo assistito) rappresenta un chiaro vantaggio da un punto di vista puramente economico, in quanto i governi risparmierebbero sui sussidi di disoccupazione e su altre forme di sostegno, ricevendo anche un maggiore contributo fiscale grazie a una forza lavoro più numerosa.<sup>24</sup> Pertanto, finanziare programmi e opportunità di lavoro per le persone affette da autismo è un investimento utile per i governi, soprattutto se

<sup>19</sup> Cope e Remington, "I punti di forza e le capacità delle persone autistiche sul posto di lavoro", pagg. 12-13.

<sup>20</sup> Autism-Europe, *Autismo e lavoro: Insieme possiamo*, pag. 15.

<sup>21</sup> Cope e Remington, "I punti di forza e le capacità delle persone autistiche sul posto di lavoro", pag. 14.

<sup>22</sup> *Ibidem*.

<sup>23</sup> Vincent Grimaldi de Puget, *Autisme et emploi : état des lieux et perspectives*, Agefiph (aprile 2023), pag. 17.

<sup>24</sup> Andrew Jacob, Melissa Scott, Marita Falkmer, Torbjörn Falkmer, *The costs and benefits of employing an adult with autism spectrum disorder: a systematic review*, PLOS ONE 10 (10) e0139896 (2015), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139896>.

si considera che le persone autistiche "hanno una forte possibilità di trovare un'occupazione una volta che sono state adottate misure adeguate".<sup>25</sup>

La prossima sezione si occuperà di quali sono alcune di queste misure, sistemazioni e tipi di supporto che le persone nello spettro autistico possono richiedere quando lavorano.

### 3. Sostenere le persone autistiche sul posto di lavoro: una guida

#### 3.1. Parlare di autismo sul posto di lavoro: linguaggio e approcci

Le persone autistiche continuano a subire discriminazioni e pregiudizi quando accedono al mercato del lavoro e una volta occupate. Per contribuire a combattere la stigmatizzazione subita dalle persone autistiche, è quindi importante adottare un linguaggio appropriato quando si parla di autismo e ci si rivolge alle persone autistiche, nonché aumentare la comprensione dell'autismo per evidenziare i punti di forza che le persone autistiche possono portare sul posto di lavoro. I datori di lavoro trarranno sicuramente beneficio dall'adozione di un approccio basato sulle competenze nell'impiego di persone autistiche sul posto di lavoro.

Sebbene il linguaggio per descrivere le persone autistiche sia soggetto a differenze culturali e linguistiche, la preferenza di ogni persona nello spettro autistico dovrebbe essere sempre rispettata, sia che si utilizzi il termine "autistico", "con autismo" o "nello spettro autistico". Infatti, alcune persone e lingue privilegiano un approccio "identitario" utilizzando il termine "autistico" - come le comunità anglofone, come dimostrato dalla ricerca - ma altre potrebbero preferire un approccio "personale". Vale anche la pena di notare che l'uso del linguaggio continua ad evolversi. Le persone dello spettro autistico continuano a essere discriminate, quindi è importante usare termini o espressioni non offensivi quando si parla di potenziali candidati o dipendenti autistici. Ad esempio, è opportuno evitare i seguenti termini, in quanto stigmatizzanti e discriminatori: "soffre/è vittima dell'autismo", "l'autismo è una malattia", "l'Asperger è una forma rara/moderata di autismo", "ritardato/disabile mentale", ecc.<sup>26</sup>

<sup>25</sup> *Ibidem*.

<sup>26</sup> Linee guida per il linguaggio accettabile di Autism-Europe <https://www.autismeurope.org/about-autism/acceptable-language/>; esiste una traduzione italiana di queste linee guida fornita dal Gruppo Asperger onlus [https://www.asperger.it/wp-content/uploads/2020/03/Linea-guida-Linguaggio\\_accettabile.pdf](https://www.asperger.it/wp-content/uploads/2020/03/Linea-guida-Linguaggio_accettabile.pdf).

### 3.2. Come adattare il processo di reclutamento per attrarre talenti neurodivergenti

Spesso le persone autistiche incontrano difficoltà nell'accesso al mondo del lavoro, in quanto potrebbero avere difficoltà a vari livelli con alcune soft skills necessarie per il processo di candidatura, come la comunicazione e l'interazione sociale.<sup>27</sup> Il modo in cui adattare il processo di assunzione per attirare i candidati autistici dipende in larga misura dal tipo di lavoro e dal programma in questione. Se le persone autistiche si iscrivono a un programma occupazionale progettato per i dipendenti dello spettro autistico (come Specialisterne, Auticon o WorkAut), è probabile che il processo di reclutamento sia già stato adattato e che questi servizi già affermati possano essere utilizzati come ispirazione per promuovere efficacemente l'inclusività delle persone autistiche sul posto di lavoro.<sup>28</sup>

Tuttavia, esistono alcune pratiche che le aziende che desiderano ampliare il proprio bacino di assunzioni possono adottare per rendere il processo di reclutamento più inclusivo per le persone autistiche in cerca di lavoro:

- Annunci di lavoro:
  - Devono indicare chiaramente il ruolo disponibile e le qualifiche e l'esperienza necessarie, senza usare termini astratti o poco chiari. Il selezionatore deve valutare attentamente quali competenze o esperienze sono indicate come "indispensabili", perché le persone autistiche in cerca di lavoro potrebbero interpretarle alla lettera e non candidarsi se non soddisfano tutti i requisiti.<sup>29</sup>
  - Quando possibile, le offerte di lavoro dovrebbero essere disponibili in formato di facile lettura per includere nel processo di selezione persone autistiche con esigenze comunicative diverse.
  - Gli annunci di lavoro devono anche contenere informazioni sul tipo di assistenza fornita durante il processo di assunzione.

<sup>27</sup> Stéf Bonnot-Briey, *Autisme et emploi : état des lieux et perspectives*, Agefiph (aprile 2023), pp.18-19.

<sup>28</sup> <https://www.dk.specialisterne.com/>; <https://auticon.com/>; <https://www.workaut.org/>. Si vedano anche le seguenti sezioni di questo compendio.

<sup>29</sup> Ashlea McKay (a cura di Autumn O'Connor), "Come essere inclusivi dell'autismo nelle assunzioni", *Autism at Work* (17 luglio 2019), <https://www.autismatwork.org/latest-news/how-to-be-inclusive-of-autism-in-recruitment-practices1772019>, consultato nell'agosto 2023.

- Gli annunci di lavoro devono includere una nota che specifichi che i candidati autistici/neurodivergenti sono ben accetti se l'organizzazione sostiene attivamente la neurodiversità sul posto di lavoro.<sup>30</sup>
  - Gli annunci di lavoro possono essere pubblicati su piattaforme di assunzione inclusive e su bacheche per il lavoro attente alla neurodiversità, per garantire che l'annuncio raggiunga il pubblico previsto.
- Colloqui: alcune persone autistiche hanno difficoltà con i colloqui, poiché questi si basano molto sulle abilità sociali e sulla comunicazione. Possono anche essere una sfida sensoriale in cui il candidato deve mantenere il contatto visivo e sperimentare un ambiente sconosciuto con persone nuove. Alcune considerazioni da tenere in considerazione sono:
    - All'intervistato possono essere fornite informazioni precise sul luogo in cui si svolgerà il colloquio, istruzioni su come raggiungerlo e su chi condurrà il colloquio, nonché una suddivisione delle fasi previste del colloquio (introduzione/presentazione, domande ed eventualmente un test, ad esempio).
    - Si può chiedere al candidato quali sono gli adattamenti necessari durante il colloquio, come una diversa illuminazione o disposizione dei posti a sedere (per evitare, ad esempio, una sovrastimolazione acustica), la presenza di una persona di supporto o di un job coach, la possibilità di condurre il colloquio online, ecc.<sup>31</sup>
    - Consentire al candidato di fare delle pause durante il colloquio.
    - In alternativa, il colloquio può essere condotto in forma scritta per ridurre l'ansia e i pregiudizi inconsci.<sup>32</sup> Se il tipo di lavoro lo consente, al posto del colloquio sarebbe preferibile una prova, che spesso permette di valutare meglio l'idoneità del candidato al lavoro.
    - Le domande devono essere chiare e concise, senza linguaggio astratto o domande ipotetiche, e possono anche essere inviate in anticipo affinché il

<sup>30</sup> *Ibidem*.

<sup>31</sup> Autism-Europe, *Autismo e lavoro: Insieme possiamo*, pag. 28.

<sup>32</sup> Autism-Europe, "AE ha chiesto di promuovere una società inclusiva al Parlamento europeo", sito web di AE (30 marzo 2023), <https://www.autismeurope.org/blog/2023/03/30/ae-called-for-promoting-an-inclusive-society-at-the-european-parliament/>.

candidato abbia il tempo di prepararsi. Anche le domande a risposta aperta possono risultare difficili per alcuni, per cui è possibile fornire al candidato il tipo di informazione e la lunghezza della risposta per evitare qualsiasi confusione.<sup>33</sup>

### 3.3. Sistemazioni ragionevoli sul posto di lavoro

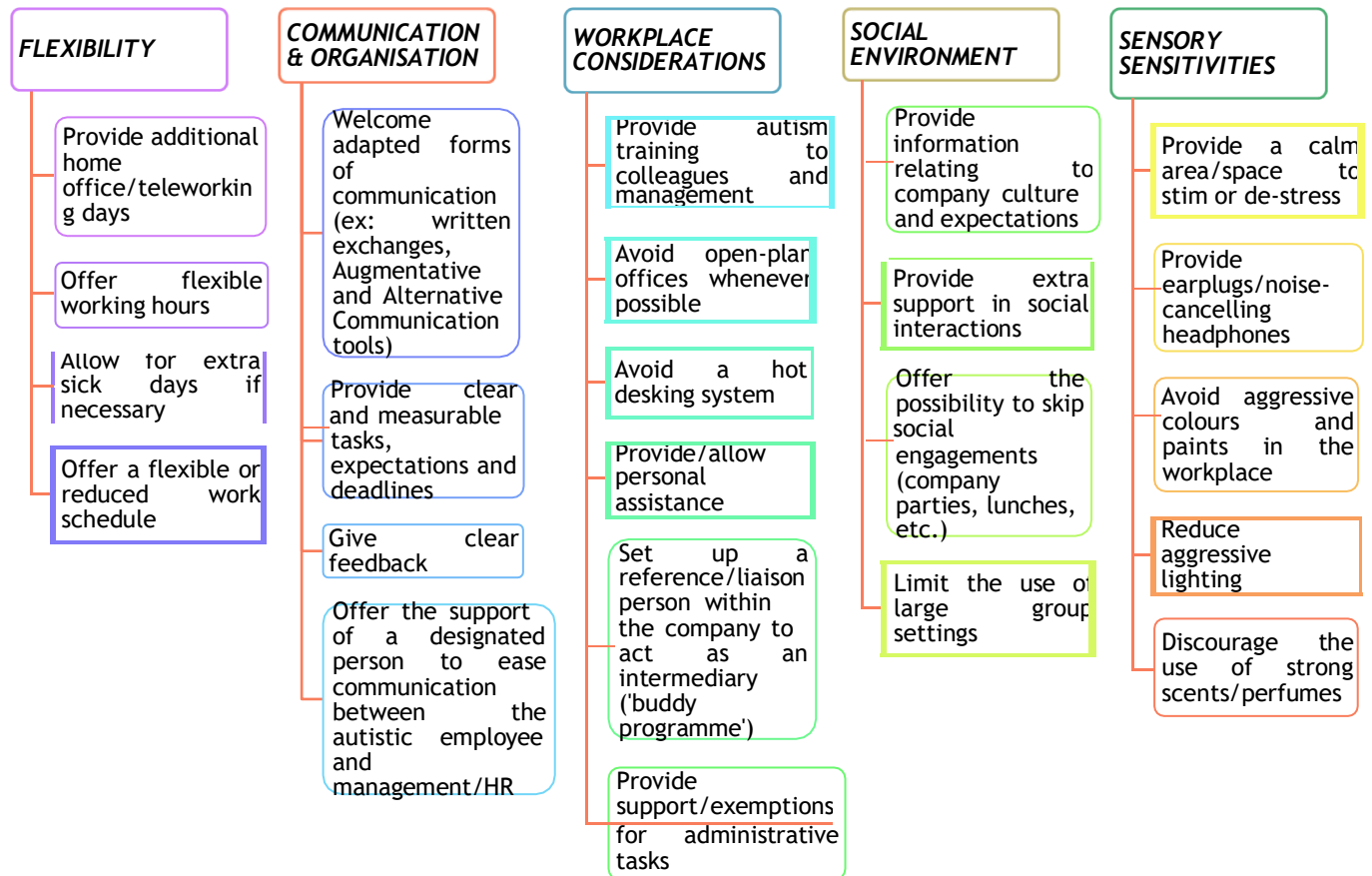
Come già accennato, ogni persona autistica ha esigenze e punti di forza diversi e, mentre alcuni possono richiedere solo un adattamento minimo o nullo, altri possono richiedere un sostegno parziale o sostanziale in alcune aree. L'adozione di un approccio personalizzato è quindi fondamentale per quanto riguarda gli accomodamenti ragionevoli sul posto di lavoro.

Il seguente diagramma fornisce una sintesi di alcuni dei tipi più comuni di sistemazione richiesti e forniti alle persone nello spettro autistico, come rilevato dalla ricerca di Autism-Europe. Sono stati suddivisi in diverse sezioni per affrontare le principali aree di supporto, come le interazioni sociali, il funzionamento esecutivo, l'ipersensibilità agli stimoli sensoriali, i compiti lavorativi, la comunicazione, ecc. Gli adattamenti ragionevoli devono essere presi in considerazione durante tutto il periodo di permanenza in azienda, poiché le esigenze possono evolvere nel tempo.

---

<sup>33</sup> Autism-Europe, *Autismo e lavoro: Insieme possiamo*, pag. 29.

Figura 1: Esempi di accomodamenti ragionevoli basati sul feedback dei partecipanti autistici e dei datori di lavoro nei focus group e nei questionari condotti da Autism-Europe nell'ambito del progetto Autism Spectrum Pathways.<sup>34</sup>



Gli esempi sopra riportati dimostrano anche che spesso le sistemazioni per le persone autistiche possono essere relativamente poco costose. È fondamentale che le modifiche apportate vadano a beneficio di tutti i dipendenti: ad esempio, comunicare con un linguaggio conciso, stabilire compiti specifici o riorganizzare le mansioni in base ai diversi punti di forza, effettuare controlli regolari, fornire formazione sull'inclusione e sensibilizzare all'autismo, ecc.<sup>35</sup>

È essenziale adattare le soluzioni ragionevoli a ciascun individuo, valutando con precisione le sue esigenze per fornire un supporto adeguato. Ad esempio, se il lavoratore ha difficoltà

<sup>34</sup> La pagina web di Autism Spectrum Pathways sul sito web di Autism-Europe: <https://www.autismeurope.org/blog/what-we-do/utism-spectrum-pathways-2023-2025-inclusivity-beyond-formative-education-and-in-the-workplace/>

<sup>35</sup> Job Accommodation Network sugli alloggi a basso costo, <https://askjan.org/blogs/jan/2022/9/don-t-break-the-bank-low-cost-accommodations-do-exist.cfm>, consultato nell'agosto 2023.



a organizzarsi e a ricordare le istruzioni, la soluzione giusta potrebbe essere quella di stampare istruzioni scritte o visive da seguire, oltre a fornire un'agenda da tavolo o un timer. Se un'altra persona ha difficoltà a interagire di persona, la comunicazione via e-mail potrebbe essere una soluzione alternativa.<sup>36</sup>

Altri tipi di supporto di cui possono beneficiare i lavoratori autistici e le persone in cerca di lavoro sono:

- Reti e servizi di supporto tra pari, alcuni dei quali offrono opportunità di lavoro e strumenti per supportare la persona nel processo di candidatura, oltre a rappresentare uno spazio sicuro per le persone autistiche che si sentono comprese e supportate nell'accesso e nell'ingresso nel mercato del lavoro.
- Tirocini e opportunità di prova per verificare il settore o il tipo di lavoro più adatto a ciascuna persona.
- Servizi di accompagnamento al lavoro: gli assistenti al lavoro possono fornire supporto nella ricerca del lavoro e nelle abilità di colloquio e comunicazione, e possono continuare a prestare i loro servizi anche una volta che la persona ha trovato un impiego, per sostenerla durante la transizione. Inoltre, i job coach possono aiutare le persone autistiche in cerca di lavoro a identificare le proprie competenze, i propri punti di forza e le proprie esigenze, al fine di trovare un percorso lavorativo o una posizione che si adatti al meglio alle loro capacità.

#### 4. Lessico dell'occupazione

Job coaching: un job coach specializzato in autismo fornirà supporto alla persona in cerca di lavoro in una serie di compiti, come la valutazione dei suoi punti di forza e delle sue esigenze, la preparazione al processo di reclutamento (come la presentazione della domanda di lavoro o il processo di colloquio), il supporto all'inserimento del dipendente e il supporto continuo una volta assunto. Un job coach lavora solitamente su base individuale, il che consente un servizio di supporto personalizzato.

---

<sup>36</sup> Il Job Accommodation Network ha dedicato una sezione alle sistemazioni per i dipendenti dello spettro autistico, con esempi dettagliati di sistemazioni che possono essere fornite in base alle diverse esigenze, <https://askjan.org/disabilities/Autism-Spectrum.cfm>, visitato nell'agosto 2023.

Mercato del lavoro aperto: questo termine viene generalmente utilizzato quando si parla di occupazione nel contesto della disabilità. Viene utilizzato per differenziare il mercato del lavoro regolare in cui operano le aziende, le organizzazioni e le amministrazioni pubbliche e private rispetto alle strutture e alle istituzioni che offrono lavoro protetto o segregato riservato alle persone con disabilità.

Occupazione segregata: questo tipo di occupazione comprende laboratori protetti o altri tipi di strutture in cui lavorano quasi esclusivamente persone con disabilità. Questi laboratori di solito prevedono che le persone con disabilità svolgano lavori manuali. 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 a scopo non lucrativo, o in cui le persone con disabilità partecipano ad attività lavorative da cui ricevono un reddito. Per essere conformi alla Convenzione UNCRPD, dovrebbero considerare la transizione dei loro lavoratori al mercato del lavoro aperto come uno dei loro obiettivi principali.

Lavoro assistito: questo tipo di lavoro si riferisce generalmente a programmi in cui le persone con disabilità ricevono un supporto continuo e personalizzato (come il sostegno alla comunicazione, al funzionamento esecutivo, all'adattamento del posto di lavoro, ecc).

Formazione professionale: l'istruzione e la formazione professionale (VET) si concentrano sull'insegnamento e sullo sviluppo di competenze pratiche che possono essere utilizzate nel mercato del lavoro in un'ampia gamma di settori (come l'informatica, l'ospitalità, la paesaggistica, l'agricoltura, i servizi, ecc.)

## **5. Compendio di buone prassi nel campo dell'occupazione delle persone autistiche: esempi internazionali**

### **5.1 Esempi di servizi pubblici e non governativi dedicati alla sensibilizzazione e al sostegno del reclutamento**

I seguenti esempi sono servizi pubblici e non governativi che si concentrano sulla promozione dell'assunzione di persone autistiche e sulla sensibilizzazione su come sostenere la loro partecipazione al mercato del lavoro.

## Pôle Emploi (Francia)

Il Pôle Emploi della Nouvelle-Aquitaine (l'Ufficio regionale per l'impiego) offre un programma che fornisce un sostegno personalizzato alle persone autistiche in cerca di lavoro per un periodo di 12 mesi.

Ogni persona autistica ha a disposizione due operatori di supporto: un consulente del lavoro e un consulente sociale. Il primo assiste la persona in cerca di lavoro fornendo informazioni sui sussidi e valutando le competenze e i punti di forza nel mercato del lavoro, le domande di lavoro e sostenendo la comunicazione tra datore di lavoro e dipendente. Il secondo assiste l'individuo nella vita di tutti i giorni, aiutandolo nella gestione del budget, dell'alloggio, dell'assistenza sanitaria e delle questioni familiari.

In definitiva, l'iniziativa Pôle Emploi ha sei obiettivi:

- Creare una rete multidisciplinare e riunire le competenze;
- Sviluppare un servizio adattato e articolato;
- Sperimentare metodi di supporto specifici;
- Colmare il divario tra le modalità di lavoro tipiche delle persone autistiche e l'ambiente di lavoro neurotipico e lavorare insieme per sviluppare soluzioni per l'ingresso nel mercato del lavoro;
- Garantire il feedback e la disponibilità di soluzioni ragionevoli durante l'attuazione dell'iniziativa;
- Valutare il sistema attraverso la definizione di indicatori quantitativi e qualitativi.

Per maggiori informazioni: [www.pole-emploi.fr/region/nouvelle-aquitaine/candidat/accompagnements-et-prestations-s/emploi-des-personnes-autistes.html](http://www.pole-emploi.fr/region/nouvelle-aquitaine/candidat/accompagnements-et-prestations-s/emploi-des-personnes-autistes.html)

"Il mio lavoro di agricoltore sta andando bene. Recentemente mi è stato rinnovato il contratto per 4 mesi presso l'azienda agricola biologica (parte di una rete di collocamento). Mi piace il posto e l'organizzazione del lavoro collettivo con compiti giornalieri assegnati dai nostri

supervisor tecnici, da svolgere da soli o in piccoli gruppi. I compiti sono vari e mi permettono di lavorare sulla comprensione dell'intero ciclo di crescita delle varie colture, nonché sulla preparazione di cesti/ordini e sulla vendita/consegna ai clienti. Trovo interessante l'organizzazione della rete dei Jardins de Cocagne ed è in questo tipo di economia solidale e cooperativa locale che desidero continuare a lavorare in futuro."

- Davide di Vienne, un partecipante a questo programma di reclutamento

### **Diversicom (Belgio)**

DiversiCom persegue la missione di promuovere la diversità e l'inclusione nel mercato del lavoro facilitando i processi di candidatura delle persone con disabilità, comprese quelle autistiche, in modo che possano essere assunte in base alle loro competenze. La missione di DiversiCom ruota attorno a tre punti fondamentali:

- Aumentare il tasso di dipendenti disabili in Belgio;
- Sostenere un team di lavoro diversificato attraverso un processo di reclutamento aperto ai candidati disabili;
- Incoraggiare le aziende e i dipendenti con disabilità a promuovere la diversità anche presso altre organizzazioni.

Inoltre, DiversiCom collabora direttamente con le scuole superiori, come l'École des 4 Vents, organizzando tirocini per studenti autistici nelle aziende per prepararli al futuro. Le aziende coinvolte, quindi, assicurano la continuità del sostegno fornito dalle scuole superiori agli adolescenti autistici, facilitando il loro accesso al mercato del lavoro al termine della formazione.

Ulteriori informazioni sono disponibili qui: [www.diversicom.be/](http://www.diversicom.be/)

### **ContrataTEA (Spagna)**

Il progetto contrataTEA è stato creato nel 2017 per migliorare la situazione sfavorevole delle persone autistiche che cercano di accedere al mercato del lavoro. Tre confederazioni che rappresentano le persone autistiche in Spagna hanno unito le forze - ovvero Confederación Autismo España, FESPAU e Confederación Asperger España - e hanno iniziato a lavorare

insieme su questo obiettivo comune. Da allora, il progetto è stato ulteriormente sviluppato grazie al finanziamento della Fundación ONCE.

Fin dalle sue origini, contrataTEA si è posta come intermediario che facilita la comunicazione tra le persone autistiche e le aziende, alimentando relazioni che vanno a vantaggio sia della comunità che del settore imprenditoriale. Per raggiungere questo obiettivo, contrataTEA lavora su diverse linee d'azione:

- In primo luogo, fornire una **formazione sull'autismo ai professionisti dei servizi** per l'impiego di federazioni sociali, associazioni e fondazioni che lavorano con persone autistiche;
- In secondo luogo, **sensibilizzare le aziende sull'autismo** per promuovere l'inclusione lavorativa e facilitare l'inserimento sul posto di lavoro delle persone autistiche.
- Infine, **trovare soluzioni innovative** per affrontare l'alto tasso di disoccupazione e la mancanza di stabilità lavorativa per gli adulti nello spettro autistico.

In relazione a questo primo obiettivo, dal 2021 contrataTEA ha lanciato il programma di formazione "Job coach specializzato in autismo". Con questo programma, contrataTEA vuole offrire strumenti pratici e funzionali alle associazioni per sviluppare unità di supporto per l'impiego di persone autistiche nel mercato del lavoro aperto, oltre a formare professionisti nel campo dell'autismo per progettare programmi e metodologie di inclusione lavorativa. Inoltre, questa metodologia compensa un quadro teorico comune per l'inclusione lavorativa in tutte le organizzazioni che forniscono supporto alle persone autistiche.

Per quanto riguarda il secondo obiettivo, sul sito web di contrataTEA sono disponibili diversi materiali e risorse di sensibilizzazione, come suggerimenti, video, infografiche, ecc.

Infine, contrataTEA cerca di trovare nuove soluzioni e modi innovativi per suscitare l'interesse delle aziende a incontrare persone nello spettro autistico. In particolare, nel 2022, contrataTEA ha partecipato a un processo di "Design thinking", insieme a professionisti di associazioni che lavorano con adulti autistici, rappresentanti di aziende e persone autistiche che hanno già un lavoro o lo stanno cercando. Il "Design thinking" è un metodo per generare idee innovative che concentra la sua efficacia sulla comprensione e sulla fornitura di soluzioni ai bisogni reali delle persone.

Per maggiori informazioni: [www.contrataTEA.es/](http://www.contrataTEA.es/)

### **Occupazione Autismo (Regno Unito)**

La visione di Employment Autism è che tutte le persone autistiche abbiano opportunità di lavoro e di realizzazione nella vita. La loro missione è sostenere le persone autistiche ad avere rapporti di lavoro soddisfacenti e produttivi in ambienti inclusivi e positivi.

Employment Autism sta realizzando questa missione attraverso:

- Consentire alle persone autistiche di trovare e avere successo in un lavoro adeguato;
- Incoraggiare i fornitori di lavoro ad assumere persone autistiche e a riconoscere i vantaggi che possono apportare al posto di lavoro.

Employment Autism condivide valori quali l'inclusività, l'impatto, la reattività e l'autonomia. Il loro approccio è quello di fornire una guida pratica basata su prove di efficacia su tutti gli aspetti dell'autismo e del posto di lavoro, attingendo, ove opportuno, a ricerche accademiche convalidate, a buone pratiche verificabili e agli obblighi di legge pertinenti.

L'imperativo strategico di Employment Autism è migliorare i risultati occupazionali delle persone autistiche. Le priorità principali sono:

- Aiutare un maggior numero di persone autistiche a inserirsi in un lavoro significativo, che sia un impiego, uno stage, un'attività di volontariato o altro;
- Aiutare un maggior numero di persone autistiche ad avere successo sul posto di lavoro e a realizzare la realizzazione personale che un lavoro significativo può portare;
- Creare fiducia e sensibilizzare i datori di lavoro sui vantaggi dell'assunzione di persone autistiche e sul fatto che le buone pratiche di sostegno ai dipendenti autistiche vanno a vantaggio di tutti i dipendenti;
- Sostenere i datori di lavoro nell'identificazione dei ruoli che potrebbero corrispondere ai particolari punti di forza di ogni persona autistica;
- Sostenere i datori di lavoro nell'adattare il loro posto di lavoro in modo che le persone autistiche possano avere successo nel loro lavoro;
- Fornire metodi, approcci e strumenti basati sull'evidenza per migliorare i risultati occupazionali.

Per maggiori informazioni: [www.employmentautism.org.uk/](http://www.employmentautism.org.uk/)

## 5.2 Il job coaching

Il job coaching è un sostegno intensivo e personalizzato per aiutare le persone a trovare e mantenere un lavoro. Il sostegno è personalizzato in base alle esigenze della persona.

### Specialisterne

Specialisterne ("Gli Specialisti" in danese) è un'azienda danese socialmente innovativa in cui la maggior parte dei dipendenti appartiene allo spettro autistico. Specialisterne si propone di consentire alle persone autistiche di ottenere un impiego significativo e di realizzare il loro pieno potenziale. I dipendenti lavorano come consulenti aziendali in mansioni quali test di software, programmazione e inserimento dati per il settore pubblico e privato.

Specialisterne sfrutta le caratteristiche e i talenti speciali delle persone autistiche e li impiega come vantaggio competitivo.

Nell'esperienza maturata finora da Specialisterne, l'azienda ha rilevato quattro fattori che possono favorire l'inserimento delle persone autistiche nel mercato del lavoro:

- In primo luogo, può essere utile un sostegno preventivo per ridurre la probabilità e la durata del disimpegno dal mercato del lavoro. Per questo motivo, un intervento precoce a sostegno di opportunità di lavoro o di tirocinio durante l'università, o di programmi post-laurea una volta laureati, può essere efficace per colmare il divario verso l'occupazione.
- In secondo luogo, l'uso di mentori o "compagni" sul posto di lavoro. Abbinando un dipendente autistico a un mentore/"compagno" alla pari, entrambi gli individui ne trarranno beneficio. Il dipendente con autismo si sentirà meglio supportato sul posto di lavoro per avere successo e il "compagno" si impegnerà ulteriormente nel suo ruolo.
- In terzo luogo, l'uso di agenzie di reclutamento specializzate, come Specialisterne, per l'assunzione e il sostegno all'impiego continuativo di persone nello spettro autistico, in modo che i dirigenti e i dipendenti si sentano meglio supportati e abbiano maggiori probabilità di successo.

- Infine, lo sviluppo di relazioni solide con i candidati e i datori di lavoro è la chiave del successo. Fornendo un'assistenza personalizzata e continua ai candidati, essi possono sviluppare relazioni con i loro manager, contribuendo a garantire una comunicazione aperta, onesta e costruttiva. Anche la partecipazione a tutte le fasi del processo di reclutamento, dallo svolgimento dei colloqui all'imbarco, può essere utile.

Maggiori informazioni su Specialisterne nel mondo sono disponibili qui: <https://specialisterne.com/> . Specialisterne ha sedi in tutto il mondo, compresa l'Irlanda.

In Irlanda, l'1,5% della popolazione soffre di autismo e l'85% di questi è disoccupato o sottoccupato, mentre 1500 persone nello spettro autistico ottengono ogni anno qualifiche di terzo livello. Per questo motivo, i datori di lavoro hanno a disposizione un bacino di persone qualificate di grande talento, e alcune di esse potrebbero aver bisogno solo di un sostegno per ottenere una posizione che sia in linea con le loro capacità e i loro talenti unici.

Dalla sua fondazione nel 2013, Specialisterne Ireland ha collaborato con oltre 30 aziende con l'obiettivo di sostenere 5.000 persone autistiche verso l'occupazione in 20 anni. Dal 2013, ad esempio, Specialisterne Ireland ha aiutato 250 candidati a ottenere un posto di lavoro e ha lavorato con 800 persone per sostenere le loro capacità di affrontare un colloquio o di lavorare.

Specialisterne Ireland collabora con i college e le università di tutta l'Irlanda per identificare le persone che potrebbero aver bisogno di un supporto per ottenere un impiego o uno stage, e lavora con loro per superare con successo il processo di candidatura, colloquio e impiego. Inoltre, Specialisterne Ireland lavora con persone autistiche che hanno bisogno di sostegno per ottenere o mantenere un impiego che corrisponda alle loro capacità e ai loro talenti.

I candidati sono supportati nel reclutamento attraverso un processo favorevole all'autismo e ai neurodivergenti, ottenuto grazie a un programma intensivo di colloqui, disponibile gratuitamente. Dopo un processo di valutazione in più fasi, i candidati possono essere inseriti in un'azienda partner e ricevere una retribuzione competitiva per il loro lavoro. Per garantire il successo dell'inserimento vengono forniti supporti occupazionali continui per il dipendente.



Per i datori di lavoro è previsto un monitoraggio e un supporto continuo delle prestazioni dei dipendenti. Specialisterne lavora direttamente con i datori di lavoro per aiutarli a diversificare la loro forza lavoro, consigliandoli su come sviluppare processi di colloquio più accessibili e aiutando la direzione, le risorse umane e il resto del personale a sostenere le esigenze dei colleghi neurodivergenti.

Per ulteriori informazioni su Specialisterne Irlanda, consultare il sito: [www.specialisterne.ie/](http://www.specialisterne.ie/).

### ***Cosa dicono le persone del programma di coaching di Collaboration Specialisterne in Irlanda:***

"Il sostegno di Specialisterne ai nostri studenti autistici ci ha cambiato la vita".

- Judy Murphy, consulente per le carriere, IT Carlow

"Specialisterne mi ha permesso di svolgere un lavoro che amo. Le persone qui sono molto cordiali e il lavoro mi piace molto".

- Nick Rankin, SAP, dopo un periodo in Microsoft

### **Auticon**

Come azienda globale a maggioranza autistica, Auticon ha successo grazie alla sua neurodiversità. La maggior parte dei membri del team dell'azienda viene assunta dopo due anni di disoccupazione, per cui il valore che una carriera aggiunge alla loro vita è significativo.

Infatti, le stime indicano che meno del 29% (ons.gov.uk) delle persone autistiche ha un'occupazione significativa, in linea con i loro risultati scolastici. Auticon sfrutta questo potenziale impiegando adulti autistici come consulenti tecnologici. I dipendenti autistici sono supportati da job coach e project manager, producendo una situazione win-win-win per clienti, consulenti e società.

Auticon fornisce anche diversi "servizi di neuroinclusione" per aziende e organizzazioni:

- Servizi di consulenza: Consulenza su come creare, sviluppare e migliorare i loro team e i loro processi in funzione della neurodiversità. Auticon aiuta i clienti a trasformare le pratiche HR, i manager a diventare neuroconfidenti, a promuovere una comprensione della neurodiversità a livello aziendale e, cosa più importante, a trasformare le carriere e a offrire opportunità fiorenti ai talenti neurodiversi a livello globale.
- Formazione sulla neurodiversità: Le organizzazioni possono desiderare di sostenere i propri talenti neurodivergenti, ma non sono sicure di come approcciarli. I professionisti dell'insegnamento di Auticon svolgono corsi di formazione sulla neurodiversità con decenni di esperienza clinica e applicata all'autismo e alle condizioni neurodivergenti. Ciò è particolarmente importante per i leader, le risorse umane, gli uffici legali, i reclutatori e i manager.
- Job Coaching: i consulenti e i clienti di Auticon sono supportati da job coach che assicurano che l'ambiente di lavoro dei consulenti consenta loro di esprimere il loro pieno potenziale professionale. I talentuosi job coach di Auticon promuovono l'inclusione e il benessere e sono fondamentali per garantire che i consulenti si sentano supportati nei loro incarichi. Soprattutto, forniscono ai clienti supporto e informazioni sull'autismo sul posto di lavoro e possono trasmettere il feedback tra il cliente e il consulente.

Per maggiori informazioni: <https://auticon.com/>

### **Autimatic (Belgio)**

Autimatic mette in contatto datori di lavoro e persone autistiche di talento nei settori dell'amministrazione, dell'automazione e dell'intelligenza artificiale, facendo corrispondere le mansioni all'interno delle aziende ai punti di forza delle persone autistiche. Grazie ad Autimatic, le persone autistiche hanno accesso assistito a lavori interessanti: l'azienda fornisce supporto tecnico, di soft skills ed emotivo.

Per maggiori informazioni: [www.autimatic.be/](http://www.autimatic.be/)

### **Passwerk (Belgio)**

Passwerk è una società cooperativa a dimensione sociale che si occupa di testare software e di svolgere diversi incarichi di qualità nel contesto dei processi di supporto. Dal 2017, Passwerk recluta e assume sviluppatori di software autistici. In seguito, i suoi servizi sono stati ulteriormente ampliati con la business intelligence (BI) e i managed business process services (MBPS).

Passwerk si concentra sulle qualità uniche e preziose delle persone autistiche. L'approccio personalizzato alle esigenze delle persone autistiche e la gestione delle competenze sono i valori fondamentali dell'azienda. In pratica, Passwerk sostiene i dipendenti autistici nei processi di assunzione presso i clienti con un supporto continuo.

*Per maggiori informazioni:* [www.passwerk.be/?lang=en](http://www.passwerk.be/?lang=en)

### ***Fondazione Salva Vita (Ungheria)***

La Fondazione Salva Vita è la prima organizzazione no-profit in Ungheria a fornire un supporto specializzato per promuovere l'inclusione delle persone autistiche nel mercato del lavoro aperto. La fondazione ha lanciato un programma di sostegno specifico per le persone autistiche nel 2011, dopo essersi resa conto che le loro esigenze non erano adeguatamente soddisfatte utilizzando i servizi esistenti progettati per le persone con disabilità mentali o di apprendimento.

Il programma offre un approccio flessibile per valutare le esigenze di supporto delle persone autistiche e abbinarle a posti di lavoro adeguati. Il livello di assistenza e di sistemazione richiesto da ogni persona autistica viene valutato da un team multidisciplinare, attraverso un processo in tre fasi:

- **Fase del colloquio:** domande generali sui desideri e le esigenze della persona, sulla sua storia medica ed educativa e sui suoi interessi.
- **Valutazione completa delle competenze:** lettura, scrittura, matematica, ma anche interazione sociale, gestione del tempo e orientamento.
- **Esperienza di lavoro di prova:** valutazione delle capacità della persona nell'ambiente di lavoro, comprese le sue abilità comunicative e interpersonali in diversi posti di lavoro,

per un massimo di quattro ore per sessione. Questa fase può essere ripetuta se necessario.

L'abbinamento delle persone autistiche con il lavoro giusto implica anche il confronto con i pregiudizi e lo stigma sull'autismo e la creazione di una rete di potenziali datori di lavoro. La Fondazione sensibilizza i datori di lavoro e li forma per fornire un supporto personalizzato alle esigenze delle persone autistiche.

Dalla sua creazione, il programma ha sostenuto l'inserimento nel mercato del lavoro di almeno undici persone autistiche, dieci delle quali sono ancora occupate.

Per maggiori informazioni: [www.salvavita.hu/en/](http://www.salvavita.hu/en/)

### **PRO.PIL.E.I. della Fondazione ANFASS (Italia)**

Dedicato alle persone con disabilità cognitive e autistiche, il progetto PRO.PIL.E.I. della Fondazione ANFASS prevede l'attivazione di servizi di ricerca del lavoro e di formazione, insieme a tirocini professionali, finalizzati all'inclusione sociale, all'indipendenza economica e alla riabilitazione.

Con sede a Cagliari, nella regione Sardegna, il progetto offre un sistema di attività formative che comprende seminari su temi legati al mercato del lavoro, laboratori guidati per il miglioramento delle competenze tecniche, relazionali e trasversali e supporto nelle scelte professionali. Per maggiori informazioni e contatti, consultare il sito web: [www.anffasonlussardegna.it/fondazione/2020/10/22/pro-pil-e-i-progetto-1/](http://www.anffasonlussardegna.it/fondazione/2020/10/22/pro-pil-e-i-progetto-1/)

### ***Autismo Andalusia (Spagna)***

Nel sud della Spagna, Autismo Andalucía collabora con un'ampia gamma di aziende locali per creare opportunità di lavoro adatte alle persone autistiche, dalle piccole imprese locali alle sedi locali di aziende multinazionali.

Il programma fornisce alle persone autistiche un supporto individuale, come ad esempio job coach appositamente formati, per aiutarle a sviluppare le competenze necessarie per il loro lavoro e per fornire loro un sostegno nella comunicazione con i loro manager e colleghi. Il supporto viene gradualmente ritirato quando la presenza del job coach non è più necessaria e può essere sostituito da supporti naturali, come colleghi in grado di comprendere e sostenere le esigenze delle persone autistiche sul posto di lavoro.

Il programma - il primo del suo genere nel sud della Spagna - è stato lanciato nel 2006. Da allora, ha sostenuto l'accesso al mondo del lavoro di 120 persone autistiche, di età compresa tra i 17 e i 50 anni (la maggior parte delle quali con livelli di istruzione molto bassi). Il programma ha contribuito alla creazione di 100 contratti di lavoro e 36 esperienze di formazione professionale in aziende del mercato del lavoro aperto della regione. I posti di lavoro sono stati abbinati in base alle competenze e agli interessi individuali, tra cui assistenti di cucina nei ristoranti, commessi, addetti alla lavanderia e alle pulizie.

Il ruolo positivo che queste aziende svolgono nell'inclusione delle persone autistiche nella società viene riconosciuto attraverso la premiazione delle loro azioni e campagne mediatiche per attirare l'attenzione sugli esempi positivi che rappresentano per gli altri. Questo riconoscimento contribuisce a sensibilizzare nuove aziende che, in un circolo virtuoso, possono iniziare ad assumere persone autistiche.

Per maggiori informazioni: [www.autismoandalucia.org](http://www.autismoandalucia.org)

***La testimonianza che segue proviene da Autismo Andalucía e spiega come utilizzare il modello dell'inserimento lavorativo assistito per aiutare le persone autistiche a trovare un lavoro adeguato nella loro zona:***

La prima esperienza del Servizio per l'Impiego di Autismo Andalucía con il sostegno alle persone autistiche nella nostra comunità, è stata avviata nel 1998 da una delle nostre associazioni (Autismo Cádiz) finanziata dai fondi Horizon dell'UE.

Dopo il successo del programma, il nostro obiettivo era quello di consolidare un servizio regionale permanente. Autismo Andalusia è una federazione di associazioni, quindi, insieme alle sue entità, ha deciso di affrontare l'occupazione con una strategia comune.

L'obiettivo di Autismo Andalucía è quello di creare un Servizio per l'Impiego per persone autistiche che coordini le associazioni aderenti per fornire assistenza alle persone autistiche nella ricerca di un lavoro e nell'integrazione nel mercato del lavoro. La missione del Servizio per l'Impiego di Autismo Andalusia è migliorare l'inserimento delle persone autistiche nelle aziende della nostra regione. Le persone autistiche si trovano di fronte a gravi problemi occupazionali, ma possono riuscire a inserirsi nel mondo del lavoro con il supporto dei mediatori occupazionali, seguendo la metodologia dell'inserimento lavorativo assistito e svolgendo in precedenza compiti di valutazione, orientamento, informazione e consulenza.

Si opta esclusivamente per l'inserimento lavorativo assistito, escludendo altre formule di inserimento lavorativo protetto, poiché questo modello riporta risultati associati all'inserimento lavorativo standardizzato, al miglioramento della qualità della vita, allo sviluppo dell'autodeterminazione, alla piena partecipazione e all'orientamento alla comunità. Si tratta di un programma regionale completo, permanente e stabile (non soggetto a finanziamenti temporanei) che si sviluppa con un numero ridotto di partecipanti e che, insieme all'attuazione del protocollo, garantisce un approccio centrato sulla persona.

Le caratteristiche che consideriamo buone pratiche includono la gratuità e l'accessibilità, la completa personalizzazione, la ricerca di posizioni solo dopo aver conosciuto i candidati e in base alle loro preferenze, l'offerta di un supporto continuo e l'impegno a mantenere il supporto. Inoltre, il supporto fornito è specializzato nell'autismo, seguiamo un processo di gestione in cui le procedure sono conformi al GDPR in tutte le fasi e le decisioni sono prese dalle persone autistiche e dalle loro famiglie.

Per quanto riguarda gli aspetti specifici, ricordiamo che si tratta di un servizio di prossimità e di inclusione e, pertanto, le sessioni di orientamento si sviluppano negli ambienti della comunità o anche a casa della persona autistica. Vengono organizzate visite ad aziende ordinarie per i posti di lavoro. Il supporto viene fornito in loco, direttamente sul posto di lavoro alle aziende coinvolte. Tutta la nostra esperienza è disponibile in diverse risorse

pubbliche a cui è possibile accedere gratuitamente. Siamo aperti a tutti i tipi di visite, stage, ecc. e tutto il nostro materiale viene condiviso con i professionisti che ne fanno richiesta".

- Autismo Andalusia, Spagna

***La testimonianza che segue è quella di una persona autistica che è stata un dipendente effettivo di un supermercato in Spagna che ha fornito un impiego assistito attraverso il servizio di job coach e un programma di assunzione di successo:***

Mi è stato diagnosticato l'autismo e ho un diploma di formazione professionale nel settore del commercio al dettaglio. Lavoro al 'Supermercados SuperSol'. I miei compiti sono rifornire la merce in arrivo, riordinare e pulire gli scaffali, sistemare gli ordini a domicilio negli scaffali e assistere i clienti. Il rapporto con i miei colleghi è molto buono e posso sempre contare su di loro quando ho bisogno di qualcosa.

Ho ottenuto questo lavoro attraverso il servizio di collocamento della Federación Autismo Andalucía. Il mio job coach mi ha accompagnato all'inizio del contratto e mi ha dato indicazioni su come svolgere al meglio i compiti assegnati nel minor tempo possibile e nel modo più efficace.

Con il tempo, l'assistenza è stata gradualmente ridotta e ora vengono solo ogni 15 giorni per fare dei follow-up. Se dovessi scegliere uno dei miei talenti o delle mie capacità, metterei in evidenza la mia capacità di lavorare in gruppo e la mia capacità di trattare con i clienti, che è una cosa che mi piace molto (anche se all'inizio è stata la cosa che ho trovato più difficile in azienda). Al momento mi trovo molto bene con il mio lavoro, anche se vorrei aumentare le ore di lavoro per avere un reddito maggiore, perché il lavoro mi rende più autonomo e indipendente, e con questo mi sento appagato".

- Palacios, 28, Spagna

### **5.3 Esempi di programmi di inclusione lavorativa nei settori dell'agricoltura e dell'artigianato**

Negli ultimi anni, in Italia e in altri Paesi sono state sviluppate un numero crescente di iniziative di agricoltura sociale per promuovere l'inclusione sociale e sostenere l'accesso alla formazione professionale e la transizione verso l'occupazione delle persone autistiche,

comprese quelle che richiedono un elevato livello di supporto. Di seguito elenchiamo alcuni esempi.

### **Cascina Rossago (Italia)**

Cascina Rossago è un servizio di assistenza residenziale per persone con disabilità situato nella campagna della provincia di Pavia, in Lombardia. È stata fondata nel 2002 ed è una struttura accreditata dalla Regione Lombardia con delibera VII/16780 del 19 marzo 2004. Si tratta di una struttura pilota specificamente dedicata a favorire l'accesso al lavoro di adulti autistici sul modello delle comunità agricole.

L'inserimento in un ambiente adeguato e il supporto di personale specializzato offrono alle persone autistiche l'opportunità di sviluppare le proprie capacità e di raggiungere livelli più elevati di autonomia nel rispetto della loro identità autistica. Un programma di inclusione sociale attentamente pianificato viene attuato dopo un periodo di osservazione e valutazione da parte di un'équipe multidisciplinare.

A Cascina Rossago, le persone autistiche sono anche coinvolte in attività lavorative strutturate, organizzate sotto il nome di "laboratori di Cascina Rossago", che coprono una serie di ambiti, dall'agricoltura alla tessitura.

Per gli strumenti di formazione e ulteriori informazioni, consultare il sito web: [www.fondazionegenitoriautismo.it/cascinarossago.php](http://www.fondazionegenitoriautismo.it/cascinarossago.php).

### **Casa di Gello dell'associazione Agrabah (Italia)**

Con sede in provincia di Pistoia, nella regione Toscana, l'idea di partenza di Casa di Gello è stata quella di sostenere adulti autistici, in un ambiente adeguato, a sviluppare le competenze necessarie per realizzare il progetto di "fattoria comunitaria". Le attività proposte, quindi, hanno caratteristiche specifiche di formazione al lavoro in ambito florovivaistico, con diverse aree di lavoro ( falegnameria, cucina, segreteria e così via) insieme ad attività (teatro, sport, laboratori espressivi, ippoterapia) personalizzate per ogni persona.

Nel 2011 il progetto della "fattoria comunitaria" è stato realizzato grazie alla proficua collaborazione tra l'associazione Agrabah e il Dipartimento di Salute Mentale Adulti della Asl 3 di Pistoia, ma anche grazie alla Fondazione Cassa di Risparmio di Pistoia e Pescia (Fondazione Caript), che ha messo a disposizione i locali dove ha sede il centro.

A Casa di Gello, l'attività florovivaistica viene proposta come un diverso stile di vita in cui il



lavoro agricolo, l'artigianato, le attività espressive e gli spazi riabilitativi non sono dimensioni separate, ma lavorano insieme per fornire un approccio globale alla cura.

Per maggiori informazioni e per i contatti, consultare il sito web: [www.fondazioneraggioverde.it/i-nostri-centri/casa-di-gello-per-leta-adulta/](http://www.fondazioneraggioverde.it/i-nostri-centri/casa-di-gello-per-leta-adulta/).

### **Progetto ALI del Centro Servizi ASCOT (Italia)**

Il Centro Servizi Ascot SRL di Firenze, nella regione Toscana, è un servizio dedicato al sostegno di adulti con difficoltà psico-cognitive e socio-relazionali. Il progetto principale ALI (Autonomia Integrazione Lavorativa) è incentrato sull'implementazione di un modello di formazione e occupazione che prevede attività di ristorazione e accoglienza, servizi turistici, allevamento e giardinaggio.

L'équipe opera in un bar e in un piccolo albergo dove i giovani autistici beneficiano di una formazione professionale e vengono assunti come dipendenti. Il progetto mira più in generale a raggiungere un'effettiva inclusione delle persone autistiche nel mercato del lavoro collaborando con le reti esistenti, in particolare le scuole superiori e l'amministrazione pubblica locale.

Per maggiori informazioni e per i contatti, consultare il sito web: [www.serviziascot.it/](http://www.serviziascot.it/).

### **Il Centro Terapeutico Europeo (CTE) della Cooperativa Sociale di Rignano sull'Arno (Italia)**

La Cooperativa Sociale di Rignano sull'Arno, un'associazione situata nella regione Toscana, con i suoi 40 ettari di terreno e bosco, è un centro residenziale per soggetti autistici, dove possono soggiornare per brevi o lunghi periodi. Il Centro Terapeutico Europeo (CTE) gestito dall'associazione comprende varie forme di imprese sociali (Cooperative A e B, secondo il sistema italiano) e un'azienda agricola.

L'obiettivo principale del CTE è aumentare il benessere degli ospiti autistici promuovendo percorsi terapeutici innovativi ed esperienze di partecipazione sociale, garantendo un ambiente di vita stabile, amorevole e stimolante. Le attività, guidate da personale professionale, si concentrano sull'accesso alla formazione professionale nel settore agricolo e sulla promozione dell'inclusione sociale delle persone autistiche.

La Regione Toscana sostiene il finanziamento del CTE che opera principalmente grazie alle vendite della sua produzione. Il CTE lavora, quando possibile, in collaborazione con aziende

e istituzioni locali per facilitare l'inserimento lavorativo delle persone autistiche.

Per maggiori informazioni e per i contatti, consultare il sito web: [www.ctecoop.it/](http://www.ctecoop.it/).

### **Godega4Autism della Fondazione Oltre il Labirinto (Italia)**

Godega4Autism è un progetto che ha l'obiettivo di fornire una vita supportata e una formazione professionale nel settore agricolo ad adulti autistici che necessitano di un elevato livello di supporto, al fine di sviluppare la loro inclusione sociale e le future opportunità di impiego nel mercato del lavoro aperto. Il progetto è gestito dalla Fondazione Oltre il Labirinto Onlus.

A Godega4Autism, le persone autistiche lavorano con il supporto di un supervisore e ogni compito viene spiegato attraverso istruzioni visive. I prodotti agricoli sono completamente biologici e rispettosi dell'ambiente. Le attività professionali comprendono anche l'assemblaggio di "hug bikes" (biciclette in tandem progettate per consentire a una persona autistica che necessita di un elevato livello di supporto di andare in bicicletta in sicurezza con il sostegno di un altro ciclista), il riciclaggio del sughero e la realizzazione di progetti per organizzazioni locali, come l'imballaggio del vino.

Per saperne di più su questa iniziativa: [www.oltrelabirinto.it/1672\\_0/it/default.ashx](http://www.oltrelabirinto.it/1672_0/it/default.ashx)

### **Casa Solidale di L'Ortica (Italia)**

L'Ortica è un'associazione nata nel 2010 con sede a Milano, in Lombardia. Da allora lavora con bambini, preadolescenti, adolescenti e adulti autistici, oltre che con persone con altre disabilità cognitive e sensoriali. L'Ortica offre loro percorsi riabilitativi, con un orientamento inclusivo che facilita la costruzione di relazioni umane significative.

A Milano, L'Ortica opera presso Casa Solidale: uno spazio condiviso dal Comune di Milano dal 2016 con cinque associazioni che lavorano con gruppi vulnerabili ed emarginati. L'obiettivo è migliorare la qualità della loro vita, valorizzare - o almeno salvaguardare - la loro autonomia e favorire l'inclusione sociale.

A Casa Solidale, le persone autistiche sviluppano competenze in vari laboratori dedicati alla tessitura a mano, al giardinaggio, all'artigianato, alla pittura e alla tintura della lana. Questi laboratori sono spazi educativi, ma favoriscono anche relazioni significative tra pari, dignità,

inclusione, apprendimento continuo e vita sociale nell'adolescenza e oltre. I manufatti manuali e artistici vengono venduti in momenti e luoghi dedicati. L'interazione sociale con la comunità locale è fondamentale per promuovere l'inclusione e la consapevolezza dell'autismo.

Per ulteriori informazioni, consultare il sito web: <https://lnx.ortica.org/>.

### **Associazione Aiutismo (Italia)**

L'Associazione Aiutismo è stata fondata nel 2007 da un gruppo di genitori di bambini autistici della provincia di Padova, in Veneto. Lo scopo è quello di sostenere le famiglie e sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema dell'autismo. L'obiettivo dell'associazione è promuovere e creare opportunità di inclusione nella società e nel mercato del lavoro per i bambini/giovani/adulti autistici.

Tra le diverse attività organizzate da Aiutismo, c'è la coltivazione della lavanda, insieme a un laboratorio di produzione di biscotti e a una piccola fattoria sociale. Di recente, l'associazione ha acquistato un food-truck per partecipare alle feste di paese e vendere cibo e bevande.

L'associazione collabora con istituzioni e organizzazioni locali con lo stesso obiettivo di valorizzare le capacità di ogni persona autistica. Con le giuste risorse, Aiutismo sarà in grado di sostenere le persone autistiche nella realizzazione del loro potenziale e nel miglioramento della loro vita.

Per maggiori informazioni e per i contatti, consultare il sito web: [www.aiutismo.org/](http://www.aiutismo.org/).

### **Azienda agricola 'Chi Semina Raccoglie' di Ca'Leido (Italia)**

L'azienda agricola "Chi Semina Raccoglie" è inserita nel progetto Ca'Leido, un centro specializzato per l'autismo di Sonda onlus, una cooperativa sociale con sede in provincia di Treviso, in Veneto. Questa fattoria didattica è un luogo in cui i bambini autistici si sentono più a loro agio e gli adulti autistici sperimentano l'artigianato. La fattoria vende anche i gustosi prodotti coltivati dalle persone autistiche.

Per ulteriori informazioni, consultare il sito web: [www.ca-leido.it/caleido-fattoria/](http://www.ca-leido.it/caleido-fattoria/).

### **Officina del Mosaico di Cascina San Vincenzo (Italia)**

La Cascina San Vincenzo è un'associazione nata nel 2008. Da allora ha cercato di offrire alle persone autistiche e alle loro famiglie un ambiente in cui "sentirsi a casa", dove nessuno viene lasciato indietro. Questo è stato possibile grazie all'esperienza e alla competenza di un'équipe professionale integrata di psicologi, educatori, logopedisti e psicomotricisti che modellano i percorsi riabilitativi nel rispetto delle caratteristiche di ogni persona autistica e delle sue famiglie. L'associazione è anche sede stabile di due famiglie che contribuiscono all'accoglienza di altre famiglie di persone autistiche.

Dal 2016 la Cascina San Vincenzo organizza un laboratorio di mosaico, un progetto chiamato "Tanti piccoli pezzi". L'arte del mosaico è una tecnica di lavoro molto strutturata: ha passaggi precisi e obbligati e lavora sulla ripetizione. I concetti di ritmo, sequenza e composizione sono insiti nell'arte musiva, che è fatta di tessere da comporre con assoluta precisione. Durante il laboratorio, gli utenti autistici realizzano oggetti che vanno dalle cornici alle scatole, dalle bomboniere ai vasi, dalle decorazioni natalizie alle fioriere e alle stoviglie. Il progetto è un vero e proprio laboratorio artigianale per favorire percorsi professionali. L'obiettivo principale è quello di promuovere il benessere e l'autonomia individuale, aumentando l'autostima e la motivazione della persona autistica, in un processo composto da varie fasi produttive, fino alla vendita del prodotto stesso.

Per ulteriori informazioni, consultare il sito web: [www.cascinasanvincenzo.org/](http://www.cascinasanvincenzo.org/).

### ***TERLAB di Autisme La Garriga (Spagna)***

Per gli adulti autistici che necessitano di un elevato livello di supporto può essere molto difficile trovare un impiego adeguato. TERLAB è un laboratorio protetto situato vicino a Barcellona, in Spagna, che sta creando ruoli significativi per questi adulti autistici attraverso attività come l'agricoltura, il giardinaggio e il riciclaggio della carta. TERLAB è un'iniziativa no-profit dell'organizzazione Autisme La Garriga per promuovere l'inclusione sociale dei partecipanti nella comunità locale.

La maggior parte degli adulti che si rivolgono a TERLAB arriva di solito con competenze molto limitate. Il personale del TERLAB effettua valutazioni dettagliate delle capacità cognitive e delle abilità funzionali di ciascun individuo per creare piani di intervento terapeutico adeguati alle sue esigenze e un percorso lavorativo in base alle sue capacità.

Attualmente sono 42 gli adulti che partecipano al TERLAB. Personale specializzato lavora con ogni partecipante per migliorare le sue capacità in relazione alle relazioni interpersonali, alla comunicazione, ai problemi di comportamento, all'autonomia personale, alle attività

lavorative, alle attività fisiche e al coinvolgimento nella comunità, sia attraverso la terapia che il lavoro. Il personale del TERLAB comprende professionisti nel campo della medicina, della psichiatria, della psicologia, dell'insegnamento, del lavoro sociale e della terapia occupazionale. I partecipanti beneficiano dell'assistenza di circa un membro del personale ogni quattro partecipanti.

Per maggiori informazioni: [www.autisme.com](http://www.autisme.com)

### ***Green Bridge Growers (Stati Uniti)***

Green Bridge Growers è una piccola azienda statunitense nata per creare un lavoro per un giovane autistico con la passione e le competenze per l'agricoltura biologica. Dopo la laurea, Chris Tidmarsh ha trovato lavoro come ricercatore ambientale, ma le sfide sociali di un lavoro "tradizionale" sono state molto difficili per lui. Nonostante i suoi sforzi di auto-appoggio, ha perso il lavoro dopo pochi mesi.

Rendendosi conto che la disoccupazione era molto comune tra gli adulti autistici, anche se laureati, la madre di Chris, Jan Pilarski, ha iniziato a cercare delle soluzioni. Dopo due anni, Chris e Jan hanno fondato Green Bridge Growers, una piccola azienda che coltiva ortaggi biologici utilizzando un metodo chiamato acquaponica, in cui pesci e ortaggi crescono in armonia. Hanno scoperto che l'acquaponica si adattava perfettamente non solo alle capacità di Chris, ma anche a quelle di altri adulti autistici. Il metodo di coltivazione richiede precisione e attenzione ai dettagli, oltre che alla routine.

L'azienda ha impiegato Chris e altri soggetti dello spettro autistico per produrre ortaggi biologici per i mercati locali. Dopo il successo del suo lavoro, l'azienda sta ora compiendo il passo successivo: creare serre acquaponiche commerciali. L'espansione dell'attività è stata parzialmente finanziata da una campagna di crowdfunding condotta online. Ogni serra costruita da Green Bridge Growers crea cinque opportunità di lavoro per giovani adulti autistici e può produrre circa 45.000 libbre di verdure all'anno.

Per maggiori informazioni: [www.greenbridgegrowers.org](http://www.greenbridgegrowers.org)

## **5.4 Esempi di programmi di inclusione lavorativa nei settori dell'ospitalità, della ristorazione e del turismo**

## **Ostello Sant'Anna e Luna Blu del progetto AUT AUT (Italia)**

AUT AUT (Autonomia Autismo, in inglese "Autonomy Autism") è un grande progetto di formazione e inserimento lavorativo per giovani adulti autistici nel campo dell'ospitalità con sede a La Spezia (regione Liguria). Istituita nel 2017 dalla Fondazione Carispezia, da A.G.A.P.O. Onlus e dalla Fondazione Il Domani dell'Autismo, membro di Autism-Europe, la Fondazione AUT Autismo è nata per sostenere la piena inclusione dei giovani autistici. Il progetto mira a facilitare la loro transizione al mercato del lavoro dando loro accesso alla formazione professionale nella comunità. Il programma di accompagnamento abitativo ha lo scopo di sviluppare la loro autonomia individuale.

Sia l'Ostello Sant'Anna che il Luna Blu sono strutture del progetto, sostenute dalla Fondazione AUT AUT. Luna Blu è una struttura moderna che offre ospitalità ai turisti. È suddivisa in tre piani destinati a diverse finalità: accoglienza turistica (per le persone autistiche e le loro famiglie, ma anche per i vacanzieri o le persone in viaggio di lavoro), ristorante e appartamenti per sviluppare l'autonomia dei giovani autistici e prepararli a vivere nel modo più indipendente possibile. C'è anche un'area dedicata alla formazione professionale e ai laboratori di produzione alimentare. Dal 2019, Luna Blu ha aperto anche un panificio che impiega persone autistiche nella città di Lerici.

Per maggiori informazioni e per i contatti, consultare il sito web: [www.aut-aut.eu/](http://www.aut-aut.eu/).

## **SbrisoAut (Italia)**

Con sede a Mantova, in Lombardia, SbrisoAut è un'impresa sociale che produce e commercializza prodotti da forno di alta qualità tipici della regione, come la torta Sbrisolona, impiegando persone autistiche come addetti alla produzione.

Nata nel 2022 con il sostegno di [Spazio Autismo Sol.Co. Mantova](#) (un consorzio di cooperative sociali), l'impresa sociale racchiude tutti gli elementi chiave dell'inclusione sociale, della sostenibilità ambientale e della valorizzazione del territorio. Dopo il tutto esaurito delle torte SbrisoAut al Festival Sbrisolona & Co. nell'ottobre 2022, l'impresa punta a sbarcare nella maggior parte dei supermercati mantovani con i suoi prodotti da forno e le sue torte Sbrisolona.

Per maggiori informazioni, contattare: [info@sbrisolaut.it](mailto:info@sbrisolaut.it)

### **Progetto Autbnb di GiuliaParla (Italia)**

GiuliaParla è una cooperativa sociale nata a Roma, nel Lazio, nel 2010. Ha lanciato Autbnb, un progetto di agenzia turistica e immobiliare gestito da e per persone autistiche.

Oggi molte persone autistiche non vanno in vacanza, o lo fanno solo con la famiglia, mentre altre aderiscono a programmi di vacanza che non tengono conto delle loro specifiche esigenze. L'obiettivo che Autbnb vuole raggiungere è quello di creare l'opportunità per le persone autistiche di andare in vacanza in autonomia, divertirsi e incontrare persone al di fuori della propria famiglia con un supporto adeguato. Il progetto organizza vacanze, visite guidate (alla Garbatella, uno dei quartieri di Roma, per esempio), soggiorni di medio e lungo periodo in Italia e all'estero.

Per maggiori informazioni e per i contatti, consultare il sito web: [www.autbnb.it/](http://www.autbnb.it/).

### **Tortellante di Aut Aut Modena (Italia)**

Tortellante è un laboratorio terapeutico e riabilitativo dove giovani e adulti autistici imparano a fare la pasta fresca fatta a mano. Il progetto, avviato nel gennaio 2016 e integrato da attività di formazione per migliorare l'autonomia, si è rivelato una buona pratica per promuovere l'inclusione, coinvolgendo un'intera comunità di Modena, in Emilia-Romagna.

Tortellante ha diversi obiettivi:

- Avviare percorsi formativi individualizzati per l'inserimento lavorativo di persone autistiche;
- Migliorare le attività di gruppo, anche con persone non addestrate all'autismo;
- Migliorare la qualità della vita e l'autonomia dei partecipanti;
- Sostenere le famiglie con parenti autistici in transizione verso l'età adulta;
- Incoraggiare e facilitare l'inclusione delle persone autistiche e aumentare la consapevolezza dell'autismo nella comunità.

Tortellante è stato lanciato da Aut Aut Modena, un'associazione che promuove e coordina progetti di formazione, assistenza e raccolta fondi a sostegno delle famiglie di persone

autistiche della provincia di Modena.

Nel 2018 Tortellante è diventata Associazione di Promozione Sociale (APS), con l'inaugurazione della nuova sede nel centro di Modena, ristrutturata e attrezzata grazie all'impegno e ai finanziamenti di famiglie e sponsor privati. L'iniziativa, nata come terapia educativa, rappresenta oggi un concreto percorso di inserimento lavorativo per i ragazzi autistici, e un'opportunità per favorire la loro autonomia.

Per ulteriori informazioni, consultare il sito web: [www.tortellante.it/](http://www.tortellante.it/).

### **Birreria L'Abbarrato e ristorante Farfood di Il Desiderio di Barbiana (Italia)**

Il Desiderio di Barbiana è un'associazione e cooperativa sociale con sede nella provincia di Roma, nella regione Lazio. L'organizzazione opera per bambini, adolescenti e giovani adulti, con particolare attenzione all'autismo, ai problemi di salute mentale e alle disabilità cognitive. La missione del Desiderio di Barbiana si concentra sui gruppi a rischio di esclusione sociale.

L'associazione realizza esperienze di lavoro e di agricoltura sociale in cui i giovani possono trovare opportunità di lavoro. Come impresa sociale, l'obiettivo è quindi quello di promuovere percorsi di cura e attività lavorative che favoriscano l'inclusione e l'emancipazione delle persone autistiche grazie a una serie di servizi di supporto.

Nel corso degli anni, Il Desiderio di Barbiana ha aperto un'azienda agricola, il birrificio artigianale L'Abbarrato e il ristorante agrituristico sociale Farfood, immerso nella splendida riserva naturale del Tevere. Sia L'Abbarrato che Farfood danno lavoro a giovani autistici coinvolti nella cooperativa.

Per maggiori informazioni e per i contatti, consultare il sito web: [www.desideriodibarbiana.com/](http://www.desideriodibarbiana.com/).

## **5.5 Progetti di inclusione in aziende private**

### **Andros (Francia)**

L'iniziativa "Vivre et Travailler Autrement" (VETA) è stata creata da Jean-François Dufresne, ex amministratore delegato della multinazionale Andros Food Group. Dufresne è un imprenditore di successo e padre di un figlio autistico, Luc, quasi completamente non verbale



e con esigenze complesse. A Jean-François è stato detto da professionisti che Luc era "non impiegabile". Jean-François non era d'accordo e ha reagito in modo appropriato. La sua iniziativa impiega persone autistiche con esigenze complesse per lavorare in uno degli stabilimenti di Novandie, nella regione di Eure-et-Loir.

La fabbrica impiega attualmente 12 persone autistiche con contratti part-time a tempo indeterminato. I dipendenti autistici lavorano e sviluppano le loro capacità grazie a un supporto professionale. Punti di forza come l'attenzione ai dettagli, la memoria visiva e uditiva molto sviluppata e la concentrazione su un particolare compito sono particolarmente utili in questo spazio di lavoro.

Nello stabilimento di Novandie, gli ausili visivi aiutano a sequenziare le attività e a chiarire il lavoro da svolgere. È stata creata una strutturazione spaziale e temporale per garantire chiarezza/evitare confusione, fornire un senso di sicurezza ed evitare lo stress. L'ergonomia della postazione di lavoro viene studiata con i capi squadra dello stabilimento. L'azienda non finanzia il supporto. È fornito dalle autorità pubbliche attraverso l'associazione "Vivre et Travailler autrement" che fornisce un supporto quotidiano ai dipendenti autistici.

Sottoposti a un'adeguata supervisione, i lavoratori autistici possono svolgere le stesse mansioni dei loro colleghi. Tuttavia, ciò richiede un alto livello di concentrazione. Il loro orario di lavoro è stato quindi adattato a metà tempo, cioè ogni mattina dalle 9.00 alle 13.00 (17.00 a settimana).

La Maison Departmentale du Handicap (autorità regionale locale per la disabilità) e le altre parti interessate hanno implementato un programma educativo su misura per ogni individuo.

Per maggiori informazioni: [www.vivreetravailleurautrement.org/success-story/](http://www.vivreetravailleurautrement.org/success-story/)

## **5.6 Attività di lavoro autonomo**

### ***Laboratorio di Esplorazione Multimediale - LEM (Italia)***

Con sede a Milano, in Lombardia, il Laboratorio di Esplorazione Multimediale (LEM) offre servizi completi di web design, grafica, desktop publishing e traduzione. È stato creato nel 2007 dopo che i suoi fondatori hanno scoperto, attraverso le loro conversazioni su una lista di posta elettronica per persone autistiche, che tutti avevano una difficoltà comune a trovare un lavoro soddisfacente, nonostante le loro competenze tecniche e professionali. Pertanto, questo gruppo di adulti autistici ha deciso di creare questa cooperativa sociale in cui lavorare

insieme.

La cooperativa ha anche tradotto in italiano libri sull'autismo da lingue straniere per pubblicarli e ha portato a termine un progetto di formazione di un piccolo gruppo di persone autistiche sull'archiviazione digitale. Non solo lavoro, la LEM organizza attività sociali e culturali per le persone autistiche, soprattutto dopo la trasformazione da cooperativa ad associazione avvenuta qualche anno fa.

Il LEM sviluppa da tempo percorsi di sostegno (sia individuali che di gruppo) finalizzati al benessere e all'inclusione sociale delle persone dello spettro autistico definite "bisognose di supporto non intensivo", anche attraverso il coinvolgimento delle famiglie. Il progetto Family coaching del LEM, ad esempio, intende offrire alle famiglie di adulti autistici un supporto concreto e continuativo per aiutarle a migliorare la qualità della vita ed evitare il burnout.

Ulteriori informazioni: <http://www.associazionelem.org/>

## **5.7 Opportunità di tirocinio o di periodo di prova**

### **Lavoro Aut (Italia)**

Con sede nella provincia di Barletta, in Puglia, la cooperativa sociale Work Aut "Lavoro & Autismo" e il suo progetto Work Aut sono stati fondati nel 2021, dal Comitato Famiglia Insieme - Genitori a sostegno della neurodiversità, che dal 2019 promuove azioni a favore dell'inclusione delle persone autistiche.

I progetti realizzati negli ultimi anni hanno riguardato le aree dell'istruzione, del tempo libero e dell'occupazione, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita delle persone autistiche.

Work Aut offre progetti di formazione e tirocinio per sostenere l'inserimento nel mercato del lavoro delle persone autistiche. Sono seguiti da manager qualificati che si avvalgono anche dell'assistenza di esperti di formazione, in modo da favorire un'esperienza di successo, sia dal punto di vista dei tirocinanti autistici che delle aziende coinvolte.

Per ulteriori informazioni, consultare il sito web: [www.workaut.org/](http://www.workaut.org/).

## **6. Principali risorse e strumenti pratici dei progetti europei a sostegno dell'accesso al lavoro delle persone autistiche**

## **settore artistico e culturale (2013 - 2014)**

*Iniziato nel 2013, questo progetto biennale mirava a migliorare l'inclusione sociale delle persone con bisogni speciali nel settore artistico e culturale e a promuovere opportunità per loro nel mercato del lavoro. Count Me In è stato finanziato dal Programma di apprendimento permanente (LLP) della Commissione europea.*

Il progetto è stato sostenuto dalla convinzione che l'arte e la cultura siano per tutti e che questo particolare settore abbia un grande potenziale come cornice per l'istruzione e la formazione professionale (VET). Il progetto mirava anche a costruire una risorsa interdisciplinare su come utilizzare il settore artistico e culturale nell'istruzione e formazione professionale per gruppi con bisogni speciali. Ciò è stato fatto esplorando le diverse pratiche e metodologie presenti in tutta Europa e trasferendo le innovazioni dei precedenti progetti di apprendimento permanente.

Il progetto Count Me In ha prodotto una [pubblicazione](#) che presenta le buone pratiche del Gaia Museum Outsider Art in Danimarca e i laboratori artistici del *Debajo del Sombrero* a Madrid, in Spagna. La pubblicazione contiene anche consigli e linee guida per i professionisti della formazione professionale, basati sull'esperienza di tutti i partner del progetto, oltre a una serie di esempi di buone pratiche di formazione professionale per persone con disabilità nelle organizzazioni culturali. Tra queste, musei, gallerie, teatro, danza, media, paesaggio, festival musicali e spazi pubblici. Autism-Europe è stato partner di questo progetto, insieme ad altre organizzazioni europee.

Scarica la pubblicazione Formazione professionale per persone con disabilità nelle istituzioni culturali: <https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2017/08/cmi-web-page.pdf>

## **JoTraDi - Formatori al lavoro per persone con disabilità intellettiva e disturbi dello spettro autistico (2013 - 2015)**

*Dal 2013 al 2015, l'obiettivo principale del progetto JoTraDi (Job Trainers for people with intellectual Disabilities and Autism Spectrum Disorders) è stato quello di fornire formazione a insegnanti, educatori, formatori e tutor per favorire lo sviluppo di migliori condizioni occupazionali per le persone con disabilità. Il progetto è stato finanziato dal Programma di apprendimento permanente (LLP) della Commissione europea.*

JoTraDi ha incluso un programma di inserimento lavorativo per fornire alle persone con

disabilità un'esperienza lavorativa concreta e, infine, per impiegarle in un'azienda. Coloro che hanno seguito il programma implementato da JoTraDi sono diventati "formatori di lavoro" e hanno potuto sostenere l'inclusione delle persone con disabilità intellettiva e autistiche nel mercato del lavoro aperto in Europa.

Per maggiori informazioni e per scaricare il materiale formativo e la cassetta degli attrezzi, visitate il sito web del progetto: [www.trainingforjob.eu/wp/](http://www.trainingforjob.eu/wp/).

#### **IVEA - Istruzione professionale innovativa per l'autismo (2018 - 2021)**

*Il progetto Innovative Vocational Education for Autism (IVEA) mirava a promuovere l'inclusione sociale delle persone autistiche attraverso l'occupazione, sviluppando una guida olistica europea. Il progetto, che durerà da ottobre 2018 a marzo 2021, è stato finanziato dal programma Erasmus + della Commissione europea.*

Il progetto IVEA ha riunito università, associazioni per l'autismo, professionisti e ONG in tutta Europa per creare una nuova guida europea per un'efficace formazione professionale delle persone autistiche, al fine di contribuire al loro inserimento lavorativo.

La guida è il risultato di due diversi corsi di formazione sperimentali: uno per le persone dello spettro autistico e un altro per i rappresentanti dei potenziali datori di lavoro (stakeholder, personale di ONG, dipartimenti amministrativi, aziende). I partecipanti a questi corsi si sono uniti in uno stage finale per persone autistiche presso gli enti coinvolti nel progetto.

Visita il sito web dedicato al progetto: <https://ivea-project.eu/>

#### **WIN-WITH-U- Inclusione nel luogo di lavoro e opportunità di impiego per giovani CON autismo (2020-2023)**

*Il progetto Workplace Inclusion and employment opportunities for youth WITH autism (WIN-WITH-U) mira a migliorare l'inclusione delle persone autistiche nel mercato del lavoro, fornendo formazione ai datori di lavoro e alle aziende e sostenendo le persone autistiche nel loro percorso verso l'occupazione. Il progetto, della durata di tre anni, da settembre 2020 ad agosto 2023, è finanziato dal Programma Erasmus+ della Commissione europea.*

Il progetto WIN-WITH-U ha sviluppato un approccio formativo innovativo e aperto, che comprende due percorsi di apprendimento, uno incentrato principalmente sulle persone

autistiche e l'altro sugli imprenditori/manager che vogliono migliorare le loro conoscenze sull'autismo.

I partner del progetto hanno prodotto un documento sulla metodologia di apprendimento per migliorare l'inclusione dei giovani autistici e una serie di moduli di apprendimento che sono disponibili gratuitamente su una piattaforma di e-learning. Inoltre, verrà creato un pacchetto di formazione che verrà consegnato nelle cinque lingue del consorzio del progetto (inglese, bulgaro, italiano, danese e francese).

**Per maggiori informazioni visitate il sito web del progetto e accedete alle risorse:**  
<https://win-with-u.eu/>

### **Spazi amici dell'autismo: La svolta per l'occupabilità**

*Il progetto Autism-Friendly Spaces: The employability twist (AFS Employability) riguarda l'istruzione e la formazione professionale (VET) e l'occupabilità delle persone autistiche. Il progetto, finanziato dal programma Erasmus+ della Commissione europea, durerà dal 2022 al 2024.*

Il progetto AFS Employability si concentra sulla necessità di un programma integrato che coinvolga e formi una serie di soggetti interessati (in particolare le persone autistiche, le loro reti di supporto e i fornitori di servizi). Inoltre, influenzerà su base transnazionale e a livello europeo le politiche a sostegno dell'occupabilità delle persone autistiche.

AFS Employability attuerà azioni nelle seguenti aree per migliorare l'inclusione sociale:

- Coinvolgimento del cliente: fornire tutte le informazioni per consentire alle persone autistiche di decidere se desiderano o meno ricorrere all'inserimento lavorativo assistito;
- Creazione di un Social Hub per le persone autistiche che cercano attivamente o sono interessate a un impiego;
- Profilazione e formazione professionale: Aiutano le persone a identificare le proprie competenze e preferenze per il lavoro;
- Ricerca di lavoro: Ricerca di un lavoro tenendo conto delle esigenze di tutte le parti coinvolte attraverso un sito web specifico;
- Coinvolgimento e formazione dei datori di lavoro sulle esigenze dei dipendenti autistici, comprese le condizioni di impiego e le competenze richieste per le persone

autistiche;

- Assistenza sul lavoro e fuori dal lavoro: Fornire assistenza al cliente e al datore di lavoro in base alle loro esigenze per un periodo di tre mesi dopo l'inserimento lavorativo;
- Creare una relazione politica sulla situazione attuale dell'occupazione delle persone autistiche a livello europeo e nazionale;
- Sensibilizzare alle esigenze delle persone autistiche attraverso seminari.

Alla fine, il progetto mira ad affrontare il problema della disoccupazione delle persone autistiche fornendo un supporto continuo a tutti i gruppi target rilevanti, come i datori di lavoro/le imprese, le persone autistiche e le loro reti di supporto.

Maggiori informazioni sul sito web dedicato:

[www.autismfriendlyspaces.eu/employability/home](http://www.autismfriendlyspaces.eu/employability/home)

## 7. Conclusione

Sebbene circa sette milioni di europei appartengano allo spettro autistico, gli studi suggeriscono che la stragrande maggioranza (potenzialmente il 90% o più in alcune aree) rimane disoccupata<sup>371</sup>, nonostante la volontà di molti di accedere e rimanere nel mondo del lavoro. Ogni persona autistica è diversa e questo compendio ha cercato di riflettere questo fatto evidenziando l'ampia varietà di competenze, interessi e punti di forza che le persone autistiche possono apportare al mercato del lavoro. In definitiva, il libero accesso al lavoro e la protezione dalla discriminazione sono diritti di ogni persona autistica, come stabilito dal diritto internazionale (CRPD delle Nazioni Unite) e dalla legislazione e politica europea e nazionale. Tuttavia, la discriminazione, la mancanza di comprensione dell'autismo e di servizi e programmi occupazionali adeguati fanno sì che molte persone autistiche siano escluse dal mercato del lavoro o non riescano a rimanere nel mondo del lavoro. Anche la mancanza di programmi di formazione e istruzione professionale adeguati per le persone autistiche contribuisce a questa situazione.

Adottando un approccio all'occupazione basato sulle competenze, aumentando la comprensione dell'autismo e implementando sistemazioni ragionevoli e personalizzate in base alle esigenze di ciascun individuo, le persone autistiche hanno maggiori possibilità di

---

<sup>37</sup> Fasciglione, "L'articolo 27 della CRPD e il diritto all'occupazione inclusiva delle persone con autismo", p. 146; Autism-Europe, "Posso imparare, posso lavorare: Campagna di sensibilizzazione a livello europeo 2020-2021" (2021), accesso a marzo 2023; Autism-Europe, *Autism and Work: Insieme possiamo*, pag. 53.

accedere al lavoro e di mantenerlo, a beneficio non solo delle persone autistiche ma anche della società nel suo complesso, ampliando la forza lavoro e creando crescita economica. Per illustrare non solo lo stato attuale delle cose in termini di disoccupazione e diritto al lavoro delle persone autistiche, ma anche le soluzioni esistenti, questo compendio ha mostrato esempi internazionali dell'ampia varietà di opportunità di lavoro offerte alle persone dello spettro autistico. Offre inoltre una serie di risorse e strumenti pratici per sostenere le persone autistiche sul posto di lavoro. Nonostante tutto il lavoro ancora da fare in questo campo per garantire che le persone autistiche possano esercitare il loro diritto fondamentale a un'occupazione liberamente scelta o accettata, si spera che questi esempi forniscano idee e approcci per sviluppare ulteriormente e garantire la sostenibilità dei programmi per sostenere la transizione al mercato del lavoro delle persone autistiche.