

***Work-Aut: Applicazione del WBL per promuovere
l'inclusione professionale delle persone affette da
Disturbo dello Spettro Autistico***

Progetto: 2020-1-NO01-KA204-076508

IO1 – Inclusion Champion Profile

A2: Report Europeo

Coordinatore dell'output: CIAPE

Autore: Antonella Menna (CIAPE)



INDICE

ORGANIZZAZIONI PARTNER	3
SOMMARIO	4
1. OBIETTIVO E SCOPO DEL REPORT EUROPEO	5
2. INCLUSIONE PROFESSIONALE DI PERSONE AFFETTE DA DISTURBI DELLO SPETTRO AUTISTICO IN EUROPA	7
3. POLITICHE, STRATEGIE E QUADRO LEGISLATIVO	8
4. BUONE PRASSI A LIVELLO EUROPEO CIRCA L'INCLUSIONE PROFESSIONALE DELLE PERSONE AFFETTE DA DSA	10
5. IL PROGETTO WORK-AUT E I PRINCIPALI RISULTATI	16
6. CONCLUSIONI E OSSERVAZIONI	22
RIFERIMENTI	23



**Co-funded by
the European Union**

2
Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

ORGANIZZAZIONI PARTNER



kunnskapstrening it

Kunnskapstrening IT (NORVEGIA)

Coordinatore



FONDATSIYA NA BIZNESA ZA OBRAZOVANI – BFE (BULGARIA)



CIAPE - CENTRO ITALIANO PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (ITALIA)



Institut Regional d'Insertion Professionnelle et Sociale (FRANCIA)



NAV Møre og Romsdal (NORVEGIA)



VOLKSHOCHSCHULE IM LANDKREIS CHAM EV (GERMANIA)



Co-funded by
the European Union

3

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

SOMMARIO

Questo rapporto europeo è il risultato di una ricerca congiunta condotta da tutti i partner del Progetto Work-Aut (*Work-Aut: Applicazione del WBL per promuovere l'inclusione professionale delle persone affette da Disturbo dello Spettro Autistico* - progetto n. 2020-1-NO01-KA204-076508).

La ricerca deriva sia dai principali esiti dei rapporti nazionali (elaborati in Bulgaria, Francia, Germania, Italia, Norvegia) redatti dalle organizzazioni partner del progetto sia sulla base della letteratura esistente e della raccolta delle buone prassi a più livelli (locale, nazionale, europeo).

Lo scopo finale della relazione è quello di fornire a professionisti dell'inclusione, responsabili delle risorse umane e alle aziende informazioni, contributi e una panoramica sulle politiche e l'assistenza sociale attualmente in vigore in Europa per quanto riguarda l'inserimento nel mercato del lavoro delle persone affette da Disturbo dello Spettro Autistico (DSA).

Ciò contribuirà a costruire la capacità all'interno delle aziende di apportare cambiamenti culturali, operativi e di protocollo al fine di creare un ambiente di lavoro più produttivo e di successo che coinvolga le persone con DSA.

Dopo aver descritto l'obiettivo principale e l'ambito del Rapporto Europeo, un intero capitolo è dedicato all'inserimento nel mercato del lavoro delle persone affette da DSA in Europa con un'attenzione specifica sulle politiche, le strategie e il quadro legislativo: la ricerca è partita dalla dimensione internazionale dell'inclusione al fine di comprendere meglio le strategie dell'Unione europea in tale ambito. Inoltre, è stato sottolineato che non vi è uniformità in termini di approcci da parte di ogni singolo contesto nazionale dell'UE all'inclusione lavorativa delle persone affette da DSA.

Il secondo capitolo è dedicato alla presentazione delle migliori linee d'azione a livello europeo sull'inclusione professionale delle persone affette da Disturbo dello Spettro Autistico. Molte delle procedure più significative sono state individuate anche a livello nazionale nei paesi associati e sono disponibili nei report nazionali.

In conclusione, poiché la maggior parte del lavoro è stata svolta da ciascun partner nei propri report nazionali (Italia, Norvegia, Bulgaria, Francia e Germania), i principali risultati sono stati riassunti al



fine di facilitare la creazione del profilo di competenze del Inclusion Champion, l'ultima attività di prevista per l'efficacia di questo primo risultato di progetto.

1. OBIETTIVO E SCOPO DEL REPORT EUROPEO

Work-Aut – Applicazione del WBL per promuovere l'inclusione professionale delle persone affette da Disturbo dello Spettro Autistico (<http://www.workauteurope.com/>) è un progetto cofinanziato dal Programma Erasmus+ dell'Unione Europea volto ad agevolare le persone affette da DSA per ottenere accesso al mercato del lavoro.

Uno dei settori prioritari della [Strategia Europea sulla Disabilità 2010-2020](#) mira ad aumentare il tasso di occupazione delle persone con disabilità che lavorano nel mercato del lavoro. Essi rappresentano un sesto della popolazione complessiva dell'UE in età lavorativa, ma il loro tasso di occupazione è relativamente basso.

L'occupazione contribuisce all'inclusione nella società offrendo opportunità di partecipazione sociale.

L'autismo copre una vasta gamma di sintomi, capacità e livelli di disabilità ed è quindi indicato come un disturbo. Tuttavia, a causa delle carenze che possono presentare nell'interazione sociale e in altri campi, sono spesso considerati "inadeguati" per l'occupazione regolare e sono quindi ridotti a ulteriori episodi di esclusione sociale.

I fatti che emergono dai report nazionali sono stati messi a confronto in un contesto europeo. Il presente report è stato inoltre integrato includendo alcuni avvenimenti e risultati, nonché buone pratiche, se disponibili, provenienti da paesi europei al di fuori del partenariato.

I risultati e le attività del progetto sono stati influenzati dall'obiettivo primario di sviluppare un mercato del lavoro più aperto e inclusivo e promuovere la partecipazione delle persone colpite da DSA attraverso lo sviluppo di nuove competenze per i professionisti dei processi di assunzione e occupazione.

Come punto di partenza per la progettazione del materiale formativo e per l'individuazione delle competenze e delle abilità da sviluppare per promuovere l'inclusione professionale delle persone con Disturbo dello Spettro Autistico (DSA), è stato creato questo report, basato sulla ricerca e focalizzato sulla raccolta delle migliori prassi su più livelli.

La ricerca mira a fornire un quadro generale della situazione nei paesi dell'Unione europea, nonché la base per una panoramica a livello internazionale, e per evidenziare le lacune e le esigenze nel campo dell'inclusione professionale del gruppo target del progetto.

Il report delinea le basi su cui i partner del progetto costruiranno risorse e materiali formativi, ma allo stesso tempo può essere utilizzato per sensibilizzare i responsabili politici, le aziende, gli organismi di formazione e i centri per l'occupazione circa le esigenze delle persone con DSA e sulle azioni e le strategie necessarie per garantire una maggiore integrazione nel mercato del lavoro. Fornirà, inoltre, informazioni e contribuirà a capire come possono migliorare i loro servizi e le loro strutture per soddisfare le esigenze del gruppo target.



Ciò faciliterà il progetto a raggiungere i suoi obiettivi e un impatto più ampio volto a migliorare l'inclusione sociale delle persone affette da DSA che attualmente si sentono escluse da molti percorsi formativi tradizionali e da diverse offerte di lavoro.

Il report europeo contribuirà senza dubbio a sviluppare la capacità all'interno delle aziende di apportare cambiamenti culturali, operativi e di protocollo al fine di creare un ambiente di lavoro più produttivo e di successo che coinvolga le persone con DSA.

In termini di risultati del progetto, il Report costituisce il punto di partenza per la definizione del Profilo del Campione dell'inclusione e le risorse di supporto che verranno prodotte all'interno del primo risultato di progetto (IO1) aiuteranno le organizzazioni a sviluppare il ruolo di "Campione dell'Inclusione" e a sensibilizzare le aziende sui valori aggiunti del lavoro con le persone colpite da DSA.

Inoltre, la definizione di un percorso di apprendimento basato sul lavoro (WBL – Work Based Learning) per le persone in cerca di un impiego affette da DSA progetterà un percorso di formazione su misura per il gruppo target tenendo conto delle caratteristiche, dei punti di forza e di debolezza, delle esigenze specifiche e quindi fornirà uno strumento efficace per la promozione dell'inclusione professionale.



2. INCLUSIONE PROFESSIONALE DI PERSONE AFFETTE DA DISTURBI DELLO SPETTRO AUTISTICO IN EUROPA

In Europa si stima che circa 5 milioni di persone siano nello spettro dell'autismo, e ciò significa che l'1% della popolazione europea è nello spettro dell'autismo.

Il loro accesso all'istruzione e al lavoro è un diritto fondamentale ed è una chiave di volta dell'inclusione sociale: sono infatti temi collegati e molte persone affette da autismo incontrano barriere in entrambe le aree. Ciò, pertanto, si traduce in scarsi risultati occupazionali.

L'autismo è una disabilità complessa che le persone colpite sperimentano nell'arco di tutta la loro vita. È uno spettro e colpisce ogni singola persona in modo diverso.

Le manifestazioni più rilevanti sono:

- Problemi di interazione sociale, comunicazione e immaginazione
- Sensibilità sensoriale significativa
- Insiemi limitati e ripetitivi di atteggiamenti, attività e interessi
- Difficoltà cognitive

Le persone affette da DSA subiscono discriminazioni in diversi aspetti della vita sociale e individuale, come l'istruzione e la formazione professionale.

Sono spesso disoccupati: il loro tasso di occupazione è inferiore al 10% e la maggior parte degli occupati svolge lavori precari e sono sottopagati. Aumenta, quindi, anche il rischio di povertà ed esclusione sociale.

La maggior parte delle persone autistiche con bisogni di sostegno non frequenta percorsi di istruzione e formazione e non viene conteggiata nelle statistiche (cioè vive in istituti o in famiglie senza alcun tipo di sostegno).



3. POLITICHE, STRATEGIE E QUADRO LEGISLATIVO

Il quadro in cui vengono affrontate le politiche e le strategie è diverso a seconda del livello in cui sono concepiti.

Livello Internazionale

- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità - Articolo 27: Lavoro e Occupazione: “Opportunità di guadagnarsi da vivere con un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato e ambiente di lavoro aperto, inclusivo e accessibile”.

Nel 2015 il Comitato sui diritti delle persone con disabilità (Comitato CRPD) ha rivolto osservazioni all'UE sull'art. 27. Si raccomandava all'UE di intraprendere azioni per misurare l'occupazione delle persone con disabilità e aumentarne il tasso di occupazione nel mercato del lavoro aperto, in particolare per le persone con disabilità intellettuali e/o psicosociali, anche fornendo agli Stati membri una formazione ragionevole e maggiore accessibilità nel contesto del lavoro.

- Obiettivi di sviluppo sostenibile

Obiettivo 8: promuovere la crescita economica inclusiva e sostenibile, l'occupazione e il lavoro dignitoso per tutti.

Obiettivo 5: ottenere un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per le persone con disabilità.

Obiettivo 6: ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani senza lavoro, senza istruzione o formazione (NEET).

Livello europeo

- Direttiva sulla parità in materia di occupazione. La direttiva 2000/78/CE, nota come “Direttiva sulla parità nell’occupazione” vieta la discriminazione per motivi di religione e credo, età, disabilità e orientamento sessuale e copre i settori dell'occupazione, della formazione professionale, adesione alle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

- Pilastro europeo dei diritti sociali

Pilastro 4. Sostegno attivo all'occupazione: ogni individuo ha diritto a un servizio tempestivo e all’assistenza su misura per migliorare le prospettive di lavoro o di lavoro autonomo. Ciò include il diritto a ricevere supporto per la ricerca del lavoro, la formazione e la riqualificazione. Tutti hanno il diritto a trasferire i diritti alla protezione sociale e alla formazione durante le transizioni professionali.



Pilastro 17. Inclusione delle persone con disabilità: le persone con disabilità hanno diritto al sostegno al reddito che garantisca una vita dignitosa, servizi che consentano loro di partecipare al mercato del lavoro e alla società e un ambiente di lavoro adeguato alle loro esigenze.

Il 17 marzo 2021 il Parlamento europeo ha posto un quesito alla Commissione in merito a quanto segue:

1. Cosa farà la Commissione per migliorare le prospettive di sviluppo personale e gli esiti occupazionali delle persone autistiche, in particolare per quanto riguarda la protezione ai sensi dei quadri giuridici in materia di sicurezza sociale, condizioni di lavoro, salari minimi e non discriminazione nelle istituzioni; supporto individualizzato e specializzato in materia di istruzione e formazione, e nella transizione tra queste e l'occupazione; approcci individualizzati, identificazione dei bisogni e miglioramento dell'occupabilità (anche con procedure di assunzioni modificate e corsi di formazione dei datori di lavoro basati sui fatti), per garantire qualità e inclusione dell'impiego a parità di retribuzione, come per le persone senza disabilità, nonché ragionevole struttura ricettiva, l'uso di tecnologie assistive e l'uso dei fondi dell'UE in questo contesto?

2. In che modo la Commissione migliorerà concretamente e garantirà la raccolta e il monitoraggio di dati disaggregati di qualità sulla situazione occupazionale delle persone autistiche, inclusi quelli con condizioni concomitanti, altre disabilità?

3. Quali misure concrete propone la Commissione per tener conto della qualità della vita, delle diversità delle situazioni e dei bisogni delle persone nello spettro autistico, e degli effetti della pandemia e della discriminazione intersezionale che devono affrontare nei settori dell'istruzione, dell'occupazione, protezione sociale e inclusione, al fine di garantire che gli Stati membri rispondano alle loro esigenze specifiche in sede di attuazione della strategia dell'UE sulla disabilità?



4. BUONE PRASSI A LIVELLO EUROPEO CIRCA L'INCLUSIONE PROFESSIONALE DELLE PERSONE AFFETTE DA DSA

Titolo della buona prassi	AUTISM EUROPE
Paese	Paesi membri dell'UE
Livello	<input type="checkbox"/> Locale <input type="checkbox"/> Nazionale <input checked="" type="checkbox"/> Europeo <input checked="" type="checkbox"/> Internazionale
Ente responsabile	AUTISM-EUROPE aisbl
Anno/Durata	Dal 1983
Sito web	www.autismeurope.org
Descrizione della buona prassi	<p>Autism-Europe è un'associazione internazionale il cui principale obiettivo è quello di promuovere i diritti delle persone autistiche e delle loro famiglie e di aiutarle a migliorare la propria qualità di vita. Essa garantisce un collegamento efficace tra circa 90 associazioni di 38 Paesi europei che si occupano di autismo, tra cui 25 Stati membri dell'Unione europea, governi e istituzioni europee e internazionali.</p> <p>Autism-Europe ha un ruolo fondamentale nel sensibilizzare l'opinione pubblica e nell'influenzare i responsabili europei su tutte le questioni relative ai diritti delle persone affette da autismo.</p> <p>Le persone autistiche in grado di auto-tutelarsi e i genitori giocano un ruolo centrale nell'associazione al fine di garantire che le vedute e gli interessi delle persone affette da autismo si riflettano adeguatamente nel loro lavoro.</p> <p>In Europa, sono riconosciuti dalle istituzioni come voce delle persone autistiche e delle rispettive famiglie. Per sfruttare al massimo il proprio impatto sulle politiche dell'Unione europea, Autism-Europe collabora in maniera strategica con organizzazioni che condividono gli stessi interessi e obiettivi.</p>



	Inoltre, sono regolarmente interpellati dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) e cooperano con l'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU). Autism-Europe gode anche di uno status partecipativo (per organizzazioni non governative) presso il Consiglio d'Europa e nel luglio 2002 ha presentato un reclamo collettivo al Comitato europeo dei diritti sociali, diventando la prima ONG per la disabilità a intraprendere tale azione.
Gruppo(i) destinatario(i)	Persone affette da DSA e le rispettive famiglie, associazioni che si occupano di autismo.
Impatto	<p>L'associazione lavora con i propri membri per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - difendere i diritti delle persone con autismo presso le istituzioni europee; - osservare le leggi e le politiche europee; - promuovere cure appropriate, istruzione, formazione e occupazione, sostegno alla vita, servizi medici e sociali adeguati, diagnosi professionali, interventi precoci, tutela contro le discriminazioni e migliore l'inclusione sociale per favorire il benessere delle persone che rientrano nello spettro autistico; - promuovere lo scambio di informazioni, buone pratiche ed esperienze nel campo dell'autismo; - promuovere la consapevolezza sull'autismo; - tenere un congresso internazionale triennale per condividere le ultime ricerche e le migliori pratiche riguardanti settori come terapie, supporto, inclusione sociale e prestazione di servizi. <p>Ogni anno, in occasione della Giornata Mondiale sulla Consapevolezza dell'Autismo (2 aprile), l'associazione collabora con i suoi membri per la realizzazione di campagne di sensibilizzazione.</p>



Titolo della buona prassi	INCLUSION EUROPE
Paese	Paesi membri dell'UE
Livello	<input type="checkbox"/> Locale <input type="checkbox"/> Nazionale <input checked="" type="checkbox"/> Europeo <input type="checkbox"/> Internazionale
Ente responsabile	INCLUSION EUROPE
Anno/Durata	Dal 1988
Sito web	www.inclusion-europe.eu
Descrizione della buona prassi	<p>Inclusion Europe è un'associazione europea costituita da 78 membri in 39 Paesi europei.</p> <p>I suoi obiettivi principali sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - far sì che le persone con disabilità intellettiva godano di uguali diritti e partecipino appieno a tutti gli aspetti della vita; - far sì che i membri delle famiglie di persone con disabilità intellettiva possano essere solo tali ovvero membri della famiglia; - far sì che gli interessi e le preoccupazioni delle persone con disabilità intellettiva e delle loro famiglie siano considerati in tutte le politiche che li riguardano. <p>L'associazione si batte per il riconoscimento di uguali diritti e l'inclusione completa di persone con disabilità intellettiva e delle loro famiglie in tutti gli ambiti della società.</p> <p>Valori chiave:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rispetto delle persone con disabilità intellettiva, delle loro opinioni e delle loro scelte; - solidarietà tra persone deboli e persone forti, generazioni e associazioni; - inclusione di persone con disabilità intellettiva e delle loro famiglie in tutti gli aspetti della società come risultato di rispetto e solidarietà.



Gruppo(i) destinatario(i)	Persone con disabilità e rispettive famiglie, associazioni per l'inclusione.
Impatto	<p>In quanto associazione europea, essa lavora in molti ambiti diversi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gestione di campagne e progetti su tematiche rilevanti per persone con disabilità intellettiva e le loro famiglie; - organizzazione di eventi per persone con disabilità intellettiva, membri della famiglia e professionisti in diversi Paesi europei; - supporto all'auto-rappresentanza e lo sviluppo di un linguaggio facile da comprendere; - influenza delle politiche europee in diversi settori; - comunicazione tra i membri in modo che possano condividere esperienze e buone pratiche.



Titolo della buona prassi	Autism Spectrum Disorders in the European Union (ASDEU)
Paese	Paesi membri dell'UE
Livello	<input type="checkbox"/> Locale <input type="checkbox"/> Nazionale <input checked="" type="checkbox"/> Europeo <input type="checkbox"/> Internazionale
Ente responsabile	ASDEU Consortium
Anno/Durata	2015-2018
Sito web	www.asdeu.eu
Descrizione della buona prassi	Autism Spectrum Disorders in Europe (ASDEU) è stato un programma triennale (2015-2018) finanziato dal Parlamento europeo per fare ricerca sulla diffusione, i costi, le diagnosi e le azioni relativi all'autismo in tutta Europa. Il suo obiettivo principale era quello di trovare modalità per aumentare la tutela e il supporto per le persone affette da autismo e le rispettive famiglie. Si tratta della ricerca clinica e politica più completa riguardo i disturbi dello spettro autistico (DSA) mai realizzata in Europa, con risultati importanti che avranno un impatto sullo sviluppo di politiche future sia tra gli Stati membri dell'Unione europea che a livello della Commissione europea. In Europa, ASDEU è anche il primo studio multinazionale nell'ambito dell'OSA.
Gruppo(i) destinatario(i)	Responsabili politici, persone affette da DSA e le rispettive famiglie, organizzazioni concernenti l'OSA.
Impatto	<ul style="list-style-type: none"> - Studiare la prevalenza dell'autismo in 12 Paesi; - Analizzare i costi a livello economico e sociale dell'autismo; - Sviluppare proposte per programmi di diagnosi precoce; - Convalidare marcatori biologici per il disturbo; - Formare professionisti; - Migliorare la comprensione della diagnosi, la comorbilità e l'assistenza e il supporto efficaci per i cittadini adulti e anziani affetti da autismo;



	<p>- Proporre politiche per promuovere un supporto armonizzato per persone con autismo in tutti gli Stati membri.</p>
--	---



5. IL PROGETTO WORK-AUT E I PRINCIPALI RISULTATI

Work-Aut è un progetto co-finanziato dal Programma Erasmus+ dell'Unione europea che mira a facilitare l'accesso delle persone colpite da DSA nel mercato del lavoro e che si serve del WBL per favorire l'inclusione delle persone affette da disturbo dello spettro autistico (<http://www.workauteurope.com/>).

I principali obiettivi di Work-Aut sono:

- sensibilizzare le imprese, le istituzioni del mercato del lavoro e le agenzie per l'impiego circa la necessità di adattare i sistemi di reclutamento in modo da facilitare l'inclusione professionale del gruppo target;
- responsabilizzare i funzionari del lavoro, i consulenti del lavoro e i responsabili delle risorse umane affinché comprendano appieno come migliorare il sistema di amministrazione, le competenze e la cultura istituzionali circa l'inclusione professionale delle persone affette da disturbo dello spettro autistico (DSA);
- colmare il divario tra il gruppo target e le istituzioni e organizzazioni del mercato del lavoro facilitandone le interazioni;
- fornire un complesso permanente e gratuitamente accessibile di risorse e strumenti per lo sviluppo costante di istituzioni occupazionali, aziende, responsabili delle risorse umane, attraverso lo sviluppo di nuove competenze e qualifiche.

Nell'arco dei due anni progetto, saranno elaborati i seguenti risultati progettuali:

- IO1 Inclusion Champion Profile
- IO2 Work-Based learning pathways
- IO3 Corso di formazione online

L'effetto previsto per il primo e principale gruppo target, comprendente funzionari e consulenti del lavoro e responsabili delle risorse umane, farà in modo che saranno in grado di migliorare la qualità e ampliare la portata dei servizi offerti, migliorando, quindi, le loro competenze e aumentando la loro consapevolezza. L'effetto per il secondo gruppo target, ossia i giovani adulti colpiti da DSA, sarà la loro migliorata occupabilità. La connessione tra i due gruppi target sarà garantita anche dalla creazione del Pool Europeo per l'inclusione, una piattaforma che mette in contatto persone in cerca di lavoro, imprese e professionisti.

Cinque Report Nazionali sono stati elaborati dai partner (Norvegia, Italia, Germania, Bulgaria, Francia) e si sono basati su attività di ricerca in letteratura e sul campo. La prima fase della ricerca



si riferisce allo stato dell'arte dei principali studi nel campo dell'inclusione professionale dei giovani affetti da DSA, nonché ai contesti giuridici e normativi a livello UE, nazionale e locale.

Una sezione specifica si concentra sulla raccolta di almeno tre buone prassi a livello UE, nazionale e locale di esempi di inclusione lavorativa delle persone colpite da DSA, al fine di evidenziarne esigenze e problemi.

La ricerca sul campo è stata condotta attraverso interviste rivolte a stakeholder rilevanti: professionisti e gruppi di interesse.

I report nazionali sono indirizzati principalmente a imprese, responsabili delle risorse umane, funzionari e consulenti del lavoro, responsabili politici e istituzionali, istituzioni educative.

Principali risultati dei report nazionali

Un nuovo lavoro è qualcosa di stressante per tutti, specie nel caso di persone affette da DSA che si trovano ad affrontare varie sfide legate ai sintomi della loro condizione.

I problemi legati alla comunicazione e all'interazione sociale sono alcuni degli ostacoli più rilevanti per l'integrazione sul posto di lavoro. Le persone con DSA possono essere turbate dalla vicinanza con altri dipendenti e dalla prospettiva di socializzare. Questo è il motivo per cui la sensibilizzazione tra i membri del gruppo di lavoro e i responsabili è necessaria per garantire che le esigenze del dipendente con DSA vengano comprese e rispettate.

Alcuni potrebbero avere anche problemi nell'esprimersi verbalmente e nel conoscere gli altri. Per facilitare la comunicazione con i dipendenti affetti da DSA si deve adottare un linguaggio aperto, concreto, chiaro e completo, eludendo doppi sensi, forme di umorismo, metafore o gestualità. A volte è utile l'intervento di un tutor che agisca da intermediario tra le persone con DSA e i loro collaboratori: il tutor può sostenere con forza la comunicazione e promuovere l'apprezzamento della diversità sul posto di lavoro.

Principali ostacoli delle persone affette da DSA per l'accesso al mercato del lavoro

- problemi sociali, di comunicazione e di apprendimento
- mancanza di accesso a diversi livelli di istruzione e percorsi di formazione professionale a causa dell'abbandono scolastico e dell'esclusione e della carenza di servizi di sostegno
- funzionamento esecutivo limitato
- limitazioni nel processo di assunzione
- pregiudizio diffuso tra i datori di lavoro
- mancanza di sostegno adeguato



- ipersensibilità sensoriale: rumori, odori e impulsi visivi del luogo di lavoro possono essere molto irritanti e, in alcuni casi, possono portare ad episodi di panico o tensione nervosa

Principali punti di forza delle persone affette da DSA

- attenzione ai dettagli e precisione
- approcci metodologici e analitici
- alta concentrazione
- attenzione ai dettagli
- conoscenze approfondite
- accertamento dei fatti
- capacità di osservazione
- eccellente memoria a lungo termine
- integrità, onestà, lealtà, dedizione
- determinazione
- creatività

I principali risultati di ricerche condotte sul piano nazionale mostrano che esitano molte caratteristiche in comune circa la migliore inclusione delle persone affette da DSA nel mercato del lavoro. Innanzitutto, è importante che i programmi e i percorsi a sostegno delle persone per ottenere posti di lavoro (a diversi livelli) tengano conto dei punti di forza delle persone autistiche. Queste strategie di occupazione dovrebbero essere centrate sul singolo e individualizzate per identificarne i bisogni. Fare in modo che le persone affette da DSA siano messe a proprio agio sul posto di lavoro risulta cruciale: si rendono a volte necessari una trasformazione dell'ambiente lavorativo (spazi, luci, suoni, ecc.) e degli schemi operativi. Tutto deve essere fatto per migliorare la qualità della vita dei dipendenti in base alle loro necessità e ai loro desideri.

Inoltre, l'esperienza "learn-by-doing" (imparare sul campo) è fondamentale: è imprescindibile sviluppare programmi per acquisire esperienza e conseguire risultati lavorativi.

Bulgaria

Quando si tratta di inclusione di persone affette da DSA nel mercato del lavoro, è importante ricordare che in Bulgaria non esistono politiche o strategie specificamente rivolte alle persone con DSA. Le persone con DSA sono inserite in un contesto più generale, quello delle



persone con disabilità e problemi di salute mentale. Il quadro legislativo e le strategie in Bulgaria affrontano questo contesto più ampio e generale.

La ricerca preliminare in merito ha rivelato che i principali sforzi in termini di integrazione delle persone con DSA sono diretti principalmente verso iniziative di prima infanzia che mirano ad aiutare i bambini con DSA ad accedere a opportunità educative adeguate che li preparino a una migliore integrazione sociale e professionale nel corso della vita. Esistono diverse organizzazioni, principalmente nell'ambito non governativo, che cercano di attuare varie iniziative educative per bambini con DSA, ma sembra che non ci sia una politica statale unificata per fornire un'istruzione specializzata alle persone con DSA.

L'inclusione delle persone affette da DSA nel mercato del lavoro è ancora un'area fortemente sottosviluppata in Bulgaria. Non ci sono percorsi definitivi, solo una strategia nazionale volta a garantire opportunità di lavoro alle persone con disabilità, che attualmente ha più un valore documentale che applicativo. Inoltre, la percentuale designata di persone con disabilità che potrebbero potenzialmente ottenere l'accesso al lavoro è molto bassa e dipende dalle dimensioni dell'azienda/organizzazione che fornirebbe loro lavoro.

Sebbene positivi, gli esempi di tali pratiche sono ancora pochissimi e principalmente esistenti a causa della politica globale complessiva dell'azienda specifica e non tanto delle opportunità nazionali fornite dal governo.

Germania

Secondo i dati dell'Agenzia tedesca per l'occupazione, il numero di persone con disabilità che sperimentano disoccupazione è il doppio di quello delle persone senza disabilità, mentre le differenze tra questi due gruppi aumentano addirittura con un'età più alta. Ci sono solo stime su quante persone con DSA sono incluse nel mercato del lavoro. Nel 2013, probabilmente solo il 5% delle persone con autismo era incluso nel mercato del lavoro generale in Germania, dal 40% al 65% circa è impiegato in luoghi specifici per persone disabili, mentre il resto non ha un lavoro. Uno studio del 2017 fornisce indicazioni simili, affermando che circa il 5% - 12% delle persone con DSA in età lavorativa tra i 15 ei 64 anni ha un lavoro assicurato a tempo indeterminato. La maggior parte di questo gruppo soffre probabilmente di autismo atipico e di Asperger. Un'altra strategia seguita in Germania è quella dei "luoghi di lavoro per persone con disabilità". Si tratta di luoghi di lavoro sviluppati appositamente per le persone con disabilità che altrimenti non sarebbero in grado di partecipare alla formazione professionale e all'apprendistato. Attualmente circa 320.000 adulti lavorano in queste strutture, di cui 30.000 sono coinvolti nell'area della formazione professionale, mentre 270.000 sono coinvolti in un'occupazione stabile. Le restanti persone ricevono cure e sostegno speciali a causa della gravità della disabilità. I luoghi di lavoro consentono una formazione individuale in azienda, una fase di orientamento e il supporto con l'ausilio di un job-coach.

Come la ricerca desk e sul campo ha chiaramente dimostrato, il tema dell'inclusione delle persone con DSA nella vita lavorativa è un campo ampio. In Germania, tuttavia, ci sono molte



normative e approcci strategici disponibili per supportare questo aspetto, poiché soprattutto le intuizioni delle persone che lavorano in questo campo mostrano che c'è ancora molto potenziale da riempire.

Francia

In Francia, solo lo 0,5% delle persone con autismo ha un lavoro in un ambiente ordinario (Strategia per l'autismo 2018-2022). Sembrerebbe, tuttavia, che questa cifra non sia realmente verificabile e l'unico dato esistente sarebbe quello di 23.000 utenti ESAT autistici, ovvero circa il 5% degli adulti (rapporto Corte dei Conti). Diversi ausili sono possibili per le persone che ne fanno richiesta di riconoscimento della qualità di lavoratore disabile (RQTH) presso la Casa Dipartimentale delle Persone Disabili (MDPH), e che possono ricevere un supporto personalizzato per individuare gli eventuali sussidi e raggiungere il proprio obiettivo professionale, offerti dal servizio pubblico per l'impiego (Cap Emploi, Pôle Emploi, ecc.); beneficiare del sistema del lavoro assistito, compreso il monitoraggio medico-sociale e l'inserimento professionale, dalla ricerca del lavoro all'assunzione di una posizione; prepararsi al colloquio in vista dell'assunzione, tramite un servizio di sostegno alla vita sociale (SAVS) o un'associazione; richiedere accordi per partecipare a un concorso professionale; richiedere l'intervento di una persona di supporto al lavoro (denominato anche "job coach", consulente del lavoro assistito, consulente per l'integrazione, consulente, ecc.). Questo supporto mira a preparare e supportare un adulto autistico al lavoro grazie al supporto individualizzato.

Ma nonostante alcuni esempi di persone con autismo con risultati occupazionali promettenti, molte di loro continuano a incontrare sfide e difficoltà nel rimanere nel mondo del lavoro. Questo è in parte guidato da modelli di ruolo, servizio che continua a concentrarsi sulla riduzione della disabilità, ignorando i punti di forza delle persone con autismo, perpetuando basse aspettative e portando a scarsi risultati occupazionali. Le difficoltà incontrate dalle persone con autismo nel mondo del lavoro sono direttamente legate alle caratteristiche dell'autismo e si riflettono come segue: difficoltà nel padroneggiare il processo di candidatura, difficoltà nel seguire una sequenza di istruzioni o direttive, difficoltà nel comunicare e interagire con i colleghi, difficoltà di integrazione nella cultura aziendale.

Norvegia

In Norvegia, vi è un chiaro bisogno di maggiore competenza tra le persone che facilitano le persone con DSA e le accompagnano sul mondo del lavoro e tra il personale nel nuovo posto di lavoro.

Nella ricerca norvegese viene spesso menzionato un mentore, una persona che supporta la persona adulta con DSA al lavoro. Il mentore ha anche bisogno di maggiori competenze sui DSA.



Nel rapporto nazionale, NOU 2020:1, si suggerisce che un corso online sull' DSA sarebbe utile se sviluppato.

Nel 2020, la Norvegia ha presentato il suo secondo rapporto pubblico sull'ASD, NOU 2020:1. Il primo è stato consegnato nel 1988. Lo scopo della relazione era quello di mettere in luce i servizi specificamente destinati a questo gruppo. Molte cose sono cambiate dall'ultimo rapporto nazionale del 1989 e la Norvegia ha ratificato diversi accordi internazionali. La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità è stata ratificata dalla Norvegia nel 2007. Attraverso questo accordo, la Norvegia si è impegnata a garantire servizi per questo gruppo e ad assicurare la co-determinazione. All'interno della salute, dell'istruzione speciale, dell'istruzione formale e del lavoro ci sono enormi sviluppi e cambiamenti per questo gruppo. Il rapporto descrive queste modifiche.

La Norvegia dispone di un quadro giuridico che dovrebbe indicare che le persone all'interno della definizione di DSA sono in buone mani. Ma il NOU mostra che la formazione e la conoscenza sulla diagnosi sono richieste tra molte parti, anche tra le persone con la diagnosi. Le situazioni lavorative e l'età adulta sono particolarmente carenti nella ricerca.

Italia

In Italia, gli ostacoli all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità nel mercato del lavoro sono ancora notevoli. Nel programma biennale per la disabilità presentato dal Governo nel 2013 viene implicitamente riconosciuto il fallimento della Legge 68/99 descrivendo la drammatica situazione del Paese in merito al diritto al lavoro delle persone con disabilità. Se il tasso di disoccupazione delle persone con disabilità è 4 volte superiore agli altri, la rilevanza delle persone con ASD diventa ancora più grave: l'inserimento sociale e lavorativo delle persone con autismo è ritenuto così complesso, che, secondo un recente sondaggio Censis, solo una persona su 10 con disturbo dello spettro autistico trova lavoro oggi.

Le difficoltà sorgono non solo per l'inadeguatezza dello strumento legislativo, ma anche per l'assenza di servizi di accompagnamento specializzati nell'inserimento dei disabili e, in particolare, delle persone con autismo nel mercato del lavoro e in fase di transizione.



6. CONCLUSIONI E OSSERVAZIONI

Il Report europeo mostra che in Europa sono stati adottati diversi approcci e strategie per favorire l'inclusione delle persone affette da DSA nel mercato del lavoro.

I tassi nazionali di occupati con DSA sono diversi da un paese all'altro ma ancora bassi.

A partire dai quadri normativi, sembra che non vi sia uniformità tra i paesi analizzati dall'UE. La maggior parte dei paesi non ha una legislazione specifica rivolta all'inclusione delle persone con DSA, ma è regolata in generale come per le persone disabili.

Inoltre, anche il benessere dei lavoratori in generale è affrontato in modi diversi da ciascun governo e anche in questo campo è necessario uno schema più uniforme.

Ecco perché è necessario adottare e concordare a livello dell'UE linee guida forti e chiare: aiuteranno sia i governi nazionali a elaborare correttamente i regolamenti sia le istituzioni, le associazioni e le organizzazioni senza scopo di lucro a ispirare i loro sforzi e il loro impegno nel campo della inclusione delle persone con DSA.

Inoltre, le aziende sono ancora lontane dal percepire l'inclusione delle persone con DSA come un valore aggiunto: dipende dalla mancanza di conoscenza e campagne di sensibilizzazione ma anche dall'assenza di programmi su misura a livello nazionale e locale volti a strutturare l'occupazione di persone con disabilità DSA.



RIFERIMENTI

- Autism Europe: www.autismeurope.org
- Autism Spectrum Disorder in European Union: www.asdeu.eu
- Autism-Europe's presentation to the European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs on 5 November 2019, retrieved here: https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/11/presentation_employment_autism_final2.pptx.pdf
- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, OJ L 303, 2.12.2000, p. 16.
- Getting people with autism to work. An international Society for Autism Research Policy Brief. INSAR 2018 https://cdn.ymaws.com/www.autism-insar.org/resource/resmgr/files/policybriefs/2018-insar_policy_brief.pdf
- Question for oral answer O-000017/2021 to the Commission, Autism and inclusive employment (debate): https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-9-2021-000017_EN.html
- Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030 (COM(2021)0101).
- The Protection of People with Autism in the Framework of the Council of Europe and the European Union: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-13791-9_2

