



Work-AUT: Utilizzo del WBL per la promozione dell'inserimento professionale di persone affette da un Disturbo dello Spettro Autistico (DSA)

**IO2 – Linee guida per percorsi WBL
IO2/A1: Report nazionali
(Ricerca documentale)**

Progetto: 2020-1-NO01-KA204-076508

INDICE

Inhalt

Sommario	4
Scopo e campo di applicazione del report	4
WBL nei Paesi partner con riferimento alle persone affette da DSA	4
Italia	5
Germania	6
Bulgaria	7
Francia	9
Norvegia	10
Competenze necessarie per i professionisti e le aziende ai fini dell'attuazione di percorsi WBL, in particolare per persone affette da DSA	11
Metodi e forme di WBL più efficienti a sostegno dell'apprendimento efficace e dell'occupabilità, in particolare per persone affette da DSA	14
Principali vantaggi per le PMI derivanti dalla gestione di percorsi WBL efficienti, in particolare per persone affette da DSA	15
Principali ostacoli/incentivi incontrati dalle aziende nell'introdurre percorsi di WBL, in particolare per persone affette da DSA	16
Bisogni educativi, supporto e supervisione, in particolare per persone affette da DSA	18
Percorsi nazionali di transizione dalla scuola al mercato del lavoro per persone affette da DSA	20
Buone pratiche	24
Buona pratica 1	24
Buona pratica 2	24
Buona pratica 3	25
Buona pratica 4	26
Buona pratica 5	26
Buona pratica 6	27
Buona pratica 7	27
Buona pratica 8	28
Buona pratica 9	28
Buona pratica 10	29
Buona pratica 11	29

Buona pratica 12	30
Conclusione e future osservazioni	30
Riferimenti.....	31

Sommario

Il presente documento analizza le pratiche relative alla formazione sul posto di lavoro, con riferimento alle persone affette da DSA. In primo luogo, il report mostra che la diagnosi implica il riconoscimento di diritti sia a livello professionale che educativo, collegati in particolare alla legislazione e applicabili a partire dalla prima infanzia. Questo gruppo di solito viene ricompreso in categorie più estese, definite in modo più generico, composte da bambini, giovani, adulti che non rientrano nella definizione di “normalità” in termini educativi. Quando si prende in considerazione il gruppo target, è necessario adeguare i piani formativi individuali ai singoli soggetti, soprattutto quando si tratta di WBL (work-based learning – formazione sul lavoro). In tal caso diviene necessario evidenziare i principali bisogni e supporti educativi tenendo al contempo in considerazione il punto di vista del datore di lavoro e dei futuri datori di lavoro. La presenza di un tutor è senza dubbio essenziale per garantire un ambiente lavorativo produttivo. Il report mette a disposizione esempi provenienti da pratiche e ricerche che descrivono misure semplici e adeguate, che coinvolgono sia i datori di lavoro, sia i dipendenti.

Scopo e campo di applicazione del report

Il presente report prende in considerazione le principali difficoltà dei professionisti coinvolti nel processo di formazione degli apprendisti affetti da DSA, nonché gli incentivi monetari oppure un ambiente lavorativo altamente diversificato. Viene presentata una breve panoramica delle tipologie di istruzione formale nei Paesi partner appositamente adattate agli studenti affetti da DSA; nonché una panoramica delle competenze necessarie per stimolare un ambiente di lavoro profittevole.

Viene inoltre fornita una visione generale dell’offerta formativa disponibile per le figure addette ad agevolare il passaggio alla vita lavorativa o per i responsabili dei corsi di formazione nei luoghi di lavoro. La formazione formale e informale, adattata alle persone affette da DSA, necessita di particolare riguardo nella strutturazione del processo di apprendimento. A tale proposito, sono state raccolte alcune esperienze rilevanti per mezzo di interviste, brevi confronti e della letteratura. Il report non mira a fornire un quadro generale completo, ma a delineare una panoramica che chiarisca la situazione lavorativa delle persone affette da DSA.

WBL nei Paesi partner con riferimento alle persone affette da DSA

Il moderno WBL nei Paesi partner

Italia

In Italia, dopo aver terminato il percorso scolastico, i giovani con autismo e le relative famiglie molto spesso corrono il rischio di essere “dimenticati” dalla società ritrovandosi isolati o costretti a rivolgersi a servizi non sempre adeguati e organizzati per assumersene la responsabilità e gestirne i bisogni. È un rischio abbastanza elevato quando si è assistiti esclusivamente dalla famiglia o si è affidati a istituti che, per varie ragioni, non mirano nello specifico a integrarli concretamente nella vita della comunità. In Italia il collocamento mirato delle persone con disabilità è regolamentato dalla Legge 68/99 che prevede l’impiego di una o più persone affette da disabilità all’interno di aziende private o di enti pubblici. In materia di opportunità lavorative in Italia, esistono tre tipologie di “occupazione” per persone affette da DSA: laboratori protetti, occupazione assistita o formazione preventiva per un’occupazione competitiva.

I tentativi di inclusione degli adulti affetti da DSA a livello sociale e all’interno del mercato occupazionale sono abbastanza deboli.

L’inserimento di studenti con disabilità in percorsi formali a livello scolastico e lavorativo è definito dalla legge. Non è presente alcuna normativa speciale per persone affette da DSA. Esiste una profilatura diversa per aiutare gli studenti affetti da DSA che comprende il Profilo Funzionale (PF), il Progetto Individuale e il Piano Educativo Individualizzato sviluppati da terzi, ad esempio da gruppi multidisciplinari composti da rappresentanti provenienti da autorità locali competenti, medici specializzati, componenti della scuola e della famiglia, al fine di individuare le potenzialità lavorative e la capacità di frequentare attività professionali durante la scuola. È possibile individuare anche le modalità di fruizione dei contenuti, il livello delle competenze e delle abilità che gli studenti dovrebbero acquisire e le modalità di valutazione dei risultati raggiunti.

Tenuto conto del presente quadro, si consiglia di fondare i percorsi WBL su:

- Processi di apprendimento basati su strategie di risoluzione dei problemi, con l’assegnazione di compiti concreti, in un contesto strutturato e sotto la supervisione di un tutor.
- Le ore lavorative dovrebbero essere adeguate alle abilità dello studente in modo che egli sia in grado di sostenere i ritmi lavorativi attendosi al nuovo contesto e alle nuove persone.
- I criteri valutativi dovrebbero misurare l’abilità dello studente di raggiungere specifici risultati di apprendimento (capacità base, professionali e trasversali).

I percorsi scuola/lavoro di solito iniziano con una “analisi del potenziale” dello studente al fine di definire l’approccio WBL più adeguato. Segue l’orientamento, diretto a sensibilizzare gli studenti sui propri punti di forza. Infine, si termina con un’analisi del luogo di lavoro al fine di individuare la migliore posizione lavorativa per lo studente. Nel progetto professionale sono riportate chiaramente le capacità attese e prima dell’inizio dell’esperienza lavorativa l’allievo familiarizza con l’ambiente di lavoro. Si procede con una valutazione per stimare gli obiettivi educativi raggiunti, condotta da un tutor dell’azienda e dalla scuola. Si consiglia di elaborare un piano di monitoraggio al fine di identificare e analizzare qualsiasi criticità verificatasi durante il percorso di WBL.

Germania

In Germania, il Vocational Training Act (BBiG) e il Crafts and Trades Regulation Code (HwO) forniscono la regolamentazione di base per l’istruzione e la formazione professionale. L’obiettivo è l’acquisizione di competenze lavorative: in ogni tipologia di formazione professionale, il tirocinante deve avere la possibilità di acquisire conoscenze, competenze ed esperienze professionali necessarie per ottenere un lavoro in un ambiente lavorativo in costante cambiamento (§1, paragrafo 3 BBiG).

Esistono tre documenti di riferimento per la formazione e l’istruzione professionale delle persone affette da disabilità: **BBiG** (§§ 64-67), **HwO** (§§ 42k-n) e il **German Social Security Code III** (Participation in working life, § 112 SGB). Le persone disabili dovrebbero essere formate nell’ambito di percorsi formativi riconosciuti (§64 BBiG/§42k HwO). È possibile che le persone disabili completino la formazione conformemente a tali standard, tuttavia i cosiddetti corsi di formazione per “professionisti” sono spesso utilizzati anche per giovani con difficoltà nell’apprendimento in quanto prevedono meno contenuti teorici e sono principalmente offerti da centri di formazione professionale, mentre solo una piccola percentuale è svolta all’interno di aziende vere e proprie.

Qualora la formazione professionale si svolgesse all’interno di un ente, quale un’organizzazione professionale, un minimo di 24 settimane dovrebbero essere svolte all’interno di una o più organizzazioni di formazione riconosciute e non all’interno dell’ente stesso. Il contenuto del tirocinio deve essere concordato tra il tirocinante e l’azienda in cui si effettua il tirocinio, sulla base del programma formativo e in accordo con l’ente di formazione. La formazione professionale è regolamentata da § 66 BBiG e in conformità con § 2 SGB IX. È sempre necessario verificare se la persona abbia bisogno di apprendimento speciali per mezzo di un test attitudinale individuale condotto dai

dipartimento del Federal Employment Agency oppure attraverso strumenti particolari in relazione alla scelta della carriera effettuata o tramite test di idoneità al lavoro.

In base a BBiG la formazione dura tre anni e avviene presso istituti di formazione riconosciuti, il documento stabilisce appunto che le persone disabili sono autorizzate a completare la formazione solo all'interno di enti riconosciuti. Oltre ai requisiti definiti nell'ambito del § 27 BBiG, gli enti di formazione devono soddisfare requisiti speciali con riferimento alle aule, le attrezzature e le strutture dedicate alla formazione di persone affette da disabilità. È necessaria infine la presenza di un numero sufficiente di formatori che sia proporzionale al numero dei tirocinanti (1 formatore per 4 tirocinanti).

In Germania è regolamentata anche l'istruzione professionale indirizzata a persone affette da grave disabilità. In caso di persone disabili che si trovino nell'impossibilità di essere formate in percorsi formativi riconosciuti dallo stato a causa della natura e della gravità della loro disabilità, le autorità competenti sono tenute a sviluppare un regolamento formativo speciale basato sulle caratteristiche della specifica occupazione. Il BIBB e la Committee for Disabled Persons (AFbM) nel novembre 2006 hanno dato il via al relativo processo di attuazione attraverso la conferenza "Qualified Vocational Training for All - Implementation of the Framework Guidelines for Training Regulations according to § 66 BBiG and § 42m HWO". Esperienze e valutazioni delle prassi potrebbero essere incluse precocemente nel processo di attuazione al fine di sviluppare soluzioni pratiche e basate sui bisogni.

Bulgaria

In Bulgaria le persone affette da DSA sono inserite in scuole di formazione generica in cui possono lavorare con l'aiuto di un insegnante di sostegno oppure in un Centro per il Sostegno didattico. Tuttavia bambini con disturbi dello spettro autistico, seppur ad alto funzionamento, sono spesso rifiutati dalle scuole pubbliche e private. Una delle ragioni risiede nella mancanza di specialisti sufficientemente formati. Nel territorio di Sofia, è in funzione da due anni una classe speciale per bambini con autismo. La classe offre un programma didattico per bambini bulgari con disturbo dello spettro autistico, conformemente al Competent Learner Model (CLM), base per la loro integrazione e che si sta adattando rapidamente alle condizioni bulgare.

In Bulgaria, programmi quadro approvati dal Ministero dell'istruzione e delle scienze regolamentano l'acquisizione di qualifiche professionali all'interno del sistema di formazione professionale (VET). I fornitori di VET utilizzano programmi quadro come base per la creazione dei propri percorsi formativi.

L'assetto di apprendimento più utilizzato per gli studenti nell'istruzione professionale secondaria è il tempo pieno. Tipologie di istruzione combinate e personalizzate offrono un apprendimento più flessibile agli studenti con bisogni educativi speciali. Si sviluppano percorsi formativi personalizzati sulla base di programmi quadro e di standard educativi statali per l'acquisizione di qualifiche professionali in funzione delle specifiche capacità dell'individuo di raggiungere i risultati dell'apprendimento, che possono essere suddivisi in un numero maggiore di lezioni.

Nel 2015 ha iniziato a svilupparsi in Bulgaria il sistema educativo duale. Permette ai tirocinanti di acquisire qualifiche professionali grazie all'alternanza di formazione pratica in un vero ambiente lavorativo e formazione teorica presso scuole o altri enti all'interno del sistema di formazione professionale (VET). La responsabilità della formazione è condivisa tra stato e settore imprenditoriale. In relazione all'istruzione e alla formazione professionale, in particolare all'apprendimento basato sul lavoro in scuole di istruzione generica, esistono le stesse condizioni e le stesse difficoltà per le persone con disturbo dello spettro autistico. Non vi sono abbastanza esperti e nessuna linea guida specifica nei programmi quadro per la loro istruzione e formazione professionale.

In Bulgaria la regolamentazione, lo sviluppo e il monitoraggio dei programmi di apprendimento professionalizzante e basati sul lavoro sono assegnati alla National Agency for Vocational Education and Training.¹ Il Vocational Education and Training Act è in vigore in Bulgaria a partire dal 1999 e l'ultima modifica è stata effettuata nel 2020. Esso regola anche l'istruzione e la formazione professionale delle persone con disabilità. Le principali norme e le disposizioni generali al suo interno mirano alla creazione e all'attuazione di programmi personalizzati per persone con disabilità. Sono state recentemente approvate molte altre leggi che regolamentano i bisogni di un'istruzione speciale, ad esempio la Legge sull'istruzione inclusiva del 2015, la Legge sulla protezione, riabilitazione e inclusione sociale delle persone con disabilità del 2005, la Legge sull'istruzione prescolastica e scolastica del 2015 e la Legge sul supporto familiare ai bambini modificata nel 2017.

Gli obiettivi della Strategia Nazionale per le persone con disabilità per il periodo 2021-2030 comprendono: definire le condizioni necessarie affinché esse siano in grado di condurre una vita indipendente, garantire l'inclusione sociale, migliorarne la qualità della vita, ottenere l'accesso alla protezione sociale, a un'istruzione inclusiva di qualità, all'assistenza sanitaria, al lavoro e a condizioni

¹ <http://www.navet.government.bg/en/>

lavorative adeguate. Una strategia simile era già stata vigore nel periodo 2016-2020 senza nessun miglioramento nella vita delle persone con disabilità.

Un altro Programma Nazionale per l'impiego e l'istruzione delle persone con disabilità permanenti è gestito dall'Agenzia di collocamento e coinvolge tutte le aree territoriali del Paese. Il principale obiettivo del programma è aumentare l'idoneità al lavoro e garantire opportunità lavorative a persone disoccupate con disabilità perenni registrate all'Ufficio del Lavoro (impiego per 24 mesi). Il programma mira anche ad incoraggiare i datori di lavoro ad assumere persone con disabilità.

Francia

In Francia non esistono programmi WBL specifici per persone con autismo, le persone affette da DSA sono libere di partecipare al classico sistema di formazione professionale (VET) francese. Il sistema offre diversi programmi di apprendimento basati sul lavoro e schemi di apprendistato, basati su sistemi di alternanza scuola lavoro. Tuttavia, esistono due principali tipologie di schemi di apprendistato: il contrat d'apprentissage e il contrat de professionnalisation, entrambi stipulati tra un datore di lavoro e un dipendente.

- Il contrat d'apprentissage è un contratto di assunzione in vigore in Francia a partire dal 1919, modificato e ridefinito nel 1971. La durata varia da uno a tre anni in base all'attestato o al diploma da raggiungere e al livello iniziale del dipendente. L'obiettivo è permettere ai giovani tra i 16 e i 25 anni di seguire un programma educativo generale, teorico e pratico, al fine di acquisire una qualifica professionale basata su un diploma o un attestato professionale.

Questa tipologia di contratto alterna periodi di apprendimento presso centri di formazione (centres de formation par apprentissage – CFA) a periodi di lavoro attraverso cui sviluppare il particolare “know-how”. Le principali leggi relative agli apprendistati si trovano nella sesta parte del Codice del lavoro francese.

- Il Contrat de professionnalisation esiste in Francia dal 2004. Prima di tale data, tuttavia, esisteva uno schema molto simile denominato “contrat de qualification”. L'obiettivo del contrat de professionnalisation è fornire accesso al mondo del lavoro per mezzo dell'acquisizione di qualifiche professionali (certificato, diploma, laurea) riconosciute dallo stato e/o dal settore imprenditoriale.

Il contratto alterna periodi di istruzione generale e tecnologica fornita da formatori a periodi di lavoro presso un'impresa attiva nel settore inerente la qualifica. A partire dal 2005, il governo francese ha tentato di utilizzare l'apprendistato come soluzione per la disoccupazione giovanile di massa e per il fenomeno della dispersione scolastica da parte dei giovani senza alcuna qualifica. Secondo una delle argomentazioni più frequentemente utilizzate, i giovani che intraprendono una formazione professionale hanno molto più successo nel mercato del lavoro rispetto a giovani con un diploma generico.

Norvegia

La maggior parte dei comuni presenta offerte di formazione alternative ai programmi didattici ordinari. Esistono corsi di formazione appositamente adattati o offerte speciali per coloro che hanno abbandonato l'istruzione secondaria superiore. Programmi d'istruzione alternativi possono comprendere, ad esempio: offerte che uniscono formazione in aula ed esperienze di lavoro (come un tirocinio), programmi didattici che riservano particolare attenzione alla formazione lavorativa e di riabilitazione ed annualità preparatorie o introduttive che uniscono diversi programmi didattici.²

Nordvoll è l'unica scuola speciale in Norvegia per bambini con autismo. La scuola può accogliere 60 studenti e copre interamente i 13 anni del percorso scolastico. La Nordvoll School, con sede a Oslo, offre un percorso educativo speciale per i bambini e i giovani con diagnosi dello spettro autistico.³

La maggior parte delle persone con autismo beneficiano di un progetto individuale (PI) e di un coordinatore facente capo all'unità territoriale. Il motivo risiede nella necessità di sostegno da parte delle persone con autismo di diversi tipologie di enti. Il PI è diretto alla definizione di un progetto di vita desiderata. Potrebbe contenere attività domestiche, lavorative, di trasporto e di svago. Il coordinatore può aiutare a comprendere come richiedere nuovi servizi, chi contattare per rispondere a dubbi e può accertarsi che coloro che devono cooperare all'interno del territorio siano in contatto tra di loro.⁴

² <https://www.vilbli.no/nb/nb/no/alternative-opplaeringstilbud-i-fylket/a/032964>

³ <https://nordvoll.osloskolen.no/>

⁴ <https://autismeforeningen.no/m%C3%A5lgrupper/diagnostiserte/>

Quando un individuo necessita di servizi coordinati a lungo termine sia da parte del comune che da parte del servizio sanitario specializzato, è il primo a rivestire il ruolo di principale responsabile per la predisposizione del progetto individuale, mentre il servizio sanitario specializzato ha il dovere di partecipare. Il coordinatore del servizio non è necessariamente lo stesso coordinatore del progetto individuale. È stabilito dai regolamenti che, dal momento che è obbligatorio fornire un coordinatore alle persone del gruppo di riferimento, l'assegnazione deve avvenire indipendentemente dalla volontà di predisporre un progetto individuale.^{5 6}

Competenze necessarie per i professionisti e le aziende ai fini dell'attuazione di percorsi WBL, in particolare per persone affette da DSA

Dal confronto delle ricerche condotte in Norvegia, Germania e Italia occorre sottolineare l'importanza della presenza di un Job-Coach per il supporto e l'accompagnamento degli individui durante le sessioni pratiche necessarie al completamento della formazione professionale. È stato dimostrato che le aziende che mettono a disposizione un referente di fiducia per coloro che sono affetti da DSA contribuiscono a garantire una posizione lavorativa permanente a tali individui. Il tutor dovrebbe essere assegnato nel periodo più critico, ovvero all'inizio del corso di formazione, essere in grado di rispondere a domande organizzative, moderare e monitorare la persona affetta da DSA, individuare dubbi e incomprensioni emergenti.

Il Job Coach o il tutor dovrebbe essere anche in grado di comunicare in maniera chiara i bisogni della persona affetta da DSA e consigliare al datore di lavoro le modalità per affrontare e soddisfare le loro esigenze. Il coach dovrebbe essere propenso alle relazioni, con un orientamento ai bisogni ed essere in grado di individuare il sostegno personalizzato più adatto e necessario all'inserimento lavorativo. Dovrebbe essere in grado di definire condizioni adeguate, strutturate in maniera chiara e ben organizzate. (Dalferth & Seng, 2013) Il tutor dovrebbe essere in grado di osservare le situazioni in maniera olistica, ad esempio deve avere chiaro il quadro completo della situazione del tirocinante e in che modo si relaziona con l'ambiente lavorativo, nonché il contenuto dell'apprendimento. Essere in grado di combinare i bisogni dell'azienda e i bisogni e i desideri del tirocinante è una competenza da

⁵ [Jungelhåndboka, kap. 6.8 Koordinator \(tjenestekoordinator](#)

⁶ <https://autismeforeningen.no/tjenesteyting/ip>

tenere a mente, nonché verificare che l'amministrazione comprenda ed accetti le facilitazioni del percorso formativo.

Inoltre, i tutor o i responsabili dovrebbe essere consapevoli di minacce quali il bullismo sul lavoro, che non riguardano solo i dipendenti affetti da DSA ma influenzano l'intera atmosfera all'interno del gruppo di lavoro. È compito del responsabile riconoscere e rendersi conto di atti di bullismo. I reclami da parte dei dipendenti dovrebbero essere presi seriamente e, qualora sia necessario, i tutor dovrebbero intervenire tempestivamente, oltre a farne rapporto al gruppo direzionale o alle risorse umane. Infine, dovrebbero avere un atteggiamento di apertura e comunicare con lo staff per poter condividere qualsiasi problematica. (Bader, et al., 2018)

Le competenze necessarie per un'ottima attuazione dei percorsi di apprendimento WBL, in particolare per i tirocinanti con sindrome di Asperger, sono simili alle competenze generali necessarie per agevolare l'apprendimento, tuttavia esistono indicazioni specifiche relative a tale diagnosi. Innanzitutto, è fondamentale la conoscenza dei sintomi e anche del singolo tirocinante. Il tutor dovrebbe possedere ottime competenze di ascolto e dovrebbe essere in grado di comprendere con facilità il rapporto tra sfide personali e soluzioni.

La tabella di cui a seguire, tratta dal report italiano, raffigura un quadro generale delle specifiche conoscenze e competenze acquisite per l'attuazione dei percorsi WBL. La tabella distingue tra "praticante" che lavora nell'ufficio del lavoro locale e "tutor aziendale", definito anche "coach" o "tutor".

	Praticante	Tutor aziendale
Conoscenze		
Caratteristiche del disturbo dello spettro autistico e peculiarità delle persone con autismo	X	X
Consapevolezza dei limiti e delle risorse delle persone affette da DSA	X	X
Principali strumenti di diagnosi per la valutazione delle abilità e delle competenze delle persone con autismo	X	
Comunicazione aumentativa alternativa per persone con autismo	X	X
Legge nazionale sull'inserimento al lavoro assistito di persone disabili e Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità	X	X
Sistemi di istruzione e formazione professionali	X	X
Organizzazione aziendale e tipologie di impiego all'interno delle aziende	X	X

Principali profili per l'inclusione di persone con autismo e doveri/compiti affidati con maggiore frequenza	X	X
Modelli di inserimento al lavoro nazionali e internazionale per persone affette da DSA	X	X
Principi e strumenti fondamentali dell'inserimento all'occupazione assistita	X	X
Modelli di coaching e di tutoraggio per persone affette da DSA	X	X
Competenze		
Valutazione delle competenze sociali, comportamentali e professionali delle persone affette da DSA e profilazione individuale	X	X
Progettazione di percorsi personalizzati per l'inclusione lavorativa e l'inserimento occupazionale	X	X
Pianificazione delle fasi di transizione al lavoro in collaborazione con il network dei servizi e la famiglia	X	
Progettazione e attuazione di corsi di formazione per genitori mirati al supporto del processo di transizione all'età adulta e alla costruzione dell'autonomia	X	
Progettazione e attuazione dei corsi di preparazione al lavoro e di formazione per persone affette da DSA	X	X
Progettazione e adattamento della postazione di lavoro	X	X
Progettazione e attuazione di corsi/iniziativa di sensibilizzazione e formazione sull'inserimento occupazionale delle persone con autismo rivolti a datori di lavoro e tutor aziendali	X	
Attuazione di iniziative di sensibilizzazione tra i dipendenti		X
Analisi dei compiti e dei corsi di formazione sul posto di lavoro per le persone con autismo		X
Ricerche/valutazioni e progetti di percorsi per l'inclusione assistita offerti dall'azienda	X	
Ricerca e creazione di una rete aziendale basata sulla Responsabilità sociale d'impresa	X	
Collaborazione con servizi locali (centro per l'impiego, centri di riabilitazione, centri sanitari e sociali, centri di formazione/educazione, associazioni datoriali, ecc) per la determinazione del progetto individuale e l'attivazione di altre risorse utili per l'inserimento occupazionale;	X	X
Competenze trasversali		
Sapere interagire con la persona affetta da DSA e fornire i giusti consigli per lo sviluppo delle competenze professionali	X	X
Lavorare in squadra e comunicare con il network locale	X	X
Trattare con le aziende e i datori di lavoro, comunicare usando il linguaggio "aziendale"	X	
Individuare possibili soluzioni (problem solving) per un inserimento occupazionale ottimale	X	
Promuovere l'inserimento occupazione delle persone affette da DSA tramite strategie di marketing	X	

Metodi e forme di WBL più efficienti a sostegno dell'apprendimento efficace e dell'occupabilità, in particolare per persone affette da DSA

Nei Paesi partner è emerso un tema comune sulle strategie per aiutare persone affette da DSA ad avere successo nell'occupabilità e nell'apprendimento. Essi molto spesso hanno difficoltà a organizzare e a eseguire con una certa coerenza azioni complesse. Alcuni strumenti efficaci includono:

- *Analisi del compito*, scomporre l'attività in piccole fasi per determinare ulteriori obiettivi. L'analisi dei compiti è fondamentale per rendere le persone affette da DSA indipendenti nell'esecuzione delle attività lavorative giornaliere;
- *Video modelling* del singolo processo operativo è un valido strumento che permette di interiorizzare compiti complessi;
- *Diario giornaliero*, in cui si riportano con esattezza gli orari di inizio e di fine di ogni attività, incluse le pause. Il diario giornaliero è uno strumento che aiuta persone affette da DSA a gestire l'ansia grazie all'introduzione di routine e metodi.

Al fine di supportare ulteriormente un percorso WBL effettivo ed efficace, non è solamente importante avere un coach o un tutor per persone affette da DSA disponibile a costruire un rapporto di fiducia con il soggetto, esistono anche una serie di caratteristiche peculiari dell'individuo che dovrebbero essere prese in considerazione, in relazione alle quali occorre attuare una serie di accorgimenti:

- L'utilizzo da parte dei responsabili del lavoro di un linguaggio chiaro e inequivocabile;
- Istruzioni precise con descrizioni esatte dei singoli compiti, anche con supporti visivi o scritti;
- Descrizioni precise dei risultati richiesti e del tempo a disposizione;
- Un ambiente lavorativo con pochi stimoli e cambiamenti;
- Comunicazioni tempestive di cambiamenti imminenti;
- Chiara regolamentazione dei momenti di pausa e creazione di possibilità di riposo. (Dalferth & Seng, 2013)

In relazione all'oggetto e dalla modalità di apprendimento, alcuni apprendisti preferiscono conoscere l'obiettivo e trovare la propria strada, altri invece preferiscono corsi specifici formati da moduli brevi. I due esempi di cui a seguire provengono della ricerca nazionale condotta dai partner norvegese e presentano due modalità per soddisfare le diverse esigenze.

Alcuni apprendisti preferiscono conoscere l'obiettivo e trovare la propria strada, altri invece preferiscono corsi specifici formati da moduli brevi. Dipende dall'oggetto e dalla modalità di

apprendimento. I due esempi a seguire sono tratti delle ricerche nazionali del partner norvegese e danese e presentano due modalità utili a soddisfare le diverse esigenze.

Nell'organizzazione Kunnskapstrening IT molti degli apprendenti lavorano e apprendono contemporaneamente. Gli apprendenti affetti da DSA spesso sono dotati di alta autonomia, se adeguatamente motivati e se comprendono il significato in ciò che fanno. Può trattarsi di un significato personale o relativo alla comunità-posto di lavoro. Spesso sono in grado di lavorare da casa, un ambiente di lavoro e di apprendimento familiare.

Langangerskolen ha sviluppato in Danimarca un modello specifico per questo gruppo, chiamato "Visualizzazione e Struttura". Evidenzia la necessità di collocamenti personalizzati in cui è fondamentale individuare una struttura e un livello di esperienza, definendo piccoli step ed obiettivi e tenendo in considerazione le capacità degli apprendenti. I ritmi devono essere adattati e personalizzati. In un processo di apprendimento e di lavoro le capacità già acquisite devono essere in equilibrio con le nuove sfide. Si suggerisce un processo di apprendimento dinamico, che si attenga al potenziale del tirocinante. Alcuni aspetti base, come la pianificazione di un percorso formativo per il gruppo in oggetto, comprendono la definizione di obiettivi di apprendimento formali e informali, in linea con gli stili di apprendimento specifici dell'individuo, focalizzandosi sui rispettivi punti di forza e facendo leva su motivazioni ed interessi. La metodologia si concentra sulla visualizzazione del processo di apprendimento/lavoro, che permette di comprendere più facilmente un piano o percorso formativo.

Dal momento che l'apprendimento personalizzato è fortemente consigliato nel WBL e per questo gruppo in particolare, è difficile parlare di metodi e forme di WBL più efficaci. L'organizzazione dovrebbe essere consapevole dei bisogni specifici del tirocinante e della sua motivazione. Anche il livello di autonomia costituisce un fattore importante.

I bisogni legati al contesto di apprendimento sono gli stessi del contesto lavorativo, è necessario pertanto verificare che siano presi in considerazione le caratteristiche del tirocinante. Organizzazione, prevedibilità dei compiti, motivazione e relativi obiettivi rappresentano fattori importanti.

[Principali vantaggi per le PMI derivanti dalla gestione di percorsi WBL efficienti, in particolare per persone affette da DSA](#)

In termini di vantaggi per le PMI che assumono dipendenti affetti da DSA, questi possono essere suddivisi in monetari e in dinamiche lavorative. Tra i principali vantaggi economici derivanti dalla

gestione di percorsi WBL efficienti per persone affette da DSA, troviamo sostegni pubblici. Le dinamiche possono essere molto positive, ad esempio l'interno gruppo di lavoro può beneficiare dalla maggiore neurodiversità imparando dalle differenze, esplorando nuovi punti di vista ed evolvendo verso una comunità più aperta e inclusiva. La maggiore attenzione nei confronti della diversità ha un impatto positivo sulla percezione del mercato e dei consumatori, con la possibilità di trovare nuove strade, anche più efficienti, di svolgere compiti diversi.

In Paesi come la Germania esiste un reddito di inclusione per le PMI nel momento in cui assumono o selezionano un candidato per la formazione. Tale reddito può essere corrisposto qualora il candidato non abbia ancora le conoscenze necessarie per l'impiego, dal momento che la formazione prevede una durata maggiore del previsto. La somma e la durata dell'agevolazione dipendono sempre dal singolo caso. Il costo di un periodo di prova può essere rimborsato alle PMI fino a un massimo di tre mesi. In questo modo i giovani con disabilità, come chi è affetto da DSA, hanno l'opportunità di mettersi alla prova attraverso percorsi WBL in PMI. È possibile fare domanda anche per un finanziamento per un corso di formazione o per la formazione continua, disponibile qualora percorsi di WBL non siano accessibili in mancanza dell'agevolazione.

Inoltre, è importante accennare al fatto che le piccole e medie imprese traggono vantaggi dalla gestione di percorsi WBL efficienti per persone affette da DSA. In quanto luogo di lavoro più raccolto, la trasparenza nell'organizzazione può permettere di percepire con più semplicità ogni individuo all'interno del contesto lavorativo e didattico. Inoltre, per la persona affetta da DSA, un ambiente più intimo può risultare meno impegnativo rispetto a quello di una grande organizzazione.

[Principali ostacoli/incentivi incontrati dalle aziende nell'introdurre percorsi di WBL, in particolare per persone affette da DSA](#)

La presente sezione riassume sia gli ostacoli sia gli incentivi, incontrati dalle aziende e dalle persone affette da DSA in relazione a percorsi di WBL.

Tra i principali ostacoli incontrati dalle aziende nell'introdurre percorsi WBL per persone affette da DSA, la ricerca evidenzia i seguenti:

- Mancanza di conoscenza e di consapevolezza del disturbo dello spettro autistico
- Bisogno di sensibilizzare e preparare gli altri lavoratori all'arrivo di persone affette da DSA
- Impegno oneroso da parte del tutor in termini di tempo necessario per seguire adeguatamente una persona affetta da DSA

- Necessità di adeguare il posto di lavoro al fine di soddisfare le esigenze delle persone affette da DSA
- Necessità di adeguare i compiti assegnati alle peculiarità individuali
- Mancanza di fondi e incentivi sufficienti per coprire le risorse supplementari necessarie per l'introduzione dei percorsi WBL per persone affette da DSA
- Mancanza di praticanti e di servizi esperti in grado di supportare l'impresa nell'introdurre percorsi di WBL per persone affette da DSA

In aggiunta ai grandi ostacoli precedentemente menzionati che riguardano i dipendenti affetti da DSA, vi è l'ipersensibilità agli stimoli. È fondamentale che i datori di lavoro prendano in considerazione i fattori ambientali al fine di garantire un'atmosfera lavorativa priva di ostacoli come ad esempio: illuminazione, odori, organizzazione e funzionamento dell'attrezzatura da ufficio, una postazione di lavoro silenziosa (o un ufficio personale) o cuffie antirumore, ecc. In alcune situazioni, i dipendenti affetti da DSA potrebbero essere talmente sopraffatti da specifici compiti lavorativi da focalizzarsi eccessivamente sui dettagli. Il carico di lavoro dovrebbe essere monitorato e adattato al fine di garantire la puntualità delle consegne di lavoro. (Bader, et al., 2018)

Durante il processo di collocamento i potenziali datori di lavoro a volte ricevono incentivi sotto forma di supporto finanziario proveniente dall'agenzia di collocamento nel momento in cui assumono una persona affetta da DSA. L'ufficio per l'integrazione o anche lo State Office for Social Affairs and Supply hanno il compito di garantirne l'inclusione, ad esempio i datori di lavoro hanno diritto a una sovvenzione per l'acquisto di strumenti di lavoro, a un'agevolazione finalizzata a garantire l'integrazione in seguito al completamento dell'istruzione, ad una sovvenzione per periodi di prova, all'assistenza lavorativa necessaria, ad una sovvenzione per l'indennità di formazione e supporto al collocamento. (Dalferth & Seng, 2013). Tali incentivi monetari sono comuni in diversi Paesi partner e sono regolamentati dalla legge.

Menschen mit Autismus im Arbeitsleben consiglia di aggiungere un elenco di iniziative consigliate con indicazione delle differenze sostanziali, nonché di discutere ulteriormente il significato dell'iniziativa nel contesto degli ostacoli incontrati da persone affette da DSA, quando si presenta un percorso di WBL a un'azienda. Il quadro generale è stato ulteriormente suddiviso in sezioni: contatto e comprensione, attività e bisogni per la strutturazione e caratteristiche. La lista fornisce ai responsabili

e ai colleghi i metodi più adatti per migliorare l'atmosfera lavorativa. Nella tabella a seguire sono sintetizzati alcuni ostacoli incontrati:

Caratteristiche	Piano d'azione consigliato
Difficoltà nella valutazione delle aspettative	Formulare e discutere le aspettative Definire in maniera chiara i compiti lavorativi
Difficoltà nella conversazione e altre interazioni sociali	Insistere senza forzare Selezionare temi particolarmente interessanti per la persona
Difficoltà con le chiamate telefoniche	Chiarire i mezzi di comunicazione preferiti
Monologo	Terminare in maniera chiara le conversazioni Individuare in maniera chiara il momento per parlare
Le affermazioni sono prese alla lettera	Comunicare in maniera chiara e selezionare con attenzione le parole
Necessità di molto tempo per rispondere alle domande	Dare abbastanza tempo al dipendente per rispondere alle domande
Rituali e routine sono necessari	Definire una struttura chiara che dia sicurezza Aggiungere struttura alla routine giornaliera Strutturare i compiti giornalieri Aggiungere struttura alle conversazioni Organizzare e mantenere una struttura nella postazione di lavoro del singolo

La pianificazione del WBL e delle relative tempistiche, potrebbe richiedere maggiori risorse per i tirocinanti con sindrome di Asperger. Una buona pianificazione personalizzata e il dialogo rappresentano aspetti fondamentali. Tutto ciò potrebbe costituire un investimento e una sfida in termini di risorse per l'azienda. Il fattore tempo; rispetto delle tempistiche con conseguente riduzione dello stress, è di primaria importanza.

Bisogni educativi, supporto e supervisione, in particolare per persone affette da DSA

I bisogni educativi e il supporto devono essere un processo continuo e dinamico orientato ai bisogni individuali. Il supporto del tutor è importante per infondere sicurezza e facilitare l'ambientamento. Elementi essenziali in qualsiasi tirocinio al fine di fornire certezze e ambienti rassicuranti ai colleghi affetti da DSA, essi non costituiscono solamente un collegamento tra la persona con sindrome dello spettro autistico e l'azienda, ma creano anche nuove routine e abitudini.

Oltre al WBL, un altro importante obiettivo è la condivisione di norme sociali sul luogo di lavoro, come le regole basilari della comunicazione, norme comportamentali condivise, sensazioni, gesti ed espressioni facciali, l'abilità di mostrare empatia, la risoluzione di conflitti e metodi di lavoro collaborativi.

Sulla base degli handout resi disponibili dal progetto ABC⁷ finanziato dall'Unione europea, al fine di fornire il supporto necessario, i tutor o i consulenti professionali oltre a fare da tramite tra il datore di lavoro e la persona affetta da DSA dovrebbero valutare gli aspetti di cui a seguire:

- Telefono: l'incertezza delle chiamate può rendere ansiose le persone affette da DSA, pertanto durante l'orario di lavoro, si dovrebbe evitare di rispondere al telefono e comunicare tramite e-mail.
- Pause: le pause, se non strutturate, possono mettere a disagio, soprattutto se ci si trova con altre persone. Sono d'aiuto le pause puntuali e che seguono routine o schemi coerenti. I datori di lavoro dovrebbero cercare di definire pause "da... a...".
- Stimoli: non è semplice estromettere suoni, odori, colori, rumori, movimenti sgradevoli, pertanto un luogo di lavoro silenzioso risulta il più adeguato.
- Multitasking: non è sempre un punto forte, pertanto è importante che i compiti siano elencati in forma scritta al fine di evidenziare i vari step.
- Priorità: istruzioni ben definite aiutano a comprendere quali compiti hanno la priorità e quali possono essere portati a termine in un momento successivo.
- Mimica: le persone affette da DSA possono mostrare gesti verbali o motori, utili soprattutto in situazioni di stress. Azioni del genere creano equilibrio interiore e riducono lo stress e dovrebbero essere accettati o semplicemente ignorati.
- Comunicazione: dal momento che le interazioni sociali e la comunicazione giornaliera possono risultare impegnative, può essere di aiuto adottare alcuni accorgimenti:
 - Porre brevi domande chiuse.
 - Porre domande sugli interessi.
 - Quando si scherza, verificare che sia chiaro che si tratti di uno scherzo.
 - Usare domande brevi e concise.
 - Usare indicazioni chiare al posto di segnali.
 - Interromperli quando si deve cambiare o terminare un argomento.
 - Scrivere i compiti importanti.
 - Evitare l'uso di ironia o di frasi idiomatiche.

⁷ https://autismus-oberlinhaus.de/fileadmin/statics/bbw-oberlinhaus.de/pdfs/allgemein/2013_ABC_Broschuere_16_04_print.pdf

Prendere in considerazione i bisogni aggiuntivi, permetterà alla persona affetta da DSA di trarre vantaggio da un ambiente di lavoro confortevole, mentre al datore di lavoro permetterà di trarre vantaggio dalla produttività e dalla dedizione del dipendente. (Dalferth & Seng, 2013)

In Germania e in Norvegia esistono dei network per persone affette da DSA, associazioni di auto-aiuto per chiunque sia interessato all'autismo, ad esempio persone a cui è diagnosticato, parenti, amici, datori di lavoro, specialisti ecc. L'obiettivo di queste organizzazioni è offrire informazioni di qualità per aumentare il grado di comprensione e di consapevolezza. Esse presentano una ricca offerta di seminari, workshop, corsi di formazione post-scolastici e corsi di certificazione. I temi affrontati all'interno dei seminari post-scolastici possono essere suddivisi nel seguente modo: ruolo dei genitori, informazioni base, situazioni di difficoltà e di crisi, comunicazione, metodologia, sindrome di Asperger, vita lavorativa e sessualità. I corsi sono tenuti da esperti, quali professori, psicologi e specialisti.⁸

In generale, il supporto, la supervisione e i bisogni educativi dipendono dal singolo apprendista. Per questo specifico gruppo un processo di apprendimento adeguato al singolo, potrebbe essere più importante che per altri. Nel percorso di tutoraggio, il dialogo deve essere adeguato al tirocinante, come menzionato in precedenza nel report dell'esperienza di Kunnskapstrening IT, molti apprendenti preferiscono il dialogo scritto, che comporta minori disturbi sensoriali in quanto bisogna concentrarsi sull'argomento. Nella didattica si consiglia di evitare gruppi numerosi, anche online, in quanto potrebbero togliere efficacia al contenuto della didattica. L'autonomia dell'apprendista cambia da individuo a individuo, ma anche in base al singolo percorso didattico. Il tutor dovrebbe essere a conoscenza dell'autonomia degli apprendenti sul posto di lavoro. La supervisione dovrebbe essere adeguata a questi bisogni, dal momento che un'eccessiva presenza potrebbe causare disturbo e una non sufficiente avrà come risultato la mancanza di attenzione. Il fattore tempo è fondamentale per questo gruppo; concedere il tempo necessario aiuta e ridurre lo stress.

Percorsi nazionali di transizione dalla scuola al mercato del lavoro per persone affette da DSA

La scuola riveste un ruolo importante nel periodo di transizione. Durante il periodo scolastico, gli studenti affetti da DSA sono valutati, e le attitudini degli studenti con autismo diventano fondamentali per orientare le loro abilità e competenze verso le attività occupazionali e lavorative più appropriate.

⁸ [Bundesverband Autismus Deutschland e.V.: Startseite](#)

Insegnanti e operatori sociali e sanitari utilizzano strumenti di valutazione diversi, ad esempio la scala di valutazione definita TTAP (Teach Transition Assessment Profile) usata in Italia, oppure la NAV Arbeidsrådgivning – mappatura soggettiva con riferimento a studio e lavoro (IVAS, ASWI / ASIAS). Essa comprende IVAS – strumento di informazione e comunicazione adatto a persone con sindrome di Asperger, ASWI – colloquio di lavoro per persone affette da sindrome di Asperger, ASIAS – la sindrome di Asperger nello studio e nel lavoro in Norvegia, usato anche nella fase di formazione. Il principale scopo di questi strumenti è ottenere informazioni sulla valutazione delle condizioni della persona stessa, importanti per gestire la giornata scolastica o lavorativa. Al fine di garantirne il successo, bisogna monitorare i miglioramenti degli studenti in modo da avere consapevolezza dei singoli punti di forza e fornire strumenti concreti per facilitare la loro integrazione nel mercato del lavoro.

Nei Paesi partner esiste un approccio simile riguardo la transizione al mercato occupazionale. I servizi di seguito elencati mirano a supportare il collocamento degli studenti affetti da DSA:

- **Consulenza e formazione per imprese e datori di lavoro** relativamente all'assunzione di persone con autismo;
- **Valutazione delle competenze e individuazione dei bisogni formativi.** In questa fase il singolo, la famiglia, le figure scolastiche ed extrascolastiche di riferimento, dovrebbero essere intervistate al fine di rilevare aspetti comportamentali, competenze professionali e potenzialità che potrebbero influenzare il percorso lavorativo;
- **Definizione di un progetto di qualificazione professionale su misura:** consiste in una serie di misure di sostegno all'inserimento lavorativo e strumenti per la valutazione dei risultati ottenuti;
- **Programma di preparazione al lavoro e formazione su competenze sociali e professionali**
- **Formazione dei genitori:** un servizio di consulenza, formazione e sostegno per famiglie
- **Orientamento e inserimento professionale mirato:** il servizio consiste nell'individuazione, attivazione e adattamento di postazioni di lavoro adeguate e calibrate sui bisogni individuali di ogni persona affetta da DSA; l'inserimento in prova può avvenire sia all'interno dell'azienda attraverso l'adattamento della postazione di lavoro, sia all'interno di laboratori protetti gestiti da un'impresa sociale;
- **Inserimento lavorativo:** in base alle caratteristiche personali e al livello di competenze acquisito, è possibile percorrere tre vie:

- *Inserimento diretto all'interno dell'azienda senza adattare la postazione di lavoro:* introduzione diretta nel mercato occupazionale tramite formazione adeguata e training iniziale; è il caso dell'autismo ad alto funzionamento che in generale mostra alte competenze in ambiti specifici; in realtà, l'esperienza ha dimostrato che, ad ogni modo, la persona con autismo richiede un adattamento significativo della postazione di lavoro, anche al fine di prevenire fallimenti;
- *Inserimento con adattamento della postazione di lavoro (lavoro assistito):* assunzione protetta in cui la postazione di lavoro è adattata in maniera adeguata alle caratteristiche del singolo; un approfondito training sul lavoro è fornito sia dal tutor dell'azienda (che deve essere formato) sia dall'esperto in inclusione lavorativa, al fine di consentire l'acquisizione guidata delle competenze lavorative necessarie; ad ogni modo, l'inserimento necessita di costante supervisione;
- *Inserimento in un laboratorio protetto all'interno di un'impresa sociale:* questa opzione si adotta per persone affette da DSA con specifiche competenze sociali e professionali ma non compatibili con il comune mercato occupazionale. All'interno dell'impresa sociale, le persone sono coinvolte nelle attività attraverso un alto grado di accompagnamento professionale. Il lavoro in laboratorio/protetto si può configurare anche come un ambiente di transizione e di apprendimento, soprattutto per forme di autismo ad alto o medio funzionamento.
- *Formazione professionale in laboratori dedicati a persone con bisogni speciali (WfbM), strutture per giovani (WfbM), servizi di assistenza ai giovani o centri di formazione professionale e strutture simili per persone che necessitano di un sostegno speciale.*
- **Rete comunitaria di accompagnamento all'inserimento:** definizione e istituzione di una rete di attori locali (Centro per l'Impiego, centro di riabilitazione, aziende, associazioni datoriali, ecc.) e agenzie.
- Formazione professionale in locali aziendali speciali.
- La Qualifica di Ingresso (Einstiegsqualifizierung - EQ)⁹ - un tirocinio soggetto a contributi sociali. L'obiettivo è quella formare adolescenti e giovani che hanno già scelto una professione specifica. Nell'azienda essi vengono introdotti ad una formazione qualificata e possono

⁹ [Betriebliche Einstiegsqualifizierung - Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de)

mettere in pratica le proprie competenze. Per le aziende è utile conoscere i giovani nella quotidianità aziendale e presentare loro in modo specifico i contenuti della formazione.

In Italia e in Bulgaria questa tipologia di servizi raramente è offerta in maniera adeguata. Sono necessari operatori specializzati nell'inserimento lavorativo per persone con autismo dotati di strumenti specifici. In Germania, c'è una maggiore tendenza da parte dei giovani con bisogni educativi speciali a frequentare scuole speciali. Circa la metà dei giovani con bisogni speciali frequenta questa tipologia di scuole, un numero molto maggiore rispetto ad altri Paesi come gli Stati Uniti o l'Italia (Menze, Sandner, 2021). Il penultimo anno scolastico gli studenti ricevono aiuti dal Federal Labour Office's Rehabilitation. Dopo aver terminato la scuola, gli studenti hanno diverse opzioni. Di regola tutti hanno accesso ai consueti programmi di formazione (Ausbildung) in conformità con i programmi di formazione del Vocational Training Act (BBiG). Questi comprendono:

- Programmi di formazione rispettivamente di 3 e 3,5 anni, nonché
- Programmi di formazione più brevi, con una durata di soli due anni (per es. commesso)
- Nel caso in cui non fossero in grado di completare un tirocinio del genere, possono anche iscriversi a una formazione creata specificamente per persone con disabilità nella cosiddetta "posizione di tirocinante specializzato" (Zöller/Srbeny/Jörgens 2017)

Le misure di transizione per giovani che non riescono a trovare un luogo di formazione sono di responsabilità dei governi statali. Comprendono, a titolo esemplificativo:

- Annualità di preparazione professionale (BVJ) e
- Annualità di formazione professionale di base (BGJ).

Alcune delle azioni sopracitate non comportano diplomi professionali riconosciuti, ma hanno l'obiettivo di migliorare le opportunità di formazione offrendo l'occasione di recuperare i titoli di studi mancanti.

In Norvegia, diversi corsi e follow-up sono forniti dall'assistenza sanitaria di base e dall'assistenza sanitaria specialistica e cambiano molto in base al comune e al Paese. A2G è una delle più grandi aziende di collocamento e inclusione e offre una serie di servizi orientati al lavoro in tutti i settori e aree occupazionali. Ha sviluppato un corso per il miglioramento e la costruzione di competenze per persone con autismo. Eroga formazione su argomenti come la preparazione alla vita lavorativa, la comunicazione, le competenze sociali e la gestione dello stress e aiuta le persone con autismo a gestire le esigenze dettate dalla vita lavorativa.

Nei Paesi partner esistono leggi per persone con disabilità che introducono il principio della quota, che disciplina l'obbligo da parte dei datori di lavoro di fornire impiego a una percentuale di individui con disabilità permanente. Tuttavia, l'effettiva applicazione delle clausole e disposizioni è spesso seguita da molte difficoltà, come indicato nel report bulgaro. Ad esempio, con il principio della quota lo Stato cerca di incoraggiare le aziende fornendo incentivi a coloro che assumono persone con disabilità, ma purtroppo la percentuale citata nella legge è molto bassa e molto spesso i requisiti di legge rimangono insoddisfatti senza che vengono intraprese ulteriori azioni.

Buone pratiche

Buona pratica 1

Italia - "Agricoltura Sociale Lombardia"¹⁰ è il più grande progetto in Italia in termini di partner, privati, scuole e istituzioni coinvolti. Promuove un insieme di pratiche che coniugano l'aspetto imprenditoriale dell'agricoltura con un programma di sviluppo orientato ai valori sociali, all'inclusione di persone con disabilità o in situazioni di difficoltà e allo sviluppo delle comunità locali. Si propone di sviluppare e promuovere un nuovo modello di azione che mira all'inclusione socio-lavorativa di persone con disabilità e in situazioni di difficoltà; di incentivare la costruzione di una rete tra realtà agricolo-sociali lombarde e sostenere i suoi componenti; di promuovere il loro prodotto di qualità e di proporre un modello innovativo di agricoltura sociale radicato nella tradizione.

Offre alle persone con disabilità o in situazioni di difficoltà, tirocini di orientamento o formazione svolti in ambito agricolo>, mirati a promuovere l'inserimento lavorativo in agricoltura; corsi di formazione nel settore agricolo e agroalimentare e percorsi di accompagnamento all'inserimento lavorativo nel settore agricolo o in altri settori di produzione.

Buona pratica 2

Italia – "Bottegamente" è un progetto di formazione per mastri artigiani effettuata in Italia in modalità e-learning a livello locale e nazionale. Il corso è erogato dall'ospedale Pediatrico Bambin Gesù per mezzo di una figura professionale altamente specializzata (psicologo esperto in problematiche dello spettro autistico). Dal punto di vista amministrativo, ci si avvale di un accordo di consulenza scientifica con l'ospedale in cui sarà chiaramente assegnato il soggetto e in cui saranno descritte le attività che dovrà svolgere nei tempi prestabiliti. Una prima fase è erogata con la metodologia integrata CBT

¹⁰ <https://agricolturasocialelombardia.it/>

(computer base trainer), WBT (web base trainer) e lezioni seminariali interattive. I contenuti del corso consentono una conoscenza generale dei principali modelli di riferimento sull'autismo e donano ai partecipanti gli strumenti per lavorare in maniera efficace e in un contesto di sicurezza con le persone affette da DSA. Per questo motivo viene utilizzata una metodologia improntata sulla partecipazione attiva dei partecipanti. L'attività di formazione si svolge per tre mesi in maniera non continuativa, per un totale di 20 ore.

Nella fase successiva, le persone affette da DSA si confrontano con le proprie abilità, con i propri talenti e le proprie caratteristiche. È la fase in cui i talenti dei giovani prendono forma. In questa fase iniziano a scoprire e riscoprire se stessi, dando "voce" alle loro attitudini manuali e "artistiche".

Al fine di garantire l'attività dei laboratori è stato necessario un efficace lavoro di coordinamento tra il gruppo di lavoro, le associazioni e le botteghe di riferimento coinvolte in tutte le regioni. Per ogni sede progettuale sono stati attivati laboratori artigianali con due gruppi diversi composti da non più di cinque ragazzi per facilitare il corso e l'interazione. Durante le lezioni, oltre al mastro artigiano, è garantita la presenza di un operatore sanitario "mediatore" al fine di consentire di lavorare in maniera efficace e in un contesto di sicurezza. L'obiettivo è favorire l'artigiano locale dell'area di riferimento, individuando partecipazione e competenze.

Al termine dei laboratori è chiesto ad ogni partecipante di realizzare un manufatto che rappresenti l'esperienza della formazione e della "trasmissione dei saperi" al fine di verificare che quanto imparato produca dei risultati effettivi, anche in termini di lavoro. Le opere prodotte sono raccolte e organizzate in un'unica sede al fine di realizzare una galleria "artistico-artigianale".

Buona pratica 3

Germania – Il progetto "ABC – Jobs für Menschen mit ASS (Jobs for people with ASD)" finanziato dall'Unione europea ha lo stesso obiettivo principale del Progetto pilota "ABC - Jobs for People with ASD", cioè garantire l'integrazione sostenibile di giovani partecipanti BBW affetti da DSA nel mercato occupazionale. I 17 partecipanti al progetto ABC erano all'ultimo anno di formazione per diventare impiegati, specialisti nel campo dei media e dell'informazione (con focus negli archivi), rilegatori, falegnami o assistenti di economia domestica. La caratteristica principale del progetto è stata la continuazione del training a cui tutti i partecipanti al progetto erano stati sottoposti durante la formazione professionale presso BBW. Inoltre, in seguito al completamento della formazione

professionale, i partecipanti hanno ricevuto supporto con riferimento singole esigenze relative all'integrazione professionale, prestando inoltre assistenza allo staff del progetto per l'impostazione del tutoraggio nel luogo di lavoro. Il progetto è stato suddiviso in due azioni: la prima riguardante le iniziative necessarie ad assicurare l'integrazione dei partecipanti affetti da DSA nel mercato occupazionale di base. La seconda focalizzata sul trasferimento delle conoscenze e sulla formazione di tutti coloro che erano coinvolti nel processo di integrazione. Durante il progetto, lo scambio di informazioni è avvenuto principalmente tramite workshop tematici sulla "comunicazione", "interazione sociale" e "comportamenti ripetitivi". Un'attività di formazione speciale per tutor ha garantito il trasferimento delle informazioni e uno scambio di esperienze sul tema della DSA.

Buona pratica 4

Twofold (Svizzera) - AG¹¹ è un'azienda informatica che preferisce assumere e lavorare con adulti a cui è diagnosticato l'Asperger. Ha una speciale filosofia nei confronti dell'assunzione e del lavoro con il gruppo di riferimento al fine di inserirli nel mercato occupazionale, formarli e aiutarli a diventare specialisti. Analizzano ogni individuo per scoprirne i punti di forza. L'opportunità di sfruttare il web permette facilmente di soddisfare i bisogni individuali. L'azienda sostiene che questa sia una soluzione vincente per il settore informatico, l'economia svizzera e i singoli. È stata una donna con Asperger a fondare l'azienda.

Buona pratica 5

Norvegia - Unicus (p.108 NOU), un'azienda di consulenza con tre uffici in Norvegia, un ufficio a Stoccolma e uno a Helsinki. Tutti i consulenti hanno la sindrome di Asperger. L'azienda mira a sfruttare le qualità positive delle persone con autismo, in modo che siano in grado offrire ai clienti servizi di consulenza di alta qualità, contribuendo allo stesso tempo al miglioramento della qualità di vita dei dipendenti dell'azienda. L'azienda offre ai consulenti competenze in materia di monitoraggio, programmazione, informatica, qualità e servizi di vendita rivolte, ad esempio, grandi aziende. Unicus è parte del portfolio di investimento nell'imprenditorialità sociale della norvegese FERD. FERD è un'azienda a conduzione familiare con l'ambizione di costituire e sviluppare aziende, ambienti di lavoro, organizzazioni e promuovere cambiamenti che possano contribuire allo sviluppo dei singoli e della società, e quindi costituire buona prassi.

¹¹ [twofold \(Schweiz\) AG – Der Andersartigkeit eine Chance geben \(enableme.ch\)](http://enableme.ch)

Buona pratica 6

Norvegia – Intervista a un direttore di NAV con lunga esperienza nel mappare persone con Asperger e prestare loro assistenza sul lavoro. Nel corso della sua carriera il direttore ha incontrato molte persone con Asperger in possesso di punti di forza, caratteristiche e bisogni diversi relativi alla transizione dalla scuola al lavoro. Sulla base della sua esperienza, egli ha condiviso il suo pensiero sui fattori di successo che possono aiutare a garantire un'ottima transizione per i singoli. Innanzitutto, si tratta di un piano educativo individualizzato (PEI) e possibilmente di un piano personalizzato (PDP). Il piano personalizzato deve essere aggiornato lungo il percorso e dovrebbe essere rivisto in prossimità della conclusione della scuola secondaria.

In secondo luogo, suggerisce una meticolosa mappatura dei punti di forza e dei bisogni dei singoli. Infine trasparenza nei confronti della diagnosi al fine di rassicurare la persona che l'apertura nei confronti della propria diagnosi permetterà agli altri di comprenderla con più facilità. Quanto alle informazioni di carattere generale per il datore di lavoro, è importante che, prima dell'inizio del rapporto di lavoro, egli conosca la persona e ciò che la diagnosi implica.

In Norvegia è un buon momento per dare inizio ad un nuovo rapporto lavorativo ed utilizzare fondi come l'integrazione salariale e i tutor. Conoscersi, passando del tempo insieme, aiuta a stabilire sicurezza e prevedibilità. È importante che vi siano possibilità di cambiamento durante la fase iniziale del rapporto lavorativo e che la persona con Asperger sia seguita in maniera ottimale da una figura professionale prima di dare avvio all'attività lavorativa, al fine di ad apportare qualsiasi modifica in linea con la persona con Asperger e il luogo di lavoro.

La persona che seguirà la risorsa con Asperger durante il processo, sarà in grado di garantire una buona transizione. Tutor e sussidi salariali (alcuni avranno necessità di sussidi salariali fissi) costituiscono misure necessarie messe a disposizione da NAV. In molti casi, il gruppo non sarà in grado di soddisfare la produttività attesa in conformità con le aspettative e le esigenze del datore di lavoro. È importante che le persone con Asperger abbiano aspettative realistiche nei confronti della propria capacità produttiva.

Buona pratica 7

Norvegia – La buona prassi riguarda una piccola azienda sottoposta ad intervista, che aveva manifestato il bisogno di competenze nell'ambito della programmazione. Era stata contattata da una

learning company e gli era stato proposto un giovane studente affetto da DSA, informando l'azienda delle competenze nella programmazione del giovane, della sua diagnosi, della sua preferenza per strumenti scritti e online per comunicare e della sua volontà di lavorare da casa. Le sue richieste non erano un problema per l'azienda. La transizione dalla scuola al lavoro è stata finanziata da NAV (Norwegian Labour and Welfare administration), che aveva già finanziato la maggior parte del costo del lavoro e dei tutoraggi del primo anno, necessità sottolineata dal manager al fine di evitare rischi economici, in quanto PMI. Egli aveva inoltre evidenziato la necessità di facilitare il lavoro e che il WBL non sarebbe stato un problema, il dipendente avrebbe potuto lavorare da casa e avrebbero comunicato per mezzo di un portale online. Organizzare e comprendere come impartire le istruzioni al meglio lungo il percorso è stato ciò che ha richiesto più tempo. Il dipendente aveva un alto livello di autonomia ma necessitava di istruzioni chiare. È stato necessario del tempo per imparare a fornire istruzioni in modo chiaro.

Il dipendente è riuscito gradualmente a recarsi in ufficio una volta a settimana per la pausa caffè. Dopo un anno l'azienda, soddisfatta del dipendente, lo ha regolarmente assunto e inserito nell'azienda.

Buona pratica 8

Il progetto "Training in work environment - the process of transition from school to work" " è stato realizzato nel periodo 2015-2017. Il principale obiettivo del progetto è stato lo studio dei diversi approcci alla formazione professionale in diversi Paesi europei al fine di comprendere "cosa funziona". L'obiettivo generale è stato trovare modi efficaci e strategie personalizzate per superare ostacoli di apprendimento consolidati al fine di generare una formazione sostenibile e garantire il successo dell'integrazione nel mercato occupazionale di giovani studenti con difficoltà di apprendimento. Sulla base dell'attività di ricerca è stata creata una Guida alle Buone Prassi, che illustra i diversi approcci per favorire l'apprendimento nell'ambiente di lavoro, documenta i risultati dello studio e presenta le migliori pratiche esistenti.

Buona pratica 9

Il progetto "Society and work inclusion technologies for children and youths with ASD" è stato realizzato in collaborazione con Autism Association, Adapta Foundation, Spain, Černorizec Hrabar Varna Free University e la Bulgarian Association of Software Companies (BASSCOM) nel periodo 2007-2015. L'obiettivo del progetto era quello di supportare l'inserimento di persone affette da DSA nel mercato occupazionale. Al fine di raggiungere tale obiettivo è stata sviluppata una metodologia per

aiutare persone affette da DSA a trovare un'occupazione di alta qualità; sono stati sviluppati piani di lavoro personalizzati per i candidati selezionati; tutti gli investitori (persone affette da DSA, futuri datori di lavoro affetti da DSA e parenti di persone affette da DSA) hanno usufruito di attività di formazione. Il successo dell'iniziativa ha permesso un aumento della consapevolezza dell'idoneità al lavoro delle persone affette da DSA, in quanto risorse utili per l'azienda.

Buona pratica 10

Il progetto "Pathways for Guiding Employment Skills for ASD" è stato realizzato nel periodo 2017-2019. Il progetto si concentra sulle persone affette da DSA e su tre punti: terapia, istruzione e inserimento nel mercato occupazionale. I principali obiettivi del progetto includono la formazione delle persone affette da DSA (Disturbi dello Spettro Autistico) e la definizione di una metodologia per il loro inserimento nel mercato occupazionale. Facilita un ambiente lavorativo positivo per le persone affette da DSA che svolgono un percorso formativo e per i datori di lavoro e i direttori. Guida le aziende nell'assunzione delle persone affette da DSA e facilita l'adeguamento degli incarichi.

Il progetto è riuscito a creare delle linee guida complete affinché i datori di lavoro fossero in grado di soddisfare i bisogni delle persone affette da DSA e di fornire un ambiente e delle condizioni di lavoro adeguati. Il progetto è giunto alla conclusione che è possibile, con piccoli aggiustamenti e comprensione dei bisogni dei singoli, soprattutto dei bisogni sensoriali e comportamentali delle persone affette da DSA, facilitare la loro integrazione e le loro prestazioni lavorative in termini di compiti svolti, interazioni umane e collaborazione con i colleghi. A tal fine, il primo e più importante prerequisito per l'attuazione di queste misure è l'esistenza di una cultura dell'integrazione all'interno di tutta l'organizzazione, a partire dall'alta dirigenza (al fine di garantire un processo decisionale personalizzato) fino al gruppo di lavoro (al fine di garantire la corretta esecuzione delle istruzioni fornite).

Buona pratica 11

Il progetto "COAH&WORK" è stato incentrato sullo sviluppo e l'attuazione di un sistema EQAVET per il riconoscimento e la verifica delle conoscenze, abilità e competenze acquisite dai professionisti dell'occupazione assistita per persone con disabilità. I partner del progetto hanno sviluppato un programma di formazione professionale per i consulenti dell'occupazione assistita e un sistema di valutazione basato sui principi EQAVET. Questo programma di formazione unico è stato creato per individuare i risultati dell'apprendimento sulla base del sistema ECVET e valutare i seguenti aspetti:

consapevolezza della disabilità, acquisizione delle competenze chiave, utilizzo di tecnologie e metodi interattivi nel processo di training, utilizzo di tecnologie di massa e assistive da parte di clienti con disabilità, un toolkit per fornire occupazione assistita e un piano metodologico per organizzare il processo di consulenza da parte dei consulenti.

In conclusione, il progetto ha evidenziato i principali svantaggi delle iniziative attuate, ad esempio la loro insostenibilità e il fatto che siano solitamente focalizzate su un piccolo numero di beneficiari diretti. Tuttavia, aiutano ad aprire uno spazio per il dialogo e superare molti ostacoli.

Buona pratica 12

Nel 2016 Jean-François Dufresne ideò uno schema sperimentale per l'integrazione sociale per mezzo del lavoro presso la fabbrica Auneau-Bleury-Saint-Symphorien a Eure-et-Loir tramite la propria associazione "Vivre et travailler autrement". Il principio su cui si basava era supportare il lavoro e i luoghi di residenza situati nelle prossimità della fabbrica. A suo parere, "gli adulti autistici migliorano da un punto di vista professionale e sono felici mentre la nostra azienda beneficia del coinvolgimento di lavoratori efficienti, riducendo allo stesso tempo i costi di assistenza che pesano sulle spalle della comunità". Dichiarando inoltre: "è tempo di cambiamento e di un concreto e collettivo impegno da parte nostra. L'autismo non è una disabilità ma una diversità, il rifiuto della diversità è una disabilità".

Conclusione e future osservazioni

È importante segnalare che il presente report fornisce un piccolo quadro del perché siano necessari speciali adattamenti in relazione ai corsi di formazione sul luogo di lavoro per persone affette da DSA. Il fatto che siano richieste dalla legge delle disposizioni speciali da attuare a partire dai primi anni scolastici, dimostra che l'esigenza permane anche nell'apprendimento degli adulti. Il report sottolinea la necessità di disposizioni speciali ma ricorda anche la diversità di tutti gli individui nell'ambito della medesima diagnosi. È chiaro, sulla base dei risultati della ricerca, che alcuni Paesi più di altri possiedono una buona conoscenza dei tirocinanti affetti da DSA supportandoli, ma la strada da percorrere per migliorare le possibilità del loro coinvolgimento in percorsi di WBL è ancora molta. Esistono ottime esperienze pratiche su come facilitare la formazione sul luogo di lavoro ma forse non così tanti settori da poter condividere tali esperienze nell'ambito lavorativo generalizzato. La conclusione derivante dal presente report è che il gruppo in questione beneficerebbe della possibilità di sviluppo e diffusione

delle esperienze e conoscenze su come facilitare la formazione delle persone affette da DSA in modo da renderle facilmente accessibile a chiunque.

Riferimenti

Guida Operativa Alternanza Scuola Lavoro per gli studenti con disabilità - Associazione Nazionale dirigenti pubblici e altre professionalità della scuola

Manuale e Linee Guida per l'inserimento lavorativo di persone con autismo - Start Autismo

Guida per l'inserimento lavorativo delle persone con disturbo dello spettro autistico - AWARD project 2018

Consiglio Nazionale Ordine degli psicologi - Buone prassi per l'autismo - Quaderni CNOP 2019

Conferenza Stato Regioni 22 novembre 2012, atti n 132, Linee di indirizzo per la promozione ed il miglioramento delle qualità e dell'appropriatezza degli interventi assistenziali nel settore dei Disturbi pervasivi dello sviluppo (DPS), con particolare riferimento ai disturbi dello spettro autistico

Legge n. 68 del 12 Marzo 1999 - Norme per il diritto al lavoro dei disabili

Autismeforeningen. (August 14th, 2020). Individuell plan i kommunene.

Hentet fra: <https://autismeforeningen.no/tjenesteyting/ip>

Autismeforeningen (10 dicembre 2021). Har du fått en diagnose i autismespekteret? Å få autismediagnose i voksen alder. Hentet fra:

<https://autismeforeningen.no/m%C3%A5lgrupper/diagnostiserte/>

Autismeforeningen. (10 dicembre 2021). Forsiden. Hentet fra: <https://autismeforeningen.no/>

Folkehelseinstituttet. (3 aprile 2017). Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt. Hentet fra:

<https://www.fhi.no/publ/2017/supported-employment-for-arbeidssokere-med-bistandsbehov-en-systematisk-ove/>

Kunnskapsbanken. (23 giugno 2020). Kunnskapsbanken - Arbeidssøkere med Asperger syndrom. Hentet fra: <https://www.kunnskapsbanken.net/arbeidssokere-med-asperger-syndrom-2/>

Napha. (4 ottobre 2021). Napha - Kurs og opplæring i Individuell jobbstøtte (IPS). Hentet fra: <https://www.napha.no/content/22168/kurs-i-individuell-jobbstotte-ips-og-supported-employment-se>

NAV. (23 gennaio 2019). Mentor. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/tiltak-for-a-komme-i-jobb/oppfolging/mentor>

NAV. (25 febbraio 2020). Jobbspesialister I NAV. Følgforskning på implementering av oppfølgingstjenester I egenregi. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/forskningsrapporter-og-evalueringer-finansiert-av-nav/innovasjon-og-laering/jobbspesialister-i-nav.folgeforskning-pa-implementering-av-oppfolgingstjenester-i-egenregi>

NAV. (16 settembre 2021). Tiltak og virkemidler for å komme i jobb. Hentet fra: https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/leger-og-andre-behandlere/annen-behandler/tiltak-og-virkemidler_kap

Nordvoll skole. (13 agosto 2020) Nordvoll skole – Om oss. Hentet fra: <https://nordvoll.osloskolen.no/om-skolen/om-oss/om-nordvoll/>

NOU 2020:1. (2020). Tjenester til personer med autismespekterforstyrrelser og til personer med Tourettes syndrom. Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 22.juni 2018.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/91c0032472934440af6fd496cf12301d/no/pdfs/nou202020200001000dddpdfs.pdf>

Spesialistbedriften. (10 dicembre 2021) Spesialistbedriften – Kurs – Asperger/ASF og inkludering.

Hentet fra: <https://spesialistbedriften.no/asperger/kurs/>

Spiss. (10 dicembre 2021. Spiss – Om oss. Hentet fra: <https://www.spiss.no/om-spiss>

Vilbli.no. (10 dicembre 2021) Vilbli.no - Alternative opplæringstilbud i fylket. Hentet fra:

<https://www.vilbli.no/nb/nb/no/alternative-opplaeringstilbud-i-fylket/a/032964>

Moore, M.G., Diehl, W. (2019) Handbook of Distance Education. Fourth edition. Taylor & Francis.

Merriam, S. Baumgartner, L. (2020) Learning in adulthood: A comprehensive guide, John Wiley & Sons.

Bader, D. M., Labruier, M., Proft, J. & Vogeley, U.-P. D. D. K., 2018. *Menschen mit Autismus im Arbeitsleben - Informationen und Handlungsempfehlungen*, Köln: LVR-Integrationsamt.

Dalferth, D. M. & Seng, H., 2013. *Handlungsleitfaden "ABC - Jobs für Menschen mit ASS"*, Deutschland: Oberlinhaus Berufsbildungswerk.

https://autismus-oberlinhaus.de/fileadmin/statics/bbw-oberlinhaus.de/pdfs/allgemein/2013_ABC_Broschuere_16_04_print.pdf

