

# JOB4ASPIE

Un modello per l'inserimento lavorativo  
di persone nello spettro autistico  
(Sindrome di Asperger)

# UN MODELLO PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE NELLO SPETTRO AUTISTICO

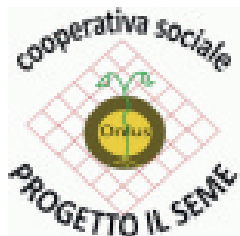
*Questo documento vuole illustrare un modello di intervento per l'inserimento lavorativo di persone nello Spettro Autistico costruito sulla base della sperimentazione attuata all'interno del Progetto JOB4ASPIE.*

*La finalità è di proporre un modello ideato in riferimento alla realtà italiana, che possa venire applicato in altri contesti.*

*L'esperienza degli inserimenti lavorativi di persone con autismo realizzata a supporto dell'attività dell'azienda SPECIALISTERNE, che ha portato alla formazione specialistica di dieci persone, e al loro inserimento in azienda con contratti di lavoro a tempo indeterminato, evidenzia la necessità di creare, oltre ad un contesto lavorativo adeguato, anche una solida e stabile rete di servizi che possa essere alimentata e mantenuta nel percorso della vita lavorativa della persona con tale neurodiversità.*

*Nel documento sono dettagliate le problematiche riscontrate e le strategie adottate, che possono essere di indicazione e guida ad altre esperienze analoghe.*

IL PROGETTO JOB4ASPIE, che ha ispirato la costruzione di questo modello, è stato condotto da:



Città  
metropolitana  
di Milano



Associazione  
di Promozione  
Sociale

## **AUTISMO E LAVORO**

L'autismo è una condizione di origine neurobiologica che comporta uno sviluppo differente da quello tipico. Le caratteristiche riguardano aree fondamentali per lo sviluppo della persona: l'area sociale e comunicativa e quella degli interessi.

Tali caratteristiche si accompagnano a livelli di abilità estremamente variabili, che possono comportare bisogni di supporto che vanno dal forte al lieve.

Oggi si parla quindi di "autismi" per indicare la grande variabilità con cui tale condizione si manifesta.

I dati del Censis (rapporto Censis 2014) riportano una frequenza di persone nello spettro autistico di 1:100.

La loro percentuale di occupazione è indicata nel 10%, contro un 31,4% delle persone Down.

Eppure le persone con autismo possono lavorare, e molte di loro potrebbero costituire una notevole risorsa per la società, e non un costo.

## **Perché un tale insuccesso?**

Riteniamo che le ragioni si possano ricondurre a due fattori principali:

- la mancanza di supporto alle persone nello spettro autistico in età adolescenziale/adulta da parte delle strutture sanitarie
- l'assenza di percorsi formativi ad hoc per l'avvio al lavoro
- la non conoscenza della condizione dell'autismo da parte dei datori di lavoro
- la difficoltà stessa di individuazione delle persone nello spettro, conseguente alle ridotte possibilità, ancora oggi, di diagnosticare la loro condizione.

# IL RECLUTAMENTO

Avviare all'inserimento lavorativo persone nello spettro autistico presenta dunque degli ostacoli non comuni ad altri tipi di disabilità, visto che si deve partire dal loro stesso riconoscimento come categoria avente diritto a una collocazione protetta nel mondo del lavoro.

In un modello che intenda tener conto di tutta la popolazione nello spettro che può essere coinvolta nell'inserimento lavorativo, è necessario affrontare le modalità di individuazione di questi potenziali lavoratori.

Un indispensabile aiuto è fornito dalle associazioni che sul territorio si occupano a vario titolo di persone di questa specifica fascia dello Spettro Autistico per offrire loro aiuto e consulenza.

## **Come riconoscere le persone nello spettro?**

Ancora oggi in Italia è difficile ottenere una diagnosi, se si rientra in quella fascia "alta" dello spettro autistico conosciuta come *Sindrome di Asperger*, dal nome del medico austriaco che per primo la individuò, nel 1944.

La difficoltà aumenta col passare degli anni, sia per gli adattamenti che l'individuo riesce ad attuare nel tempo, sia perché la psichiatria per adulti, nel nostro Paese, non è quasi mai in grado di riconoscere il problema.

E' necessario attivare azioni informative e formative per promuovere la conoscenza di tali caratteristiche presso l'opinione pubblica e presso gli specialisti.

## **Inquadramento scientifico**

manuali diagnostici più recenti collocano la *Sindrome di Asperger* all'interno di un continuum definito Spettro Autistico, una condizione (non una malattia) che comporta compromissioni nell'area sociale e

comunicativa e in quella della esclusività degli interessi.

Si tratta di caratteristiche neurologiche, e non di un disturbo di origine psicologica. La psicanalisi quindi non può essere di aiuto, ma può servire un intervento psicoeducativo.

La *Sindrome di Asperger* viene ora definita come quella parte dello Spettro che condivide le medesime caratteristiche dell'autismo, ma non presenta una compromissione cognitiva e del linguaggio e necessita di un ridotto bisogno di supporto.

## **Alcune caratteristiche**

Ecco quelle si presentano con più evidenza:

- difficoltà nella comunicazione verbale e non (es: contatto visivo, salutare, dare la mano...)
- difficoltà nel costruire e mantenere relazioni con gli altri
- problemi nel comprendere i contesti sociali
- interessi intensivi verso argomenti particolari
- difficoltà nelle funzioni esecutive (es: problemi nel fare più cose contemporaneamente)
- anomalie nella percezione sensoriale

# Diagnosi e consapevolezza

Chi ha il compito di individuare e di accompagnare alla diagnosi una persona che presenta le caratteristiche dello spettro autistico? prima di tutto, l'eventuale specialista a cui la persona si rivolge per un aiuto. Ma anche il medico di base, o i familiari che abbiano dei dubbi sulle ragioni mai chiarite di un disagio.

E' da ricordare che un corretto inquadramento diagnostico non ha lo scopo di "mettere un'etichetta", ma di arrivare a stabilire la natura dei problemi e di conseguenza delle modalità di approccio corrette per risolverli.

E' anche vero che la persona che vive da sempre problemi di cui non conosce la causa può avere, davanti a una diagnosi in adolescenza o in età adulta, delle serie difficoltà nell'affrontare una diagnosi dello spettro autistico.

Non si tratta di un percorso semplice.

Prendere coscienza di avere delle caratteristiche neurologicamente diverse dalla maggior parte della gente può a volte traumatizzare, specie in giovane età.

Sta alla bravura del professionista che gli sta vicino fornirgli le informazioni nella maniera adeguata.

Le possibili reazioni potranno essere:

- necessità di rielaborazione dei vissuti
- sollievo!
- preoccupazione, - depressione, - ansia

Si tratta in ogni caso di un percorso che deve essere deciso dalla persona stessa e deve tenere conto della sua sensibilità, nel pieno rispetto dei suoi tempi.

**Grazie all'aumento delle conoscenze su quella parte dell'autismo nota come Sindrome di Asperger, anche per questa fascia di lavoratori viene ora riconosciuto il diritto all'iscrizione alle liste protette secondo la Legge 68.**

**Una direttiva dell'INPS del 2015 stabilisce che, a fronte della complessità del disturbo autistico, la valutazione delle commissioni deve basarsi sulla corretta interpretazione della documentazione presentata, anziché sull'esame della persona.**

## La valutazione funzionale

Una delle difficoltà che si rilevano nella fase propedeutica all'inserimento lavorativo riguarda la valutazione esaustiva delle competenze personali, sociali e professionali, in relazione alle peculiarità della persona e in generale del disturbo, che consenta di individuare contesti e mansioni lavorative adeguate.

Chi possiede una diagnosi deve essere aiutato a comprendere quali sono i suoi personali punti di forza e di debolezza, al fine di trovare dei percorsi adatti alle sue possibilità, oltre che alle sue aspirazioni.

Uno psicologo formato in autismo è la persona giusta per effettuare una valutazione funzionale che tenga conto delle caratteristiche cognitive peculiari dello Spettro Autistico.

## PUNTI DI FORZA

Ecco le caratteristiche positive che è possibile individuare in persone dello Spettro Autistico:

**Competenze trasversali.** Attenzione al particolare, precisione, memoria a lungo termine consentono di applicarsi con efficacia a lavori che comportano controllo, catalogazione, ordinamento e gestione archivi.

**Capacità logico-matematiche.** Logica, rigore sistematico, capacità di analisi. Saranno adatti tutti i ruoli legati al conseguimento di conoscenze e di ricerca, anche in campo scientifico.

**Competenze linguistiche.** E' possibile trovare una sorprendente bravura nell'apprendimento delle lingue nonché una solida competenza linguistica

**Capacità visuo-spaziali.** Ottime capacità visuo-spaziali rendono adatti svariati lavori, dal disegno alla grafica, dalla pittura all'architettura.

**Talento musicale.** Non è infrequente sentire di persone che possiedono un orecchio assoluto e uno spiccato talento musicale.

## PUNTI DI DEBOLEZZA

- difficoltà nel mantenere un'attenzione divisa su più compiti (Es: ascoltare qualcuno che parla e contemporaneamente continuare a lavorare)
- problemi nello shifting (passare rapidamente da un compito all'altro)
- carenze nella memoria di lavoro, che rende più laborioso l'apprendimento di sequenze e di automatismi
- difficoltà nella pianificazione e nella sfera decisionale
- tendenza a essere poco flessibili
- lentezza nella rielaborazione del linguaggio
- difficoltà nel coordinamento e goffaggine motoria

## L'orientamento

In base alle caratteristiche individuate, sarà utile fornire delle possibili prospettive, per ampliare l'orizzonte del candidato all'inserimento lavorativo e sondare insieme a lui le possibilità realmente offerte dal mercato del lavoro.

Ecco una possibile rosa di scelte:

ATTITUDINE	PROFESSIONE
Competenze trasversali	data entry - magazziniere - backoffice - impiegato - postino e numerosi altri compiti
Capacità logico-matematiche	programmatore - analista - sistemista - tecnico elettronico - ingegnere - contabile - meccanico - insegnante - ricercatore - bibliotecario - farmacista - software tester - tecnico hardware
Competenze linguistiche	traduttore - insegnante - copywriter - editor - correttore di bozze
Capacità visuo-spaziali	disegnatore - architetto - grafico - web designer - fotografo - video maker - arredatore
Talento musicale	musicista - insegnante di musica

# **COSTITUIRE UN PUNTO DI INCONTRO TRA LAVORATORI E AZIENDE**

Si è rivelato utile Individuare i candidati da inserire nell'attività lavorativa e costituire un database delle persone interessate al lavoro e delle attitudini specifiche.

La finalità è quella di costituire un riferimento permanente per l'incontro tra le aziende e questi particolari lavorativi, al fine di valorizzarne le specificità.

Il database va costruito tenendo conto della necessità di conoscere, oltre ad esperienze, formazione, aspirazioni personali, anche le caratteristiche peculiari alla declinazione di tale neurodiversità in quella particolare persona.

Per la creazione della banca dati, ci si avvarrà dell'aiuto delle organizzazioni esistenti sul territorio che potrà indicare nominativi di persone interessate.

Inoltre lo strumento utilizzerà il web per essere punto di riferimento sia per i candidati che per le aziende, che potranno consultare i dati raccolti.

Tale strumento verrà quindi posto all'interno di un sito web dedicato a tale tematica.

## **UN SOGGETTO GARANTE**

Per rendere possibile tale consultazione e l'eventuale contatto con il lavoratore individuato come interessante per l'azienda, sarà necessario un soggetto che si ponga ad aiuto e mediazione dello scambio, per garantire il rispetto della privacy dei candidati, oltre che una corretta e veritiera individuazione delle candidature.

Analogamente occorrerà costituire un punto di riferimento per l'inserimento delle candidature, che aiuterà le persone con interviste condotte sia da un selezionatore, sia dalla persona esperta in autismo, a individuare i campi di forza e di debolezza e a delineare un possibile profilo lavorativo da proporre.



# Integrare le abilità carenti

Chi affronta per la prima volta un inserimento lavorativo, al di là dell'età, è spesso impreparato ad affrontarlo. Può essere utile aiutarlo ad acquisire quei pre-requisiti necessari ad entrare nel mondo del lavoro, sia sotto l'aspetto sociale, sia dal punto di vista delle consapevolezze.

Una formazione svolta a livello di gruppo è particolarmente utile e potrebbe seguire un programma simile a questo:

## **OBBIETTIVI:**

- Conosci te stesso. Punti di forza e difficoltà personali.
- La motivazione al lavoro: voglio? posso? devo?
- L'indipendenza. Cosa significa essere indipendenti. La responsabilità.
- Gestire il denaro. L'autonomia economica.
- Abilità comunicative (sul lavoro). Sicurezza nella comunicazione. Capacità di ascolto. \* Il linguaggio non verbale.
- Emotività. Riconoscere e gestire le emozioni. Ansia e frustrazione.
- Abilità sociali (sul lavoro). Interazioni con colleghi e superiori. Regole e gerarchie. Flessibilità. Comprensione dei contesti.
- Il lavoro. Cos'è il lavoro? Esigenze e aspettative. Affidabilità, impegno, costanza, attenzione.
- Preparazione al lavoro. Stesura del cv, preparazione al colloquio. L'importanza dell'aspetto fisico e della presenza.
- L'uso del computer come strumento di lavoro.

(Programma del corso OBBIETTIVO LAVORO svolto dall'Associazione LEM APS)

## Verso il lavoro

Gli stage possono rappresentare un'esperienza di apprendimento di abilità prettamente lavorative che preparano al vero inserimento lavorativo.

### SUPPORTO ALL'INSERIMENTO

Soprattutto un lavoratore alla sua prima esperienza potrebbe beneficiare della presenza di un **job coach**, almeno nelle fasi iniziali dell'inserimento in azienda. Il job coach può aiutare a capire meglio, ad esempio, come adattarsi all'ambiente e alla richiesta lavorativa (spazi, tempi, regole), e come soddisfare le aspettative sociali.

Poiché ogni persona ha caratteristiche ed esigenze diverse, può essere utile un inquadramento iniziale, a cura di uno **psicologo** esperto, che aiuti azienda e colleghi a conoscere le specificità di quel lavoratore.

Il Job Coach è un tutor (psicologo, pedagogo o educatore) con una formazione specifica sulle tematiche dello Spettro Autistico nell'adulto, ed esperto del tema particolare dell'inserimento lavorativo.

Il suo compito è quello di accompagnare il lavoratore, dove vi sia la necessità, nel conoscere la realtà aziendale che lo accoglie, nell'interpretare adeguatamente il contesto lavorativo, nell'affrontare gli aspetti della relazione con gli altri e dell'organizzazione personale, adattandosi alle necessità del ruolo che gli viene richiesto.

Può costituire un'utile punto di mediazione tra il lavoratore e l'azienda.

Si tratta di una figura professionale ancora molto rara nel nostro Paese, ma più diffusa all'estero, specie nei Paesi anglosassoni.

### Monitorare il percorso

Successivamente all'individuazione della postazione lavorativa, la formazione, l'affiancamento on the job e il supporto anche all'esterno dell'ambiente di lavoro sono elementi essenziali per un efficace inserimento lavorativo della persona con caratteristiche neurodiverse.

Inoltre è importante la previsione di un soggetto che attui un collegamento tra le esigenze del soggetto disabile e del sistema produttivo e che si occupi di attivare la rete di servizi che gravitano attorno al lavoratore.