



**AudAcIA**



ASSOCIAZIONE ULISSE



*Agenzia per la  
Coesione Territoriale*



Programmi Operativi  
Complementari

# AUTISMO

Cos'è l'**A**utismo  
e il **valore**  
**per le aziende**  
che danno lavoro

"INTER PARES"  
POC METRO 2014 - 2020  
Codice progetto  
ME I.3.1.b  
Cup F 49J18000370006

# PROGETTO INTERPARES

*Questa brochure è uno strumento attraverso il quale accrescere, in generale, la conoscenza dei datori di lavoro sul tema dell'autismo e illustra le capacità e i valori che ne conseguono per l'azienda, delle persone affette da tale disturbo.*

# COS'È L'AUTISMO

Con l'espressione disturbi dello spettro autistico (ASD) si intende un insieme, appunto, di disturbi dello sviluppo su base neurologica che influenzano il pensiero, la percezione, l'attenzione, le abilità sociali e il comportamento delle persone che ne sono affette.

Nel passaggio dal DSM-IV al DSM-5 sono emersi dei cambiamenti rispetto alla definizione dei disturbi dello spettro autistico e questo ha delle implicazioni.

Fonte: State of Mind <https://search.app/sTRccAESpjiqtgqM8>.

Pur nelle differenti manifestazioni cliniche con cui si presentano, le caratteristiche tipiche degli ASD si possono riassumere in:

Deficit nella comunicazione e nell'interazione sociale;

Comportamenti e interessi, ristretti e ripetitivi.

Per quanto riguarda la dimensione della comunicazione e dell'interazione sociale, le persone con autismo possono presentare difficoltà a comprendere comunicazioni metaforiche, idiomatiche ironiche e a cogliere gli aspetti non letterali e non verbali della comunicazione; nonché utilizzano spesso un linguaggio semplice e ripetitivo o, in alcuni casi, non sono in grado di usare la comunicazione verbale, ma si avvalgono di suoni o segni. Possono trovare difficoltà a comprendere le regole sociali non

scritte, a relazionarsi con gli altri, a riconoscere ed esprimere i propri bisogni e sentimenti. Possono inoltre manifestare difficoltà a cogliere i sentimenti degli altri e a essere empatici, cosa che talvolta conduce all'isolamento sociale.

Le persone con ASD possono manifestare difficoltà di adattamento ai cambiamenti.

Per quanto attiene ai comportamenti e interessi ristretti e ripetitivi, molte persone con ASD possono manifestare comportamenti ritualistici, volti a contenere l'ansia generata dalla difficile intellegibilità dell'ambiente circostante o delle situazioni. Inoltre, possono avvicinarsi con passione e in maniera pervasiva ad alcuni interessi che poi li conducono ad avere competenze e conoscenze approfondite che, se opportunamente identificate e capitalizzate, possono essere spese a livello lavorativo in maniera proficua.

Molte persone con autismo hanno, anche, difficoltà sensoriali e presentano una sensibilità alterata (iperreattività o iporeattività) verso certi stimoli. Alcuni suoni o luci forti, per esempio, possono causare un'eccessiva ansia e delle volte persino panico. Spesso si concentrano su dettagli e mancano di una visione d'insieme. Raramente cercano il contatto visivo con chi sta loro di fronte e non sono in grado di distinguere le emozioni altrui dalla mimica facciale.

*Nonostante le condizioni e caratteristiche sopra descritte, il termine spettro, in verità, indica una grande varietà di manifestazioni che si possono riscontrare nei diversi individui cui è stato diagnosticato un disturbo ASD. Per questo, una diagnosi di ASD dice in realtà molto poco, dal momento che esiste poi un'estrema varietà di differenze tra un individuo e l'altro. Se alcune persone sono in grado di vivere una vita relativamente indipendente, altre presentano, viceversa, difficoltà significative che comportano la necessità di sostegni per svolgere anche le attività di base della vita quotidiana. Si tratta, in ogni caso, di un disturbo ad insorgenza precoce e rappresenta una condizione che dura per l'intero arco della vita, anche se alcuni sintomi o caratteristiche possono regredire se opportunamente trattati.*

*È necessario, pertanto, che il datore di lavoro e i colleghi conoscano le specifiche difficoltà della persona con autismo e le peculiarità della patologia, per rapportarsi a questa in maniera proficua e costruttiva.*

## I LAVORATORI CON **A**UTISMO ACCRESCONO IL VALORE DELL'AZIENDA

*È noto che le persone con autismo sono dotate di grandi abilità e talenti, che, se non compresi e adeguatamente supportati, finiscono per essere considerati limiti. L'attenzione e la cura per i dettagli e per l'ordine, il rispetto dell'etica umana e professionale, l'inclinazione allo svolgimento di compiti di routine, sono oggi caratteristiche delle persone con autismo che i datori di lavoro stanno identificando come utili e proficui per l'azienda e i suoi vari settori (ad esempio: archiviazione, gestione dati, magazzinaggio e altri). Oltre a queste motivazioni, le aziende dovrebbero considerare l'opportunità di assumere persone con autismo perché questo impatta significativamente sul clima organizzativo, sulla reputazione sociale dell'azienda e sul contesto sociale di riferimento, in quanto può costituire un modello di responsabilità sociale, che porta ad identificare la persona con autismo non solo come beneficiaria di interventi assistenziali, ma come azione produttiva nel contesto aziendale.*

*Caratteristiche che rendono particolarmente interessante l'impiego di soggetti autistici in determinati campi lavorativi:*

---



## Competenze trasversali

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

## Logica

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

## Competenze linguistiche

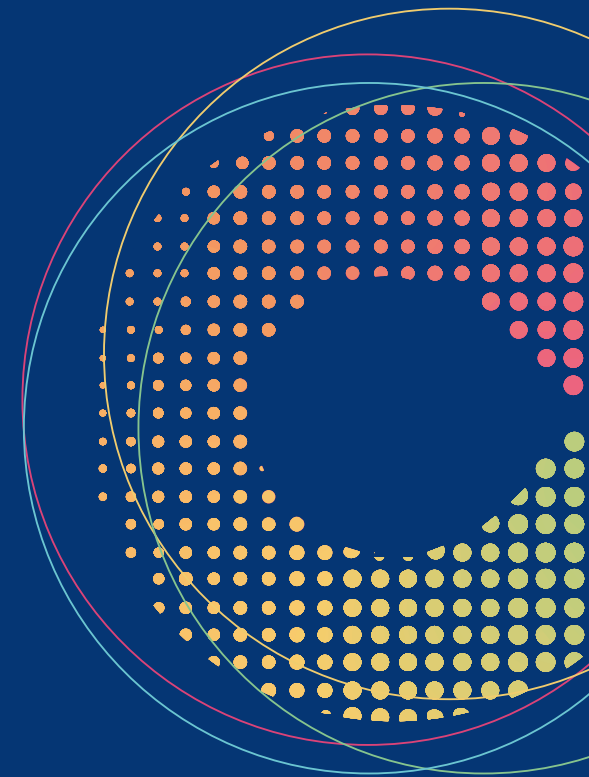
*È possibile trovare una sorprendente bravura nell'apprendimento delle lingue nonché una solida competenza linguistica*

## Capacità visuo/spaziali

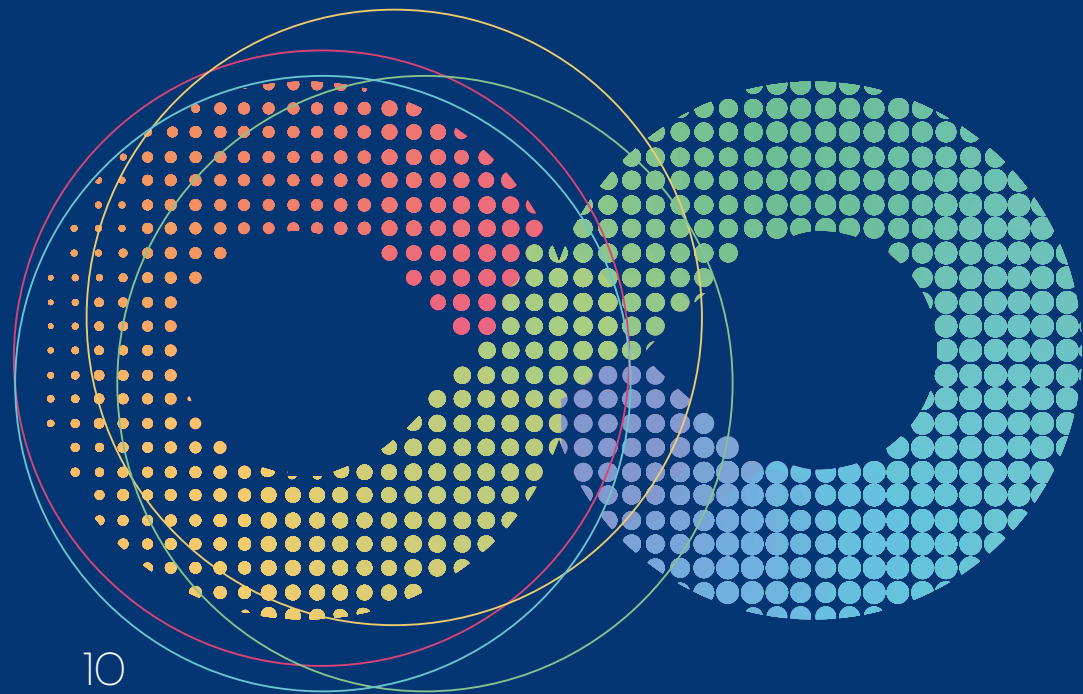
*Ottime capacità visuo/spaziali rendono adatti svariati lavori, dal disegno alla grafica, dalla pittura all'architettura.*

## Talento musicale

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



# L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA CON **A**UTISMO

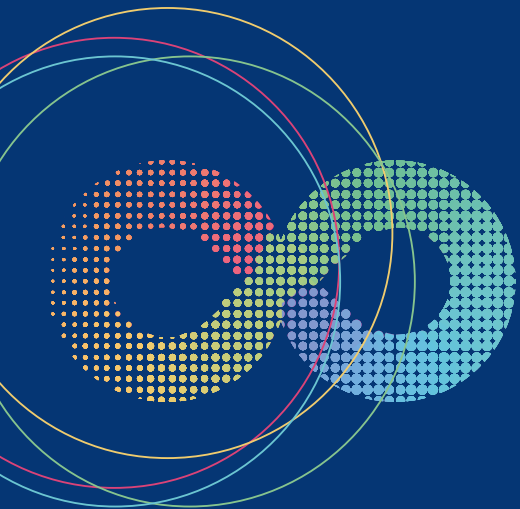


*L'inserimento lavorativo delle persone con autismo può rivelarsi complicato in quanto richiede spesso competenze, anche relazionali e comunicative, che possono ostacolare il loro percorso di inserimento lavorativo. Alcuni semplici accorgimenti da parte delle aziende possono facilitare il raggiungimento di questo obiettivo:*

- Pubblicare annunci di lavoro che spieghino chiaramente quali sono le principali competenze richieste. Può rivelarsi utile evitare di inserire quale prerequisito la competenza comunicativa se non necessaria, per non scoraggiare la persona con autismo escludendola a priori;*
- Se richiesta la compilazione di un modulo per la selezione, sarebbe auspicabile prevedere una parte utilizzata dal candidato per inserire eventuali accorgimenti e adattamenti utili per la sua eventuale assunzione;*

*• In presenza di un eventuale colloquio di lavoro, con l'obiettivo di limitare l'ansia della persona con ASD e garantendo una maggiormente prevedibilità della situazione, è buona norma fornire al candidato in anticipo informazioni dettagliate sulle modalità di svolgimento del colloquio stesso;*

*• Nell'interazione con una persona con ASD è rilevante adattare il linguaggio alle sue necessità, evitando l'uso di idiomi o un linguaggio astratto, domande ipotetiche, domande a risposte aperte; fornendo indicazioni sia verbali che scritte (se necessario utilizzando anche la CAA); utilizzando un linguaggio chiaro, diretto, conciso e concreto; lasciando il tempo necessario per rispondere; verificando quanto è stato compreso rispetto alla comunicazione intercorsa;*



- Nella fase antecedente l'inserimento della persona in azienda è importante garantire una formazione generale sul tema dell'autismo rivolta a tutti coloro che avranno contatti con la persona, nonché una formazione specifica sulle caratteristiche e i bisogni peculiari della persona che verrà inserita;
- Preliminarmente all'assunzione risulta indispensabile un'analisi delle attività per individuare quelle più appropriate per il soggetto con ASD; adattare alcune regole (esempio, orari) alle necessità della persona;
- In azienda può rivelarsi opportuno affiancare la persona con autismo ad un collega o ad un operatore (anche solo per un periodo definito) in grado di fornire supporto alla persona in caso di necessità; al fine di garantire una buona esperienza di integrazione lavorativa per tutti i membri dell'azienda.

### Punti di forza della persona autistica che possono divenire vantaggio per le aziende:

- Attenzione ai dettagli;
- Approccio metodico e bravura ad identificare gli errori;
- Buona memoria a lungo termine;
- Affidabilità, accuratezza, perseveranza;
- Perfezionismo;
- Concentrazione;
- Abilità tecnica;
- Poche distrazioni per fattori emotivi;
- Chiarezza e trasparenza nei rapporti (la persona autistica dice quello che pensa);
- Senso della giustizia sociale;
- Originalità nella risoluzione dei problemi.

### Possibili difficoltà della persona autistica in azienda

- Difficoltà nel lavoro di gruppo;
- Difficoltà ad affrontare i cambiamenti (rigidità, poca flessibilità);
- Consigli percepiti come critiche, presunzione...
- Pulizia ed igiene personale;
- Difficoltà nei rapporti sociali (gestione pausa caffè o simili...);
- gestione dello stress e dell'ansia;
- Bisogno di tempo per pensare e prepararsi;
- Problemi con le figure di comando;
- Vulnerabilità (la persona autistica di solito crede a quello che gli viene detto e può diventare vittima di prese in giro);
- Routine di lavoro non ortodosse;
- Pedanteria



## I VANTAGGI PER LA TUA AZIENDA

*Aumentare la diversità; un team diversificato è più creativo e innovativo.  
Migliorare la reputazione. Dimostrare impegno sociale e inclusione rafforza l'immagine della tua azienda. Accrescere la motivazione dei dipendenti: un ambiente di lavoro inclusivo aumenta la soddisfazione e la produttività di tutti i collaboratori.*

## NORMATIVA

*Il legislatore nazionale ha inteso disciplinare il diritto al lavoro delle persone con disabilità tramite la legge n. 68/1999, la cui finalità principale è la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, attraverso i servizi di sostegno e di collocamento mirato.*

La strada verso il lavoro si può percorrere in **tre passi**:

### 1. ORIENTAMENTO SPECIALISTICO E CASE MANAGEMENT

*L'orientamento specialistico consiste in colloqui condotti da esperti del mercato del lavoro, mirati a supportare i destinatari e le loro famiglie nella costruzione del progetto di vita lavorativo.*

*Questo processo si basa sulla ricostruzione delle esperienze personali e professionali, al fine di individuare i percorsi più adatti alle potenzialità individuali, facilitando l'inserimento o il reinserimento lavorativo. Inoltre, è prevista un'attività di case management, che offre supporto da parte di professionisti del settore sociale (assistenti sociali, educatori, psicologi). Questi professionisti hanno il compito di raccogliere le esigenze delle persone con disabilità e delle loro famiglie, attivare una rete di collaborazione tra gli enti coinvolti e garantire l'efficace attuazione delle linee di intervento per l'inclusione sociale e lavorativa in tutte le fasi del percorso.*

### 2. FORMAZIONE IN AMBIENTE PROTETTO

*Occorre personalizzare il percorso di apprendimento (per durata e metodi) in base alle skills dell'individuo interessato: tale percorso deve comprendere tutte le abilità minime e le conoscenze essenziali associate alla/alle competenze individuate come necessarie per rendere il giovane capace di portare a termine il proprio lavoro.*

### 3. ESPERIENZA FORMATIVA IN AZIENDA ATTRAVERSO L'ATTIVAZIONE DI TIROCINIO

*Per completare il percorso è importante validare e rafforzare l'apprendimento teorico attraverso l'attivazione di tirocini extracurricolari di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento (Linee Guida di cui all'Accordo approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni 25/05/2017 recepite ed approvate con la Delibera di Giunta Regionale n. 292 del 19/07/2017 e successive modifiche e integrazioni), finalizzati ad agevolare le scelte professionali dei destinatari tramite un periodo di formazione in un ambiente produttivo e quindi con la conoscenza diretta del mondo del lavoro.*

#### MATERIALE INFORMATIVO PER APPROFONDIMENTI:

##### Database per gli incentivi contributivi:

Anpal <https://myanpal.anpal.gov.it/repertorio-incentivi/>

Regione Siciliana – normativa sui tirocini:

<https://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/>

PIR\_PORTALE/PIR\_LaStrutturaRegionale/PIR\_

Assessoratofamigliapolitichesocialielavoro/PIR\_DipLavoro/

PIR\_Areetematiche/PIR\_Sostegnooccupazione/PIR\_Tirocini

##### Collocamento Mirato – Centro per l'Impiego di Messina:

<https://www.regione.sicilia.it/istituzioni/regione/strutture-regionali/assessorato-famiglia-politiche-sociali-lavoro/dipartimento-lavoro-impiego-orientamento-servizi-attivita-formative/organizzazione/servizio-xii-servizio-centro-l>



## *Ringraziamenti*

**CCIAA** di Messina

**ODEC** Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili di Messina Commercialisti

**Ordine dei Consulenti del lavoro di Messina**



Sportello virtuale disability management per info XXX  
MATERIALE REALIZZATO A CURA DEL PARTNER DI PROGETTO  
ASSOCIAZIONE ULISSE ETS CON IL SUPPORTO DI AUDACIA SOC. COOP SOCIALE