Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra

Co-funded by the European Union

YOUTH AUT WORK

Youth work for employability of youngsters with autistic spectrum

Raccolta di buone pratiche

"Iniziative e strategie efficaci per supportare i giovani autistici nel lavoro"

TITOLO:

Raccolta di buone pratiche "Iniziative e strategie efficaci per supportare i giovani autistici nel lavoro"

PROGETTO:

"Animazione socioeducativa per l'occupabilità dei giovani autistici (youthAUTwork)", finanziato dall'Agenzia per i Programmi Internazionali per la Gioventù, Repubblica di Lettonia

I partner del progetto sono:

Latvijas Autisma apvieniba; Lettonia
Centro per l'Educazione Non Formale e l'Apprendimento Permanente; Serbia
Fondazione Don Giovanni Zanandrea ETS; Italia
LINK DMT S.R.L.; Italia

EDITORE:

Latvijas Autisma apvieniba; Lettonia

CONTRIBUTORI:

Danijela Matorcevic
Chiara Martini
Rossana Gallerani
Liga Berzina
Željko Pasuj

GRAPHIC DESIGN:

Sonja Badjura

Riga, Lettonia
2026

CC BY NC SA

Indice

INFORMAZIONI SUL PROGETTO 1

INTRODUZIONE E STRUTTURA DELLA PUBBLICAZIONE 4

Cosa intendiamo per "buona pratica"? 4

A chi è dedicata questa pubblicazione? 7

Struttura della Raccolta 9

Leggere le pratiche come possibilità, non ricette 10

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE 11

1 - Rimi Lettonia 12

2 - Caffè Inclusivo "Bordo Vasca" 17

3 - Progetto Traiettorie 23

4 - PizzAut 27

5 - Sala da tè solidale 32

6 - Svetionik u plavom / Faro in blu 39

7 - "Budi uz nas" iniziativa Udruge za autizam Pogled / "Stai con noi" iniziativa dell'Associazione Pogled per l'Autismo 46

8 - Prehod mladih / Transizione giovanile 54

9 - Specialisterne 61

10 - Kirjokartta / Mappa dello spettro – trasformare la conoscenza di sé in supporto pratico 66

11 - Vivre et Travailler Autrement / Vivere e lavorare diversamente 72

12 - AutiTalent 79

13 - Ambitious about Autism 87

14 - Progetto SUPPORT 95

15 - Autism: Spectrum of Employment Skills – ASES 101

INFORMAZIONI SUL PROGETTO

Titolo del progetto:
"Animazione socioeducativa per l'occupabilità dei giovani autistici"

Abbreviazione:
youthAUTwork

Riassunto del progetto:

Questo progetto nasce da un bisogno osservato in Lettonia, Italia e Serbia: includere e garantire l'accessibilità dei giovani autistici nel mercato del lavoro. Per affrontare questo problema, è essenziale formare educatori e operatori giovanili e preparare la società e l'ambiente di lavoro per l'inclusione efficace delle persone autistiche. Le ricerche indicano che i giovani autistici hanno tassi di impiego significativamente più bassi rispetto a chi ha disabilità fisiche o cognitive. In Lettonia, le sfide includono un supporto insufficiente nell'istruzione, accesso limitato a formazioni specializzate e una mancanza di consapevolezza dei datori di lavoro sulle pratiche inclusive. Allo stesso modo, in Italia, l'occupazione per i giovani autistici è ostacolata dalle disparità regionali nei servizi, programmi di formazione professionale inadeguati e una scarsa consapevolezza dei datori di lavoro, che limitano le opportunità di lavoro adeguato e di crescita professionale. In Serbia la situazione è ancora peggiore: si registrano infatti la mancanza di politiche inclusive sul posto di lavoro, una limitata offerta di formazione e coaching professionale, e uno stigma sociale diffuso, che porta a alti tassi di disoccupazione e dipendenza dal sostegno familiare.

Questi individui fanno parte di un gruppo vulnerabile che incontra ostacoli significativi nell'integrazione sociale a vari livelli. La difficoltà nel trovare un impiego per le persone autistiche può essere attribuita a diversi fattori, tra cui:

- La mancanza di politiche efficaci per l'inclusione occupazionale delle persone vulnerabili;
- La mancanza di formazione riguardo al corretto approccio relazionale nei confronti dei giovani autistici;
- La mancanza di consapevolezza su tale questione nel tessuto imprenditoriale e nella società.

A conseguenza di quanto elencato, i giovani autistici, una volta terminati gli studi, si ritrovano tagliati fuori dal mondo del lavoro e quindi entrano in uno stato di isolamento e dipendenza dalle loro famiglie o dai servizi sociali.

Il progetto mira quindi a rispondere alle seguenti esigenze:

- Politiche efficaci di inclusione lavorativa, mirate ad affrontare le sfide uniche che affrontano i giovani autistici.
- La necessità di una formazione specializzata che fornisca agli operatori giovanili le competenze necessarie per supportare i giovani autistici nel navigare con successo nel mercato del lavoro.
- La necessità di sensibilizzare le comunità locali e il settore imprenditoriale sui potenziali benefici dell'impiego di giovani autistici e di mettere in discussione i pregiudizi esistenti.
- La necessità di contribuire attivamente al miglioramento delle politiche di Diversità e Inclusione dell'Unione Europea, assicurando che rispondano adeguatamente alle esigenze occupazionali delle persone autistiche.

Concentrandosi su questi bisogni, il progetto mira a creare un ambiente più inclusivo e di supporto per i giovani autistici durante la transizione nel mondo del lavoro.

L'obiettivo del nostro progetto è arricchire la qualità del lavoro giovanile per l'occupabilità dei giovani nello spettro autistico, fornendo strumenti per migliorare la loro inclusione nel mercato del lavoro.

Gli obiettivi specifici del progetto sono:

1. Aumentare le competenze degli operatori giovanili, insegnanti scolastici e assistenti sociali nello sviluppo e nell'implementazione di un modello di inclusione dei giovani autistici nel mercato del lavoro attraverso una guida innovativa con curriculum e corsi di formazione.
2. Educare i giovani autistici per rafforzare le loro competenze pratiche per il mercato del lavoro, nel personal branding, nelle capacità comunicative e nelle relazioni attraverso un toolkit innovativo e dei workshop pilota.
3. Aumentare le capacità dei partner del consorzio sull'argomento e diffondere i risultati del progetto con gli stakeholder rilevanti a livello locale/internazionale attraverso la raccolta e la promozione di pratiche positive, piattaforme online del progetto e conferenze nazionali.

Le attività del progetto sono:

- **WP1** – Gestione di Progetto
- **WP1** – Incontro di avvio del progetto – online
- **WP2** – R1 Manuale con programma didattico "Potenziare operatori giovanili ed educatori per sostenere i giovani autistici nel mercato del lavoro"
- **WP2** – Corso di formazione R2 per operatori giovanili
- **WP1** – Incontro intermedio del progetto – online
- **WP3** – R3 Toolkit "Empowerment dei giovani autistici nello sviluppo delle competenze per il successo professionale"
- **WP3** – Workshop pilota del toolkit
- **WP4** – R4 Raccolta di pratiche positive per l'inclusione nel mercato del lavoro
- **WP4** – R5 Piattaforma online del progetto
- **WP4** – Conferenza internazionale – IT
- **WP4** – Conferenza internazionale – LV
- **WP4** – Conferenza internazionale – RS
- **WP1** – Incontro di valutazione del progetto – online

Risultati del progetto:

Manuale con programma didattico "Potenziare operatori giovanili ed educatori per sostenere i giovani autistici nel mercato del lavoro"

Toolkit "Empowerment dei giovani autistici nello sviluppo delle competenze per il successo professionale"

Raccolta di pratiche positive per l'inclusione nel mercato del lavoro

Piattaforma online del progetto

INTRODUZIONE E STRUTTURA DELLA PUBBLICAZIONE

L'inclusione lavorativa non ha una sola formula. Un giovane autistico può aver bisogno di supporto per comprendere i propri punti di forza e le proprie condizioni di lavoro ottimali prima ancora di iniziare a pensare a una particolare professione. Un'altra persona potrebbe già avere solide competenze tecniche ma avere difficoltà a superare un colloquio di lavoro convenzionale. Qualcun altro potrebbe aver bisogno di uno stage con un supporto ad hoc, di un job coach, di un ambiente di lavoro adattato, di una transizione graduale dalla scuola o semplicemente di un datore di lavoro disposto a comunicare i compiti in modo più chiaro. Per alcuni giovani, la vita indipendente, i trasporti o l'organizzazione quotidiana sono direttamente collegati alla possibilità di impiego.

Per questo motivo, i partner di progetto non hanno sviluppato un unico modello di occupazione “corretto” ma hanno raccolto un insieme di buone pratiche. Questa pubblicazione riunisce infatti 15 diverse iniziative, approcci e sistemi provenienti da tutta Europa che dimostrano che l'inclusione può essere creata in modi molto diversi. La raccolta include pratiche provenienti da Lettonia, Italia, Serbia, Croazia, Slovenia, Danimarca, Finlandia, Francia, Paesi Bassi e Regno Unito, oltre a due iniziative sviluppate attraverso più ampie partnership internazionali europee.

La pubblicazione è stata sviluppata nell'ambito del progetto Erasmus+ KA220-YOU "Animazione socioeducativa per l'occupabilità dei giovani autistici – youthAUTwork". Uno degli obiettivi principali del progetto è aumentare le capacità di operatori giovanili, educatori, assistenti sociali e organizzazioni per supportare i giovani autistici nell'ingresso e nella partecipazione al mercato del lavoro. All'interno del WP4, la Raccolta di Buone pratiche è stata concepita come una base di conoscenza pratica: non solo per mostrare ciò che è già stato fatto, ma per ispirare altre organizzazioni, comunità e professionisti ad adattare elementi utili alle proprie realtà.

Cosa intendiamo per "buona pratica"?

Utilizzare il termine buona pratica non significa che ogni iniziativa descritta nelle pagine seguenti abbia risolto ogni sfida legata all'autismo e all'occupazione. Non significa nemmeno che un modello possa semplicemente essere copiato da un paese e aspettarsi che produca risultati identici altrove.

Alcune pratiche in questa pubblicazione sono modelli di impiego consolidati con molti anni di esperienza. Altre sono iniziative più recenti che stanno ancora testando, espandendo o costruendo i loro primi percorsi di lavoro. Alcune si concentrano specificamente sulle persone autistiche, mentre altre lavorano con gruppi più ampi di persone con disabilità ma contengono metodi altamente

rilevanti per i giovani autistici. La scala è anche molto diversa: da un piccolo caffè comunitario o un'iniziativa di produzione locale ai servizi nazionali per l'impiego e a metodologie internazionali.

La varietà di approcci rappresentati in questa Raccolta è intenzionale.

Ad esempio, **Rimi Lettonia** mostra come l'inclusione possa avvenire all'interno di un'ordinaria grande azienda attraverso il mentoring sul posto di lavoro, l'onboarding adattato, la cooperazione con organizzazioni per disabilità e un supporto individualizzato. Dimostra che l'occupazione tradizionale non richiede necessariamente la creazione di un ambiente di lavoro separato.

Diverse **pratiche italiane** mostrano modi diversi per costruire il ponte tra preparazione, lavoro reale e partecipazione. **Traiettorie** si concentra sulla difficile transizione dalla scuola alla vita lavorativa. Attraverso la valutazione individuale, un mentore, una formazione su misura e tirocini accuratamente abbinati, la pratica mostra perché la preparazione all'impiego dovrebbe essere graduale e perché un tirocinio ha maggiori probabilità di successo quando sia il giovane che il luogo di lavoro sono stati adeguatamente preparati. **PizzAut,** invece, dimostra il potenziale di creare un vero impiego attraverso un modello di impresa sociale. I suoi ristoranti combinano formazione professionale, lavoro reale retribuito, supporto sul posto di lavoro, costruzione dell'autonomia e consapevolezza pubblica, mantenendo un principio importante: inclusione e qualità professionale non devono essere considerate obiettivi opposti.

Altre pratiche italiane basate sulla comunità, come **Bordo Vasca Inclusive Café** e **Sala da Tè Solidale**, mostrano come le organizzazioni locali possano creare ambienti di lavoro autentici in cui i giovani con disabilità, inclusi i giovani autistici, sviluppino competenze professionali attraverso il contatto quotidiano con clienti, colleghi e reali responsabilità sul posto di lavoro. Entrambe le pratiche dimostrano anche che il valore sociale da solo non basta: qualità del servizio, personale di supporto formato e sostenibilità finanziaria rimangono necessari.

In **Serbia,** **Svetionik u plavom / Faro in Blu** è nata da una preoccupazione molto concreta delle famiglie: cosa succede quando un giovane autistico termina la scuola e il supporto strutturato intorno a lui diminuisce improvvisamente? La sua impresa sociale di carta riciclata dimostra come un'attività produttiva possa essere suddivisa in compiti significativi, individualizzati in base alle capacità e collegati a prodotti reali, clienti e sempre di più ai datori di lavoro.

L' **iniziativa croata** ***Budi uz nas*** anche nasce dalla preoccupazione della transizione tra scuola e lavoro, ma il suo percorso è diverso. Sviluppando un modello di produzione di micro-ortaggi, l'organizzazione costruisce luoghi di lavoro attorno a una produzione strutturata, mentoring e adattamento individuale. La pratica è particolarmente interessante perché mostra anche cosa accade prima che l'impiego diventi possibile: la raccolta fondi, l'adattamento dei locali, l'acquisto di attrezzature, il reclutamento di un supporto professionale adeguato e la mobilitazione della comunità imprenditoriale locale, sono tutti quegli elementi che fanno parte della creazione di occupazione inclusiva.

Il **programma Sloveno** Prehod mladih / Transizione Giovanile approfondisce diversi aspetti che precedono il percorso lavorativo. Tale pratica sottolinea l'importanza di iniziare la transizione verso il mondo del lavoro quando il giovane è ancora in formazione e può includere una lunga sequenza di passaggi — identificazione degli interessi, visita ai luoghi di lavoro, prove lavorative, riabilitazione professionale, domande di ammissione e impiego. Dimostra che una transizione di successo non può sempre essere compressa in pochi workshop immediatamente prima della laurea.

Specialisterne**, originaria della Danimarca** e successivamente sviluppata a livello internazionale, rappresenta un altro modello: modificare le pratiche di reclutamento e di lavoro affinché i candidati neurodivergenti possano dimostrare una competenza reale invece di essere selezionati principalmente attraverso le aspettative convenzionali di performance sociale. Valutazioni pratiche, abbinamento di lavoro, coaching e formazione dei datori di lavoro sono elementi centrali di questo approccio.

La Mappa dello Spettro Finlandese (Kirjokartta) affronta l'occupabilità dal punto di vista della comprensione di sé. Prima di chiedere a un giovane autistico quale professione desidera, lo aiuta a identificare come vive aspetti quali la comunicazione, le condizioni sensoriali, le routine e le diverse situazioni quotidiane. Tali informazioni possono poi essere tradotte in affermazioni molto pratiche sul posto di lavoro — ad esempio, spiegare che istruzioni scritte o informazioni esplicite sulle priorità che cambiano aiutano la persona a lavorare efficacemente.

Il **modello francese** Vivre et Travailler Autrement amplia ulteriormente la prospettiva. Dimostra che un impiego significativo può essere possibile anche per adulti autistici con disabilità intellettive e bisogni di supporto più elevati, a condizione che l'impiego venga accompagnato da attività di supporto professionale, all'autonomia, alle competenze quotidiane e, dove necessario, all'alloggio e alla mobilità. Ci ricorda che la distanza dal mercato del lavoro non deve essere automaticamente confusa con l'incapacità di lavorare.

Il **modello olandese** AutiTalent illustra l'importanza della mediazione lavorativa specializzata. Invece di concentrarsi solo sulla formazione dei candidati autistici, l'organizzazione lavora con candidato e datore di lavoro — analizzando i requisiti del lavoro, identificando le corrispondenze adeguate, preparando entrambe le parti e fornendo coaching sul posto di lavoro dopo il reclutamento. Tale esperienza sottolinea in particolare che ottenere un lavoro e mantenerne un lavoro adatto sono due sfide diverse.

Nel **Regno Unito,** Ambitious about Autism offre un altro percorso rilevante attraverso il suo programma Employ Autism e Stage Supportati. Il modello risponde a un paradosso familiare che molti giovani autistici affrontano: i datori di lavoro richiedono esperienze lavorative precedenti, ma i giovani non possono ottenere esperienza perché nessuno offre loro la prima opportunità. Esperienza lavorativa retribuita, tirocini supportati, preparazione del datore di lavoro e coaching

continuo diventano quindi ponti verso un vero impiego piuttosto che una preparazione continua senza opportunità concrete.

Il **progetto internazionale** SUPPORT colloca queste domande all'interno di una metodologia più ampia dell'Occupazione Supportata. Il suo approccio enfatizza le aspirazioni individuali, i punti di forza, i percorsi di lavoro personalizzati, la cooperazione dei datori di lavoro e il supporto continuo dopo il reclutamento, dimostrando perché l'inclusione lavorativa non dovrebbe terminare il giorno in cui una persona firma un contratto.

Infine, **Autism: Spectrum of Employment Skills – ASES (consorzio internazionale)** rivolge la prospettiva direttamente ai datori di lavoro e alle piccole e medie imprese. Le sue risorse educative affrontano il reclutamento accessibile, i colloqui, l'onboarding, la comunicazione sul posto di lavoro, la gestione delle prestazioni e lo sviluppo professionale. La pratica quindi rafforza uno dei messaggi centrali che emergono dall'intera Raccolta: aumentare l'occupazione di persone autistiche non può dipendere solo dal rendere i candidati autistici più "pronti al lavoro". I luoghi di lavoro devono a loro volta diventare più pronti per i dipendenti autistici.

Messi insieme, questi esempi ci dicono qualcosa di importante: l'inclusione lavorativa non riguarda solo la preparazione di una persona autistica al lavoro. Si tratta anche di preparare luoghi di lavoro, servizi, comunità e sistemi di supporto affinché riconoscano in che modo quella persona possa contribuire efficacemente.

A chi è dedicata questa pubblicazione?

Questa Raccolta è destinata principalmente a operatori giovanili, educatori, insegnanti, coach per il lavoro, professionisti del lavoro, assistenti sociali e organizzazioni che supportano i giovani autistici. Tuttavia, molte delle lezioni sono ugualmente rilevanti per datori di lavoro, professionisti delle risorse umane, comuni, servizi sociali, decisori politici, organizzazioni per disabili e famiglie.

Anche i giovani autistici possono trovare esempi utili qui, in particolare quelli legati all'autoconoscenza, alla pianificazione della carriera, agli adattamenti del posto di lavoro, all'occupazione supportata e alla comunicazione dei bisogni di supporto.

La pubblicazione non è intesa come un programma pronto da seguire alla lettera. Dovrebbe piuttosto aiutare i lettori a porsi domande pratiche come:

- Cosa potremmo adattare nella nostra organizzazione?
- Quale parte di questa pratica risponde a un problema che abbiamo anche noi?
- Chi dovrebbe essere coinvolto localmente?
- Quale supporto sarebbe necessario per farlo funzionare?
- E cosa dovremmo evitare di copiare perché il nostro contesto è diverso?

Un'organizzazione giovanile in una piccola città potrebbe non essere in grado di riprodurre l'intera struttura nazionale di un programma di un altro paese. Ma potrebbe essere in grado di introdurre il mentoring sul posto di lavoro, iniziare la pianificazione della transizione prima della fine della formazione, creare un rapporto con tre datori di lavoro locali, sviluppare un semplice profilo "Come lavoro meglio" con i giovani autistici o organizzare una sperimentazione lavorativa supportata.

La trasferibilità, quindi, non significa necessariamente riprodurre l'intero modello.

A volte un solo elemento ben adattato è sufficiente a migliorare una pratica esistente.

Struttura della Raccolta

Per rendere le diverse iniziative più facili da comprendere e confrontare, ogni buona pratica segue una struttura comune.

1. **Background e Breve Descrizione** introduce il contesto in cui si è sviluppata l'iniziativa, il problema a cui risponde e il gruppo target principale.
2. **Obiettivi** spiega cosa l'iniziativa mira a raggiungere e quali barriere all'occupazione o all'inclusione affronta.
3. **La descrizione della Pratica** presenta cosa accade realmente: i servizi, le attività, gli ambienti di lavoro, gli stakeholder e i percorsi di impiego coinvolti.
4. **Metodologia e approccio** esaminano più da vicino come funziona la pratica. A seconda dell'iniziativa, ciò può includere l'apprendimento pratico, l'abbinamento individualizzato dei lavori, l'impiego supportato, il mentoring, il coaching lavorativo, il lavoro strutturato, la preparazione del datore di lavoro, l'adattamento al posto di lavoro o l'auto-advocacy.
5. **Risultati e Impatto** presenta i risultati attualmente documentati. La pubblicazione si impegna a distinguere tra risultati consolidati e risultati ancora in via di sviluppo, in particolare per iniziative più recenti.
6. **Fattori di Successo** identifica le condizioni che appaiono particolarmente importanti per far funzionare la pratica.
7. **Le sfide e le lezioni apprese** sono intenzionalmente incluse perché le buone pratiche non sono utili se vengono presentati solo gli elementi di successo. Alcuni degli elementi ricorrenti necessari al successo delle buone pratiche, che tornano ripetutamente in tutta la Raccolta, sono: la sostenibilità finanziaria, la capacità del personale, i trasporti, il coinvolgimento dei datori di lavoro, la continuità del supporto professionale e la transizione dagli stage all'impiego retribuito.
8. **Trasferibilità, Replicabilità e Consigli Pratici** è forse la sezione più importante per i lettori che vogliono agire. Piuttosto che limitarsi a dire che un'iniziativa è "trasferibile", questa sezione esplicita cosa si potrebbe realisticamente adattare e quali condizioni dovrebbero essere create a monte.
9. **Le Fonti** permettono ai lettori di continuare a esplorare le organizzazioni, i progetti, gli strumenti e le risorse originali dietro ogni caso di studio.

Leggere le pratiche come possibilità, non ricette

In tutti e 15 i casi, diversi messaggi compaiono ripetutamente:

- **Conta il vero lavoro.**
- **L'individualizzazione conta.**
- **Anche i datori di lavoro hanno bisogno di preparazione.**
- **Il supporto dovrebbe continuare dopo il reclutamento, quando necessario.**
- **Famiglie e professionisti possono essere importanti, ma il giovane dovrebbe rimanere al centro del proprio percorso lavorativo.**
- **Gli adattamenti sul posto di lavoro non devono sempre essere costosi.**
- **E l'occupazione non dovrebbe essere misurata solo in base al fatto che qualcuno entri in un posto di lavoro, ma anche se quella persona può restarci, svilupparsi e avere una qualità di vita dignitosa.**

Allo stesso tempo, le pratiche dimostrano che non esiste un unico "lavoratore autistico" e quindi non può esserci una soluzione universale per l'occupazione delle persone autistiche. Un giovane potrebbe aver bisogno solo di un processo di selezione più chiaro. Un altro potrebbe aver bisogno di un mentore nei primi mesi. Un altro potrebbe prima dover scoprire quale tipo di ambiente gli permette di lavorare bene. Qualcun altro potrebbe aver bisogno di un supporto coordinato a lungo termine che coinvolga occupazione, mobilità, vita quotidiana e famiglia.

Lo scopo di questa Raccolta non è quindi quello di dire ai lettori quale modello sia il migliore. Il suo scopo è mostrare che esistono già molti modi per aprire porte — e aiutare operatori giovanili, datori di lavoro, organizzazioni e comunità a riflettere più concretamente su quale porta aprire.

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

1 **Rimi Lettonia** 12
Lettonia nazionale

2 **Caffè Inclusivo "Bordo Vasca"** 17
Italia locale

3 **Progetto Traiettorie** 23
Italia locale

4 **PizzAut** 27
Italia nazionale

5 **Sala da tè solidale** 32
Italia locale

6 **Svetionik u plavom / Faro in blu** 39
Serbia locale

7 **"Budi uz nas" iniziativa Udruge za autizam Pogled / "Stai con noi" iniziativa dell'Associazione Pogled per l'Autismo** 46
Croazia locale

8 **Prehod mladih / Transizione giovanile** 54
Slovenia nazionale

9 **Specialisterne** 61
Danimarca nazionale

10 **Kirjokartta / Mappa dello spettro – trasformare la conoscenza di sé in supporto pratico** 66
Finlandia nazionale

11 **Vivre et Travailler Autrement / Vivere e lavorare diversamente** 72
Francia nazionale

12 **AutiTalent** 79
Paesi Bassi nazionale

13 **Ambitious about Autism** 87
Regno Unito nazionale

14 **Progetto SUPPORT** 95
Consorzio internazionale composto da Austria, Belgio, Croazia, Francia, Grecia, Italia, Paesi Bassi, Norvegia, Romania e Spagna
internazionale

15 **Autism: Spectrum of Employment Skills – ASES** 101
Partnership internazionale composta da Portogallo, Danimarca, Lettonia, Grecia, Cipro, Paesi Bassi e Macedonia del Nord
internazionale

1

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

Rimi Lettonia

Supporto inclusivo all'impiego e al lavoro per i giovani con disabilità e neurodiversità

Paese:
Lettonia

Livello:
nazionale

Fonti

Rimi progetto pilota: https://www.rimi.lv/jaunumi/mentora-atbalsts-darba-vide-rimi-isteno-unikalu-pilotprojektu-cilvekiem-ar-invaliditat

Cooperazione Rimi e Latvijas Autisma apvieniba: https://www.rimi.lv/jaunumi/rimi-un-latvijas-autisma-apvienibas-organizetaja-diskusija-parruna-ipaso-bernu-nakotni-latvija

1. Contesto e breve descrizione

Rimi Lettonia è uno dei maggiori datori di lavoro nel settore della vendita al dettaglio in Lettonia e una parte importante della sua strategia per le risorse umane è dedicata alla diversità, equità e inclusione. Promuove pari opportunità di impiego per le persone con disabilità, inclusi quelli con disabilità intellettive e psicosociali. L'azienda lo fa creando luoghi di lavoro accessibili e di supporto. Ha sviluppato un modello di impiego inclusivo basato sulla collaborazione con istituzioni pubbliche, imprese sociali e organizzazioni che rappresentano le persone con disabilità. Queste partnership mirano a ridurre le barriere all'impiego e a fornire un supporto pratico sul posto di lavoro ai dipendenti che necessitano di assistenza aggiuntiva.

I giovani con disabilità e le persone neurodivergenti possono beneficiare di queste iniziative entrando nel mercato del lavoro, poiché ciò consente loro di acquisire la prima esperienza lavorativa e di sviluppare competenze lavorative in un ambiente lavorativo tradizionale. L'azienda sostiene inoltre iniziative comunitarie più ampie che promuovono l'inclusione e le pari opportunità.

2. Obiettivi

L'obiettivo generale della pratica è promuovere pari opportunità di impiego creando un ambiente di lavoro inclusivo dove le persone con disabilità e con diversi bisogni di supporto possano partecipare con successo al mercato del lavoro.

Gli obiettivi specifici sono:

- Aumentare le opportunità di lavoro per le persone con disabilità, inclusi i giovani che entrano nel mercato del lavoro;
- Fornire supporto individuale sul posto di lavoro tramite mentoring e onboarding adattato;
- Sviluppare pratiche inclusive di reclutamento e impiego;
- Migliorare l'accessibilità e gli adattamenti sul posto di lavoro in base alle esigenze individuali;
- Aumentare la consapevolezza su diversità, inclusione delle disabilità e neurodiversità tra manager e dipendenti;
- Collaborare con istituzioni pubbliche e organizzazioni della società civile per migliorare l'occupazione inclusiva.

3. Descrizione della pratica

Rimi Lettonia adotta un approccio occupazionale inclusivo che combina reclutamento, supporto sul posto di lavoro, mentoring e cooperazione con partner esterni.

Una delle iniziative centrali è un programma di mentoring sul posto di lavoro implementato insieme all'impresa sociale Ligero. Il programma offre ai dipendenti con disabilità, in particolare a persone con disabilità intellettive e psicosociali, mentori dedicati che li assistono durante l'onboarding, spiegano le attività lavorative, supportano la comunicazione con colleghi e supervisori e aiutano i dipendenti ad adattarsi al posto di lavoro. Il programma pilota, iniziato nel 2025, ha coinvolto inizialmente 19 dipendenti che lavoravano nei negozi Rimi a Riga. Tale programma ha dimostrato come il mentoring sul posto di lavoro possa migliorare significativamente l'integrazione.

Rimi collabora anche con organizzazioni che supportano l'integrazione, come SUSTENTO, la Latvian Integration Foundation (SIF) e altri stakeholder. Insieme organizzano hackathon sociali focalizzati sullo sviluppo di soluzioni innovative per l'inclusione delle persone con disabilità. Queste iniziative incoraggiano datori di lavoro, organizzazioni che si occupano disabilità, esperti di tecnologia e persone con disabilità a co-creare soluzioni pratiche che promuovano il reclutamento inclusivo, supportino l'adattamento sul posto di lavoro e ambienti di lavoro accessibili. Durante l'hackathon organizzato nell'estate 2025, il team vincitore ha proposto una guida pratica che dovrebbe aiutare i datori di lavoro a rendere i processi di selezione e reclutamento più accessibili alle persone con disabilità. La soluzione proposta si concentrava sugli adattamenti negli annunci di lavoro e nei

colloqui, adeguamenti nelle attività di selezione e nel processo di selezione complessivo. Questi cambiamenti possono contribuire a ridurre le barriere inutili nel processo di selezione e permettere ai candidati di dimostrare le proprie competenze. Rimi ha indicato che il concetto vincente sarà ulteriormente sviluppato e possibilmente integrato nelle pratiche di selezione dell'azienda.

Rimi organizza inoltre regolarmente eventi di reclutamento specificamente rivolti ai candidati con disabilità, che permettono ai partecipanti di conoscere le posizioni disponibili, le condizioni di lavoro e le opportunità di carriera. Rimi integra, inoltre, l'inclusione nella sua cultura organizzativa promuovendo politiche sulla diversità, trattamento paritario, luoghi di lavoro accessibili e il benessere dei dipendenti. L'azienda supporta ONG e organizzazioni che lavorano con bambini e giovani con disabilità utilizzando i suoi programmi di responsabilità sociale d'impresa.

4. Metodologia e approccio

La metodologia di Rimi si basa sul principio che un'inclusione di successo sul posto di lavoro richiede di garantire pari opportunità di lavoro e la fornitura di supporto continuo.

L'approccio combina i seguenti elementi:

- Reclutamento e assunzione inclusivi;
- Onboarding personalizzato supportato da mentori sul posto di lavoro;
- Adattamenti sul posto di lavoro basati sulle esigenze funzionali del dipendente;
- Apprendimento attraverso esperienze pratiche in ambiente reale;
- Cooperazione con organizzazioni per disabili e imprese sociali;
- Sensibilizzazione tra manager e colleghi al fine di promuovere una cultura organizzativa inclusiva.

L'approccio di mentoring è particolarmente importante per i dipendenti, poiché può fornire supporto aggiuntivo nella comprensione delle routine lavorative, nella comunicazione o nell'adattarsi a nuove responsabilità. Questa pratica enfatizza i punti di forza e le capacità individuali e quindi favorisce la sostenibilità lavorativa a lungo termine invece di concentrarsi sulle limitazioni.

5. Risultati e impatto

Le iniziative di Rimi Lettonia hanno permesso di impiegare e supportare con successo persone con disabilità nei luoghi di lavoro commerciali tradizionali. Il progetto pilota di mentoring ha dimostrato che il supporto personalizzato facilita l'integrazione nei team di lavoro, migliora la fiducia dei dipendenti e aumenta la permanenza del lavoro. I partecipanti non solo acquisiscono preziosa esperienza lavorativa e competenze pratiche, ma raggiungono anche maggiore indipendenza e apportano un contributo significativo.

La collaborazione dell'azienda con organizzazioni per la disabilità ha inoltre contribuito a una maggiore consapevolezza pubblica sull'occupazione inclusiva e ha incoraggiato altri datori di lavoro a riconsiderare i propri approcci all'accessibilità, al reclutamento e all'adattamento sul posto di lavoro. Rimi ha ricevuto riconoscimenti nazionali per le sue pratiche di diversità e inclusione, inclusi ripetuti riconoscimenti Gold nella valutazione della Carta della Diversità lettone "La diversità è forza".

6. Fattori di successo

Diversi fattori che contribuiscono all'efficacia della pratica di impiego inclusiva di Rimi Lettonia sono i seguenti:

- Forte impegno organizzativo per la diversità e l'inclusione;
- Disponibilità di mentoring individuale sul posto di lavoro;
- Cooperazione con organizzazioni per disabili, imprese sociali e istituzioni pubbliche;
- Reali opportunità di lavoro in un ambiente di lavoro reale piuttosto che in un ambiente di lavoro simulato;
- Sensibilizzazione e formazione continua di manager e colleghi;
- Adattamenti sul posto di lavoro basati sulle esigenze individuali;
- Integrazione dell'inclusione nella politica sulle risorse umane dell'azienda.

7. Sfide e lezioni apprese

- Una delle principali sfide è assicurarsi che i dipendenti con esigenze di supporto diverse ricevano il giusto livello di supporto per svolgere bene il loro lavoro. L'esperienza dimostra che non basta preparare solo il nuovo dipendente, ma anche manager e colleghi devono essere pronti. I mentori sul posto di lavoro rendono questa transizione più semplice, poiché aiutano nella comunicazione, chiariscono le aspettative e forniscono supporto in caso di difficoltà. Inoltre, gli aggiustamenti sul posto di lavoro devono riflettere il singolo dipendente, i suoi punti di forza e ciò che lo aiuta a lavorare con successo.
- Un'altra lezione importante è il valore della cooperazione tra datori di lavoro, organizzazioni per la disabilità e istituzioni pubbliche. Ognuna di esse porta conoscenze e competenze diverse e insieme può offrire un supporto migliore sia al dipendente che all'azienda che crea il nuovo ambiente di lavoro.

8. Trasferibilità, replicabilità e consigli pratici

Il modello Rimi Lettonia può essere replicato da altri datori di lavoro che cercano di migliorare l'inclusione dei giovani con disabilità e dei dipendenti neurodivergenti.

Le condizioni chiave per la replicabilità includono:

- l'impegno della direzione per la diversità e l'inclusione;
- Garantire il mentoring durante il reclutamento e l'inserimento;
- Cooperazione con organizzazioni per disabili e servizi per l'impiego;
- Accomodamenti individuali sul posto di lavoro;
- Formazione per manager e colleghi sulla consapevolezza della disabilità e la comunicazione inclusiva;
- Monitoraggio e supporto continui durante l'impiego, non solo durante il reclutamento.

La pratica dimostra che un impiego inclusivo non richiede luoghi di lavoro separati; al contrario, le imprese tradizionali possono assumere con successo persone con competenze diverse quando sono disponibili sistemi di supporto appropriati.

2

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

Caffè Inclusivo "Bordo Vasca"

Progetto di occupazione e inclusione sociale

Paese:
Italia

Livello:
locale

Fonte

Pagina Instagram del progetto: www.instagram.com/bordovasca100

1. Contesto e breve descrizione

Il Caffè Inclusivo "Bordo Vasca" è un'iniziativa innovativa per l'occupazione e l'inclusione sociale sviluppata dalla Fondazione Zanandrea a Cento, Italia. Il progetto è stato creato grazie a una partnership tra la Fondazione, l'associazione sportiva locale che gestisce la piscina comunale e il Comune di Cento.

L'idea è nata da una semplice osservazione: uno spazio attraente e molto frequentato all'interno della piscina comunale è rimasto inutilizzato e chiuso per lunghi periodi. I partner hanno individuato un'opportunità per trasformare questo spazio in un caffè comunitario che potesse anche promuovere l'inclusione e esperienze lavorative significative per i giovani con disabilità.

Lanciato ufficialmente a febbraio 2026 e attualmente nella fase pilota, il café offre opportunità di lavoro pratiche per giovani con disabilità, inclusi giovani adulti autistici, sostenuti dai servizi della Fondazione.

Il progetto affronta diverse sfide. Da un lato, mira a creare reali opportunità di partecipazione e impiego in un ambiente accogliente. Dall'altro, mira a sensibilizzare la comunità sul valore dell'inclusione e del diritto al lavoro per tutti.

2. Obiettivi

L'obiettivo generale è promuovere l'inclusione sociale e lavorativa dei giovani con disabilità, promuovendo al contempo una cultura di inclusione e pari opportunità all'interno della comunità locale.

Gli obiettivi specifici sono:

- Offrire ai partecipanti un'esperienza lavorativa pratica in un vero ambiente lavorativo con servizio ai clienti.
- Rafforzare la fiducia in se stessi, la responsabilità e le competenze professionali.
- Permettere ai giovani di sentirsi valorizzati, produttivi e riconosciuti per le loro capacità.
- Promuovere la consapevolezza all'interno della comunità locale sull'importanza di un'occupazione inclusiva.
- Dimostrare che si possono offrire servizi di alta qualità creando al contempo opportunità significative per le persone con disabilità.
- Creare condizioni che possano portare a future opportunità di lavoro retribuite.

3. Descrizione della pratica

La pratica ruota attorno alla gestione quotidiana di un caffè situato all'interno della piscina comunale di Cento, che dispone anche di una grande area all'aperto.

Il caffè opera come attività commerciale regolare gestita dalla Fondazione Zanandrea. I giovani coinvolti nel progetto sono generalmente supportati da un professionista della Fondazione, come un educatore o un assistente sociale, durante i loro turni. L'esperienza consente ai partecipanti di esercitarsi nelle competenze lavorative in un ambiente protetto ma autentico.

I tre servizi della Fondazione (CSO - centro sociale e professionale; Centro Diurno; e Freedhome - un progetto di vita indipendente) contribuiscono coprendo turni specifici, mentre per le fasce orarie non coperte dal personale di servizio, è stato assunto un dipendente esterno che garantisce la continuità operativa.

L'implementazione del progetto ha richiesto diversi passaggi chiave:

- Identificare e mettere in sicurezza il bar tramite accordi con l'associazione sportiva e il comune.
- Sviluppare un piano di sostenibilità economica.
- Organizzare attività di formazione sia per i partecipanti che per il personale.
- Stabilire procedure di gestione del caffè, inclusi il servizio clienti, i sistemi di ordinazione e le operazioni di cassa.

- Promuovere l'iniziativa attraverso i social media e attività di sensibilizzazione comunitaria.
- Organizzare eventi per coinvolgere i cittadini locali e comunicare la missione sociale del progetto.

Una rete di attori contribuisce all'iniziativa, inclusi professionisti della Fondazione, giovani partecipanti, membri dello staff esterno, volontari e tirocinanti coinvolti attraverso altri progetti di impiego locali.

I volontari svolgono un ruolo significativo anche nelle attività di comunicazione, realizzando contenuti per i social media e raccogliendo testimonianze da partecipanti, membri dello staff e visitatori per sensibilizzare sugli obiettivi e sull'impatto del progetto.

4. Metodologia e approccio

Il progetto si basa su un approccio di apprendimento pratico, in cui i partecipanti acquisiscono competenze attraverso il coinvolgimento diretto in attività lavorative reali piuttosto che tramite una formazione puramente teorica. Il supporto quotidiano è fornito da educatori e professionisti dell'assistenza sociale che agiscono come mentori e coach. Il loro ruolo è assistere i partecipanti, facilitare l'apprendimento e garantire che le attività lavorative rimangano sia significative che realizzabili. Si presta particolare attenzione all'accessibilità e all'inclusione. Sono state introdotti, infatti, diversi adattamenti pratici per consentire la partecipazione di persone con bisogni di supporto specifici. Ad esempio:

- Sotto ogni utensile / attrezzatura è stata posta un’etichetta in braille.
- La cassa calcola automaticamente il cambio, aiutando i partecipanti a effettuare transazioni in modo più indipendente.
- Viene fornita una guida continua e supporto personalizzato durante le interazioni con i clienti.

Un principio chiave del progetto è bilanciare la sua missione sociale con la qualità del servizio. Sebbene promuovere l'inclusione rimanga l'obiettivo principale, i clienti devono anche ricevere un'esperienza positiva e professionale. Per questo motivo, sia i partecipanti che il personale ricevono formazione non solo sulle pratiche di inclusione, ma anche sull'ospitalità e il servizio clienti.

5. Risultati e impatto

Poiché il progetto è operativo da pochi mesi ed è ancora in fase sperimentale, gli esiti occupazionali a lungo termine non possono ancora essere valutati. Tuttavia, sono già emersi diversi impatti positivi.

I partecipanti hanno iniziato a sviluppare competenze professionali e interpersonali, in particolare in:

- Interazione con i clienti.
- Lavoro di squadra.

- Gestione del tempo.
- Puntualità e responsabilità sul posto di lavoro.
- Preparazione di cibo e bevande.

I partecipanti riferiscono di sentirsi più coinvolti e attivi nella vita quotidiana. Invece di passare lunghi periodi a casa senza attività strutturate, hanno l'opportunità di assumersi responsabilità significative, contribuire a un vero servizio e provare la soddisfazione di far parte di un ambiente di lavoro. Come ha spiegato un partecipante, Mirko, il caffè gli ha dato "qualcosa in più da fare" e l'opportunità di apprendere nuove abilità come preparare caffè e cocktail semplici, migliorando anche la sua capacità di rispettare gli orari e arrivare puntuale.

Un risultato importante riguarda l'autoefficacia e l'empowerment. I clienti hanno generalmente mostrato pazienza, comprensione e incoraggiamento quando i partecipanti lavorano più lentamente o commettono errori. Queste interazioni positive offrono un rinforzo prezioso, aiutando i partecipanti a costruire fiducia nelle proprie capacità e a sviluppare un maggiore senso di competenza e appartenenza.

Anche se è ancora troppo presto per valutare i risultati occupazionali, il progetto sta già dimostrando il suo potenziale come trampolino di lancio significativo verso future opportunità lavorative.

6. Fattori di successo

Diversi elementi hanno contribuito al successo iniziale del progetto:

- Innanzitutto, la forte collaborazione tra la Fondazione Zanandrea, il Comune di Cento e l'associazione sportiva locale ha permesso di ottenere una posizione vantaggiosa e di costruire un sostegno istituzionale attorno all'iniziativa.
- In secondo luogo, l'ambiente stesso del bar rappresenta una risorsa significativa. Essere situato all'interno di una piscina comunale offre accesso a un flusso regolare di clienti, inclusi genitori che attendono i figli durante le attività sportive. La presenza di un ampio spazio all'aperto aumenta ulteriormente l'attrattiva della struttura e contribuisce alla sua sostenibilità economica.
- Un fattore di successo particolarmente importante è stata la risposta positiva dei clienti. Commenti di supporto, pazienza e incoraggiamento da parte dei membri della comunità creano un ambiente accogliente in cui i partecipanti possono acquisire fiducia e rafforzare la propria autoefficacia. Queste interazioni quotidiane rafforzano l'apprendimento e contribuiscono in modo significativo alla crescita personale e alla motivazione dei partecipanti.
- Il progetto ha anche un forte valore educativo. Attraverso compiti reali di lavoro, i partecipanti sviluppano responsabilità, autonomia, abilità sociali e una comprensione delle aspettative sul posto di lavoro in un modo che le sole attività teoriche in classe non possono offrire.

- Un altro elemento chiave è l'attenzione dedicata alla comunicazione e al coinvolgimento della comunità. Attraverso il supporto dei volontari, in particolare nelle attività sui social media e nel racconto di storie, il progetto comunica chiaramente la sua missione, aiutando i cittadini a comprendere non solo cosa accade al caffè ma anche perché è importante. Questo contribuisce a una maggiore consapevolezza delle problematiche legate all'inclusione e alla disabilità.
- Infine, l'organizzazione di eventi dedicati e iniziative comunitarie incoraggia le persone a visitare il caffè, interagire con i partecipanti e sperimentare in prima persona il valore sociale del progetto. Queste occasioni contribuiscono a rafforzare la partecipazione della comunità e a favorire una cultura di inclusione.

7. Sfide e lezioni apprese

Il progetto affronta diverse sfide interconnesse:

- Una delle sfide più significative riguarda la sostenibilità finanziaria. Un'ambizione chiave è fornire una compensazione diretta per il lavoro dei partecipanti, ma ottenere finanziamenti sufficienti per raggiungere questo obiettivo rimane complesso. Attualmente, i partecipanti ricevono un compenso finanziario solo quando il loro coinvolgimento è collegato ad altri progetti finanziati o programmi di tirocinio.
- Un'altra sfida è garantire livelli adeguati di personale. Il caffè richiede professionisti formati che possano contemporaneamente supportare i partecipanti e mantenere un servizio di alta qualità per i clienti. Questo ha evidenziato l'importanza di investire in formazione specializzata sia per il personale della Fondazione che per i partecipanti. Lavorare nell'ospitalità richiede competenze specifiche, tra cui competenze di servizio clienti, organizzazione, comunicazione e la capacità di gestire situazioni impreviste.
- Un'ulteriore lezione imparata è che inclusione e qualità del servizio devono andare di pari passo. Sebbene i clienti apprezzino la missione sociale del progetto, la sostenibilità a lungo termine dell'iniziativa dipende anche dal fornire un'esperienza positiva e professionale al cliente.
- L'esperienza ha anche confermato l'importanza della comunicazione e del coinvolgimento della comunità. Spiegare gli obiettivi del progetto, condividere le storie dei partecipanti e organizzare eventi pubblici non sono attività secondarie, ma componenti essenziali per costruire comprensione, ridurre lo stigma e creare sostegno comunitario attorno a iniziative di impiego inclusive.

8. Trasferibilità, replicabilità e consigli pratici

L'iniziativa ha un forte potenziale di replica per le organizzazioni che cercano di combinare inclusione sociale con opportunità di impiego pratiche.

Le condizioni chiave per la replicabilità includono:

- Costruire solide partnership con le autorità locali e le organizzazioni comunitarie.
- Garantire una posizione accessibile e visibile con una base clienti stabile.
- Investire nella formazione sia per i partecipanti che per il personale.
- Sviluppare fin dall'inizio un piano realistico di sostenibilità finanziaria.
- Fornire supporto e supervisione continui durante le attività lavorative.

Un elemento particolarmente prezioso è il coinvolgimento di volontari e membri della comunità, che possono contribuire in modo significativo alla comunicazione, alle attività di sensibilizzazione e alle operazioni quotidiane. La promozione sui social media si è rivelata essenziale anche per comunicare gli obiettivi del progetto, ridurre lo stigma e rafforzare il coinvolgimento della comunità.

3

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

Progetto Traiettorie

Supportare la transizione verso il lavoro attraverso percorsi personalizzati di autonomia e sviluppo delle competenze

Paese:
Italia

Livello:
locale

Fonte

Presentazione del Progetto Traiettorie:
https://centoform.it/portfolio/traiettorie-di-sviluppo-delle-autonomie-e-delle-competenze/

1. Contesto e breve descrizione

Il progetto "Traiettorie per lo sviluppo dell'autonomia e delle competenze a supporto della transizione verso l'occupazione" è stato sviluppato nell'area dell'Alto Ferrarese (Italia) per rispondere a una lacuna ben nota: la difficile transizione dalla scuola al lavoro per i giovani con disabilità, inclusi quelli nello spettro autistico.

Dopo aver lasciato la scuola, molti giovani sperimentano una perdita improvvisa di struttura, mancanza di una direzione chiara e sistemi di supporto ridotti. Questo spesso porta a frustrazione, bassa autostima e inattività. Il progetto è stato progettato appositamente per prevenire questo "vuoto" e per accompagnare i giovani in una transizione graduale e strutturata verso l'occupazione. Il progetto si rivolge ogni anno a 16 giovani che hanno recentemente completato gli studi e sono supportati dai servizi sociali locali, all'interno di una forte partnership tra autorità pubbliche, istituti di formazione, scuole e organizzazioni del terzo settore.

2. Obiettivi

L'obiettivo generale del progetto è facilitare una transizione fluida e significativa dall'istruzione all'occupazione. Più specificamente, il progetto mira a rafforzare l'autonomia personale, migliorare la consapevolezza di sé e supportare i partecipanti nell'identificare percorsi professionali realistici e soddisfacenti. Un altro obiettivo fondamentale è dotare loro sia di competenze trasversali che legate al lavoro, costruendo la fiducia necessaria per entrare in ambienti di lavoro reali.

3. Descrizione della pratica

Il progetto è strutturato come un percorso progressivo e altamente personalizzato, in cui ogni partecipante viene accompagnato passo dopo passo dall'orientamento iniziale all'esperienza lavorativa reale:

- Il processo inizia con una fase di valutazione approfondita, in cui ogni giovane è supportato da un mentore (o tutor) che lavora a stretto contatto con lui, la sua famiglie e i professionisti che lo conoscono. Questa fase è essenziale per comprendere aspirazioni, punti di forza e possibili difficoltà, e porta alla creazione di un Piano di Transizione Individuale.
- Successivamente, i partecipanti partecipano a una serie di workshop di formazione, ciascuno della durata di 16 ore, progettati per prepararli progressivamente all'ingresso nel mercato del lavoro. Questi workshop non sono rigidi o standardizzati; piuttosto, vengono selezionati e combinati in modo diverso per ciascun partecipante, a seconda delle loro esigenze e del ritmo di sviluppo.
- I workshop coprono diverse aree, come l'empowerment personale, la comunicazione e la cooperazione, l'orientamento nel mercato del lavoro e le competenze lavorative di base o più specifiche. Vengono svolti attraverso metodi esperienziali e interattivi, permettendo ai partecipanti di mettersi alla prova in situazioni pratiche.
- Questa fase di formazione non è semplicemente preparatoria, ma svolge un ruolo cruciale nell'osservare i partecipanti in azione, affinare i loro profili e comprendere meglio quali ambienti di lavoro potrebbero essere adatti a loro.

Solo dopo questa preparazione graduale il progetto si avvia verso tirocini. Questi sono accuratamente progettati per ogni partecipante: non vengono assegnati casualmente, ma risultano da un processo dettagliato di abbinamento.

4. Metodologia e approccio

Un elemento chiave della metodologia è il ruolo centrale del mentore, che accompagna ogni partecipante durante tutto il percorso. Questo professionista non solo supporta il giovane, ma funge anche da ponte tra l'individuo e il mercato del lavoro locale. Il mentore possiede tipicamente una profonda conoscenza sia dei partecipanti che del contesto locale, inclusi rapporti diretti con aziende, imprese sociali e organizzazioni della zona.

Questa doppia conoscenza consente un processo di abbinamento altamente accurato. Prima di attivare uno stage, il mentore lavora per individuare un ambiente di lavoro non solo disponibile, ma anche genuinamente inclusivo e disposto a investire nell'esperienza. Questo comporta un contatto diretto con i datori di lavoro, discussioni sulle aspettative e una valutazione del clima organizzativo.

Durante lo stage, il supporto non si interrompe. Al contrario, il monitoraggio e il dialogo continui sono essenziali. Il mentore mantiene un contatto regolare sia con il partecipante che con il datore di lavoro, aiutando a prevenire o risolvere malintesi, adeguare le aspettative e migliorare gradualmente il rapporto di lavoro. Questo processo continuo di mediazione e ottimizzazione è uno degli aspetti più impegnativi del progetto, che richiede forti capacità di coordinamento, flessibilità e attenzione costante.

5. Risultati e impatto

Il progetto produce risultati a diversi livelli. I partecipanti sviluppano maggiore autonomia, maggiore autostima e una migliore regolazione emotiva. Acquisiscono anche competenze pratiche e una comprensione più chiara delle proprie capacità e preferenze professionali.

Dal punto di vista occupazionale, gli stage rappresentano un passo cruciale, poiché permettono ai partecipanti di vivere ambienti lavorativi reali in modo supportato. Questo spesso porta a una maggiore preparazione per il futuro impiego e facilita i collegamenti con i servizi formali per l'impiego.

Oltre ai risultati individuali, il progetto rafforza anche l'ecosistema locale, favorendo la collaborazione tra servizi, fornitori di formazione e datori di lavoro, e promuovendo una cultura più inclusiva.

6. Fattori di successo

- Uno dei principali punti di forza del progetto risiede nel suo approccio personalizzato e graduale, che evita di spingere i partecipanti troppo rapidamente verso ambienti di lavoro senza una preparazione adeguata.
- Altrettanto importante è il ruolo del mentore, la cui conoscenza approfondita sia dell'individuo che del mercato del lavoro locale permette di creare abbinamenti significativi e sostenibili.
- Un altro fattore chiave è la forte collaborazione tra diversi attori, che garantisce continuità e coerenza lungo tutto il percorso.

7. Sfide e lezioni apprese

- Una delle principali sfide è l'importante investimento di tempo e coordinamento richiesti. Costruire fiducia con partecipanti, famiglie e datori di lavoro richiede tempo e cura, e il processo di abbinamento richiede un'attenzione elevata.
- Un'altra sfida è evitare esperienze lavorative a breve termine o puramente simboliche. Senza un approccio strutturato, c'è il rischio che gli stage diventino temporanee "soluzioni di parcheggio" senza un reale impatto a lungo termine.
- La lezione principale è che la preparazione e la mediazione non sono elementi secondari, ma il nucleo dell'intervento. Solo attraverso un processo graduale, supportato e ben coordinato è possibile creare risultati significativi e duraturi.

8. Trasferibilità, replicabilità e consigli pratici

Questa pratica può essere trasferita in altri contesti, ma solo se vengono soddisfatte determinate condizioni:

- Prima di tutto, è essenziale investire in figure professionali che possano agire come mentori con una doppia competenza: comprendere le esigenze dei partecipanti e mantenere forti legami con il mercato del lavoro locale.
- Un altro elemento chiave è la fase di preparazione. Le attività di formazione non dovrebbero essere considerate opzionali, ma un passaggio fondamentale per costruire consapevolezza, fiducia e prontezza.
- Una raccomandazione cruciale è dedicare tempo alla selezione e preparazione delle organizzazioni ospitanti. È importante andare oltre la disponibilità formale e valutare la reale disponibilità delle aziende a impegnarsi in processi inclusivi.
- Infine, il supporto continuo durante gli stage è essenziale. Una comunicazione regolare e piccoli aggiustamenti quotidiani possono prevenire conflitti e trasformare un'esperienza fragile in una di successo.

4

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

PizzAut

Modello inclusivo di occupazione e autonomia per le persone autistiche

Paese:
Italia

Livello:
nazionale

Fonte

Sito ufficiale di PizzAut: https://www.pizzaut.it/

1. Contesto e breve descrizione

PizzAut è un'iniziativa innovativa di inclusione sociale sviluppata in Italia per promuovere l'occupazione e l'autonomia di giovani e adulti autistici. Fondato da Nico Acampora, il progetto è stato creato in risposta a una sfida ben nota: nonostante le capacità e il potenziale di molte persone autistiche, l'accesso a opportunità di lavoro significative rimane estremamente limitato.

PizzAut combina formazione professionale, occupazione, consapevolezza della comunità e sviluppo dell'autonomia all'interno di un unico modello integrato. L'iniziativa è diventata riconosciuta a livello nazionale grazie alla creazione di ristoranti gestiti principalmente da lavoratori autistici, dimostrando che inclusione e servizio di alta qualità possono coesistere con successo. Il primo ristorante ha aperto a Cassina de' Pecchi nel 2021, seguito da un secondo ristorante più grande a Monza nel 2023.

Il gruppo target è composto da giovani autistici e adulti che spesso affrontano ostacoli nell'accesso a formazione, lavoro e opportunità di vita indipendente. Attraverso percorsi strutturati, PizzAut supporta i partecipanti nello sviluppo di competenze professionali, nell'acquisizione di esperienza lavorativa e nella costruzione di autonomia nella vita quotidiana.

2. Obiettivi

L'obiettivo generale del progetto è promuovere l'inclusione lavorativa di giovani e adulti autistici, creando reali opportunità di lavoro in ambienti di lavoro inclusivi e di supporto, che possano favorire autonomia, dignità e partecipazione sociale attraverso il lavoro.

Gli obiettivi specifici sono:

- Fornire una formazione professionale su misura per le esigenze e le capacità delle persone autistiche.
- Sviluppare competenze tecniche, sociali e lavorative.
- Dimostrare che le persone autistiche possono svolgere con successo una vasta gamma di ruoli professionali quando è disponibile il supporto adeguato.
- Sensibilizzare datori di lavoro, istituzioni e la comunità più ampia su neurodiversità e inclusione.
- Sostenere la transizione verso una vita adulta indipendente attraverso iniziative focalizzate sull'occupazione e sull'autonomia.

3. Descrizione della pratica

PizzAut opera attraverso un percorso integrato che combina formazione, occupazione e sviluppo dell'autonomia:

- Un elemento centrale del modello è AutAcademy, un programma di formazione professionale che prepara i partecipanti autistici al lavoro nell'ospitalità e nel servizio clienti. La formazione è adattata agli stili di apprendimento individuali, alle capacità e al ritmo di sviluppo.
- Dopo la formazione, i partecipanti possono accedere a opportunità di lavoro all'interno dei ristoranti PizzAut. Questi ristoranti sono pensati come vere imprese, che forniscono cibo e servizio di alta qualità e assumono persone autistiche in vari ruoli, tra cui preparazione del cibo, supporto in cucina, assistenza clienti, gestione degli ordini e attività di ospitalità. I ristoranti sono gestiti principalmente da dipendenti autistici, supportati da un numero minore di professionisti neurotipici.
- Oltre all'impiego diretto, PizzAut collabora anche con aziende per promuovere il reclutamento e l'inclusione di lavoratori autistici nei contesti del mercato del lavoro tradizionale.
- Il progetto supporta inoltre i partecipanti attraverso iniziative volte a sviluppare l'autonomia personale, inclusi programmi focalizzati sulle competenze di vita indipendente e sulla preparazione alla vita adulta.
- Gli attori coinvolti includono lavoratori autistici, formatori, educatori, personale di ristoranti, famiglie, volontari, comunità locali, imprese e istituzioni pubbliche.

4. Metodologia e approccio

La metodologia si basa sul principio che un impiego significativo è uno degli strumenti più efficaci per inclusione, empowerment e autodeterminazione.

L'approccio educativo include le seguenti metodologie:

- Imparare facendo, attraverso la partecipazione diretta ad attività lavorative reali.
- Percorsi di formazione personalizzati, adattati alle caratteristiche e al potenziale di ogni partecipante.
- Apprendimento esperienziale, che permette alle persone di sviluppare competenze tecniche e sociali in ambienti di lavoro autentici.
- Costruzione progressiva di autonomia, aumento graduale delle responsabilità in base alla prontezza di ciascuno.

Le misure di supporto includono coaching continuo, supervisione, mentoring e adattamenti sul posto di lavoro quando necessario. I membri dello staff lavorano insieme ai dipendenti autistici per facilitare l'apprendimento, la comunicazione e l'integrazione nelle routine lavorative.

Un aspetto chiave dell'approccio è l'attenzione alle capacità piuttosto che ai limiti di ciascuno. Il progetto sfida intenzionalmente gli stereotipi sull'autismo creando ambienti in cui le persone autistiche possono dimostrare competenza, professionalità e affidabilità. I ristoranti stessi fungono da spazi di inclusione e sensibilizzazione, dove i clienti interagiscono direttamente con i lavoratori autistici e acquisiscono una migliore comprensione della neurodiversità.

5. Risultati e impatto

PizzAut ha generato un impatto significativo sia a livello individuale che sociale. Per i partecipanti, l'occupazione porta maggiore autostima, autonomia, indipendenza finanziaria e un senso di identità più forte come lavoratori e cittadini attivi. Avere un lavoro retribuito contribuisce non solo all'inclusione economica, ma anche alla dignità personale e all'autodeterminazione.

Il progetto dimostra che le persone autistiche possono svolgere con successo ruoli professionali in ambienti esigenti e a contatto con il cliente quando hanno le giuste opportunità e ricevono il supporto necessario. Attraverso le esperienze lavorative quotidiane, i partecipanti sviluppano competenze tecniche, sociali, comunicative, capacità di gestione del tempo e responsabilità sul posto di lavoro.

Oltre ai risultati individuali, PizzAut ha avuto un importante effetto di sensibilizzazione. Migliaia di clienti hanno sperimentato l'inclusione in prima persona interagendo con lavoratori autistici in un contesto ordinario, aiutando a sfidare gli stereotipi e a ridurre i pregiudizi.

L'iniziativa è diventata anche un punto di riferimento nazionale per pratiche occupazionali inclusive e ha ispirato dibattiti pubblici, discussioni politiche e progetti simili focalizzati sull'inclusione del lavoro per le persone autistiche.

6. Fattori di successo

Diversi fattori contribuiscono all'efficacia del modello PizzAut:

- Uno dei più importanti è la creazione di reali opportunità di lavoro, piuttosto che attività simulate o tirocini a breve termine. I partecipanti sono impiegati in contesti aziendali autentici dove il loro lavoro è apprezzato e visibile.
- Un altro fattore chiave è la combinazione di qualità professionale e impatto sociale. PizzAut ha costantemente comunicato che l'inclusione non dovrebbe avvenire a scapito della qualità del servizio; al contrario, entrambi gli obiettivi si rafforzano a vicenda.
- La formazione personalizzata offerta da AutAcademy permette ai partecipanti di acquisire competenze rilevanti al proprio ritmo, aumentando le probabilità di successo in contesti lavorativi.
- Anche una forte comunicazione e attività di advocacy hanno svolto un ruolo cruciale. Attraverso la copertura mediatica, eventi pubblici, campagne di sensibilizzazione e un coinvolgimento diretto con le comunità, PizzAut è riuscito a rendere visibile e comprensibile l'autismo e l'inclusione lavorativa a un vasto pubblico.
- Infine, il progetto pone una forte enfasi sulla dignità e sull'autonomia, creando percorsi che vanno oltre l'occupazione verso aspetti più ampi della vita adulta, inclusa la vita indipendente e la partecipazione alla comunità.

7. Sfide e lezioni apprese

- Una delle principali sfide affrontate da PizzAut è superare ampie barriere sociali e culturali che limitano le opportunità di lavoro per le persone autistiche.
- Un'altra sfida è stata dimostrare che un'azienda può contemporaneamente perseguire la sostenibilità economica e alti livelli di inclusione. Costruire un modello di ristorante di successo offrendo supporto personalizzato richiede un notevole sforzo organizzativo, competenze professionali e risorse finanziarie.
- La formazione rappresenta anche un'area critica. I partecipanti hanno bisogno di supporto per sviluppare le competenze sul posto di lavoro, mentre colleghi, datori di lavoro e clienti spesso necessitano di una maggiore consapevolezza e comprensione della neurodiversità.
- Una lezione importante appresa è che l'inclusione lavorativa non può essere raggiunta tramite interventi isolati. L'inclusione di successo richiede un ecosistema completo che includa

formazione, adattamento al posto di lavoro, sensibilizzazione della comunità, coinvolgimento dei datori di lavoro e supporto continuo.

- L'esperienza ha anche dimostrato che le persone autistiche spesso affrontano barriere create dagli ambienti piuttosto che dalle proprie capacità. Quando i luoghi di lavoro sono progettati per essere di supporto e inclusivi, le persone possono dimostrare competenze e potenziali spesso sottovalutati.

8. Trasferibilità, replicabilità e consigli pratici

Il modello PizzAut ha un forte potenziale di trasferibilità e offre preziose lezioni per le organizzazioni interessate a un impiego inclusivo.

Le condizioni chiave per la replicabilità includono:

- Forte leadership e una chiara missione sociale.
- Partnership con le autorità locali, le imprese e le organizzazioni comunitarie.
- Accesso a opportunità di formazione professionale.
- Impegno verso il supporto a lungo termine piuttosto che per collocamenti a breve termine.
- Un focus sulle abilità, i punti di forza e il potenziale individuale.

5

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

Sala da tè solidale

Sala da tè solidale per l'inclusione occupazionale, la partecipazione comunitaria e l'innovazione sociale

Paese:
Italia

Livello:
locale

Fonte

Sito ufficiale della Sala da Tè: https://www.oltretuttoaps.it/

1. Contesto e breve descrizione

La Sala da Tè Solidale è un'iniziativa di impresa sociale promossa da Oltre-Tutto APS a Cento, Emilia-Romagna (Italia). L'associazione è stata fondata da famiglie che cercavano opportunità significative per i giovani con disabilità dopo la scuola, in particolare in risposta alle limitate opportunità di impiego e partecipazione sociale disponibili in età adulta. Il progetto combina una sala da tè e un caffè pienamente funzionanti con un percorso strutturato per l'inclusione sociale e lavorativa. Situata nel centro storico di Cento, Sala da Tè funge sia da attività di ospitalità sia da centro comunitario dove persone con e senza disabilità possono incontrarsi, lavorare e interagire in un ambiente inclusivo.

Il gruppo target è composto principalmente da giovani e adulti con disabilità, inclusi individui autistici, che spesso incontrano ostacoli nell'accesso alle opportunità di lavoro e nello sviluppo dell'autonomia. Circa 10 partecipanti partecipano regolarmente alle attività della sala da tè, mentre 2–3 studenti delle scuole secondarie locali partecipano ogni anno a tirocini, creando un importante ponte tra istruzione e occupazione. L'iniziativa affronta diverse sfide: promuovere opportunità di lavoro

significative, rafforzare l'autonomia e la fiducia in se stessi, combattere l'isolamento sociale e cambiare la percezione pubblica sulla disabilità attraverso un coinvolgimento diretto della comunità.

2. Obiettivi

Il progetto mira a promuovere l'inclusione lavorativa di giovani e adulti con disabilità, inclusi individui autistici, offrendo opportunità significative di partecipazione in un vero ambiente di lavoro. Allo stesso tempo, mira a promuovere autonomia personale, partecipazione sociale e cittadinanza attiva, permettendo ai partecipanti di svolgere un ruolo visibile e apprezzato all'interno della comunità. Più in generale, l'iniziativa contribuisce allo sviluppo di una cultura locale più inclusiva, incoraggiando interazioni positive tra persone con e senza disabilità e sfidando stereotipi attraverso esperienze quotidiane di collaborazione e scambio reciproco.

Gli obiettivi specifici sono:

- Offrire esperienze lavorative significative in un vero ambiente lavorativo e a contatto con i clienti.
- Sviluppare competenze professionali, sociali e interpersonali.
- Rafforzare la fiducia in sé stessi, l'autoefficacia e la responsabilità personale.
- Supportare i partecipanti nell'identificare i loro punti di forza e le loro mansioni preferite.
- Facilitare la transizione dall'istruzione all'occupazione attraverso stage ed esperienze lavorative pratiche.
- Creare opportunità di interazione tra persone con e senza disabilità.
- Aumentare la consapevolezza pubblica sul valore dell'occupazione inclusiva.

3. Descrizione della pratica

Sala Da Tè opera come sala da tè e caffè pubblico nel centro di Cento, offrendo bevande, dolci, snack e prodotti artigianali in un ambiente accogliente e accessibile.

I partecipanti sono attivamente coinvolti nel funzionamento quotidiano della sede e possono assumere una varietà di responsabilità, tra cui:

- Accogliere i clienti.
- Prendere ordini.
- Servizio a tavola.
- Preparare tè, caffè, cappuccini e altre bevande.
- Gestione di prodotti e vetrine.
- Supporto a catering ed eventi speciali.

- Contribuire all'organizzazione di attività comunitarie.

Il progetto è caratterizzato da un approccio altamente personalizzato. I partecipanti sono incoraggiati a scoprire quali compiti si adattano meglio ai loro interessi e alle loro capacità. Alcuni apprezzano l'interazione diretta con i clienti e sviluppano forti competenze di contatto con il pubblico, mentre altri preferiscono attività dietro il bancone, diventando particolarmente abili nella preparazione delle bevande e nelle attività operative.

Una caratteristica distintiva della Sala da Tè è il suo ruolo di spazio comunitario. Oltre ai servizi di ospitalità, la struttura ospita regolarmente iniziative culturali, educative e sociali che riuniscono diversi gruppi di cittadini. Un esempio è "TeaGether – Conversazioni in Lingue Diverse", un'iniziativa guidata da volontari del Corpo Europeo di Solidarietà ospitata dalla Fondazione Zanandrea. Questi eventi gratuiti di scambio linguistico offrono sessioni informali di conversazione in inglese, francese, tedesco e sloveno, creando opportunità di scambio interculturale, partecipazione sociale e coinvolgimento comunitario, aumentando al contempo la visibilità della sala da tè e della sua missione di inclusione. Il progetto è supportato da partecipanti, personale, volontari, famiglie, istituzioni locali, scuole e partner della comunità che contribuiscono congiuntamente al suo valore sociale ed educativo.

4. Metodologia e approccio

Il progetto si basa su una metodologia di apprendimento pratico, in cui i partecipanti acquisiscono competenze attraverso il coinvolgimento diretto in situazioni di lavoro autentiche piuttosto che in attività simulate. Le esperienze lavorative si svolgono in un contesto commerciale reale, permettendo ai partecipanti di sviluppare competenze sia tecniche che relazionali in situazioni quotidiane. Questo approccio esperienziale aiuta i partecipanti a comprendere le aspettative sul posto di lavoro aumentando gradualmente la loro autonomia e fiducia in sé stesse.

Un elemento chiave della metodologia è la presenza costante di un coach professionale, di un educatore o di un operatore responsabile durante ogni turno. Questo garantisce che i partecipanti ricevano un supporto personalizzato mantenendo al contempo un servizio di alta qualità per i clienti.

La strategia di inclusione del progetto si concentra su:

- Identificare e valorizzare i punti di forza individuali.
- Offrire compiti differenziati in base alle preferenze e alle capacità dei partecipanti.
- Fornire guida e feedback continui.
- Incoraggiare interazioni positive con i clienti e la comunità più ampia.
- Creare opportunità di partecipazione sociale oltre le attività lavorative.

La sala da tè stessa funziona come un ambiente inclusivo in cui la disabilità diventa visibile in modo positivo e naturale. I clienti interagiscono direttamente con i partecipanti, contribuendo alla riduzione degli stereotipi e favorendo una cultura di comprensione reciproca.

5. Risultati e impatto

Sala da Tè è diventata un esempio riconosciuto di occupazione inclusiva e partecipazione alla comunità nell'area locale. Circa 10 giovani e adulti con disabilità partecipano regolarmente all'attività, mentre 2–3 studenti delle scuole secondarie locali svolgono tirocini ogni anno, beneficiando di un'esposizione precoce alle esperienze lavorative. I partecipanti ricevono un piccolo rimborso per il loro lavoro e ulteriori opportunità retribuite possono essere attivate tramite tirocini e programmi di inclusione finanziati pubblicamente.

Il progetto ha generato benefici personali significativi per i partecipanti. Attraverso il loro coinvolgimento nelle attività quotidiane della sala da tè, sviluppano una gamma di competenze professionali e interpersonali, tra cui capacità di servizio al cliente, capacità comunicative e la capacità di interagire efficacemente con colleghi e clienti. I partecipanti rafforzano anche le loro capacità organizzative imparando a gestire i compiti, rispettare gli orari e adattarsi alle routine e alle aspettative del posto di lavoro. L'esperienza incoraggia un maggiore senso di responsabilità e consapevolezza sul posto di lavoro, favorendo al contempo autonomia personale, autostima e una crescente fiducia nelle proprie capacità. Attraverso queste esperienze lavorative quotidiane, i partecipanti acquisiscono non solo competenze pratiche, ma anche un maggiore senso di competenza, indipendenza e appartenenza all'interno della comunità.

Un risultato importante è la possibilità per ogni partecipante di identificare i propri punti di forza e i ruoli preferiti. Alcuni scoprono di apprezzare l'interazione con i clienti. Altri si sentono più a loro agio in ruoli operativi dietro il bancone e diventano altamente competenti nella preparazione di tè, caffè e cappuccini. Questo approccio personalizzato permette a tutti di contribuire in modo significativo e gratificante.

I partecipanti descrivono spesso l'esperienza come gratificante perché offre struttura, scopo, relazioni sociali e l'opportunità di dare un contributo visibile alla comunità. Interazioni positive con i clienti hanno un impatto particolarmente forte sull'autoefficacia. Incoraggiamento, apprezzamento e riconoscimento da parte dei visitatori aiutano i partecipanti a sviluppare fiducia in sé stessi e una maggiore fiducia nelle proprie capacità.

I risultati occupazionali rimangono sfidanti, come spesso accade nelle iniziative di impiego inclusivo. Tuttavia, il progetto continua a creare nuove opportunità attraverso partnership e collaborazioni locali. Un esempio recente è la creazione della Frolleria Sociale, una panetteria sociale che produce biscotti e dolci con il coinvolgimento di giovani con disabilità e autismo. I prodotti vengono venduti anche alla Sala da Tè, creando sinergie tra imprese inclusive e ampliando le opportunità di lavoro

all'interno dell'ecosistema locale. A livello comunitario, Sala da Tè contribuisce a cambiare le percezioni sulla disabilità dimostrando le competenze, la professionalità e il potenziale delle persone con disabilità negli ambienti lavorativi quotidiani.

6. Fattori di successo

Diversi fattori contribuiscono all'efficacia del modello di Sala da Tè:

- Un fattore chiave di successo è la presenza di un vero ambiente aziendale, dove i partecipanti svolgono compiti significativi e interagiscono quotidianamente con clienti autentici.
- Un altro elemento importante è il supporto continuo fornito da educatori, coach professionali e personale responsabile. Questo garantisce un equilibrio tra lo sviluppo dei partecipanti e la qualità del servizio.
- Il progetto beneficia anche di un forte coinvolgimento di famiglie, volontari e stakeholder della comunità, creando una rete di supporto attorno ai partecipanti.
- La sua posizione nel cuore di Cento incoraggia frequenti interazioni con i cittadini e massimizza la visibilità, contribuendo a normalizzare l'inclusione e facilitare la partecipazione sociale.
- Un feedback positivo dei clienti gioca un ruolo cruciale nel rafforzare la fiducia in sé e l'autoefficacia dei partecipanti. Il riconoscimento quotidiano del loro lavoro rafforza la motivazione e la crescita personale.
- Il valore educativo del progetto è un altro grande punto di forza. I partecipanti sviluppano competenze pratiche, capacità comunicative, responsabilità e abitudini lavorative che possono sostenere future opportunità di lavoro.
- Infine, Sala da Tè costruisce con successo sinergie con altre iniziative locali. Le collaborazioni con progetti come la Frolleria Sociale e attività comunitarie come TeaGether dimostrano come le imprese inclusive possano collaborare per creare opportunità più ampie di partecipazione, occupazione e inclusione sociale.

7. Sfide e lezioni apprese

Come molte iniziative di occupazione inclusiva, Sala da Tè affronta la sfida di bilanciare gli obiettivi sociali con le esigenze operative di un'attività commerciale.

- Una delle principali sfide riguarda la sostenibilità finanziaria. Sebbene i partecipanti ricevano rimborsi e alcuni tirocini retribuiti possano essere attivati tramite finanziamenti pubblici, garantire risorse stabili rimane una preoccupazione costante.

- Creare percorsi di occupazione a lungo termine è un'altra sfida. Inserire i partecipanti in altri contesti di lavoro non è sempre semplice. Per questo è importante sviluppare continuamente nuove opportunità e collaborazioni all'interno del territorio locale.
- Il progetto ha inoltre dimostrato che un'inclusione significativa del lavoro richiede un supporto costante e qualificato. La presenza di educatori e coach professionali è essenziale sia per lo sviluppo dei partecipanti sia per il mantenimento della qualità del servizio.
- Un'altra lezione importante riguarda il valore della collaborazione. Esperienze come la Frolleria Sociale dimostrano che le iniziative di occupazione inclusiva diventano più forti quando organizzazioni, imprese sociali, scuole, autorità locali e gruppi comunitari lavorano insieme piuttosto che in modo indipendente.
- Infine, Sala da Tè ha dimostrato che l'inclusione va oltre il semplice impiego. Eventi comunitari, attività culturali e iniziative come TeaGether aiutano a creare connessioni sociali, aumentare la consapevolezza pubblica e costruire un ambiente più accogliente per la diversità. Queste attività svolgono un ruolo cruciale nel trasformare l'inclusione da un obiettivo lavorativo a un valore comunitario.

8. Trasferibilità, replicabilità e consigli pratici

Il modello Sala da Tè ha un forte potenziale di replicabilità in altre comunità interessate a promuovere l'inclusione del lavoro attraverso attività di impresa sociale. Tuttavia, il suo successo dipende da diverse condizioni chiave:

- Innanzitutto, è importante individuare un luogo pubblico e accogliente dove i partecipanti possano interagire naturalmente con i clienti e diventare membri visibili della comunità. Il luogo di lavoro non dovrebbe essere isolato dalla vita quotidiana, poiché le interazioni regolari con i cittadini svolgono un ruolo cruciale nel promuovere l'inclusione e ridurre gli stereotipi.
- Un altro elemento essenziale è la presenza di professionisti formati in grado di fornire guida e supporto continui. L'esperienza di Sala da Tè dimostra che un'inclusione significativa richiede un equilibrio tra lo sviluppo dei partecipanti e la qualità del servizio. Per questo motivo, la presenza costante di educatori, coach lavorativi o personale responsabile è una componente fondamentale del modello.
- Il progetto sottolinea inoltre l'importanza di costruire solide partnership con famiglie, volontari, autorità locali, scuole e organizzazioni comunitarie. Le iniziative di occupazione inclusive sono più sostenibili quando sono integrate in una rete locale di supporto che può contribuire con risorse, competenze e opportunità di crescita.

- Una lezione particolarmente preziosa riguarda l'importanza della collaborazione tra diversi progetti inclusivi. Esperienze come la partnership con la Frolleria Sociale dimostrano come le organizzazioni locali possano creare sinergie che amplino le opportunità di occupazione e rafforzino l'ecosistema complessivo dell'inclusione. Piuttosto che lavorare in modo indipendente, le organizzazioni dovrebbero cercare opportunità per collegare le proprie attività, condividere risorse e creare percorsi complementari per i partecipanti.
- Infine, il coinvolgimento della comunità dovrebbe essere considerato parte integrante dell'intervento piuttosto che un'attività aggiuntiva. Eventi, iniziative culturali e opportunità di interazione sociale—come il programma di scambio linguistico TeaGether organizzato con volontari del European Solidarity Corps—aiutano ad attrarre nuovi visitatori, aumentare la consapevolezza pubblica e creare un maggiore senso di appartenenza attorno al progetto.

L'esperienza di Sala da Tè suggerisce che l'inclusione lavorativa è più efficace quando è accompagnata da più ampie opportunità di partecipazione, scambio sociale e coinvolgimento nella comunità.

6

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

Svetionik u plavom / Faro in blu

Coinvolgimento lavorativo, imprenditoria sociale e percorsi di impiego per i giovani con autismo

Paese:
Serbia

Livello:
locale

Fonte

Profilo LinkedIn ufficiale di Svetionik u plavom
https://www.linkedin.com/in/svetionik-u-plavom-306860388/

1. Contesto e breve descrizione

"Svetionik u plavom" è un'associazione e un'impresa sociale con sede a Sremska Kamenica, sul territorio della città di Novi Sad, Serbia. È stata fondata nel dicembre 2022 da un gruppo di genitori che si trovavano ad affrontare un problema molto concreto: cosa succede ai giovani autistici quando termina l'istruzione formale, ma non sono disponibili adeguate opportunità di lavoro, di ulteriore formazione e partecipazione significativa alla comunità.

Questo problema è particolarmente presente in Serbia. Durante gli anni scolastici, un giovane può avere una struttura educativa organizzata, supporto professionale e un contatto sociale regolare. Dopo aver lasciato la scuola, invece, il numero di servizi disponibili si riduce significativamente. Per le famiglie, questo significa spesso che il giovane diventa nuovamente molto dipendente dai genitori e trascorre molto più tempo a casa, anche quando possiede motivazione e capacità di partecipare ad attività legate al lavoro. L'iniziativa, quindi, non è nata da un concetto astratto di inclusione, ma dalla realtà quotidiana delle famiglie.

L'attività lavorativa centrale sviluppata da Svetionik u plavom è la produzione manuale di carta ecologica riciclata da confezioni di sigarette scartate. Il metodo è stato sviluppato con il supporto e il trasferimento di conoscenze dall'associazione "Naša kuća" di Belgrado ed è basato su metodi giapponesi per l'impegno lavorativo delle persone con disabilità. La carta prodotta viene successivamente trasformata in diversi prodotti pratici e promozionali.

2. Obiettivi

L'obiettivo generale di Svetionik u plavom è migliorare l'inclusione sociale, lavorativa ed economica dei giovani autistici dopo il completamento dell'istruzione formale. Tale progetto mira non solo a offrire attività in cui i giovani possano trascorrere il proprio tempo, ma a creare un ambiente in cui il lavoro abbia uno scopo, un prodotto e un valore visibile per la comunità più ampia.

Gli obiettivi specifici sono:

- Offrire ai giovani con autismo opportunità di impegno lavorativo significativo dopo aver completato la scuola.
- Prevenire l'isolamento sociale e l'inattività che possono verificarsi quando il supporto educativo organizzato termina.
- Sviluppare abitudini di lavoro pratiche come la frequenza regolare, seguire una sequenza di compiti, completare delle attività assegnate e essere responsabili di una parte del processo produttivo.
- Rafforzare le competenze sociali e comunicative attraverso la collaborazione con terapisti occupazionali, altri partecipanti, visitatori, clienti e rappresentanti aziendali.
- Riconoscere le capacità individuali e organizzare i compiti in base alle possibilità e alle esigenze di ogni partecipante.
- Fornire un ambiente in cui i giovani autistici possano aumentare gradualmente l'indipendenza e la fiducia in sé stessi.
- Creare prodotti con reale valore di mercato invece di limitare le attività a simulazioni di esercizi occupazionali.
- Aumentare la visibilità dei giovani autistici come potenziali lavoratori e contributori all'economia locale.
- Stabilire la cooperazione con aziende e datori di lavoro e creare percorsi verso una più ampia partecipazione al mercato del lavoro.
- Promuovere un maggiore supporto sistemico per le persone autistiche dopo aver completato l'istruzione formale.

3. Descrizione della pratica

L'elemento centrale di tale iniziativa è un ambiente di lavoro supportato che opera dalla sede dell'associazione a Sremska Kamenica. I giovani partecipano al processo di riciclo delle confezioni di sigarette usate e alla trasformazione del materiale recuperato in carta artigianale. Il valore di questa attività risiede nel suo processo lavorativo chiaro e divisibile. Diverse fasi produttive possono essere assegnate in base alle capacità individuali, alla concentrazione, alle abilità motorie, alle preferenze e ai bisogni di supporto.

L'organizzazione spiega pubblicamente che ogni giovane può partecipare a una certa fase della produzione in base alle sue possibilità. Questa è una distinzione importante. La pratica non richiede a tutti i partecipanti di completare ogni compito con lo stesso livello o velocità; al contrario, il processo produttivo stesso può essere suddiviso e personalizzato.

La carta riciclata non viene prodotta solo come esercizio educativo. Viene successivamente trasformata in prodotti. Secondo il catalogo 2025 dei prodotti di economia sociale pubblicato dalla Camera di Commercio e Industria della Serbia, Svetionik u plavom offre materiali promozionali e personalizzati tra cui biglietti da visita, certificati, ringraziamenti, calendari e volantini, oltre a prodotti fatti a mano come biglietti d'auguri, inviti, scatole decorative, sottobicchieri, quaderni a spirale, planner e quaderni.

Tale dimensione di mercato è rilevante: infatti, quando un giovane partecipa alla produzione di un oggetto che qualcuno ordina, acquista e utilizza, il risultato del suo lavoro diventa visibile al di fuori dell'ambiente formativo o di servizio sociale. Questo rende possibile collegare lo sviluppo delle competenze a un'esperienza più autentica di partecipazione economica.

Nel corso del 2026, l'organizzazione ha implementato il programma "Opening Doors: Employment Pathways for Young People with Autism", focalizzato in modo più esplicito sull'ingresso nel mercato del lavoro aperto. Il programma ha incluso sei mesi di lavoro, apprendimento, sviluppo di competenze professionali e digitali e cooperazione con aziende locali. La componente di occupabilità è stata progettata per includere workshop sulla scrittura del CV, la preparazione ai colloqui di lavoro, il comportamento professionale e la sicurezza informatica, con almeno 12 giovani autistici previsti per completare il processo di apprendimento e preparare il proprio CV.

4. Metodologia e approccio

La metodologia di Svetionik u plavom combina apprendimento pratico, supporto professionale individualizzato, imprenditorialità sociale e preparazione graduale all'impiego. Un principio centrale è che l'attività lavorativa deve essere adattata alla persona, invece di aspettarsi che ogni partecipante si adatti a un unico modo standardizzato di svolgere un compito. I terapisti occupazionali e i collaboratori professionali hanno un ruolo importante in questo processo.

- **Individualizzazione dei compiti** - I partecipanti possono essere coinvolti in diverse parti della produzione in base alle loro capacità. L'obiettivo non è costringere artificialmente tutti a fare la stessa attività.
- **Imparare attraverso il lavoro vero** - Le abilità si sviluppano mentre si producono oggetti che hanno uno scopo e un cliente reali. Questo crea un tipo di motivazione diverso rispetto a un esercizio creato solo per la formazione.
- **Processi di lavoro strutturati** - La produzione manuale della carta offre sequenze chiare e risultati visibili. Questo può essere particolarmente utile per i partecipanti autistici che beneficiano di procedure prevedibili, ripetizioni e risultati concreti.
- **Approccio basato sui punti di forza** - I partecipanti non vengono visti attraverso la lente delle diagnosi e delle loro limitazioni. Il processo di lavoro cerca di identificare dove un individuo può contribuire e come le responsabilità possano essere gradualmente aumentate.
- **Supporto professionale continuo** - Il supporto non si limita all'istruzione iniziale. I terapisti occupazionali e i collaboratori monitorano i progressi e possono adattare il compito, il ritmo e il livello di assistenza.
- **Cooperazione con le famiglie** - I genitori sono stati attori centrali fin dalla fondazione dell'organizzazione. Nel contesto serbo, questo è sia un punto di forza che un riflesso della mancanza di un supporto sistematico post-scolastico.
- **Contatto con i datori di lavoro e la comunità più ampia** - Il modello porta deliberatamente aziende, clienti e visitatori in contatto con giovani autistici e il loro lavoro. Questo riduce la distanza tra beneficiario e potenziale lavoratore.
- **Integrazione degli obiettivi ambientali e sociali** - La pratica collega due forme di creazione di valore: materiali che altrimenti diventerebbero rifiuti vengono riciclati, mentre le persone frequentemente escluse dalla partecipazione al mercato del lavoro hanno l'opportunità di produrre prodotti di valore economico e sociale.

5. Risultati e impatto

- A livello individuale, l'effetto più immediato è l'esistenza di un ambiente post-scolastico strutturato in cui i giovani autistici possono continuare a svilupparsi invece di perdere routine e contatti sociali dopo l'istruzione. La comunicazione pubblica da parte dell'organizzazione si riferisce a circa 15 utenti del suo centro di lavoro, dimostrando che l'attività non è un workshop una tantum, ma un ambiente di supporto continuo.
- Un altro risultato importante è lo sviluppo di prodotti reali e relazioni di mercato. L'inclusione nel 2025 di Svetionik u plavom nel catalogo dei prodotti di economia sociale della Camera di Commercio conferisce all'impresa visibilità in un contesto orientato al business, piuttosto che solo

nelle reti legate alla disabilità. Il suo portafoglio di prodotti dimostra che l'attività si è sviluppata oltre la produzione iniziale di fogli bianchi.

Nel corso del 2026, il modello si è avvicinato a potenziali datori di lavoro. Gli Open Days hanno presentato esempi concreti di impegno lavorativo attraverso la produzione di carta riciclata, mentre gli incontri dei datori di lavoro hanno presentato direttamente alle aziende locali le capacità e il lavoro dei partecipanti.

- Un ulteriore sviluppo particolarmente interessante è stata la produzione della rivista "Svetionik". Secondo Radio Televisione di Voivodina, la pubblicazione combina carta riciclata realizzata dal lavoro dei giovani autistici con storie, enigmi, giochi di concentrazione e contenuti creati dagli stessi giovani. In questo modo, i giovani partecipanti non sono solo lavoratori del processo produttivo fisico; contribuiscono anche con idee e contenuti.
- A livello comunitario, l'iniziativa contribuisce a cambiare le percezioni sull'autismo. Un rappresentante aziendale che visita Svetionik u plavom non solo sente che le persone autistiche "possono lavorare"; può vedere il processo produttivo, incontrare i partecipanti e toccare con mano il prodotto finito. Questa esperienza diretta è molto più potente della sensibilizzazione basata solo sulle presentazioni.

6. Fattori di successo

- Il primo fattore di successo è **l'iniziativa delle famiglie stesse**. L'organizzazione è stata creata perché i genitori non accettavano che finire la scuola dovesse significare anche chiudere opportunità di apprendimento, partecipazione e lavoro significativo.
- Un secondo fattore è **la presenza di un'attività produttiva concreta e comprensibile**. La produzione di carta riciclata fatta a mano può essere suddivisa in fasi individualizzate, ripetute, adattate e gradualmente padroneggiate. Allo stesso tempo, il prodotto finito è tangibile, visivamente attraente e facilmente rivendibile.
- Un altro fattore è **la combinazione di scopo sociale e valore di mercato**. I clienti non acquistano solo "qualcosa realizzato da persone con disabilità"; l'organizzazione cerca di realizzare prodotti utilizzabili e personalizzati. Questo è importante per la dignità dei partecipanti e per la sostenibilità del modello di impresa sociale.
- **Anche il supporto professionale** è essenziale. La presenza di terapisti occupazionali e l'uso di piani individuali rendono possibile distinguere l'inclusione significativa sul lavoro dal semplice dare ai partecipanti qualcosa da fare.
- Infine, la pratica ha **gradualmente ampliato le sue ambizioni**. Non si è limitata solo alla produzione cartacea. Incontri con i datori di lavoro, la formazione sulle competenze professionali, la preparazione del CV, la formazione ai colloqui e lo sviluppo delle competenze digitali

dimostrano l'apprendimento organizzativo e la volontà di avvicinare progressivamente i partecipanti al mercato del lavoro aperto.

7. Sfide e lezioni apprese

- La prima sfida è **la sostenibilità finanziaria**. Un modello che richiede locali, materiali, terapisti occupazionali e un supporto individuale continuo non può essere mantenuto solo con vendite occasionali di prodotti. La comunicazione pubblica da parte dell'organizzazione ha indicato che le vendite di prodotti sono ancora insufficienti a coprire i costi operativi mensili e che mantenere gli stipendi per i terapisti occupazionali può essere difficile. Questa è una lezione fondamentale da ripetere: l'imprenditoria sociale può contribuire alla sostenibilità, ma non dovrebbe essere automaticamente tenuta a finanziare tutti i costi di supporto per disabilità attraverso le proprie attività economiche.
- Una seconda sfida molto concreta è il **trasporto**. Sebbene la sede si trovi a Sremska Kamenica, molti utenti vivono a Novi Sad. Alcuni partecipanti non sono utenti che utilizzano in modo indipendente il trasporto pubblico e quindi dipendono dai genitori per andare e tornare dalle attività. L'organizzazione ha riferito che ciò crea un onere pratico significativo e che, in alcuni casi, è il presidente stesso che fornisce il trasporto tramite un veicolo privato.
- Una terza sfida riguarda **la transizione dall'impegno lavorativo all'impiego formale**. Le attività professionali sono preziose per costruire routine, competenze e fiducia, ma non sono la stessa cosa di ottenere un impiego retribuito nel mercato del lavoro aperto. I programmi più recenti dell'organizzazione mostrano consapevolezza di questa differenza e si concentrano sempre più su CV, competenze di colloquio e diretti contatti con i datori di lavoro.
- Un'altra lezione è che **la sensibilizzazione dei datori di lavoro deve essere pratica e concreta**. Chiedere ai datori di lavoro solo di ascoltare presentazioni sull'autismo può avere un impatto limitato. L'approccio di Svetionik u plavom invita i datori di lavoro nello spazio di lavoro, mostra la produzione e permette loro di partecipare, creando un contatto più significativo.

8. Trasferibilità, replicabilità e consigli pratici

Svetionik u plavom ha un forte potenziale di replicabilità, specialmente nelle comunità più piccole dove i servizi di impiego standard per i giovani autistici sono insufficienti. Non è l'attività in sé (la produzione di carta riciclata) che deve essere copiata in ogni contesto. L'elemento più facilmente replicabile è chiaramente il metodo che la sostiene.

- Le organizzazioni che desiderano adattare il modello potrebbero iniziare identificando un'attività produttiva che possa essere suddivisa in passaggi chiari e gestibili, consenta diversi livelli di partecipazione, produca un risultato utile o commerciabile, possa essere

ripetuta abbastanza da creare prevedibilità, consenta l'individualizzazione in base alle capacità, offra possibilità di un aumento graduale della responsabilità, sia collegata all'economia locale o alla comunità e possa generare interazione con clienti o datori di lavoro.

- Una seconda raccomandazione è creare piani di lavoro individuali. L'obiettivo non dovrebbe essere identificare ciò che la persona non può fare, ma stabilire quale compito può essere svolto ora, quale supporto è necessario e cosa potrebbe diventare possibile dopo l'allenamento.
- In terzo luogo, il supporto professionale deve essere pianificato fin dall'inizio. I terapisti occupazionali, i coach professionali, gli operatori giovanili o altri professionisti qualificati non sono semplicemente supervisori.
- In quarto luogo, le organizzazioni dovrebbero pensare oltre il proprio centro di lavoro, entrando in contatto con altri datori di lavoro sin dalle prime fasi. Le aziende possono essere invitate a conoscere i partecipanti, acquistare prodotti o servizi, fornire materiali, partecipare a sessioni di sensibilizzazione, offrire visite nel proprio luogo di lavoro, offrire opportunità di affiancamento lavorativo, contribuire con mentori, considerare tirocini e opportunità di occupazione.
- I trasporti e l'accessibilità fisica devono essere considerati durante la pianificazione iniziale. Un giovane non può beneficiare di un'opportunità che non può raggiungere in modo indipendente o a prezzi accessibili.
- Infine, il reddito delle imprese sociali dovrebbe idealmente essere combinato con finanziamenti pubblici, sovvenzioni, approvvigionamenti aziendali e altre fonti di finanziamento sostenibili. I servizi di supporto non dovrebbero dipendere solo dal fatto che vengano venduti abbastanza prodotti in un dato mese.

7

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

"Budi uz nas" iniziativa Udruge za autizam Pogled / "Stai con noi" iniziativa dell'Associazione Pogled per l'Autismo

Impiego inclusivo attraverso la produzione di micro-ortaggi per i giovani con autismo

Paese:
Croazia

Livello:
locale

Fonte

Sito ufficiale di Udruga za autizam Pogled https://udrugapogled.hr/

1. Contesto e breve descrizione

"Budi uz nas" ("Stai con noi") è un'iniziativa di Udruga za autizam Pogled (Associazione Pogled per l'Autismo), un'associazione per l'autismo con sede a Nedelišće, nella contea di Međimurje, nella parte nord-occidentale della Croazia. L'organizzazione è attiva dal 2009 e vanta una lunga esperienza nel fornire supporto a livello di sviluppo, psicosociale, ricreativo a bambini, giovani e adulti con autismo e alle loro famiglie. Negli ultimi anni, è emerso un problema sempre più importante nel loro lavoro: un numero crescente di giovani membri stava completando la scuola secondaria, mentre nel mercato del lavoro li attendevano pochissime opportunità reali di impiego.

Questa situazione è particolarmente evidente attraverso le esperienze di giovani membri come Antonia e Josip, che dopo aver terminato la scuola, pur desiderando entrare nel mercato del lavoro, sono rimasti per mesi senza un'opportunità adeguata. L'associazione Pogled descrive il periodo dopo la scuola come uno spazio vuoto in cui i giovani autistici possono perdere la struttura, gli obiettivi e i

contatti quotidiani che la scuola offriva in precedenza. Le famiglie riferiscono la frustrazione dei giovani che vedono i loro coetanei cercare e trovare il loro primo lavoro mentre loro restano a casa, anche se sono motivati e capaci di lavorare.

Per affrontare questa situazione, nel settembre 2025 l'associazione ha lanciato la sua prima campagna di raccolta fondi più ampia, "Budi uz nas" – "Stai con noi", con l'obiettivo di creare opportunità di lavoro per Antonia, Josip e altri giovani membri autistici. L'idea concreta era sviluppare un modello occupazionale basato sulla produzione di micro-ortaggi – piantine giovani e commestibili sempre più utilizzate per la nutrizione e la gastronomia salutare. La campagna inizialmente mirava a raccogliere 35.000 euro per spazio, attrezzature, semi, imballaggi, mentoring e creazione dei primi luoghi di lavoro. La campagna ha superato l'obiettivo originale, creando allo stesso tempo nuove partnership, maggiore sostegno comunitario e maggiore visibilità mediatica. Nel 2026, l'Associazione Pogled è passata dalla raccolta fondi all'installazione dell'infrastruttura produttiva. Nel marzo 2026, ha assunto un responsabile della produzione di micro-ortaggi, che si occupa sia della produzione agricola che di attività di mentoring e adattamento delle attività lavorative per i giovani autistici. A giugno, Inoxmont-VS ha donato tre tavoli di produzione personalizzati in acciaio inox, e a luglio DanKuchen Studio Čakovec ha fornito una cucina e attrezzature personalizzate per la nuova sede.

2. Obiettivi

L'obiettivo generale di "Budi uz nas" è creare opportunità di lavoro sostenibili per i giovani autistici dopo il completamento degli studi, sostenendo al contempo la loro indipendenza, la partecipazione e il senso di appartenenza alla comunità locale.

Gli obiettivi specifici della pratica sono:

- Creare prime opportunità di lavoro per i giovani autistici che incontrano difficoltà ad accedere al mercato del lavoro ordinario.
- Prevenire inattività e isolamento sociale dopo il completamento dell'istruzione formale.
- Stabilire un'attività produttiva strutturata che possa essere adattata alle diverse capacità individuali e ai bisogni di supporto.
- Fornire ai partecipanti un'esperienza lavorativa pratica attraverso la produzione reale e non solo la simulazione.
- Sviluppare abitudini di lavoro, responsabilità, puntualità e comprensione delle routine di produzione.
- Rafforzare l'indipendenza e la fiducia in sé stessi dei giovani autistici.
- Fornire un mentoring continuo mentre i partecipanti apprendono compiti individuali di lavoro.
- Adattare i processi di lavoro e l'ambiente di lavoro invece di richiedere ai dipendenti autistici di adattarsi a un sistema standard rigido.

- Sviluppare un prodotto economicamente significativo con un potenziale di mercato realistico.
- Dimostrare alle aziende e al pubblico più ampio che i giovani autistici possono svolgere un lavoro produttivo e economicamente utile quando viene fornito un ambiente adeguato.
- Mobilitare aziende, donatori, famiglie e istituzioni attorno allo sviluppo di soluzioni occupazionali inclusive.
- Creare un modello che può essere ampliato per includere più giovani autistici.

3. Descrizione della pratica

Il fulcro della pratica è l'istituzione di un'unità di produzione di micro-ortaggi in cui i giovani autistici partecipano a un processo di lavoro supportato. La produzione di micro-ortaggi comprende diverse attività distinte che possono essere organizzate come compiti separati. La descrizione della produzione pianificata da parte dell'Associazione Pogled copre il processo dalla semina al confezionamento, mentre il responsabile della produzione è responsabile dell'organizzazione dei cicli produttivi, del mantenimento delle condizioni ottimali di crescita, del controllo della qualità e dell'introduzione dei giovani autistici al processo lavorativo. In termini pratici, un ciclo produttivo di micro-ortaggi può creare diversi ruoli lavorativi. Un partecipante può essere coinvolto nella preparazione di vassoi o materiali per la coltivazione, un altro nella semina, nel monitoraggio degli impianti o nella manutenzione di routine, mentre un'altra persona può partecipare alla raccolta, preparazione o confezionamento. L'assegnazione esatta dei diversi incarichi ai singoli partecipanti non è ancora stata documentata dettagliatamente e pubblicamente dall'Associazione Pogled. Ciò che è confermato, tuttavia, è che l'organizzazione sta deliberatamente progettando la produzione affinché i compiti possano essere adattati alle possibilità dei giovani autistici. Un'altra parte importante della pratica è il mentoring. Fin dalla prima campagna, Pogled ha chiarito che i giovani partecipanti non sarebbero stati semplicemente inseriti all'interno di un processo produttivo chiedendo loro, fin dal primo giorno, di gestire il lavoro in modo indipendente. L'obiettivo della raccolta fondi includeva esplicitamente l'apprendimento e la progressione con il supporto dei mentori.

L'ambiente fisico viene anch'esso sviluppato in base alle esigenze produttive. Tre tavoli in acciaio inox, personalizzati, donati nel giugno 2026, sono stati preparati appositamente in base alle dimensioni dell'associazione e ai requisiti aggiuntivi, con l'obiettivo di fornire un'area sicura, funzionale e facilmente gestibile per la preparazione e il confezionamento. Un mese dopo è stata donata una cucina personalizzata con elettrodomestici per i nuovi locali in cui si sta sviluppando il modello di impiego.

Il progetto si fonda anche su una forte componente comunitaria. Il programma non è nato attraverso una sola sovvenzione istituzionale in cui la comunità più ampia è rimasta ignara dell'iniziativa. La

campagna di raccolta fondi Budi uz nas ha coinvolto intenzionalmente cittadini, famiglie, aziende, donatori e istituzioni locali nel processo di creazione delle prime opportunità di lavoro.

4. Metodologia e approccio

La metodologia combina lavoro strutturato, adattamento individuale, mentoring, apprendimento tramite la pratica, pianificazione basata sui punti di forza e imprenditorialità sociale.

- **Produzione strutturata e prevedibile** - La scelta dei micro-ortaggi permette di suddividere un ciclo produttivo in fasi concrete: la coltivazione dei micro-ortaggi è ripetitiva, concreta e produce risultati visibili in modo relativamente rapido. Allo stesso tempo, la pratica dovrebbe evitare di creare lo stereotipo secondo cui tutte le persone autistiche preferiscano il lavoro ripetitivo. Il principio più importante è che il lavoro contiene diversi compiti e questi possono essere abbinati a interessi, abilità e bisogni di supporto differenti.
- **Adattamento del luogo di lavoro** - L'organizzazione ha affrontato l'adattamento all'ambiente di lavoro prima di iniziare la produzione completa. Le discussioni con i professionisti dell'autismo hanno incluso l'uso di supporto visivo, l'organizzazione dei compiti e la creazione di un ambiente di lavoro sicuro e di supporto. Ciò segue un principio importante di impiego inclusivo: quando un processo lavorativo crea difficoltà inutili, vale la pena analizzarlo prima di concludere che il lavoratore non è in grado di svolgere il lavoro. Una sequenza produttiva può essere standardizzata, visualizzata o suddivisa in passaggi più piccoli. I materiali possono essere posizionati sempre nello stesso luogo. I compiti completati e incompiuti possono essere separati visivamente. Le istruzioni possono essere scritte o illustrate.
- **Introduzione al lavoro con mentoring** - I giovani dipendenti sono tenuti a ricevere mentoring nella fase iniziale del lavoro. Il responsabile di produzione ha sia la responsabilità tecnica della coltivazione che quella di introdurre e fare da mentore ai lavoratori autistici. Questo è particolarmente utile perché il mentore comprende entrambe le dimensioni: ciò che richiede la produzione e come un giovane impara e lavora.
- **Imparare facendo** - La pratica si basa sull'apprendimento diretto attraverso un vero processo produttivo. I partecipanti non imparano in modo astratto cosa significhino puntualità, controllo qualità o responsabilità. Questi concetti hanno conseguenze concrete. I semi devono essere piantati secondo il programma di produzione, le condizioni di crescita devono essere monitorate, il packaging deve essere completato correttamente e i prodotti devono infine raggiungere i clienti.
- **Assegnazione dei compiti basata sui punti di forza** – L'Associazione Pogled ha scelto la produzione di micro-ortaggi poiché è parzialmente collegata ai punti di forza osservati nei loro utenti, in particolare la precisione e la capacità di svolgere attività strutturate. La replicabilità del progetto, infatti, non è legata al fatto che "le persone autistiche sono brave a coltivare micro-ortaggi", ma risiede nell'importanza di trovare un'attività economica in cui i punti di forza reali dei partecipanti possano diventare competenze lavorative preziose.

- **Imprenditoria sociale e orientamento al mercato** - La pratica cerca di combinare l'impatto sociale con un prodotto con potenziale di mercato. L'alimentazione sana, il cibo prodotto localmente e l'agricoltura urbana sostenibile hanno suscitato un crescente interesse per i micro-ortaggi, e l'associazione ha deliberatamente considerato questa dimensione di mercato nella scelta dell'attività. La sostenibilità a lungo termine del modello occupazionale dipenderà quindi in parte dal fatto che la produzione possa generare domanda e ricavi regolari.
- **Mobilitazione comunitaria** - La componente della raccolta fondi può essere vista come un'innovazione metodologica. Invece di nascondere la difficoltà di finanziare un lavoro inclusivo, Pogled l'ha trasformata in una conversazione pubblica: questi giovani vogliono lavorare; questo è il modello produttivo; questo è ciò che serve per creare il loro ambiente di lavoro; la comunità parteciperà?

5. Risultati e impatto

Poiché il programma è ancora relativamente nuovo, i risultati devono essere suddivisi tra risultati già raggiunti e risultati occupazionali che sono ancora in fase di sviluppo.

- Il risultato più visibile ottenuto è la **mobilitazione** finanziaria. Rispetto all'obiettivo originale della campagna di 35.000 euro, sono stati raccolti oltre 40.000 euro, circa il 15% in più rispetto al previsto. La campagna ha generato anche nuove partnership, maggiore esposizione mediatica e rafforzato i legami tra l'associazione e la comunità locale. La campagna di raccolta fondi, infatti, non aveva come obiettivo esclusivo finanziare le attività organizzative generali, ma anche riuscire a realizzare le condizioni concrete necessarie per l'impiego: locali produttivi, attrezzature, semi, imballaggio, mentoring e creazione di luoghi di lavoro.
- Un secondo risultato concreto è il passaggio **dall'idea alla realizzazione concreta dell'unità di produzione**. Nel 2026 l'organizzazione ha iniziato a preparare il nuovo ambiente produttivo, ha ricevuto tavoli da lavoro in acciaio inox progettati appositamente e una cucina personalizzata con attrezzature, e ha documentato pubblicamente lo sviluppo continuo dei locali.
- Un terzo risultato significativo è **la professionalizzazione del modello**. Nel marzo 2026, Pogled ha annunciato una posizione di responsabile della produzione a tempo pieno con un contratto permanente. Il ruolo combina la responsabilità della produzione di micro-ortaggi con il mentoring di giovani autistici e l'adattamento delle attività lavorative. Questo rappresenta un importante passaggio da un'idea di progetto a un sistema occupazionale strutturato organizzativamente. Un altro risultato è lo sviluppo di una rete comunitaria più solida: le aziende hanno infatti contribuito finanziariamente e attraverso donazioni in natura.
- La campagna ha **anche generato un importante impatto in termini di consapevolezza**. Invece di presentare i giovani autistici solo come beneficiari di supporto, la sua comunicazione pubblica si concentra sui giovani che vogliono lavorare, contribuire e appartenere alla loro comunità. Antonia

e Josip sono diventati volti concreti del divario occupazionale che si verifica dopo la scuola, rendendo il problema comprensibile per la comunità più ampia senza affidarsi solo alle statistiche.

Questa buona pratica mostra come l'impiego inclusivo venga costruito passo dopo passo, includendo finanziamenti, progettazione degli spazi di lavoro, supporto professionale e partnership aziendali prima che il primo dipendente possa iniziare con successo a lavorare.

6. Fattori di successo

- Un fattore di successo importante è che l'iniziativa è nata da bisogni reali identificati durante il lavoro a lungo termine con i giovani autistici e le loro famiglie. Pogled non ha prima selezionato i micro-ortaggi e poi cercato i beneficiari. Il problema dell'occupazione è arrivato per primo, il modello produttivo è stato sviluppato successivamente come risposta.
- Un secondo fattore è la scelta di un'attività che combina struttura e potenziale di mercato. Il lavoro può essere suddiviso in fasi di produzione osservabili, mentre il prodotto finale appartiene a un segmento in espansione legato al cibo locale, alla sostenibilità e alla gastronomia.
- Un terzo fattore è il mentoring professionale. L'associazione non si aspetta che i giovani lavoratori autistici si adattino indipendentemente al processo produttivo. La descrizione del ruolo del responsabile di produzione include esplicitamente il mentoring e l'adattamento dei compiti.
- Un altro fattore importante di successo è che l'adattamento al posto di lavoro è stato discusso prima che comparissero i problemi occupazionali. La consultazione documentata dalla rete delle Associazioni Croate per l'Autismo ha affrontato supporti visivi, compiti strutturati e il coinvolgimento dei mentori durante lo sviluppo del modello.
- Anche la strategia di raccolta fondi si è rivelata particolarmente efficace. Attraverso la partecipazione al programma di supporto "Ostavi dobar trag" di Erste Bank Croatia, l'organizzazione ha rafforzato il proprio approccio verso i singoli donatori, le imprese e la raccolta fondi strategica.
- Il coinvolgimento della comunità imprenditoriale locale ha creato un altro fattore di successo. Invece di ricevere solo denaro, l'organizzazione ha attirato forme di supporto direttamente utili per stabilire la produzione, inclusi equipaggiamenti professionali personalizzati.

7. Sfide e lezioni apprese

- La prima grande sfida è il familiare divario post-scuola. Durante l'istruzione, il supporto può essere organizzato attraverso il sistema scolastico. Dopo la laurea, ci si aspetta che il giovane passi a un ambiente di lavoro per adulti, ma spesso manca il necessario ponte tra questi sistemi. La campagna di Pogled si è sviluppata proprio perché i giovani membri stavano terminando la scuola e rimanevano senza realistiche opportunità di impiego.

- Una seconda sfida è che l'occupazione inclusiva richiede investimenti significativi prima che il luogo di lavoro diventi operativo. Un'area di produzione sicura, attrezzature per la coltivazione, spazi per imballaggio, personale professionale, materiali e mentoring hanno dei costi. Il progetto dimostra anche l'importanza di assumere persone con la giusta combinazione di competenze. Un responsabile di produzione ha bisogno di conoscenze tecniche sull'agricoltura e standard di qualità, ma anche pazienza, flessibilità e prontezza per fare da mentore ai dipendenti autistici. Pogled ha esplicitamente integrato entrambe le dimensioni nella posizione.
- La pratica dimostra anche che la raccolta fondi richiede professionalità. Pogled ha riferito che la partecipazione al mentoring per la raccolta fondi ha aiutato l'organizzazione a chiarire le sue priorità, migliorare la comunicazione con i donatori e prendere decisioni più sistematiche.
- Un'altra sfida è l'equilibrio tra obiettivi sociali e sostenibilità economica. I micro-ortaggi devono essere prodotti in ultima analisi con qualità adeguata, nei tempi previsti e a un prezzo che i clienti siano disposti a pagare. Se l'attività economica non funziona, il modello occupazionale diventa permanentemente dipendente dalle donazioni. D'altra parte, se la produttività viene considerata l'unico criterio, i partecipanti che necessitano di maggiore supporto potrebbero essere esclusi.

8. Trasferibilità, replicabilità e consigli pratici

L'elemento trasferibile più forte di "Budi uz nas" non sono i micro-ortaggi in sé, ma la motivazione usata per progettare il modello di occupazione. I micro-ortaggi funzionavano come un'opzione logica per Pogled perché la produzione può essere strutturata in cicli e compiti relativamente chiari, pur avendo una potenziale domanda di mercato. Un'altra comunità locale potrebbe arrivare a una conclusione completamente diversa.

Dall'esperienza di Pogled emergono alcuni suggerimenti pratici:

- **Valutare i bisogni prima di scegliere l'attività produttiva** - Il modello di impiego deve rispondere alle esigenze concrete dei giovani che stanno concludendo gli studi e cercano ruoli significativi nella vita adulta.
- **Scegliere un processo suddivisibile in compiti gestibili** - Non tutti devono seguire l'intera catena produttiva. Alcuni lavoratori possono acquisire una notevole autonomia in una singola fase.
- **Progettare l'accessibilità prima di aprire il luogo di lavoro** - Considerare fin dall'inizio i supporti visivi, la prevedibilità, l'organizzazione dei materiali, l'ambiente sensoriale, le modalità di comunicazione delle istruzioni e l'organizzazione delle pause.
- **Prevedere una figura di tutor professionale** - Il tutor dovrebbe conoscere sia l'attività produttiva sia le persone che accompagna. Il ruolo del responsabile di produzione di Pogled mostra come combinare queste competenze.

- **Realizzare prodotti destinati a clienti reali** - Sapere che qualcuno userà o consumerà ciò che si è prodotto dà un significato diverso al proprio lavoro.
- **Fare una ricerca di mercato** - Un'attività di valore sociale non può offrire un impiego stabile se manca una domanda per il prodotto.
- **Pianificare la raccolta fondi** - La campagna di Pogled mostra che un obiettivo preciso può mobilitare la comunità. Anziché chiedere genericamente di «sostenere l'autismo», l'organizzazione ha spiegato a cosa sarebbero servite le donazioni: spazi di produzione, attrezzature, tutoraggio e primi posti di lavoro.
- **Invitare le aziende a partecipare in modo concreto** – Le aziende possono fornire denaro, attrezzature, competenze, materiali, contatti di distribuzione, accordi di acquisto o servizi tecnici. Le donazioni personalizzate di attrezzature ricevute da Pogled dimostrano il successo di questo approccio.
- **Distinguere le attività occupazionali dal lavoro re**tribuito - I partecipanti dovrebbero sapere se stanno seguendo una formazione, svolgendo volontariato o attività occupazionali, oppure se hanno un vero rapporto di lavoro. Se l'obiettivo è l'inclusione nel mercato del lavoro, il percorso dovrebbe orientarsi progressivamente verso un impiego retribuito e regolato da un contratto.

8

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

Prehod mladih / Transizione giovanile

Un modello nazionale di transizione che collega istruzione, riabilitazione professionale e mercato del lavoro per i giovani con disabilità

Paese:
Slovenia

Livello:
nazionale

Fonti

Raccolta conclusiva del progetto Prehod mladih, 2022.
https://prehodmladih.si/wp-content/uploads/2022/11/Zaključni-zbornik-PMTD.pdf?

Prehod mladih sito ufficiale del progetto / archivio.
https://www.prehodmladih.si/

1. Contesto e breve descrizione

Prehod mladih – Transizione giovanile è un modello nazionale sloveno sviluppato per accompagnare i giovani con bisogni educativi speciali nel passaggio dalla scuola alla formazione successiva e al lavoro. Il progetto originario «*Prehod mladih na trg dela*» – *Transizione dei giovani verso il mercato del lavoro* è stato realizzato in tutta la Slovenia da gennaio 2018 ad agosto 2022. È stato coordinato dall'Associazione dei fornitori di riabilitazione professionale della Repubblica di Slovenia (ZIZRS), attuato attraverso la rete nazionale dei servizi di riabilitazione professionale e cofinanziato dalla Repubblica di Slovenia e dall'Unione europea mediante il Fondo sociale europeo.

Il punto di partenza dell'iniziativa non era l'assenza, in Slovenia, di sistemi di istruzione o di sostegno all'occupazione rivolti alle persone con disabilità. Al contrario, gli autori del progetto riconoscevano che entrambi i sistemi erano relativamente ben sviluppati. La principale criticità risiedeva piuttosto nella scarsa connessione tra i due ambiti. Un giovane poteva infatti completare con successo il

proprio percorso scolastico, ma incontrare successivamente difficoltà nell'orientarsi tra istituzioni educative, Servizio per l'Occupazione, servizi di riabilitazione professionale, servizi sociali e datori di lavoro. Il progetto definisce questa discontinuità come un "errore di sistema", dovuto alla mancanza di un'interfaccia sufficientemente strutturata e consolidata in grado di accompagnare il giovane nel passaggio dal sistema educativo a quello occupazionale.

I destinatari erano giovani con bisogni educativi speciali sotto i 29 anni che potevano incontrare ostacoli significativi nella transizione verso il lavoro. Tra i partecipanti vi erano giovani autistici (il 6,4% del totale), persone con disabilità intellettive, visive, uditive o fisiche, difficoltà linguistiche, malattie croniche e difficoltà emotive o comportamentali.

Tra il 2018 e il 2022, il progetto ha fornito supporto a quasi 2.100 giovani con bisogni speciali in tutta la Slovenia. È stato realizzato come un vero intervento nazionale, e non come un piccolo progetto pilota locale.

Ciò che rende questa pratica particolarmente rilevante oggi è che tale approccio non è scomparso dopo la fine del primo progetto. A seguito dell'esperienza e della valutazione dell'intervento, la Slovenia ha lanciato Prehod mladih+ (PM+) nell'agosto 2025. Il nuovo progetto nazionale è attivo fino a settembre 2029 e prevede di raggiungere 2.500 giovani con bisogni speciali in tutta la Slovenia. I giovani autistici rimangono esplicitamente inclusi nel gruppo destinatario.

2. Obiettivi

L'obiettivo generale del progetto originario Prehod mladih era favorire l'inclusione sociale dei giovani con bisogni educativi speciali e creare un collegamento stabile tra scuola e mercato del lavoro, aiutandoli a entrare nel mondo del lavoro o a proseguire gli studi con maggiore consapevolezza e autonomia.

I suoi obiettivi principali sono:

- sviluppare competenze rilevanti dei giovani con bisogni speciali e avvicinarli al mercato del lavoro;
- aumentare la loro inclusione sociale;
- incoraggiare l'attivazione anticipata e la pianificazione della carriera mentre i giovani sono ancora in percorsi di istruzione;
- coinvolgere e responsabilizzare genitori e caregiver durante il processo di transizione;
- aumentare la cooperazione tra istituzioni educative e servizi legati all'occupazione;
- istituire una rete lavorativa coordinata a supporto della transizione dalla scuola al lavoro;
- mettere in contatto i giovani con veri datori di lavoro;
- fornire visite nei luoghi di lavoro, attività lavorative, tirocini pratici e opportunità di formazione;
- migliorare la comprensione che i giovani hanno delle proprie capacità, interessi e possibilità professionali;

- motivare ed educare i datori di lavoro riguardo all'occupazione di giovani con bisogni speciali;
- creare continuità tra istruzione, servizi di occupazione e riabilitazione professionale;
- evitare che i giovani diventino inattivi dopo il completamento degli studi.

Molti programmi di occupazione iniziano quando un giovane è già disoccupato. Prehod mladih segue invece un approccio preventivo. I professionisti hanno sostenuto che la preparazione all'occupazione dovrebbe iniziare mentre il giovane frequenta ancora la scuola, così che la pianificazione, l'esplorazione e il contatto con i datori di lavoro possano avvenire prima che la struttura di supporto educativo scompaia.

3. Descrizione della pratica

La caratteristica centrale di Prehod mladih è la costruzione di un percorso di transizione individuale per ogni partecipante. L'adesione è volontaria e i giovani sono chiamati ad assumere un ruolo attivo. Dopo l'ingresso nel progetto, un professionista elabora con il giovane un Piano individuale di transizione. È lo strumento centrale per pianificare e guidare il percorso, non un semplice adempimento amministrativo: comprende una valutazione complessiva della situazione del giovane e obiettivi a breve e lungo termine relativi al lavoro o alla prosecuzione degli studi.

Il processo di solito copre diverse aree collegate:

- Conoscere il giovane
- Pianificazione individuale della transizione
- Contatto pratico con il mondo del lavoro
- Collaborare con le istituzioni scolastiche
- Lavorare con le famiglie
- Coinvolgere i datori di lavoro
- Follow-up dopo la transizione

4. Metodologia e approccio

La metodologia del Prehod mladih può essere descritta come preventiva, individualizzata, multidisciplinare, basata sulla comunità e orientata al mercato del lavoro.

- **Intervento precoce** - La preparazione alla transizione comincia prima della conclusione della scuola. Il progetto riconosceva il rischio che, una volta terminati gli studi, alcuni giovani rimanessero a casa a lungo, perdendo progressivamente abitudini lavorative, competenze, fiducia e motivazione. L'intervento cercava quindi di costruire continuità quando il giovane era ancora in contatto con la scuola.

- **Piano di Transizione Individuale** – Il Piano di Transizione Individuale pone al centro gli obiettivi personali del giovane. I professionisti non hanno un programma standard con gli stessi obiettivi per tutti.
- **Supporto multidisciplinare** – I professionisti coinvolti nel programma originale sono prevalentemente psicologi, assistenti sociali e terapisti occupazionali, con la partecipazione anche di educatori speciali, sociologi e profili correlati. Il progetto ha combinato conoscenze sulla disabilità con conoscenze sull'occupazione, la riabilitazione professionale e le opportunità nel mercato del lavoro locale. Questa struttura interdisciplinare riduce la tendenza a considerare l'occupabilità da una sola prospettiva.
- **Imparare attraverso l'esperienza diretta** - Visite aziendali, prove e tirocini permettono ai partecipanti di confrontare le proprie idee sulle professioni con la realtà. La valutazione ha mostrato che giovani e genitori apprezzavano in particolare la conoscenza concreta delle scuole e dei luoghi di lavoro. I genitori hanno inoltre osservato che il contatto con i datori di lavoro aiutava i giovani a sviluppare un atteggiamento più positivo e realistico verso il futuro professionale.
- **Una relazione professionale continuativa** - L'intervento non si esauriva in un singolo colloquio: la durata media della partecipazione formale era di 14,7 mesi. Considerando la preparazione precedente e i sei mesi di monitoraggio successivi, la relazione effettiva poteva essere più lunga. Il progetto ha registrato in media circa 70 ore di lavoro professionale per partecipante. Per alcuni giovani autistici la continuità può essere particolarmente importante, perché costruire fiducia richiede tempo.
- **Approccio ecosistemico** - Il giovane è al centro di una rete che comprende famiglia, scuola, servizi di riabilitazione professionale, datori di lavoro, servizi per l'impiego e servizi sociali e sanitari. I professionisti della transizione aiutano questi soggetti a collaborare. Il contributo metodologico di Prehod mladih consiste proprio nel creare collegamenti tra servizi già esistenti.

5. Risultati e impatto

L'attuazione originale 2018–2022 ha generato notevoli evidenze quantitative e qualitative. Quasi 2.100 giovani con bisogni speciali hanno ricevuto supporto per la transizione lavorativa in tutta la Slovenia. La loro età media era di 15,5 anni, anche se i partecipanti variavano dai 12 ai 28 anni.

Il profilo dei partecipanti risultava eterogeneo sia rispetto alla tipologia di disabilità sia ai bisogni di supporto. I giovani con disturbi dello spettro autistico rappresentavano il 6,4% dei partecipanti, mentre ulteriori casi di autismo erano presenti anche nel più ampio gruppo di giovani con condizioni multiple. Questi dati confermano che i giovani autistici non costituivano un gruppo destinatario individuato soltanto sul piano teorico, ma erano concretamente rappresentati tra i partecipanti coinvolti nell'attuazione del progetto.

Il programma ha creato una rete istituzionale molto ampia. Nel 2022, ha collaborato con 619 istituzioni educative e, nell'intero periodo, 246 datori di lavoro hanno partecipato alle attività del progetto.

La valutazione offre inoltre indicazioni utili sui percorsi intrapresi dai partecipanti al termine degli interventi. Durante il periodo di attuazione del progetto, il 63,6% dei partecipanti ha proseguito il proprio percorso formativo, il 9,8% si è registrato presso il Servizio per l'Occupazione sloveno e l'1,1% è entrato direttamente nel mercato del lavoro. La percentuale relativamente contenuta di inserimenti lavorativi diretti deve tuttavia essere interpretata alla luce dell'età dei partecipanti: molti di loro avevano infatti aderito al progetto quando frequentavano ancora la scuola primaria. Per la maggior parte, dunque, la prosecuzione degli studi rappresentava l'esito più atteso e appropriato, piuttosto che l'ingresso immediato nel mondo del lavoro.

Per un giovane autistico di 14 anni, ad esempio, un esito positivo può consistere nell'avvio di un percorso progressivo: acquisire una maggiore consapevolezza delle proprie capacità, scegliere un percorso di istruzione secondaria adeguato, maturare le prime esperienze nel mondo del lavoro, ridurre il rischio di abbandono scolastico e, infine, costruire un percorso professionale realistico e sostenibile nel tempo.

6. Fattori di successo

Diversi fattori hanno contribuito alla qualità di questa pratica:

- **Copertura nazionale:** il servizio era presente in tutta la Slovenia, permettendo a giovani di regioni diverse di accedere al supporto alla transizione.
- **Intervento precoce:** Il supporto è iniziato mentre i giovani erano ancora a scuola, prima che la disoccupazione diventasse un problema a lungo termine.
- **Piano individuale di transizione:** offriva una direzione condivisa al giovane, alla famiglia e ai professionisti, facilitando il coordinamento degli interventi.
- **Competenze multidisciplinari:** il gruppo di lavoro comprendeva psicologi, terapisti occupazionali e altri specialisti secondo le necessità.
- **Esperienza diretta del lavoro:** i giovani visitavano e sperimentavano i luoghi di lavoro prima di compiere scelte professionali.
- **Collaborazione tra soggetti coinvolti**: scuole, famiglie, datori di lavoro, servizi per l'impiego e professionisti della riabilitazione professionale lavoravano insieme.
- **Continuità dopo l'uscita:** Il supporto di follow-up dopo la transizione è stato riconosciuto come una parte importante per l'efficacia della pratica.
- **Valutazione solida:** Il progetto ha raccolto sistematicamente dati sui partecipanti, sugli interventi, sugli esiti e sulla soddisfazione tra i soggetti coinvolti.

- **Pratica basata sull'evidenza:** La valutazione sistematica ha fornito evidenze più solide dell'impatto rispetto ai programmi basati soprattutto su singole storie di successo.

7. Sfide e lezioni apprese

- **La sostenibilità è essenziale**: l'esperienza di Prehod mladih mostra che un buon progetto non basta se il servizio si interrompe alla fine del finanziamento. Al termine del primo intervento, partecipanti, famiglie, scuole e professionisti hanno indicato l'incertezza sul futuro del modello come una criticità. La valutazione ha evidenziato che l'interruzione è particolarmente problematica quando la costruzione di fiducia e di relazioni professionali richiede tempo. Anche la temporaneità dei contratti di progetto ha contribuito al ricambio del personale.

Prehod mladih+ (2025–2029) rappresenta un passo avanti, ma resta finanziato come progetto e sta ancora lavorando alla definizione di standard stabili e all'inserimento strutturale del servizio nel sistema nazionale.

- **Il tempo conta**: la transizione richiede spesso più di qualche laboratorio. La partecipazione è durata in media 14,7 mesi e i progressi possono seguire tappe graduali, dalla scoperta degli interessi alle visite aziendali, alle prove di lavoro e infine all'impiego. Un ingresso troppo rapido in un contesto inadatto può produrre esiti peggiori.
- **Il coordinamento tra i sistemi è impegnativo**: istruzione, occupazione, assistenza sociale e sanità spesso operano sotto regole e culture diverse. Prehod mladih è stato creato in parte per affrontare questa mancanza di coordinamento.
- **Ampliare l'accesso**: il sostegno era legato al riconoscimento formale dei bisogni educativi speciali. I soggetti coinvolti hanno proposto di estenderlo anche ai giovani con difficoltà significative privi di tale riconoscimento. La questione riguarda anche i giovani autistici che incontrano ostacoli nella transizione senza avere una diagnosi formale o un riconoscimento scolastico.

8. Trasferibilità, replicabilità e consigli pratici

Prehod mladih presenta un forte potenziale di trasferibilità, in particolare per quanto riguarda la metodologia di transizione. Un'organizzazione giovanile locale, una scuola, un comune o un'organizzazione che opera nell'ambito della disabilità può adattarne diversi elementi anche senza creare un programma nazionale.

- Avviare la pianificazione della transizione mentre il giovane è ancora nel percorso di istruzione. Non aspettare la conclusione degli studi.
- Creare un Piano Individuale di Transizione. Il piano può essere relativamente semplice, ma dovrebbe collegare tra loro le diverse attività.

- Offrire al giovane esperienze concrete in contesti lavorativi. Quando possibile, organizzare visite aziendali, job shadowing (affiancamento sul posto di lavoro), prove lavorative, attività di volontariato, esperienze pratiche e tirocini con supporto. Un giovane può imparare molto di più trascorrendo due ore in un vero ambiente di lavoro che attraverso una lunga descrizione astratta della professione.
- Coinvolgere i datori di lavoro prima della fase finale di inserimento lavorativo. I datori di lavoro non dovrebbero venire a conoscenza del giovane per la prima volta quando ricevono il suo CV. È importante costruire relazioni già nelle fasi precedenti.
- Individuare un professionista della transizione come figura di collegamento. Uno dei rischi maggiori è che la famiglia riceva informazioni diverse dalla scuola, dai servizi per l'impiego, dai servizi sociali e dalle ONG. Quando possibile, un unico professionista dovrebbe coordinare il percorso e sapere: qual è la situazione attuale del giovane, cosa è già stato sperimentato, quale sia l'obiettivo successivo e chi debba essere contattato.
- Coinvolgere la famiglia, mantenendo però il giovane al centro del proprio percorso. I genitori possono fornire informazioni fondamentali e un importante supporto pratico. Tuttavia, gli obiettivi professionali non dovrebbero essere scelti esclusivamente in base a ciò che i genitori ritengono più sicuro. Il giovane dovrebbe partecipare attivamente e, quando possibile, compiere autonomamente scelte informate.
- Preparare i datori di lavoro agli eventuali adattamenti. Se un partecipante autistico inizia una prova in un ambiente di lavoro, è importante discutere con il datore di lavoro alcuni aspetti pratici. Invece di chiedere genericamente se l'azienda sia "autism-friendly", è opportuno analizzare: la chiarezza delle istruzioni, la prevedibilità degli orari e delle attività, l'ambiente sensoriale, i canali di comunicazione, i cambiamenti nelle mansioni, le modalità di feedback e la disponibilità di una persona di riferimento. Spesso adattamenti relativamente piccoli possono determinare il successo dell'esperienza.
- Seguire i partecipanti anche dopo la transizione. Non interrompere automaticamente il supporto nel momento in cui la persona inizia un nuovo percorso di studi, si registra presso un servizio per l'impiego o firma un contratto di lavoro. Un semplice monitoraggio dopo una settimana, un mese, tre mesi e sei mesi può aiutare a verificare se la transizione sia stabile.
- Valutare i percorsi, non soltanto l'inserimento lavorativo finale. Questo permette di rappresentare in modo più accurato la natura graduale del processo di transizione.
- Costruire la cooperazione come sistema, non soltanto attraverso contatti personali. Non fare affidamento esclusivamente su un insegnante motivato e su un'azienda disponibile. È importante costruire una rete in grado di continuare a funzionare anche quando le persone coinvolte cambiano lavoro.

9

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

Specialisterne

Modello di occupazione inclusivo per le persone neurodivergenti

Paese:
Danimarca

Livello:
nazionale

Fonti

Rapporto sull'impatto sociale Rapporto sull'impatto sociale 2025

Sito ufficiale della Fondazione Specialisterne: https://specialisternefoundation.com/about-us/

1. Contesto e breve descrizione

Specialisterne è un'impresa sociale riconosciuta a livello internazionale, fondata in Danimarca nel 2004 da Thorkil Sonne. L'organizzazione è stata fondata con l'obiettivo di affrontare gli alti tassi di disoccupazione tra le persone autistiche. Lo fa creando percorsi di lavoro che riconoscono e valorizzano i punti di forza delle neurodivergenze. Dalla sua fondazione, Specialisterne si è espansa in più di 25 paesi ed è ora un leader globale nella neurodiversità, nell'occupazione e nell'inclusione sul posto di lavoro.

I destinatari sono persone autistiche e con altre forme di neurodivergenza, come ADHD, dislessia, disprassia, discalculia e disturbo ossessivo-compulsivo (DOC). Specialisterne lavora sia con i candidati sia con i datori di lavoro e offre formazione, selezione, supporto sul posto di lavoro e consulenza per creare opportunità di impiego durature nel mercato del lavoro ordinario.

2. Obiettivi

L'obiettivo generale della pratica è promuovere un impiego sostenibile per persone autistiche e altre persone neurodivergenti eliminando le barriere all'assunzione, migliorando l'inclusione sul posto di lavoro e dimostrando il valore della neurodiversità.

Gli obiettivi specifici sono:

- Preparare le persone neurodivergenti a un impiego significativo;
- Sviluppare procedure di selezione che valutino le competenze più della disinvoltura nelle interazioni sociali;
- Supportare i datori di lavoro nella creazione di ambienti di lavoro inclusivi;
- Fornire coaching e supporto continuo sul posto di lavoro;
- Aumentare la conoscenza della neurodiversità tra i datori di lavoro e nella società;
- Dimostrare il valore aziendale dei team neurodiversi;
- Contribuire a pari opportunità di lavoro e inclusione sociale.

3. Descrizione della pratica

Specialisterne opera attraverso un percorso integrato di impiego che combina la preparazione dei candidati, il reclutamento inclusivo, la consulenza per i datori di lavoro e il supporto continuo sul posto di lavoro.

I candidati partecipano a programmi di valutazione e preparazione su misura progettati per identificare i loro punti di forza, interessi e preferenze lavorative. Specialisterne non si basa principalmente su colloqui tradizionali, che potrebbero rappresentare uno svantaggio per molti candidati neurodivergenti, ma utilizza invece esercizi pratici, simulazioni lavorative e valutazioni basate sulle competenze.

Dopo la valutazione, i candidati sono supportati nella preparazione del CV, nel coaching per i colloqui, nella pianificazione della carriera e nell'abbinamento delle offerte di lavoro. Specialisterne ha collaborato con aziende di diversi settori, tra cui tecnologia dell'informazione, testing software, ingegneria, finanza, amministrazione, servizi aziendali e gestione dei dati per individuare posizioni che corrispondano alle capacità dei candidati.

Il supporto prosegue dopo l'assunzione. I job coach affiancano dipendenti e datori di lavoro nella fase di inserimento e durante il rapporto di lavoro: facilitano la comunicazione, chiariscono le aspettative, propongono adattamenti del posto di lavoro e aiutano ad affrontare le difficoltà. Specialisterne offre inoltre formazione sulla neurodiversità a responsabili e colleghi per favorire ambienti di lavoro inclusivi.

4. Metodologia e approccio

L'approccio di Specialisterne si basa sul paradigma della neurodiversità, che riconosce le differenze neurologiche come variazioni naturali e non come deficit da correggere. L'organizzazione si concentra sull'adattamento dei luoghi di lavoro e dei processi di selezione piuttosto che chiedere ai candidati di adattarsi alle pratiche lavorative esistenti. L'approccio educativo e occupazionale combina:

- Valutazione delle competenze basata sui punti di forza;
- Prove pratiche e simulazioni di lavoro al posto dei soli colloqui tradizionali;
- Pianificazione personalizzata della carriera;
- Formazione dei datori di lavoro e sensibilizzazione sulla neurodiversità;
- Coaching lavorativo prima, durante e dopo il reclutamento;
- Adattamenti del posto di lavoro in base alle esigenze individuali;
- Cooperazione continua tra dipendenti e datori di lavoro.

Il modello si concentra sulla sostenibilità occupazionale a lungo termine, non solo sull'inserimento di individui in posti di lavoro. Il supporto continuo si riduce gradualmente man mano che i dipendenti acquisiscono maggiore fiducia e indipendenza nei loro ruoli.

5. Risultati e impatto

Dalla sua fondazione, Specialisterne ha contribuito all'impiego di oltre 10.000 persone neurodivergenti in tutto il mondo ed è diventata una delle organizzazioni più influenti che promuovono la neurodiversità nell'occupazione. La Specialisterne Foundation si è fissata un ambizioso obiettivo a lungo termine: consentire un milione di carriere significative per persone autistiche e altre persone neurodivergenti attraverso partnership globali e cambiamenti sistemici.

I benefici per i partecipanti includono maggiori opportunità di lavoro, maggiore autostima, indipendenza finanziaria e sviluppo professionale. Molti dipendenti riescono a trovare un impiego sostenibile a lungo termine grazie a un coaching regolare e al supporto sul posto di lavoro.

Anche i datori di lavoro segnalano benefici, tra cui nuove idee, attenzione ai dettagli, qualità del lavoro e maggiore consapevolezza delle pratiche di gestione inclusive. Le collaborazioni di Specialisterne con aziende internazionali mostrano che le persone neurodivergenti possono contribuire in settori diversi.

6. Fattori di successo

- Una delle caratteristiche chiave è il suo approccio basato sui punti di forza, che valuta i candidati in base alle loro capacità, e non solo alle abilità comunicative.
- Un altro fattore importante è la riprogettazione dei processi di selezione. Le valutazioni pratiche e le simulazioni lavorative offrono opportunità più eque per i candidati neurodivergenti rispetto ai colloqui convenzionali.
- Grazie al coaching continuativo, i dipendenti possono inserirsi più facilmente nel lavoro. Manager e colleghi ricevono a loro volta supporto per creare un ambiente inclusivo.
- Solide partnership con datori di lavoro di diversi settori supportano opportunità di lavoro sostenibili piuttosto che tirocini puntuali. Infine, la rete internazionale dell'organizzazione consente uno scambio continuo di conoscenze e buone pratiche tra i paesi.

7. Sfide e lezioni apprese

- Uno degli ostacoli più grandi è stato superare le pratiche tradizionali di reclutamento che danno troppa importanza all'interazione sociale durante i colloqui, svantaggiando così i candidati neurodivergenti.
- Un'altra sfida è il cambiamento della percezione dei datori di lavoro sull'autismo e la neurodiversità. Molti datori di lavoro hanno bisogno di una guida iniziale per comprendere le necessarie accomodazioni sul posto di lavoro e apprezzare i punti di forza dei dipendenti neurodivergenti.
- L'esperienza di Specialisterne mostra che occorre preparare sia i candidati sia i datori di lavoro. Un impiego duraturo richiede collaborazione, flessibilità e disponibilità ad adattare le pratiche aziendali. Anche modifiche limitate possono incidere sul benessere dei dipendenti e sull'efficacia dell'organizzazione.

8. Trasferibilità, replicabilità e consigli pratici

Il modello Specialisterne è stato replicato con successo a livello internazionale e offre preziose indicazioni per le organizzazioni che desiderano migliorare le opportunità di lavoro per le persone neurodivergenti.

Le condizioni chiave per una replicabilità di successo includono:

- Forte impegno per la neurodiversità e l'occupazione inclusiva;
- Metodi di reclutamento e valutazione basati sui punti di forza;

- Orientamento professionale personalizzato e coaching professionale;
- Stretta collaborazione con i datori di lavoro durante il reclutamento e l'occupazione;
- Formazione di manager e personale sulla neurodiversità;
- Addattamenti flessibili sul posto di lavoro;
- Supporto a lungo termine, orientato alla continuità dell'impiego anziché a inserimenti di breve durata.

Il loro modello dimostra che migliorare i risultati occupazionali delle persone neurodivergenti richiede cambiamenti nei sistemi di reclutamento, nella cultura aziendale e nelle pratiche dei datori di lavoro, piuttosto che aspettarsi che gli individui si adattino ai modelli di impiego tradizionali.

10

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

Kirjokartta / Mappa dello spettro – trasformare la conoscenza di sé in supporto pratico

Uno strumento che aiuta i giovani a riconoscere punti di forza e bisogni e a individuare condizioni di lavoro adatte a loro

Paese:
Finlandia

Livello:
nazionale

Fonti

La principale fonte per questa pratica è la Mappa dello Spettro di Autism Finland:
https://autismiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/kirjokartta/spectrum-map/

Ulteriori informazioni sullo sviluppo e lo scopo dello strumento sono disponibili attraverso: https://autismiliitto.fi/eautismi/

1. Contesto e breve descrizione

La mappa dello spettro (Kirjokartta) è uno strumento online gratuito sviluppato da Autism Finland per aiutare i giovani e i giovani adulti autistici a comprendere meglio le proprie caratteristiche e punti di forza individuali e utilizzarli per definire i loro bisogni di supporto. Lo strumento è stato sviluppato tramite il progetto eAutismi, con finanziamenti dal Funding Centre for Social Welfare and Health Organisations (STEA) della Finlandia.

I principali destinatari sono i giovani autistici e i giovani adulti di età 14–28 anni, anche se Autism Finland sottolinea che può essere utile anche per le persone autistiche più grandi.

La mappa dello spettro è stata sviluppata per rispondere a un'esigenza concreta: la diagnosi di autismo arriva spesso durante l'adolescenza o più tardi. Senza informazioni adeguate e occasioni di riflessione su di sé, un giovane può faticare a comprendere le proprie caratteristiche, riconoscere i punti di forza e spiegare agli altri di quale supporto ha bisogno.

Lo strumento non si concentra sui deficit. Offre invece una traccia per esplorare alcune domande: che cosa mi caratterizza? Quali sono i miei punti di forza? Quali situazioni trovo difficili? Che cosa mi aiuta?

Sebbene la mappa dello spettro non sia stata sviluppata specificamente come strumento occupazionale, questo tipo di auto-conoscenza è estremamente rilevante per preparare un giovane all'impiego, discutere le esigenze aziendali o individuare adattamenti ragionevoli.

2. Obiettivi

L'obiettivo principale della mappa dello spettro è rafforzare la comprensione di sé e aiutare i giovani autistici a riconoscere ed esprimere i loro punti di forza e i loro bisogni di supporto. Più nello specifico, lo strumento aiuta un giovane a:

- esplorare le proprie caratteristiche individuali;
- riconoscere punti di forza e difficoltà personali;
- comprendere situazioni che possono causare difficoltà o sovraccarico;
- individuare strategie utili;
- trovare modi per comunicare agli altri i propri bisogni;
- creare una sintesi personale delle proprie priorità.

Le persone autistiche possono utilizzare la mappa dello spettro autonomamente oppure esplorarla insieme a un genitore, un insegnante, un educatore o un'altra persona di riferimento.

È quindi uno strumento utile per preparare la transizione al lavoro: il professionista può esplorare con il giovane i bisogni di supporto, invece di definirli da solo.

3. Descrizione della pratica

La mappa dello spettro è organizzata attorno a quattro aree:

- Interazione e comunicazione
- Pianificazione e organizzazione
- Abitudini e interessi
- Sensi, corpo e stress

Ogni area comprende dieci affermazioni. Per ciascuna, la persona sceglie tra «mi riguarda» e «non mi riguarda».

Se seleziona «mi riguarda», può accedere a ulteriori informazioni tramite un «coach virtuale». In alcuni casi è disponibile anche un breve video in cui una persona autistica racconta la propria esperienza e condivide strategie pratiche relative alla situazione descritta.

Al termine di ogni area, lo strumento raccoglie le affermazioni selezionate. Il giovane può scegliere tra le strategie suggerite, aggiungere le proprie idee e creare una sintesi personale, salvabile in PDF o stampabile. Può poi usarla nelle conversazioni con le persone di riferimento, nella preparazione di colloqui di lavoro o nella stesura del CV.

4. Metodologia e approccio

La mappa dello spettro è centrata sulla persona e sui suoi punti di forza: non assegna punteggi né classifica le capacità. È l'utente a scegliere le affermazioni in cui si riconosce. Due persone autistiche possono vivere in modo diverso la stessa situazione: pianificazione e organizzazione, per esempio, possono essere punti di forza per una persona, mentre un'altra può avere bisogno di aiuto per iniziare le attività, stimare i tempi o affrontare i cambiamenti.

Un'altra caratteristica importante è la combinazione di informazioni professionali ed esperienza vissuta. Il sito include video e suggerimenti pratici da parte delle stesse persone autistiche – la maggior parte dei contenuti è stata sviluppata direttamente dal gruppo destinatario.

Lo strumento può essere utilizzato in ambito lavorativo in diversi modi:



5. Risultati e impatto

La versione finlandese della mappa dello spettro è stata pubblicata nell'ottobre 2024, dopo una fase di prova con gli utenti che ha raccolto riscontri positivi. Autism Finland ha continuato a modificare il sito sulla base dei loro commenti, prestando particolare attenzione all'accessibilità.

La mappa dello spettro è attualmente disponibile in diverse versioni linguistiche, incluso l'inglese, il che aumenta la possibilità di utilizzare o adattare l'approccio al di fuori della Finlandia.

6. Fattori di successo

Diverse caratteristiche rendono La mappa dello spettro particolarmente interessante come pratica. In particolare:

- **Il giovane è l'esperto della propria esperienza:** lo strumento non dice alla persona quali caratteristiche possiede, ma è la persona che seleziona le proprie qualità.
- **Combina punti di forza e bisogni di supporto:** il profilo non si limita alle difficoltà della persona.
- **Rende concrete le domande astratte:** le affermazioni e gli esempi aiutano il giovane a riconoscere le situazioni che vive.
- **Produce un risultato utilizzabile:** la sintesi personale, salvabile o stampabile, può accompagnare le conversazioni successive.
- **Può essere usato da soli o con una persona di supporto:** favorisce la riflessione personale e può guidare un colloquio strutturato con un professionista.
- **L'esperienza vissuta delle persone autistiche fa parte della risorsa:** lo strumento è stato sviluppato insieme al gruppo destinatario e include video basati sull'esperienza e consigli pratici.

7. Sfide e lezioni apprese

- Una lezione importante è che la domanda «*Di quale supporto hai bisogno*?» non sempre riceve subito una risposta utile. Il giovane potrebbe non avere ancora esperienze, parole o conoscenza di sé sufficienti per individuare che cosa rende difficile una situazione e che cosa potrebbe aiutarlo.
- La mappa dello spettro affronta la domanda in modo diverso. Suddivide l'auto-riflessione in aree specifiche e affermazioni ed esempi concreti che permettono a una persona di capire cosa la aiuta.
- Un'altra lezione è che il profilo personale non dovrebbe trasformarsi in una valutazione fatta sul giovane. Il valore dello strumento sta nella possibilità, per la persona, di riconoscere le affermazioni pertinenti alla propria esperienza e scegliere le strategie che ritiene utili. La sintesi deve restare uno strumento a sua disposizione, non un'etichetta applicata da professionisti o datori di lavoro.

8. Trasferibilità, replicabilità e consigli pratici

La mappa dello spettro può essere utile nei programmi di preparazione al lavoro per giovani autistici, pur non essendo nato principalmente a questo scopo. Tra le possibili applicazioni vi sono:

- **Creare un proprio profilo "Come lavoro meglio"**

Dopo aver completato le parti rilevanti della mappa dello spettro, un professionista può aiutare il giovane a tradurre i risultati in un breve profilo lavorativo, che definisce, ad esempio:

Lavoro meglio quando:	**Se non sono sicuro, mi aiuta quando:**
...	...
...	...

- **Usare lo strumento per trovare un lavoro adatto**

Prima di parlare di professioni specifiche, le risposte della mappa dello spettro possono aiutare a esplorare:

- *Quali ambienti aiutano la persona a concentrarsi?*
- *Di quanta prevedibilità ha bisogno?*
- *Quali modalità di comunicazione funzionano meglio?*
- *Quali situazioni provocano sovraccarico?*

Queste informazioni aiutano a capire quali lavori potrebbero essere adatti al giovane e come organizzare il relativo ambiente di lavoro.

- **Utilizzarlo per prepararsi a far valere i propri bisogni**

Un giovane può esercitarsi a spiegare un'esigenza concreta senza dover necessariamente parlare a lungo dell'autismo. Per esempio:

Capisco meglio le istruzioni quando i passaggi importanti sono scritti.	*Se le priorità cambiano, mi aiuta quando qualcuno mi dice chiaramente quale compito dovrebbe essere il primo da svolgere.*

In questo modo la capacità di esprimere e sostenere i propri bisogni diventa concreta e legata al lavoro.

11

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

Vivre et Travailler Autrement / Vivere e lavorare diversamente

Lavoro nel mercato ordinario, supporto individualizzato e vita nella comunità per adulti autistici con disabilità intellettiva

Paese:
Francia

Livello:
nazionale

Fonte

Vivre et Travailler Autrement – Sito ufficiale e storia di successo: modello sperimentale Andros.
https://www.vivreettravaillerautrement.org/success-story/

1. Contesto e breve descrizione

Vivre et Travailler Autrement (VETA) è un modello francese di inclusione lavorativa e sociale nato da una sperimentazione del Gruppo Andros, inizialmente nello stabilimento Novandie di Auneau, nell'Eure-et-Loir. La sperimentazione è cominciata nel 2014, quando Andros ha assunto il suo primo lavoratore autistico in un contesto industriale ordinario. Da questa esperienza è nato gradualmente un modello più ampio, che comprende lavoro, autonomia, abitare e partecipazione alla vita della comunità.

Il gruppo di destinatari distingue VETA da molte iniziative per la neurodiversità e il lavoro. Il modello non si rivolge primariamente a persone autistiche laureate o con bisogni di supporto limitati, bensì ad adulti autistici con un disturbo dello sviluppo intellettivo, comprese persone che erano state precedentemente indirizzate presso strutture residenziali ad alta intensità di supporto, come FAM o MAS, considerate generalmente lontane dal mercato del lavoro ordinario.

Il modello originale Andros ha due pilastri fortemente collegati: l'impiego in un'azienda ordinaria, normalmente tramite contratto di lavoro a tempo indeterminato, con adattamenti alle attività lavorative e al posto di lavoro dove necessario; e un ambiente di vita ordinario e sempre più autonomo, combinato con supporto socio-educativo e sviluppo di competenze quotidiane.

Ciò che rende VETA particolarmente rilevante come buona pratica è che l'esperimento Andros non è rimasto un'attività isolata di responsabilità sociale d'impresa. La metodologia è stata progressivamente formalizzata e trasferita ad altre aziende. Entro la fine del 2025, VETA ha riportato partnership con 12 aziende e 60 persone autistiche impiegate tramite contratti permanenti. Nel febbraio 2026, il servizio pubblico francese di informazione professionale Onisep ha riportato che circa 60 giovani adulti autistici sono coinvolti in circa 13 accordi di tipo VETA in diversi settori. Dopo dieci anni di sperimentazione, il modello ha anche influenzato le politiche pubbliche francesi.

2. Obiettivi

L'obiettivo generale di VETA è supportare gli adulti autistici con bisogni di supporto sostanziali per ottenere maggiore autonomia professionale, personale e sociale attraverso un impiego significativo e la partecipazione alla vita comunitaria ordinaria.

VETA considera l'occupazione come una leva importante per la cittadinanza e l'autonomia, ma non come un obiettivo isolato. Occupazione, alloggio e partecipazione alla vita sociale e comunitaria sono trattati come elementi interconnessi della vita adulta.

Più nello specifico, l'obiettivo della pratica è:

- Consentire agli adulti autistici con disabilità intellettiva associata di accedere al lavoro ordinario, senza essere indirizzati automaticamente a contesti protetti o istituzionali.
- Creare opportunità di lavoro retribuito e stabile, con contratti a tempo indeterminato (CDI) quando l'abbinamento tra persona e mansione funziona.
- Identificare le abilità e le competenze dei singoli candidati autistici.
- Identificare compiti reali necessari alle aziende che corrispondono a tali competenze.
- Adattare lavori e luoghi di lavoro dove esistono barriere.
- Usare metodi strutturati e supporti visivi per rendere le mansioni più comprensibili.
- Fornire supporto specializzato continuo durante il lavoro.
- Preparare manager e colleghi all'inclusione dei dipendenti autistici.
- Favorire l'accesso ad abitazioni ordinarie o inclusive secondo i bisogni e i desideri individuali.
- Sostenere la partecipazione alla vita comunitaria locale, al tempo libero e alle attività quotidiane.
- Mettere in discussione le supposizioni secondo cui le persone con autismo grave e disabilità intellettiva siano automaticamente incapaci di partecipare all'impiego.

3. Descrizione della pratica

VETA ha progressivamente trasformato la prima esperienza di Andros in una metodologia strutturata, applicabile in altri contesti. L'associazione individua quattro ambiti da affrontare per avviare un nuovo progetto VETA:

- Preparare e accompagnare l'azienda;
- Definire i finanziamenti e individuare l'organizzazione sociosanitaria che garantirà il supporto locale;
- Individuare i futuri partecipanti e lavoratori autistici;
- Individuare e realizzare una soluzione abitativa adeguata.

Questo è importante perché il modello non inizia solo reclutando persone autistiche. Crea un ecosistema attorno all'occupazione:

- **Preparazione dell'azienda** – Il primo passo è comprendere l'azienda stessa. L'azienda non viene chiamata a "creare qualcosa per le persone autistiche" solo perché vuole dimostrare responsabilità sociale. VETA prima esamina il lavoro che deve davvero essere svolto e poi chiede se esiste un candidato autistico le cui competenze corrispondano a questo lavoro e quale adattamento gli permetterebbe di svolgerlo.
- **Identificazione e preparazione dei candidati** – Il modello originale di Andros coinvolge deliberatamente persone considerate estremamente distanti dal lavoro.
- **Imparare il lavoro vero e proprio** – I dipendenti svolgono ruoli industriali reali, non attività occupazionali separate create solo per i lavoratori con disabilità. Nella fabbrica originale di Andros, VETA riporta che i dipendenti autistici svolgono le stesse mansioni lavorative degli altri. Un'osservazione interessante dall'esperimento Andros è che alcune delle modifiche create per i dipendenti autistici si sono rivelate utili anche per colleghi non autistici. A volte un "adattamento autistico" è semplicemente una migliore organizzazione del lavoro.
- **Ingresso graduale nel lavoro stabile** - I primi partecipanti di Andros non hanno ricevuto subito un contratto a tempo indeterminato. Gli undici lavoratori descritti da VETA hanno ottenuto un contratto di questo tipo (CDI, secondo la denominazione francese) dopo un periodo di prova di circa 6–12 mesi. Questo ha permesso a entrambe le parti di valutare la corrispondenza tra persona e lavoro. Un periodo sufficientemente lungo può servire a costruire un inserimento sostenuto, invece di limitarsi a un breve tirocinio simbolico.
- **Impiego a tempo parziale combinato con sviluppo dell'autonomia** – Nel modello originale Andros, i dipendenti lavorano a tempo parziale, generalmente al mattino, tramite contratti di lavoro a tempo indeterminato. L'altra parte della giornata è dedicata allo sviluppo delle competenze quotidiane, all'autonomia e alla partecipazione sociale.
- **Abitazione e vita comunitaria** – I partecipanti vivono alla Maison du Parc, situata all'interno della città piuttosto che in un sito istituzionale isolato. La posizione consente alle persone di accedere ai negozi locali e di partecipare in modo più naturale alla vita comunitaria. VETA considera

occupazione, abitazione e tempo libero come tre pilastri interconnessi del suo approccio. L'attuale quadro politico francese ha ulteriormente sviluppato questo principio e richiede soluzioni abitative che rispettino i desideri, i bisogni e le aspirazioni di vita dell'individuo, invece di collegare automaticamente tutti a una forma specifica di alloggio condiviso.

- **Supporto specializzato continuo** – L'esperimento Andros ha coinvolto otto professionisti dell'autismo che supportavano il gruppo originale di dipendenti autistici, con assistenza individualizzata in base alle esigenze della persona. Questo supporto professionale collega: lavoro + autonomia personale + comunicazione + vita quotidiana.

4. Metodologia e approccio

La metodologia VETA può essere descritta come basata sui punti di forza, altamente strutturata, individualizzata, ecologica e orientata alla partecipazione.

- **Partire dalle competenze, anziché dalle categorie dei servizi** - Una caratteristica di VETA è aver posto una domanda diversa rispetto a persone inizialmente considerate destinatarie di servizi residenziali ad alta intensità di supporto: che cosa sa fare questa persona?
- **Abbinare le competenze alle esigenze reali dell'azienda** - Il metodo non parte da un elenco generico di «lavori per persone autistiche». Analizza invece le mansioni richieste, le competenze individuali e gli adattamenti necessari. In questo modo evita gli stereotipi e cerca una corrispondenza concreta tra ciò che la persona sa fare e ciò di cui l'azienda ha bisogno.
- **Struttura l'ambiente di lavoro** – Per alcuni partecipanti, l'organizzazione visiva è essenziale. Ad Andros, le attività lavorative venivano sequenziate tramite ausili visivi, immagini, marcature e orari visivi funzionali.
- **Mantenere aspettative produttive reali** - VETA ha scelto di considerare i lavoratori autistici dipendenti a pieno titolo. Secondo la valutazione dell'esperienza iniziale di Andros condotta dall'organizzazione, essi hanno raggiunto una produttività almeno pari a quella dei colleghi non autistici nelle stesse mansioni. VETA riferisce inoltre che tutti gli undici lavoratori di Andros assunti a tempo indeterminato hanno mantenuto l'impiego.
- **Adattare l'intensità del supporto alla persona** - Qualcuno può aver bisogno di istruzioni visive, qualcun altro di rassicurazioni, supporto nella comunicazione o aiuto nelle attività quotidiane. La stessa diagnosi non comporta dunque lo stesso progetto di supporto.
- **Supportare sia l'azienda che il dipendente** – VETA supporta i datori di lavoro attraverso diagnosi, adattamenti ambientali, formazione e reclutamento. Questo è essenziale. Se il dipendente autistico è l'unica persona a cui viene chiesto di cambiare, l'inclusione rimane fragile. L'organizzazione cambia insieme al lavoratore.
- **Integrare lavoro e vita adulta** – VETA considera l'occupazione come una componente della vita adulta che include anche: alloggio, tempo libero, relazioni, autonomia personale, utilizzo dei servizi comunitari. Questo approccio olistico è particolarmente rilevante per le persone con bisogni di supporto sostanziali.

5. Risultati e impatto

Secondo VETA, undici adulti autistici hanno ottenuto un contratto a tempo indeterminato dopo periodi di prova di 6–12 mesi e tutti hanno mantenuto il lavoro. L'organizzazione riferisce inoltre una produttività non inferiore a quella dei colleghi nelle stesse mansioni. Il Gruppo Andros descrive oggi un'esperienza più ampia, con circa venti dipendenti autistici con bisogni di supporto elevati assunti stabilmente nelle sue diverse attività, oltre il nucleo iniziale di Novandie.

Una fonte indipendente di informazioni pubbliche, Onisep, ha riportato nel febbraio 2026 che circa 60 giovani adulti autistici stavano lavorando attraverso circa 13 accordi di tipo VETA in settori tra cui retail, difesa e industrie del lusso. Un impatto importante è che il programma ha raggiunto persone normalmente considerate particolarmente distanti dal lavoro.

- Impatto sui datori di lavoro – L'esperienza Andros ha generato anche cambiamenti organizzativi. Calendari visivi, strutturazione dei compiti e segna-pavimento introdotti per i dipendenti autistici a volte si sono rivelati utili per l'intera forza lavoro. La pratica dimostra quindi che un adattamento ragionevole non produce necessariamente un "sistema speciale" separato all'interno dell'azienda. Alcuni cambiamenti possono semplicemente migliorare la chiarezza per tutti.
- Dalla sperimentazione alle politiche pubbliche - Nel 2025 i ministeri francesi hanno istituito servizi di supporto al lavoro e all'abitare su tutto il territorio nazionale per adulti autistici con disturbo dello sviluppo intellettivo associato. L'obiettivo è che ogni dipartimento disponga di un servizio capace di accompagnare almeno 6–10 persone, orientato al lavoro e all'abitare in contesti ordinari. Il piano nazionale prevede i finanziamenti necessari.

6. Fattori di successo

Diversi elementi interconnessi sembrano fondamentali per il successo del progetto VETA.

- **Un vero lavoro permanente** – Il primo fattore è che l'obiettivo è un vero impiego retribuito, preferibilmente un contratto CDI permanente. Questo è importante per la dignità ma anche per il comportamento del datore di lavoro. Quando la persona è un dipendente effettivo, l'azienda deve riflettere seriamente su integrazione, qualità, formazione e sostenibilità.
- **Il lavoro è abbinato alla competenza** – Il datore di lavoro non assume qualcuno solo per raggiungere un obiettivo di inclusione. L'obiettivo è identificare il lavoro che la persona può effettivamente svolgere e di cui l'azienda ha effettivamente bisogno. Questo è ciò che rende possibile un impiego a lungo termine.
- **Adattamento ambientale di alta qualità** – Il supporto visivo di Andros è un esempio molto concreto di adattamento ragionevole. Questi adattamenti riducono l'ambiguità senza ridurre lo scopo tecnico del lavoro.
- **Supporto specializzato** – L'organizzazione originale di Andros richiede molte risorse, con otto professionisti che supportano il gruppo di dipendenti autistici e il loro percorso di autonomia

più ampio. Questo livello di supporto è uno dei motivi per cui persone con bisogni complessi possono partecipare.

- **Il supporto specializzato affianca l'organizzazione ordinaria dell'azienda** - L'azienda collabora con una struttura sociosanitaria. Il responsabile di produzione non deve diventare uno specialista dell'autismo e il professionista dell'autismo non deve dirigere la fabbrica: ciascuno mette a disposizione le proprie competenze.
- **Alloggio e occupazione sono considerati insieme** – La persona non può arrivare con regolarità e affidabilità al lavoro ogni mattina se il resto della vita è instabile. Alloggio, trasporti, organizzazione personale, vita quotidiana e partecipazione sociale influenzano la sostenibilità dell'occupazione.
- **Partnership a lungo termine** – VETA non si limita a fornire materiale di formazione al datore di lavoro. Accompagna il processo di implementazione nel tempo e trasferisce competenze agli attori locali. Questa è una delle ragioni per cui la replicabilità è possibile.
- **Collaborazione tra pubblico, imprese e servizi sociosanitari** - Costruire questa rete è complesso, ma può dare stabilità al modello nel tempo.
- **Prima la dimostrazione, poi il sostegno alle politiche** - VETA ha raccolto evidenze concrete: persone impegnate in lavori reali, contratti di lavoro, adattamenti efficaci e altre aziende interessate a replicare il modello. Queste esperienze hanno rafforzato la sua capacità di promuovere cambiamenti nelle politiche pubbliche.

7. Sfide e lezioni apprese

Nonostante i suoi risultati solidi, VETA non è una metodologia semplice o a basso costo da replicare.

- **Il modello richiede un notevole supporto professionale** – Otto professionisti che supportano il gruppo originale Andros dimostrano l'intensità dell'intervento. Questo non è un elemento da omettere quando si presenta il successo dell'iniziativa. L'azienda potrebbe non subire costi aggiuntivi di produttività sul posto di lavoro, ma qualcuno deve comunque finanziare il supporto specializzato. In Francia, questo è stato organizzato sempre più attraverso finanziamenti pubblici per disabilità e relativi all'ambito medico-sociale. Per la replicabilità, quindi, non basta trovare un datore di lavoro motivato. Deve esserci anche un meccanismo di finanziamento sostenibile attorno al dipendente.
- **La scalabilità richiede tempo** – VETA ha sviluppato il modello per circa dieci anni prima che venisse incorporato nella politica nazionale. Ancora oggi, la replicabilità non è immediata. All'inizio del 2026, il direttore di VETA ha riferito che le barriere amministrative e finanziarie stavano ancora rallentando l'implementazione e che decine di aziende interessate attendevano che strutture di supporto territoriale adeguate diventassero operative.
- **L'occupazione e l'alloggio devono sostenere la scelta, non diventare un pacchetto obbligatorio** – Collegare l'occupazione all'alloggio è uno dei punti di forza del VETA, ma richiede anche particolare attenzione etica. Una persona non dovrebbe essere costretta ad accettare un

accordo abitativo perché vuole un lavoro, né temere di perdere il sostegno perché un rapporto di lavoro termina.

- **Il lavoro a tempo parziale non dovrebbe diventare una formula universale** – Il modello originale utilizza il lavoro a tempo parziale perché l'altra parte della giornata supporta lo sviluppo delle competenze per la vita quotidiana e personali. Per i partecipanti iniziali, questa divisione oraria ha apparentemente funzionato molto bene. Ma non dovrebbe diventare una regola. La replicabilità dovrebbe preservare la logica dell'individualizzazione.
- **Il lavoro strutturato non deve alimentare nuovi stereotipi** - Le mansioni industriali prevedibili e ripetitive hanno funzionato nell'esperienza Andros. Questo, però, non significa che le persone autistiche con disabilità intellettiva possano svolgere soltanto attività ripetitive in fabbrica.
- **La produttività non deve diventare l'unica misura del valore delle persone** - VETA mostra ai datori di lavoro che i lavoratori autistici possono raggiungere livelli di produttività comparabili. L'inclusione, però, non dovrebbe dipendere dalla dimostrazione che ogni lavoratore con disabilità sia più produttivo degli altri: neppure ai lavoratori senza disabilità viene richiesto di essere tutti eccezionali.

8. Trasferibilità, replicabilità e consigli pratici

Il modello VETA nel suo insieme è legato ai sistemi francesi di lavoro, servizi sociosanitari e abitare; non può quindi essere trasferito tale e quale in un altro paese. Diverse sue componenti, tuttavia, possono essere adattate. Tra le indicazioni più utili vi sono:

- Iniziare con le reali esigenze aziendali
- Analizzare in dettaglio le mansioni
- Rendere visibili le regole invisibili
- Offrire opportunità di lavoro in contesti reali
- Finanziare il supporto professionale separatamente dai normali costi di produzione dell'azienda
- Preparare i colleghi prima del primo giorno di lavoro
- Dare al dipendente abbastanza tempo per imparare il vero lavoro
- Ridurre gradualmente il supporto non più necessario
- Considerare l'intera organizzazione della giornata
- Mantenere l'alloggio come opzione di supporto, non come condizione di impiego
- Lavorare con i gruppi, ma individualizzare i percorsi
- Valutare sia l'occupazione che la qualità della vita
- Usare aziende di successo per persuadere altre aziende
- Usare le esperienze aziendali per orientare le politiche pubbliche

12

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

AutiTalent

Selezione, distacco e supporto sul posto di lavoro per persone autistiche, per un impiego duraturo

Paese:
Paesi Bassi

Livello:
nazionale

AutiTalent sito ufficiale: https://www.autitalent.nl/

1. Contesto e breve descrizione

AutiTalent è un'impresa sociale olandese specializzata nel collegare persone autistiche e datori di lavoro nei Paesi Bassi. Fondata nel luglio 2007, quando le iniziative occupazionali basate sui punti di forza delle persone autistiche erano ancora poco diffuse, è nata da un'idea allora innovativa: i talenti delle persone autistiche potevano avere un valore concreto per le aziende.

A due anni dalla fondazione, l'organizzazione aveva già aiutato 17 persone autistiche a trovare lavoro. Da allora il modello è cresciuto. Oggi AutiTalent si definisce un'impresa sociale e un fornitore di servizi alle aziende con una finalità di impatto sociale. Il suo obiettivo è aiutare le persone autistiche sia a trovare sia a mantenere un lavoro adatto. Offre ricerca e selezione del personale, coaching sul posto di lavoro, orientamento professionale, consulenza sull'autismo ai datori di lavoro, progetti di gestione di dati e archivi e supporto per gli obblighi di ritorno sociale sugli investimenti.

AutiTalent affronta questa lacuna da una posizione pratica. Molte persone autistiche possiedono qualifiche e competenze rilevanti ma incontrano difficoltà nel reclutamento, nella comunicazione, nell'organizzazione del posto di lavoro o nel trovare un ambiente che corrisponda alle loro esigenze. Altre trovano lavoro ma si sovraccaricano ripetutamente o perdono il lavoro perché i loro bisogni di supporto non sono riconosciuti. L'organizzazione quindi si posiziona tra il candidato e il datore di lavoro, traducendo i requisiti e le possibilità di ciascuna parte.

2. Obiettivi

L'obiettivo generale di AutiTalent è contribuire a un mercato del lavoro inclusivo in cui le persone autistiche possano ottenere un lavoro retribuito adeguato e mantenere l'impiego nel tempo, mentre i datori di lavoro possano conoscere talenti che altrimenti potrebbero rimanere nascosti dalle pratiche convenzionali di reclutamento e sul posto di lavoro.

I suoi obiettivi specifici sono:

- Mettere in contatto i candidati autistici con datori di lavoro adatti e offrire loro un vero impiego retribuito.
- Identificare opportunità di lavoro in cui i punti di forza individuali e le competenze professionali possano essere utilizzati efficacemente.
- Supportare i candidati autistici durante il reclutamento e la selezione.
- Rimuovere gli ostacoli inutili creati dalle procedure di selezione convenzionali.
- Fornire ai datori di lavoro una migliore comprensione dell'autismo sul posto di lavoro.
- Ottenere una corrispondenza accurata tra persona, compiti lavorativi, organizzazione e ambiente di lavoro.
- Sviluppare accordi di impiego sostenibili e non focalizzati solo sul primo inserimento.
- Facilitare la comunicazione tra dipendente autistico, manager, datore di lavoro e, dove rilevante, un coach esterno per il lavoro.
- Individuare le difficoltà prima che sfocino in conflitti, assenze per malattia o interruzioni del rapporto di lavoro.
- Promuovere adattamenti ragionevoli e pratici del posto di lavoro.
- Aiutare i datori di lavoro a riorganizzare o accorpare mansioni (*job carving*) quando una posizione aperta non corrisponde del tutto ai profili disponibili.
- Permettere ai dipendenti di svilupparsi attraverso ulteriori opportunità di formazione e sviluppo professionale.
- Rafforzare la fiducia dei datori di lavoro nell'assumere persone autistiche.
- Contribuire agli obiettivi di diversità, inclusione e ritorno sociale all'interno delle organizzazioni pubbliche e private.
- Dimostrare che il supporto specifico per l'autismo può coesistere con standard professionali ordinari, condizioni salariali e aspettative.

In questo senso, il modello lavora contemporaneamente su tre forme di sostenibilità:

1. Sostenibilità persona–lavoro: il lavoro si adatta alle competenze e alle esigenze della persona;
2. Continuità dell'impiego: le difficoltà vengono individuate e affrontate dopo l'inserimento;
3. Sostenibilità per l'azienda: il lavoratore contribuisce ad attività di cui l'organizzazione ha effettivamente bisogno.

3. Descrizione della pratica

La principale modalità operativa di AutiTalent è il distacco con supporto continuativo. Nel modello olandese, il lavoratore autistico è assunto da AutiTalent e svolge le proprie mansioni presso un'organizzazione cliente. AutiTalent resta il datore di lavoro formale e mantiene un contatto stretto sia con il dipendente sia con l'organizzazione presso cui lavora. Il distacco può essere di breve o lunga durata.

Per un datore di lavoro che non ha mai lavorato con un dipendente autistico, il modello può ridurre l'incertezza. L'azienda non deve creare internamente tutte le competenze relative alla disabilità fin dal primo giorno. AutiTalent rimane presente e può intervenire quando sono necessari chiarimenti, aggiustamenti o supporto.

Per il lavoratore autistico, il vantaggio è poter contare anche dopo l'inizio dell'impiego su un'organizzazione che conosce l'autismo.

- **Registrazione dei candidati** - Le persone autistiche possono iscriversi gratuitamente alla banca dati di AutiTalent. Non è indispensabile una diagnosi formale: secondo l'organizzazione, può registrarsi anche chi riconosce la possibilità di essere autistico, la accetta ed è disponibile a parlarne.

L'iscrizione non dà automaticamente accesso a un percorso individuale di orientamento, e AutiTalent lo chiarisce esplicitamente. L'organizzazione non incontra necessariamente ogni persona registrata per aiutarla a scegliere una professione: confronta invece il proprio ampio archivio di candidati con le richieste concrete delle aziende. Quando individua una posizione potenzialmente adatta, contatta il candidato e avvia un percorso più approfondito di conoscenza, preparazione alla selezione e supporto sul posto di lavoro. Chi necessita di un orientamento professionale più ampio viene indirizzato ai servizi di coaching o reinserimento, anche comunali.

- **Abbinamento tra offerte e candidati** - I datori di lavoro comunicano le posizioni aperte ad AutiTalent, che consulta una banca dati con oltre 3.500 iscritti. L'organizzazione sottolinea che un'esperienza professionale limitata non esclude automaticamente una persona: il CV potrebbe non mostrare tutte le sue capacità. Nella valutazione contano quindi anche precisione, affidabilità, motivazione e possibilità di apprendere gradualmente le mansioni. L'approccio è particolarmente utile per i giovani candidati autistici.
- **Riorganizzazione delle mansioni (job carving)** - Quando un datore di lavoro è interessato all'inclusione ma non ha una posizione immediatamente adatta, AutiTalent può esaminare le attività dell'azienda e riunire compiti esistenti in un ruolo coerente con le competenze del candidato. Non si tratta di inventare un lavoro privo di utilità, ma di organizzare mansioni necessarie in una posizione sostenibile.
- **Reclutamento supportato** – Una volta identificato un candidato, AutiTalent non si limita a inoltrare il CV e sparire. I selezionatori supportano la preparazione di entrambe le parti e possono

partecipare al colloquio di lavoro. L'intermediario aiuta a garantire che lo stile comunicativo non nasconda inutilmente la competenza.

- **Lavoro tramite distacco** - Una volta concordato l'inserimento, la persona viene normalmente assunta da AutiTalent e lavora presso l'organizzazione cliente. A questi dipendenti si applica il contratto collettivo olandese pertinente al lavoro tramite agenzia. Secondo AutiTalent, ricevono retribuzione e condizioni equivalenti a quelle dei dipendenti del cliente in posizioni comparabili, maturano diritti pensionistici dal primo giorno e beneficiano delle ulteriori tutele previste dal rapporto con AutiTalent.
- **Referente stabile per il rapporto di lavoro** - Dopo l'inserimento, il percorso passa dalla selezione alla gestione continuativa della relazione. Un referente di AutiTalent diventa il contatto abituale per il dipendente e per l'azienda: ascolta entrambe le prospettive e facilita il dialogo quando emerge una difficoltà.
- **Coaching lavorativo** - AutiTalent non sostituisce automaticamente il job coach già presente. I dipendenti di norma mantengono il proprio professionista di riferimento, che dovrebbe avere esperienza nell'autismo. Se una persona ha diritto al coaching ma non dispone di un professionista adeguato, AutiTalent può in alcuni casi organizzare internamente un supporto specialistico.
- **Aggiustamenti sul posto di lavoro** – AutiTalent sottolinea che i dipendenti autistici non hanno tutti bisogno dello stesso ambiente di lavoro. I possibili aggiustamenti includono: comunicazione concreta e diretta, un ambiente di lavoro fisso o più silenzioso, modifiche al pacchetto di attività, istruzioni di lavoro strutturate, supporto nella pianificazione, evitare sovraccarichi sensoriali inutili, apprendimento graduale di nuovi compiti.
- **Reclutamento diretto e selezione** – Il distacco non è l'unica strada. Quando un'organizzazione vuole assumere direttamente una persona autistica, AutiTalent può condurre un reclutamento e una selezione specializzati. Identifica i candidati, prepara entrambe le parti, partecipa al reclutamento e supporta la fase iniziale di assunzione. Dopo il periodo di avvio, AutiTalent si ritira e il rapporto di lavoro continua direttamente tra lavoratore e datore di lavoro.

4. Metodologia e approccio

La metodologia AutiTalent si basa su diversi principi interconnessi: abbinamento basato sui punti di forza, supporto al reclutamento specifico per l'autismo, adattamento individuale al posto di lavoro, mediazione bilaterale e sostenibilità lavorativa a lungo termine.

- **Valorizzare i punti di forza senza creare stereotipi -** AutiTalent cita tra le qualità di molti candidati precisione, pensiero analitico, creatività, onestà e affidabilità. Possono avere un valore professionale, ma le persone autistiche non sono tutte uguali: un lavoro al telefono, per esempio, può piacere a una persona ed essere molto difficile per un'altra.
- **La selezione può rappresentare un ostacolo** - Molte persone autistiche non rispondono spontaneamente agli annunci oppure incontrano difficoltà nella candidatura e nel colloquio. Un

candidato competente potrebbe così essere escluso prima che l'azienda abbia modo di valutarne le capacità nel lavoro.

- **L'abbinamento è un processo, non si tratta solo di abbinare un CV alla posizione vacante** – AutiTalent pone notevole enfasi sull'abbinamento stesso. I suoi selezionatori e responsabili delle relazioni esaminano entrambe le parti, il candidato e il datore di lavoro. Il riconoscimento esterno di questo approccio arriva anche da UWV, l'Agenzia Olandese per le Assicurazioni dei Dipendenti.
- **Supporto a entrambe le parti** – È forse il principio metodologico centrale: AutiTalent accompagna sia il lavoratore sia il datore di lavoro. Non si limita a fornire un job coach alla persona autistica. Aiutare il giovane a chiedere chiarimenti è utile; lo è altrettanto aiutare il responsabile a dare istruzioni più chiare. Le soluzioni durature nascono spesso dal confronto tra le due parti.
- **I problemi devono essere affrontati presto** – Il responsabile della relazione non aspetta una crisi formale del lavoro. La filosofia è individuare una piccola difficoltà quando è ancora piccola. Lo staff di AutiTalent descrive situazioni in cui i dipendenti autistici possono tenere i problemi per sé troppo a lungo, rendendo utile avere un intermediario di fiducia che possa intervenire prima che la situazione diventi opprimente. Questo principio preventivo può ridurre: incomprensioni, sovraccarichi, assenze per malattia, conflitti e licenziamenti prematuri.
- **Gli adattamenti vanno concordati con la persona** - Non esiste una lista di soluzioni valida per tutte le persone autistiche. Occorre costruire gli adattamenti insieme al lavoratore e verificare se funzionano.
- **Mantenere aspettative professionali ordinarie** – AutiTalent non propone di sottrarre i dipendenti autistici ai feedback o agli standard professionali. Rispettare una persona significa darle condizioni eque per comprendere le aspettative e soddisfarle.

5. Risultati e impatto

Le informazioni organizzative più aggiornate indicano che più di 750 dipendenti autistici sono stati aiutati a trovare un impiego temporaneo o permanente, con centinaia di datori di lavoro coinvolti. L'organizzazione mantiene inoltre un bacino nazionale di candidati superiore a 3.500 candidati registrati.

Un risultato particolarmente rilevante è il passaggio dal distacco all'assunzione diretta. AutiTalent riferisce che, dopo circa un anno, nove inserimenti su dieci si traducono in un'assunzione stabile da parte dell'organizzazione cliente. Attribuisce il risultato alla cura nell'abbinamento, al supporto continuativo e alla soluzione tempestiva delle difficoltà.

L'impatto di AutiTalent non si limita ai singoli dipendenti. I datori di lavoro acquisiscono esperienza pratica su autismo, neurodiversità, adattamenti ragionevoli, selezione inclusiva, comunicazione chiara, definizione del lavoro e gestione basata sui punti di forza. Per alcune organizzazioni, il primo tirocinio può cambiare gli atteggiamenti all'interno dell'intero team.

6. Fattori di successo

Diversi fattori spiegano l'efficacia e la longevità del modello AutiTalent.

- **Quasi vent'anni di specializzazione** – AutiTalent lavora specificamente con l'autismo e l'occupazione dal 2007. Questa conoscenza pratica accumulata è importante. L'organizzazione quindi non applica una checklist teorica sull'autismo a ogni nuovo tirocinio. Ha una notevole esperienza pratica su ciò che può funzionare e, altrettanto importante, su ciò che a volte non funziona.
- **Ampio numero di candidati** – Più di 3.500 candidati registrati rendono possibile cercare un vero abbinamento invece di semplicemente collocare l'unico candidato disponibile nell'unica posizione disponibile. Questo è particolarmente importante per un approccio basato sui punti di forza. Il vero abbinamento richiede la possibilità di scelta.
- **Impiego reale retribuito** – Il modello si basa su contratti e condizioni di lavoro normali piuttosto che su esperienze lavorative non retribuite a tempo indeterminato. Questo conferisce ai partecipanti uno status professionale e dà ai datori di lavoro un motivo per valutare il dipendente in base al contributo dato all'organizzazione.
- **Il distacco riduce il rischio del primo passo per il datore di lavoro** – Per un'azienda con esperienza limitata nell'autismo, il modello di distacco crea un primo passo relativamente accessibile. AutiTalent rimane il datore di lavoro formale, il contatto specialistico, l'organizzazione che supporta le difficoltà e il ponte con ulteriore coaching lavorativo. Questo può rendere la prima decisione di selezione inclusiva meno intimidatoria.
- **L'assunzione diretta resta l'obiettivo preferito** - Il distacco serve da ponte verso un rapporto di lavoro ordinario con l'azienda. Secondo AutiTalent, nove inserimenti su dieci portano a un'assunzione stabile presso il cliente.
- **Una persona di contatto comprende entrambe le parti** – La funzione di responsabile della relazione è un fattore di successo particolarmente forte. Il dipendente non deve risolvere da solo ogni malinteso sul posto di lavoro. Il manager non deve interpretare l'autismo senza un supporto specialistico. E l'intermediario non rappresenta solo una parte. Questo rende molto più semplice la risoluzione precoce dei problemi.
- **Gli aggiustamenti sono solitamente pratici** – I cambiamenti significativi possono talvolta essere molto piccoli: scadenze più chiare, un ambiente di lavoro fisso, comunicazione meno ambigua, inserimento appropriato, riduzione del rumore e compiti strutturati. Questo può cambiare la concezione dei datori di lavoro secondo cui l'inclusione dell'autismo sia sempre complicata o costosa.
- **Le esigenze dei datori di lavoro sono prese sul serio** – AutiTalent non si rivolge ai datori di lavoro solo con una missione sociale. Cerca valore professionale. Questa è una delle ragioni per cui l'organizzazione originale è passata dal lavoro di digitalizzazione alla cooperazione con polizia, autorità fiscali, difesa, aziende energetiche e altre organizzazioni mainstream.

- **Lo sviluppo dei dipendenti non viene dimenticato**: i dipendenti distaccati possono accedere a ulteriori formazioni e sviluppo professionale, e le riunioni del personale AutiTalent permettono anche il contatto volontario con altri colleghi autistici.

7. Sfide e lezioni apprese

Nonostante i suoi risultati solidi, AutiTalent illustra anche diverse limitazioni e lezioni importanti.

- Il modello non raggiunge tutte le persone autistiche - Attualmente richiede in genere che il candidato possa lavorare almeno circa 18 ore a settimana, raggiungere il posto di lavoro e operare in un contesto d'ufficio ordinario con un supporto adeguato. Resta quindi meno accessibile a persone con disabilità intellettive gravi, bisogni elevati di assistenza quotidiana, limitata disponibilità al lavoro o necessità di accompagnamento intensivo negli spostamenti e sul posto di lavoro.
- **L'ambito settoriale è circoscritto** - Le posizioni offerte riguardano soprattutto il lavoro d'ufficio, talvolta con attività tecniche, logistiche o organizzative. AutiTalent dichiara di non proporre abitualmente inserimenti in sanità, istruzione, produzione, ristorazione o vendita al dettaglio. La specializzazione accresce le competenze del servizio, ma riduce le possibilità per i giovani con altri interessi.
- **Non è un servizio completo di orientamento** - AutiTalent normalmente non offre un percorso individuale a tutte le persone registrate prima che si presenti una posizione concreta. La sua équipe non può incontrare preventivamente tutti gli oltre 3.500 iscritti alla banca dati.
- **La geografia è ancora un limite importante** – Sebbene AutiTalent operi a livello nazionale, le sue opportunità non sono distribuite in modo equo sul territorio nazionale. L'organizzazione riferisce che le posizioni vacanti sono più concentrate intorno al Randstad e al corridoio verso Arnhem e Zwolle, mentre le opportunità nelle regioni più a nord e a sud sono meno frequenti. Questo dimostra che anche un'agenzia nazionale specializzata non può creare posti di lavoro dove la domanda dei datori di lavoro è insufficiente.
- **Una narrazione sui punti di forza può anche diventare stereotipata** - l'accuratezza e il pensiero analitico compaiono frequentemente negli esempi di impiego di AutiTalent. Questi sono veri punti di forza per molti partecipanti. Tuttavia, non tutte le persone autistiche sono eccezionalmente accurate, analitiche o interessate a un lavoro dettagliato. Per i professionisti, quindi, il "talento autistico" non dovrebbe diventare una nuova aspettativa che i lavoratori autistici debbano essere in qualche modo straordinari. Un dipendente dovrebbe poter essere semplicemente abbastanza competente per il lavoro, come qualsiasi altro lavoratore.
- **La continuità dell'impiego richiede attenzione continua** – Uno studio recente su adulti autistici nei Paesi Bassi ha rilevato che le persone con un impiego retribuito hanno riferito, tra gli altri elementi facilitatori, posti di lavoro e responsabili più disponibili a offrire supporto e un miglior coaching per trovare e mantenere un impiego. Trovare un lavoro è solo metà del problema.

Mantenere un lavoro adatto richiede consapevolezza di sé, una gestione adeguata, adattamento al posto di lavoro, comunicazione e supporto durante i cambiamenti.

8. Trasferibilità, replicabilità e consigli pratici

- Distinguere la preparazione professionale dalla selezione e dall'abbinamento – Le organizzazioni giovanili possono concentrarsi sull'orientamento, mentre soggetti specializzati curano i rapporti con le aziende, le posizioni aperte e l'inserimento.
- Utilizza profili olistici dei candidati – Abbina i candidati non solo in base a qualifiche ed esperienza, ma anche ai punti di forza, ai compiti preferiti, alle condizioni di lavoro, allo stile comunicativo e alle esigenze di supporto.
- Abbina i candidati ai reali requisiti del lavoro – Coinvolgi i datori di lavoro nell'identificare compiti reali, condizioni di lavoro e aspettative, invece di affidarti solo a descrizioni formali del lavoro.
- Applicare il job carving quando opportuno – Riunire attività produttive esistenti in ruoli coerenti, che rispondano a bisogni reali dell'organizzazione.
- Prepara entrambe le parti del processo di selezione – Supporta i candidati nella preparazione ai colloqui e i datori di lavoro con pratiche di selezione chiare, inclusive e adattamenti ragionevoli.
- Offrire un supporto coordinato e personalizzato – Individuare un referente chiaro e distinguere, quando serve, il coaching lavorativo dalla mediazione con il datore di lavoro.
- Adattare il supporto alla persona – Chiedere al dipendente quali condizioni lo aiutano a lavorare e verificare periodicamente gli adattamenti, senza applicare soluzioni standard.
- Promuovere autonomia e comunicazione chiara – Usare aspettative e istruzioni concrete assicurandosi che il supporto non comprometta la competenza, le responsabilità o l'indipendenza del dipendente.
- Concentrarsi sulla continuità e sulla crescita professionale – Proseguire il supporto dopo l'inserimento e monitorare il lavoro a tre, sei e dodici mesi, considerando l'adeguatezza della posizione, la soddisfazione e le prospettive di sviluppo.
- Adottare percorsi flessibili e misurare i risultati – Riconoscere che sono necessari diversi livelli di supporto e valutare il successo attraverso un impiego sostenibile, come la transizione a contratti permanenti e occupazione diretta.

13

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

Ambitious about Autism

Esperienze lavorative retribuite, preparazione dei datori di lavoro e accompagnamento dei giovani autistici verso l'impiego

Paese:
Regno Unito

Livello:
nazionale

Ambitious about Autism sito ufficiale: https://www.ambitiousaboutautism.org.uk/

1. Contesto e breve descrizione

Ambitious about Autism è un'organizzazione benefica britannica che lavora con bambini e giovani autistici. Nell'ambito delle proprie attività educative, di partecipazione, di tutela dei diritti e di accompagnamento all'età adulta, ha sviluppato anche due importanti percorsi per il lavoro: Employ Autism e una rete di Supported Internships, tirocini con supporto.

Sebbene questi due interventi presentino alcune differenze in termini di target e modalità di svolgimento, sono fortemente collegati dallo stesso principio di base: i giovani autistici non dovrebbero essere preparati all'infinito per un'opportunità di lavoro che potrebbe non arrivare mai. Hanno bisogno di accesso a veri luoghi di lavoro, compiti professionali reali, datori di lavoro preparati all'inclusione e supporto individuale prima, durante e dopo l'esperienza lavorativa. Un giovane autistico può terminare la scuola, il college o l'università con qualifiche e buone competenze tecniche, ma senza esperienza professionale. Si trova così davanti a un paradosso: i datori di lavoro chiedono esperienza, ma nessuno gli offre la prima opportunità per acquisirla.

Employ Autism colma questo divario principalmente attraverso esperienze lavorative retribuite per giovani adulti autistici, generalmente tra i 18 e i 25 anni. I partecipanti possono accedere a tirocini retribuiti, attività di occupabilità, opportunità di approfondimento del settore, coaching lavorativo e

risorse. Allo stesso tempo, Ambitious about Autism lavora direttamente con i datori di lavoro affinché i processi di reclutamento e impiego siano più accessibili.

Dal 2019 l'organizzazione offre anche Supported Internships, programmi annuali per giovani tra 16 e 25 anni inseriti all'interno del piano britannico per istruzione, salute e assistenza (Education, Health and Care Plan) e che desiderano avvicinarsi a un lavoro retribuito con un sostegno più intenso. I partecipanti trascorrono gran parte del programma in un'azienda ospitante, alternano mansioni reali e apprendimento in aula e ricevono un coaching specialistico.

2. Obiettivi

L'obiettivo generale del modello di occupazione Ambitious about Autism è aumentare l'accesso dei giovani autistici a un impiego significativo e sostenibile, sviluppando contemporaneamente la loro occupabilità e riducendo le barriere create dai sistemi di reclutamento e dai luoghi di lavoro.

Più specificamente, i suoi obiettivi sono:

- Dare ai giovani autistici accesso a una vera esperienza lavorativa prima di competere in modo indipendente nel mercato del lavoro.
- Offrire esperienze lavorative retribuite attraverso Employ Autism, riconoscendo che i giovani autistici possono contribuire come lavoratori e non solo come beneficiari non retribuiti.
- Permettere ai partecipanti di sviluppare competenze professionali, fiducia in sé stessi e comprensione delle routine lavorative.
- Migliorare la preparazione del CV, delle candidature e dei colloqui di selezione.
- Aiutare i giovani a identificare i loro punti di forza, gli interessi di carriera e le condizioni di lavoro preferite.
- Supportare i partecipanti nella comprensione e nella richiesta di adattamenti ragionevoli sul posto di lavoro.
- Sviluppare l'indipendenza e le competenze pratiche dell'età adulta.
- Fornire coaching professionale specialistico dove sono necessari livelli maggiori di supporto all'impiego.
- Supportare i giovani durante il processo di candidatura e reclutamento.
- Preparare datori di lavoro e colleghi attraverso la formazione sull'autismo.
- Rivedere e adattare le pratiche di reclutamento che involontariamente svantaggiano i candidati autistici.
- Aiutare i datori di lavoro a comprendere gli adattamenti ragionevoli e le esigenze individuali di comunicazione.
- Supportare i datori di lavoro durante tutto il periodo di tirocinio quando emergono incertezze o difficoltà.

- Produrre prove e risorse pratiche che altri datori di lavoro e professionisti del lavoro possono utilizzare.

3. Descrizione della pratica

Il modello di Ambitious about Autism comprende due percorsi complementari:

A. Employ Autism – esperienze lavorative retribuite e opportunità di impiego con supporto

Employ Autism si rivolge soprattutto a giovani adulti autistici, generalmente tra 18 e 25 anni. Offre esperienze lavorative retribuite insieme a formazione, incontri per conoscere i settori professionali, coaching e risorse per cercare lavoro. La preparazione comincia prima dell'ingresso in azienda.

Ambitious about Autism cerca organizzazioni disponibili a offrire esperienze retribuite e le aiuta a definire ruoli adatti. Il datore di lavoro riceve indicazioni pratiche su autismo e neurodiversità, selezione inclusiva, colloqui accessibili, adattamenti sul posto di lavoro, supporto al tirocinante e continuità dell'impiego.

Employ Autism è volutamente intersettoriale e offre tirocini in dipartimenti del settore pubblico, servizi finanziari, IT, reclutamento e riassicurazione. Il programma ha infatti collaborato nel tempo con datori di lavoro come la Pubblica Amministrazione, Deutsche Bank, SAP UK, Santander e altre organizzazioni pubbliche e private. Questa diversità è importante. Le iniziative di impiego per l'autismo sono talvolta fortemente associate a test software o IT. Employ Autism dimostra che le persone autistiche possono avere ambizioni e competenze in tutti i settori professionali, e Ambitious about Autism dice esplicitamente ai datori di lavoro che i ruoli dovrebbero essere abbinati agli interessi e alle competenze individuali piuttosto che agli stereotipi sull'autismo.

I giovani ricevono supporto durante tutto il processo di candidatura. Il giovane può quindi fare domande sulla posizione vacante, ricevere supporto nella comprensione della domanda e prepararsi per il colloquio a cui parteciperà.

Employ Autism prevede che i datori di lavoro retribuiscano i tirocinanti. La retribuzione cambia anche il significato dell'esperienza: il giovane entra in azienda come lavoratore che contribuisce al gruppo, e non soltanto come destinatario di un'opportunità formativa.

Il supporto prosegue dopo l'inserimento. Il personale di Ambitious about Autism resta disponibile per verifiche periodiche, per aiutare con gli adattamenti del posto di lavoro e per affrontare le difficoltà durante il tirocinio. Anche i datori di lavoro ricevono assistenza.

Viene inoltre fornito supporto post-tirocinio. Dopo uno stage, i partecipanti possono rivedere l'esperienza con il personale di Ambitious about Autism e accedere a orientamenti professionali. Questa fase è importante perché anche un ottimo stage non si trasforma automaticamente in un impiego.

B. Tirocini con supporto (Supported Internships) – una transizione intensiva per i giovani che ne hanno più bisogno

I Supported Internships sono rivolti a giovani di circa 16–25 anni inseriti all'interno del *Education, Health and Care Plan* britannico che desiderano avvicinarsi a un impiego retribuito. I tirocini hanno la stessa durata di un anno scolastico, e iniziano normalmente da settembre. I partecipanti trascorrono cinque giorni alla settimana presso l'azienda ospitante; il programma comprende fino a tre rotazioni tra mansioni diverse, lezioni collegate al lavoro, coaching specialistico quotidiano, feedback periodici e obiettivi individuali.

I partecipanti possono sperimentare fino a tre diversi ruoli sul posto di lavoro. Questo è utile perché il primo lavoro che qualcuno immagina non è sempre quello che si adatta meglio. Il programma offre ai giovani lo spazio per scoprirlo attraverso l'esperienza piuttosto che con la previsione.

Il job coach è una figura professionale centrale: i job coach forniscono formazione individualizzata in loco e collaborano strettamente con stagisti, personale dell'azienda ospitante, genitori e tutori per supportare la progressione verso un impiego duraturo. Quando il programma annuale termina, ogni tirocinante può ricevere fino a nove mesi di ulteriore supporto dal job coach.

4. Metodologia e approccio

L'approccio è basato sui punti di forza, sulle esperienze lavorative reali e sull'individualizzazione del percorso. Il progetto offre esplicitamente supporto sia ai giovani autistici sia ai datori di lavoro.

- **Imparare lavorando** - Il principio centrale è che le competenze utili per il lavoro si sviluppano anche svolgendo mansioni vere, con scadenze, colleghi, istruzioni, spostamenti, pause, feedback e aspettative reali. Un laboratorio formativo può preparare a queste situazioni, ma non riprodurle interamente. L'apprendimento acquista significato quando trova un'applicazione concreta.
- **Abbinare persona e lavoro** - Il programma parte dai punti di forza e dagli interessi del giovane, senza presumere che esista un unico «profilo professionale autistico». La varietà dei settori lo dimostra: una persona può lavorare nella finanza, un'altra nelle politiche pubbliche o nella distribuzione farmaceutica.
- **Preparare entrambe le parti** - Anche l'azienda partecipa all'intervento: i datori di lavoro ricevono formazione sull'autismo prima del tirocinio e indicazioni su selezione e adattamenti. Tra i partner del programma, il 100% ha riferito una maggiore comprensione dell'autismo, il 94% più fiducia nel lavorare con colleghi autistici e l'88% una migliore preparazione nel sostenerli.
- **Adattamenti ragionevoli come normale gestione del lavoro** – La ricerca e la valutazione dei programmi hanno identificato una serie di aggiustamenti frequentemente utili, tra cui cambiamenti negli orari di lavoro, nella comunicazione, nel livello di supporto, nella logistica, nell'ambiente fisico, nelle attrezzature, nella struttura del ruolo, negli obblighi sociali e nel luogo di lavoro. La maggior parte di questi adattamenti non è costosa.

- **Passaporti sul posto di lavoro e comunicazione individuale** – Il profilo/passaporto sul posto di lavoro è un'altra metodologia semplice ma potente. Il manager non deve necessariamente diventare uno specialista dell'autismo.
- **Sviluppare gradualmente l'autonomia** - Sia Employ Autism sia i Supported Internships offrono supporto con l'obiettivo di rafforzare la fiducia in sé, le capacità decisionali, le competenze e l'autonomia dei giovani sul lavoro.
- **Partecipazione dei giovani autistici alla progettazione** - Employ Autism è nato dall'iniziativa di giovani autistici ed è stato sviluppato con il loro contributo e quello di esperti che condividono questa esperienza. L'organizzazione mette inoltre a disposizione dei futuri candidati, attraverso blog e risorse online, i racconti dei partecipanti. Chi considera un'esperienza lavorativa può così conoscere anche il punto di vista di altre persone autistiche che hanno affrontato la stessa transizione.

5. Risultati e impatto

I risultati di questi due programmi che meritano di essere menzionati sono i seguenti:

- circa 1.200 giovani autistici avevano ricevuto un supporto professionale individualizzato;
- Circa 500 giovani autistici avevano avuto accesso a esperienze lavorative retribuite;
- Oltre 500 professionisti dell'orientamento e dell'inserimento lavorativo hanno ricevuto formazione sull'autismo;
- L'83% degli stagisti autistici ha ricevuto una proroga contrattuale o un ruolo permanente.

I principali risultati della valutazione indipendente condotta dal Centre for Research in Autism and Education di Londra, con 19 tirocinanti autistici, 22 datori di lavoro e 10 genitori, sono:

- I partecipanti generalmente descrivono lo stage come un'esperienza di grande valore.
- Il programma ha contribuito a rimuovere le barriere all'impiego specifiche per l'autismo.
- Ci sono anche aspettative che non sono state pienamente soddisfatte, offrendo lezioni concrete di miglioramento.
- Gli stagisti hanno riportato un aumento della fiducia, mentre i genitori hanno osservato anche maggiore indipendenza.
- I datori di lavoro hanno descritto un miglioramento nel livello di comprensione reciproca e hanno riconosciuto che alcune barriere affrontate dalle persone autistiche sono in realtà generate dai sistemi organizzativi piuttosto che dalla capacità individuale.
- Uno stage di successo non cambia solo il dipendente. Può far sì che l'azienda si veda in modo diverso.

Uno studio accademico longitudinale successivo ha seguito 27 adulti autistici senza disabilità intellettiva, con un'età media di 23,3 anni, in sette organizzazioni. I partecipanti sono stati valutati

prima dello stage, sei mesi dopo e nuovamente 12–24 mesi dopo lo stage. I risultati sono stati sostanziali. Il tasso complessivo di occupazione tra i partecipanti è aumentato dal 25,93% prima dello stage al 55,56% nel follow-up di 12–24 mesi. Anche il reddito e le ore lavorate sono aumentate. I ricercatori hanno inoltre riscontrato miglioramenti nelle competenze quotidiane.

6. Fattori di successo

Diversi elementi spiegano perché questa pratica abbia generato risultati solidi:

- **Esperienza retribuita** - Employ Autism chiede ai datori di lavoro di pagare i tirocinanti, riconoscendone il contributo. Riduce così il rischio che i giovani autistici attraversino una lunga successione di esperienze non retribuite senza arrivare a un impiego.
- **La preparazione del datore di lavoro avviene prima dell'arrivo del giovane** – Il datore di lavoro riceve una formazione in anticipo. Questo significa che il primo giorno non è il primo momento in cui un manager inizia a pensare all'autismo. I colleghi possono prepararsi. Il reclutamento può essere adattato. Si possono discutere possibili accomodamenti. Le aspettative possono diventare più chiare.
- **Supporto lungo tutto il percorso** - Il giovane può ricevere aiuto prima e durante la candidatura, nel tirocinio e anche dopo. La continuità evita che debba spiegare ogni volta la propria situazione a professionisti diversi.
- **Solide partnership con i datori di lavoro** – Il programma ha collaborato con istituzioni pubbliche, aziende internazionali, studi professionali, ospedali e datori di lavoro di numerosi settori. Questi non sono solo luoghi dove vengono inviati tirocinanti. I datori di lavoro sono trattati come partner di programma. Questo contribuisce a un apprendimento organizzativo più ampio e crea opportunità di assunzione permanente.
- **Vera responsabilità** – Gli stagisti svolgono compiti reali. Il partecipante ha quindi l'opportunità di scoprire che il suo lavoro è davvero necessario e che non ha ottenuto il posto solo perché qualcuno prova pena per lui.
- **Miglioramento basato sull'evidenza** – L'organizzazione ha investito nella ricerca esterna invece di affidarsi solo a testimonianze positive. Sono state studiate esperienze qualitative immediate, seguite da risultati quantitativi a lungo termine fino a due anni dopo gli stage. I risultati della ricerca sono stati poi utilizzati per sviluppare ulteriormente Employ Autism.

7. Sfide e lezioni apprese

Nonostante i risultati solidi, la ricerca individua anche difficoltà che rendono questa pratica particolarmente utile come esempio di apprendimento:

- **Le aspettative devono essere chiarite prima dello stage** – La valutazione qualitativa ha rilevato che tirocinanti, datori di lavoro e genitori hanno tutti segnalato alcune aspettative che non sono

state soddisfatte. Questo dimostra che anche un tirocinio con supporto attento necessita di una preparazione molto chiara. Un giovane non dovrebbe concludere uno stage deluso perché ha creduto che un lavoro permanente fosse garantito quando il datore di lavoro non ha mai preso tale impegno.

- **Non esiste un adattamento universale all'autismo** – Il kit degli strumenti per i datori di lavoro del programma sottolinea esplicitamente che gli aggiustamenti sul posto di lavoro devono essere individualizzati per ogni giovane autistico.
- **Trovare lavoro non equivale automaticamente a migliorare la salute mentale** - Un impiego può offrire reddito, routine, autonomia e identità professionale, ma un ambiente inadatto o estenuante può anche aumentare lo stress. Occorre verificare se il lavoro è sostenibile, se la posizione è adatta alla persona, se gli adattamenti funzionano e se il carico è gestibile.
- **Il supporto dopo l'inserimento è importante** - La proroga di un contratto non conclude la transizione. Il modello dei Supported Internships, che prevede fino a nove mesi di ulteriore accompagnamento da parte del job coach, è quindi particolarmente significativo.
- **Le opportunità devono essere varie** - Alcune iniziative si concentrano sulla tecnologia, ma i giovani autistici possono avere interessi professionali diversi. Employ Autism offre esperienze anche nella pubblica amministrazione, nel diritto, nelle assicurazioni, nella sanità, nella finanza, nella ristorazione e nella selezione del personale.

8. Trasferibilità, replicabilità e consigli pratici

Il modello completo del Regno Unito dipende in parte dal sistema educativo e occupazionale britannico e non potrebbe essere copiato in modo identico in un altro paese. Tuttavia, molti elementi sono altamente trasferibili:

- **Creare partnership con i datori di lavoro prima di reclutare giovani** – Identificare prima le aziende che vogliono davvero collaborare e discutere con loro di potenziali settori e ruoli, competenze richieste, orari di lavoro disponibili, possibili mentori, pratiche di reclutamento e ambiente di lavoro.
- **Richiedere lavoro reale** – Uno stage dovrebbe contenere compiti di cui l'organizzazione ha effettivamente bisogno. Evitare di creare attività artificiali solo per lo stagista autistico. Questo crea un'identità professionale e fornisce al datore di lavoro una prova del contributo del partecipante.
- **Offrire esperienze retribuite quando possibile** - I giovani con disabilità rischiano di passare anni da un progetto o tirocinio non retribuito all'altro. Retribuire il lavoro riconosce il valore economico del loro contributo.
- **Formare il datore di lavoro prima dell'assunsione** – Un breve programma preparatorio può includere autismo e neurodiversità, evitare stereotipi, colloqui accessibili, adattamenti

ragionevoli, comunicazione diretta, considerazioni sensoriali, feedback, mentoring sul posto di lavoro e condivisione delle informazioni e riservatezza.

- **Preparare un profilo lavorativo individuale -** Redigere con il giovane un documento breve che riporti punti di forza, modalità preferite per ricevere istruzioni e comunicare, condizioni che favoriscono la concentrazione, adattamenti necessari e informazioni personali che la persona desidera condividere con i colleghi. Il profilo deve essere pratico, non diagnostico.
- **Adattare i colloqui in base al lavoro vero e proprio** – Se il parlare spontaneamente non è una competenza fondamentale richiesta per il lavoro, non farne il criterio principale di selezione. I possibili adattamenti includono domande fornite in anticipo, domande precise piuttosto che astratte, tempi di elaborazione aggiuntivi, compiti pratici di lavoro, informazioni chiare su chi parteciperà e spiegazione chiara della struttura dei colloqui.
- **Utilizzare un job coach o un mentore identificato** – Per i partecipanti che necessitano di supporto intensivo, un professionista può fornire analisi dei compiti, formazione sul posto di lavoro, supporto comunicativo, collegamento con il datore di lavoro, riduzione graduale dell'assistenza e follow-up. Per i partecipanti con bisogni di supporto inferiori, un compagno interno sul posto di lavoro supportato da un job coach esterno può essere sufficiente.
- **Offrire più di una sola esperienza lavorativa, dove possibile** – Il sistema di rotazione per tirocini con supporto è altamente trasferibile. Invece di chiedere a un giovane di scegliere una professione prima di lavorare, permettigli di sperimentare due o tre ruoli.
- **Prevedere un monitoraggio successivo** - Il programma non dovrebbe concludersi l'ultimo giorno di tirocinio. Programmare verifiche a uno, tre e sei mesi per capire se la persona ha trovato un lavoro, prosegue la formazione, necessita di un'altra esperienza o ha bisogno di aiuto per valorizzare il tirocinio nelle candidature o per svolgere il nuovo ruolo.
- **Lasciare che i giovani autistici partecipino alla progettazione dei programmi** – Employ Autism stesso è nato dalle campagne e dal co-sviluppo dei giovani autistici. Le organizzazioni che adattano il modello dovrebbero quindi includere i giovani autistici non solo nella valutazione ma anche nella pianificazione.
- **Preparare anche il datore di lavoro** - I programmi per l'inserimento lavorativo spesso si concentrano sui giovani autistici; occorre coinvolgere anche le aziende. È utile chiedersi se il luogo di lavoro sia pronto a riconoscere i punti di forza della persona e a offrirle il supporto necessario. Quando entrambe le parti sono preparate, il primo tirocinio può diventare un vero ingresso nella vita professionale adulta.

14

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

Progetto SUPPORT

Occupazione supportata per ridurre la disoccupazione a lungo termine tra le persone con disabilità

Paesi:
Consorzio internazionale composto da Austria, Belgio, Croazia, Francia, Grecia, Italia, Paesi Bassi, Norvegia, Romania e Spagna

Livello:
internazionale

Fonti

EASPD – Progetto SUPPORT
https://easpd.eu/project-detail/support/

Pagina del progetto LinkedIn
https://www.linkedin.com/company/support-project-europe/

1. Contesto e breve descrizione

SUPPORT è un progetto europeo finanziato dal **Fondo sociale europeo Plus (FSE+)** e coordinato dall'**Associazione europea dei fornitori di servizi per le persone con disabilità (EASPD)**. Il progetto si svolge per un periodo di 36 mesi, da luglio 2025 a giugno 2028. Nasce per affrontare una difficoltà che riguarda molte persone con disabilità in Europa, comprese le persone autistiche: accedere a un lavoro significativo nel mercato ordinario e mantenerlo nel tempo.

Sebbene siano stati fatti progressi importanti nel campo dei diritti e dell'inclusione delle persone con disabilità, i tassi di occupazione tra le persone con disabilità rimangono significativamente inferiori

rispetto a quelli della popolazione generale. Molte persone, inclusi adulti autistici, vivono lunghi periodi di disoccupazione, accesso limitato a servizi di impiego personalizzati e difficoltà nel trovare luoghi di lavoro disposti a riconoscere e sostenere il proprio potenziale. Questi ostacoli spesso portano a una riduzione dell'indipendenza economica, una minore partecipazione sociale e meno opportunità di sviluppo personale.

SUPPORT affronta queste difficoltà diffondendo l'inserimento lavorativo con supporto (Supported Employment), una metodologia che aiuta le persone con disabilità, incluse quelle autistiche, a trovare e mantenere un lavoro retribuito grazie a un accompagnamento individualizzato e continuativo. Il percorso parte da aspirazioni, interessi e punti di forza della persona e ricerca impieghi coerenti con le sue competenze, preferenze e necessità di supporto.

Il progetto riunisce organizzazioni, fornitori di servizi per persone con disabilità, esperti per l'occupazione e soggetti coinvolti del mercato del lavoro provenienti da diversi paesi europei. Attraverso questa cooperazione transnazionale, i partner lavorano insieme per adattare e rafforzare le pratiche di inserimento lavorativo con supporto nei rispettivi contesti, contribuendo allo sviluppo di strumenti, risorse e opportunità di formazione comuni.

Il progetto si rivolge principalmente agli adulti con disabilità, inclusi adulti autistici, che hanno vissuto una disoccupazione a lungo termine e necessitano di supporto personalizzato per entrare o rientrare nel mercato del lavoro. Allo stesso tempo, coinvolge servizi per l'occupazione, organizzazioni di supporto e datori di lavoro, riconoscendo che l'inclusione di successo nel mercato del lavoro dipende dalla cooperazione attiva di tutti gli attori rilevanti.

2. Obiettivi

L'obiettivo generale del progetto è migliorare l'accesso a un impiego sostenibile e di qualità per le persone con disabilità, comprese le persone autistiche, rafforzando l'attuazione dell'inserimento lavorativo con supporto in tutta Europa. Il progetto mira a migliorare le possibilità di lavoro delle persone con disabilità, incluse quelle autistiche, attraverso percorsi costruiti sulle aspirazioni, competenze e necessità individuali. Vuole inoltre rafforzare le capacità dei professionisti e dei servizi che le accompagnano.

Un altro obiettivo è aiutare i datori di lavoro a sviluppare procedure di selezione e pratiche aziendali più inclusive. SUPPORT lavora quindi anche con le imprese, offrendo informazioni e strategie concrete per rendere i luoghi di lavoro accessibili. Comunicazione chiara, adattamenti individuali e una cultura organizzativa di supporto possono essere particolarmente utili ai lavoratori autistici.

Attraverso attività di formazione, sviluppo metodologico e cooperazione internazionale, SUPPORT mira anche a produrre strumenti pratici e linee guida che possano contribuire alla più ampia diffusione e sostenibilità degli approcci di inserimento lavorativo con supporto in diversi contesti europei.

3. Descrizione della pratica

SUPPORT promuove il modello dell'inserimento lavorativo con supporto (Supported Employment): le persone con disabilità, incluse quelle autistiche, possono svolgere un lavoro nel mercato ordinario ricevendo un sostegno adeguato prima, durante e dopo l'assunzione. Il percorso coinvolge la persona, i servizi per l'impiego, i professionisti dell'area sociale e sanitaria e, quando opportuno, i familiari. In molti casi inizia dopo l'iscrizione al **servizio di collocamento mirato,** quando i servizi territoriali individuano la possibilità di avviare un percorso di inserimento lavorativo con supporto. Una volta coinvolti nel programma, i partecipanti non vengono immediatamente indirizzati verso le offerte di lavoro disponibili. Al contrario, viene dedicata una notevole attenzione a comprendere chi sono, cosa desiderano raggiungere e quale tipo di supporto possa essere necessario per facilitare una partecipazione di successo al mercato del lavoro. Questa fase iniziale consente ai professionisti del lavoro di costruire un profilo dettagliato di ogni partecipante e di sviluppare un piano di impiego individualizzato che rifletta le aspirazioni personali, le competenze e le esigenze di supporto. Questo processo è particolarmente importante per i partecipanti autistici e per le persone con bisogni di supporto complessi, poiché consente di adattare obiettivi di lavoro, strategie di supporto, metodi comunicativi e aspettative aziendali ai profili individuali invece che basarsi su assunzioni standardizzate.

Una caratteristica chiave del processo è il ruolo del **job coach**, che diventa il punto di riferimento principale durante tutto il percorso del partecipante. Il job coach lavora a stretto contatto con l'individuo, i servizi per l'impiego, i datori di lavoro e altri soggetti coinvolti, garantendo la continuità del supporto e aiutando a mediare tra i bisogni personali e le aspettative sul posto di lavoro. Dopo la valutazione e la pianificazione, si esplorano le opportunità lavorative. Si cercano aziende non soltanto disponibili, ma anche disposte ad adottare pratiche inclusive. Coinvolti fin dall'inizio, i datori di lavoro ricevono supporto per comprendere come adattamenti ragionevoli, flessibilità e soluzioni individualizzate possano favorire l'inserimento delle persone con disabilità, incluse quelle autistiche. Una volta individuata un'opportunità adeguata, i partecipanti ricevono supporto durante le procedure di selezione, i colloqui, le attività di inserimento e le fasi iniziali dell'impiego. Tuttavia, il supporto non termina quando si ottiene un inserimento lavorativo. Il follow-up continuo e il supporto sul posto di lavoro restano componenti essenziali della metodologia, aiutando ad affrontare le sfide emergenti, rafforzare la continuità dell’impiego e promuovere lo sviluppo professionale a lungo termine.

Il progetto integra questi percorsi individuali attraverso una vasta gamma di attività aggiuntive, tra cui lo sviluppo di linee guida nazionali per l'adattamento, programmi di formazione per professionisti, iniziative di coinvolgimento dei datori di lavoro e azioni volte a promuovere pratiche occupazionali inclusive sia a livello locale che europeo. La pratica viene quindi implementata all'interno dei servizi basati sulla comunità e degli ambienti di lavoro reali, garantendo che il supporto venga fornito direttamente in contesti di lavoro ordinari piuttosto che in contesti segregati o simulati.

4. Metodologia e approccio

Il progetto SUPPORT adotta un approccio fortemente **centrato sulla persona e basato sui punti di forza**. Piuttosto che concentrarsi sulle limitazioni legate alla disabilità, la metodologia pone al centro dell'intervento preferenze individuali, ambizioni, capacità e potenzialità. Questo approccio è particolarmente rilevante per le persone autistiche, poiché riconosce che gli stili comunicativi, le esperienze sensoriali, le preferenze lavorative e i bisogni di supporto possono variare significativamente da individuo a individuo. La metodologia quindi evita soluzioni universali e promuove invece percorsi personalizzati che rispettano le differenze individuali.

- I partecipanti sono incoraggiati a svolgere un ruolo attivo nella definizione dei propri obiettivi lavorativi e nella presa di decisioni sul loro futuro professionale. I professionisti del lavoro agiscono come facilitatori, aiutando le persone a individuare opportunità e superare ostacoli, rispettando al contempo le scelte e le aspirazioni personali.
- Un elemento centrale è il supporto personalizzato, che può comprendere coaching individuale, orientamento, sviluppo delle competenze, mediazione sul posto di lavoro e monitoraggio dopo l'assunzione. Intensità e durata cambiano secondo la situazione della persona e l'evoluzione dei suoi bisogni.
- Anche il coinvolgimento delle aziende è essenziale. Il progetto le considera partner del percorso e, attraverso formazione, sensibilizzazione e dialogo, le accompagna nella creazione di ambienti di lavoro capaci di riconoscere la diversità.
- La metodologia richiede inoltre coordinamento tra servizi per l'impiego, servizi sociali, operatori sanitari, imprese, organizzazioni che operano nell'ambito della disabilità e comunità locali. L'inclusione lavorativa è una responsabilità condivisa.

5. Risultati e impatto

Il progetto, avviato nel 2025, è ancora in corso; non sono dunque disponibili dati sugli esiti finali. È possibile descriverne gli obiettivi e gli effetti attesi a diversi livelli.

- Per i partecipanti, tra cui persone autistiche e con altre disabilità, si prevedono maggiori opportunità di lavoro, fiducia in sé, autodeterminazione e possibilità di sviluppare competenze professionali. Il supporto personalizzato e le esperienze in contesti reali dovrebbero favorire l'autonomia e la partecipazione al mercato del lavoro.
- A livello organizzativo, SUPPORT intende rafforzare i servizi per l'impiego e le organizzazioni che operano nell'ambito della disabilità nell'applicazione dell'inserimento lavorativo con supporto. Formazione e risorse metodologiche servono a migliorare le competenze dei professionisti e la qualità degli interventi.
- Il progetto mira anche a rendere i luoghi di lavoro più accessibili. Aiuta i datori di lavoro a comprendere le esigenze delle persone con disabilità e neurodivergenti e a sviluppare pratiche inclusive per la selezione e la continuità dell'impiego.

- Si prevede inoltre una maggiore collaborazione tra i soggetti attivi nei settori del lavoro, della disabilità, dell'autismo e dell'inclusione sociale. Questa rete può sostenere la metodologia anche oltre la durata del progetto.

Poiché l'attuazione è ancora in corso, non sono disponibili pubblicamente dati di valutazione e impatto conclusivi.

6. Fattori di successo

Diversi elementi contribuiscono all'efficacia potenziale di questa pratica.

- Un punto di forza è l'**uso di una metodologia di inserimento lavorativo con supporto** già sperimentata in diversi contesti. SUPPORT la combina con la flessibilità necessaria per adattarla alle diverse realtà nazionali e locali.
- Un altro fattore cruciale è **l'enfasi posta sul supporto personalizzato**. Non ci si aspetta che i partecipanti seguano percorsi standardizzati; invece, gli interventi sono adattati in base alle aspirazioni individuali, alle competenze e ai bisogni di supporto. Questa flessibilità è particolarmente preziosa quando si lavora con candidati autistici, le cui esperienze, punti di forza e requisiti lavorativi possono variare notevolmente da persona a persona.
- **I job coach hanno un ruolo centrale**: accompagnano le persone durante il percorso, coinvolgono i datori di lavoro e coordinano gli interventi dei servizi, favorendo continuità e stabilità.
- Infine, **la forte partnership che coinvolge organizzazioni di diversi paesi** promuove lo scambio di conoscenze, l'innovazione e lo sviluppo di soluzioni che possono essere trasferite e adattate in diversi contesti del mercato del lavoro.

7. Sfide e lezioni apprese

Come molte iniziative per l'inclusione occupazionale, il progetto SUPPORT affronta diverse sfide:

- Una delle difficoltà più significative riguarda la persistenza di idee sbagliate e stereotipi riguardo a disabilità e neurodiversità nel mercato del lavoro. Sebbene la consapevolezza sia aumentata negli ultimi anni, molti datori di lavoro non hanno ancora esperienza e fiducia nel reclutare e supportare i dipendenti con disabilità, inclusi quelli autistici.
- Un'altra sfida riguarda la diversità dei quadri giuridici, istituzionali e del mercato del lavoro nei paesi europei. Adattare una metodologia comune ai diversi contesti nazionali richiede flessibilità, apprendimento continuo e una forte cooperazione tra i partner.
- Un inserimento lavorativo con supporto efficace richiede professionisti preparati, capaci di integrare conoscenza del mercato del lavoro, competenze relazionali e comprensione delle diverse esigenze delle persone con disabilità, comprese quelle autistiche.

- L'esperienza dell'inserimento lavorativo con supporto indica che il coinvolgimento precoce delle aziende, gli interventi personalizzati e la disponibilità di un accompagnamento nel tempo favoriscono esiti più stabili.
- La metodologia rafforza ulteriormente l'idea che un impiego sostenibile raramente si ottenga tramite interventi standardizzati. Al contrario, risultati significativi sono più probabili quando il supporto è adattato alle circostanze, alle aspirazioni, ai punti di forza e alle esigenze di supporto uniche di ciascun individuo.

8. Trasferibilità, replicabilità e consigli pratici

Il modello SUPPORT può essere adattato a contesti diversi: i principi dell'inserimento lavorativo con supporto sono applicabili a vari mercati del lavoro, sistemi di servizi e organizzazioni.

Questa flessibilità permette di rispondere alle diverse esigenze delle persone con disabilità, comprese quelle autistiche, e ai bisogni dei contesti locali.

Per applicarlo servono professionisti formati nel ruolo di job coach o specialisti dell'inserimento lavorativo. Sono inoltre necessarie relazioni solide con aziende e altri soggetti del mercato del lavoro: i servizi di supporto da soli non possono garantire l'inclusione.

L'esperienza suggerisce inoltre che le organizzazioni dovrebbero investire nella formazione e supervisione continue dei professionisti coinvolti nel supporto all'occupazione. Mantenere una pratica di alta qualità richiede opportunità continue di apprendimento, riflessione e sviluppo professionale, in particolare in ambiti come l'inclusione dell'autismo, l'accessibilità sul posto di lavoro e la pianificazione centrata sulla persona.

Coinvolgere le aziende fin dalle prime fasi può creare opportunità più durature. La fiducia e la comprensione reciproca possono essere costruite anche prima che si apra una posizione lavorativa.

Le organizzazioni dovrebbero evitare di considerare l'inserimento lavorativo come il punto finale dell'intervento. Il supporto a lungo termine, il monitoraggio regolare e la mediazione sul posto di lavoro restano componenti essenziali per risultati occupazionali di successo e sostenibili.

L'esperienza dell'inserimento lavorativo con supporto dimostra che un'inclusione efficace nel mercato del lavoro non si ottiene attraverso un singolo intervento, ma attraverso un processo continuo di collaborazione, adattamento e supporto personalizzato che si evolve insieme all'individuo e al luogo di lavoro.

15

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

Autism: Spectrum of Employment Skills – ASES

Preparare le piccole e medie imprese (PMI) a reclutare e supportare dipendenti autistici

Paesi:
Partnership internazionale composta da Portogallo, Danimarca, Lettonia, Grecia, Cipro, Paesi Bassi e Macedonia del Nord

Livello:
internazionale

Fonte

Sito ufficiale del progetto ASES: www.asesproject.eu

1. Contesto e breve descrizione

Autism: Spectrum of Employment Skills (ASES) è stato un progetto europeo dedicato a un aspetto spesso trascurato dell'inclusione lavorativa delle persone autistiche: la preparazione dei datori di lavoro. Realizzato tra novembre 2021 e ottobre/novembre 2023 nell'ambito dei partenariati di cooperazione Erasmus+ per l'istruzione e la formazione professionale, riuniva organizzazioni di Portogallo, Danimarca, Lettonia, Grecia, Cipro, Paesi Bassi e Macedonia del Nord. I materiali sono rivolti soprattutto alle piccole e medie imprese.

ASES partiva dall'osservazione che la bassissima partecipazione all'occupazione delle persone autistiche non può essere spiegata solo dalla mancanza di competenze tra i candidati. Il progetto ha

identificato diverse barriere situate direttamente nei sistemi di reclutamento e di occupazione: accesso insufficiente a una formazione professionale adeguata, difficoltà causate dalle aspettative comunicative convenzionali, assenza di adattamenti ragionevoli e pregiudizi persistenti sull'autismo. L'idea centrale era quindi che migliorare l'occupabilità delle persone autistiche richiede di cambiare entrambi i lati del rapporto di lavoro. ASES ha scelto di rivolgere le proprie risorse formative anche ai datori di lavoro e ai responsabili aziendali. Gli strumenti sviluppati aiutano titolari di PMI, manager e addetti alle risorse umane a rendere più accessibili la selezione, l'inserimento, la comunicazione sul lavoro, la gestione delle prestazioni e le opportunità di crescita professionale per i lavoratori autistici.

Il progetto si rivolgeva alle piccole e medie imprese e ai loro responsabili, alle persone autistiche, agli attori del mondo economico e del lavoro, alle organizzazioni che operano nell'ambito della disabilità e alle autorità economiche a vari livelli. Il consorzio riuniva organizzazioni esperte di autismo, tra cui la Federazione portoghese delle associazioni per l'autismo, l'Associazione lettone per l'autismo e Specialisterne, insieme a partner con competenze imprenditoriali e formative, tra cui BCM. In questo modo, le proposte per l'inclusione lavorativa potevano confrontarsi direttamente con le esigenze delle aziende.

2. Obiettivi

ASES mirava ad aumentare l'occupazione delle persone autistiche aiutando le PMI a selezionare, accompagnare e valorizzare professionalmente i propri dipendenti autistici.

Il progetto definiva un ampio insieme di obiettivi, tra cui:

- fornire alla gestione delle PMI una metodologia di reclutamento e sviluppo professionale adatta al personale con autismo;
- creare una soluzione di formazione a distanza per i responsabili delle PMI;
- aumentare la consapevolezza delle competenze che i lavoratori autistici possono portare alle aziende;
- sostenere la produttività dei dipendenti autistici attraverso condizioni di lavoro più appropriate;
- aumentare il reclutamento e la fidelizzazione di dipendenti con autismo;
- ridurre il divario occupazionale tra persone con e senza disabilità;
- affrontare l'esclusione delle persone autistiche nei luoghi di lavoro;
- rafforzare il ruolo dell'istruzione e della formazione professionale nella crescita dei lavoratori autistici;
- favorire la partecipazione economica migliorando l'accesso delle persone autistiche al lavoro.

ASES ha esaminato l'intero ciclo di impiego, non solo il reclutamento. Il datore di lavoro ha bisogno di strumenti per colloqui, inserimento, comunicazione, organizzazione sul posto di lavoro, supporto, valutazione delle prestazioni e ulteriore sviluppo professionale.

3. Descrizione della pratica

ASES ha sviluppato il suo intervento attorno a tre principali risorse educative, ciascuna con uno scopo leggermente diverso:

- ***Serious Game ASES – «L'autismo può essere una risorsa per le aziende»***

Il Serious Game è uno degli strumenti più originali del progetto. Invece di proporre soltanto un manuale, ASES ha creato un gioco digitale interattivo in cui responsabili aziendali e datori di lavoro affrontano situazioni legate alla selezione e alla quotidianità lavorativa delle persone autistiche.

Il gioco utilizza situazioni basate sulle barriere comuni che le persone autistiche incontrano nel mercato del lavoro. Il giocatore viene inserito nel ruolo di decisore e deve selezionare risposte a diverse situazioni, tra cui reclutamento, comunicazione e lavoro di squadra. Il processo di apprendimento avviene quindi attraverso conseguenze e riflessione, non solo memorizzando informazioni teoriche. Una caratteristica particolarmente interessante è che il gioco permette ai partecipanti di guardare alle situazioni lavorative da prospettive diverse.

Il partner olandese per lo sviluppo videogiochi 8D Games ha spiegato che gli scenari sono stati sviluppati attraverso la ricerca e il contributo di esperti. I partner focalizzati sull'autismo hanno contribuito con conoscenze sulle esperienze vissute e sulle barriere, mentre i partner commerciali, tra cui la Confederazione Aziendale di Macedonia, hanno portato la prospettiva dei datori di lavoro.

- ***Percorso formativo ASES per i responsabili delle PMI***

La seconda risorsa è un percorso di formazione professionale (VET) per i responsabili delle PMI e altri professionisti. Ogni modulo è accompagnato da presentazioni e da una guida per i formatori. Il percorso comprende sei moduli:

  - Autismo nelle PMI e politiche sociali
  - Competenze Trasversali nella Gestione delle PMI
  - Gestione dell'ambiente di lavoro
  - Fornitura di supporto al personale autistico
  - Codice di Condotta – Colleghi, Management e Personale Autistico
  - Strumenti a supporto del personale autistico durante tutto il ciclo lavorativo – linee guida pratiche.

- ***Guida digitale ASES per la selezione e la crescita professionale dei lavoratori autistici***

La terza risorsa è una guida digitale per datori di lavoro e addetti alla selezione. Contiene procedure, strumenti, esempi, indicazioni per i colloqui e suggerimenti sulla crescita professionale dei lavoratori autistici. È pensata come materiale da consultare quando si assume, si gestisce o si accompagna un dipendente, anche dopo la formazione iniziale.

4. Metodologia e approccio

La metodologia di ASES può essere descritta come incentrata sul datore di lavoro, basata sui punti di forza, pratica, basata su scenari e focalizzata sull'intero ciclo di occupazione.

- **Adattare anche l'ambiente di lavoro -** Le difficoltà non dovrebbero essere attribuite automaticamente al dipendente autistico. I materiali ASES mostrano che alcune caratteristiche organizzative possono creare ostacoli e che spesso sono sufficienti modifiche pratiche: un elenco scritto delle attività, scadenze chiare, informazioni anticipate sui cambiamenti, meno rumore di fondo, un collega di riferimento e indicazioni specifiche sulle prestazioni. Questi adattamenti non richiedono la creazione di un ambiente di lavoro separato.
- **Comprensione basata sui punti di forza dell'autismo** – ASES ha anche messo in discussione l'idea che i datori di lavoro dovrebbero affrontare l'autismo principalmente da una prospettiva di deficit. Il contesto del progetto ha sottolineato l'importanza di costruire sui punti di forza individuali e riconoscere che i dipendenti autistici possono portare competenze preziose nei luoghi di lavoro. Questo non significa promuovere stereotipi semplicistici come "Tutte le persone autistiche sono brave in IT." Questo sostituirebbe solo uno stereotipo con un altro. Un approccio basato sui punti di forza significa guardare al candidato individuale e chiedersi: Cosa fa bene questa persona? Quali compiti corrispondono alle sue capacità? Quale ambiente supporta queste capacità? Quali responsabilità potrebbero permettere a questa persona di contribuire in modo significativo?
- **Rivedere la selezione da entrambe le prospettive** - Un colloquio tradizionale può valutare la disinvoltura sociale più delle competenze richieste. Contatto visivo, risposta rapida a domande astratte o comprensione di sottintesi possono influire sull'esito anche quando non servono per svolgere il lavoro. ASES aiuta i responsabili a riconoscere questi ostacoli e a preparare modalità di selezione più pertinenti, anche attraverso gli scenari del gioco e il percorso formativo.
- **Simulazione pratica e gamification –** La gamification è usata non solo per rendere la formazione "divertente", ma per permettere la pratica. Lo sviluppatore del gioco spiega che i manager possono vivere ripetutamente situazioni sociali digitalmente senza doverle mettere in scena fisicamente. I giocatori ricevono piccoli scenari, fanno scelte e ricevono feedback diretti sulle conseguenze. Questo permette loro di identificare aree in cui la propria conoscenza è più debole. Questo è particolarmente utile nell'educazione dei datori di lavoro perché le sessioni di sensibilizzazione potrebbero altrimenti rimanere troppo astratte.
- **Supporto continuativo e valutazione delle prestazioni -** ASES considera anche ciò che accade dopo l'assunzione. Le sue linee guida suggeriscono di usare il periodo di prova per conoscere competenze e bisogni formativi, offrire feedback costruttivi regolari e prevedere coaching o tutoraggio quando opportuno. Se emergono difficoltà, i responsabili sono invitati a comprenderne le cause, chiarire le aspettative e chiedere al dipendente quale sostegno potrebbe aiutarlo, senza attribuire automaticamente il problema all'autismo.

5. Risultati e impatto

I risultati meglio documentati di ASES sono le tre risorse formative realizzate:

- il Serious Game «L'autismo può essere una risorsa per le aziende»;
- il curriculum ASES VET per la gestione delle PMI;
- la guida digitale ASES per il reclutamento e lo sviluppo del personale con ASD.

Il percorso formativo e la guida digitale sono stati pubblicati in più lingue europee, facilitando l'uso dei materiali in altri paesi. Anche il Serious Game è accessibile al pubblico: è stato pensato in particolare per le PMI, che spesso non dispongono delle risorse necessarie per grandi programmi aziendali sulla neurodiversità. Offre quindi ai datori di lavoro più piccoli uno strumento formativo pratico e facilmente accessibile.

ASES ha inoltre generato una serie di articoli e linee guida pratiche liberamente accessibili riguardanti l'occupazione assistita, ambienti di lavoro inclusivi, liste di controllo, valutazione delle prestazioni, reclutamento ed esperienze dei lavoratori autistici.

Per la Macedonia del Nord, il coinvolgimento di BCM è stato particolarmente strategico perché ha introdotto autismo e inclusione lavorativa in un ambiente di confederazione aziendale. Il consorzio ASES descrive BCM come un'associazione di datori di lavoro che rappresenta e sostiene la comunità imprenditoriale e promuove pratiche aziendali responsabili. La sua partecipazione crea quindi un ponte tra conoscenze specializzate sull'autismo e reti di aziende.

6. Fattori di successo

- Un fattore decisivo è **la composizione del partenariato**. Il consorzio ha riunito competenze sull'autismo, esperienza aziendale e capacità di progettazione didattica e digitale. Le organizzazioni specializzate nell'autismo hanno contribuito con la conoscenza delle esperienze vissute e dei bisogni di supporto; Specialisterne con la propria esperienza nell'inclusione lavorativa; partner come BCM con il punto di vista delle PMI; 8D Games con le competenze nello sviluppo di giochi educativi. I partner formativi hanno curato l'impostazione didattica. Questo confronto ha aiutato a creare risorse che i responsabili delle PMI possano utilizzare nella pratica.
- Un secondo fattore di successo è **l'attenzione specifica sulle PMI**. Le grandi aziende possono avere dipartimenti HR, specialisti della diversità, servizi di salute sul lavoro, unità di formazione interna e team di reclutamento dedicati. Un'azienda con 20 dipendenti potrebbe non avere nulla di tutto ciò. Spesso il proprietario o un manager è responsabile del reclutamento, della supervisione e della risoluzione delle difficoltà sul posto di lavoro. Le risorse ASES sono state progettate deliberatamente affinché questo manager potesse accedere a informazioni pratiche senza istituire un costoso programma aziendale di neurodiversità.

- Un altro punto di forza è la varietà **dei formati**. Alcuni responsabili seguiranno un corso, altri proveranno il gioco oppure consulteranno la guida digitale per preparare un colloquio. ASES offre così diverse modalità di accesso alle risorse, adatte anche a chi ha poco tempo. Gli scenari del gioco si basano sul contributo di professionisti dell'autismo, persone autistiche e partner aziendali.

7. Sfide e lezioni apprese

- La prima lezione è che **preparare soltanto i candidati autistici non basta a superare l'esclusione dal mercato del lavoro**. Un giovane può imparare a comunicare meglio durante i colloqui, ma i datori di lavoro devono chiedersi se le domande poste valutino davvero le competenze richieste. La responsabilità dell'inclusione va condivisa.
- **La consapevolezza del datore di lavoro deve diventare competenza pratica** – Molti datori di lavoro potrebbero già essere d'accordo sull'inclusione come principio. Il problema si presenta quando devono rispondere a domande concrete, come: "Come dovrei adattare il colloquio?", "Cosa dovrei fare riguardo alla sensibilità sensoriale?" o "Cos'è un adattamento ragionevole?".
- **Le PMI hanno bisogno di soluzioni alla loro portata** - Non sempre possono riprodurre i programmi di una multinazionale. Possono però adottare accorgimenti poco costosi: domande di selezione più efficaci, istruzioni scritte chiare, un inserimento prevedibile, liste di controllo, un tutor individuato, feedback regolari e semplici adattamenti del posto di lavoro.
- **L'inclusione non è la stessa cosa che abbassare le aspettative professionali** - le linee guida ASES per la gestione delle prestazioni sono utili perché non suggeriscono che i dipendenti autistici non debbano avere standard lavorativi. Raccomandano aspettative chiare, revisioni regolari e feedback costruttivi. Quando le prestazioni sono deboli, i manager dovrebbero indagare sulla causa e fornire un supporto adeguato invece di ignorare il problema o attribuirlo immediatamente all'autismo. Questo è un approccio più rispettoso. Un impiego inclusivo significa offrire un'opportunità equa di soddisfare i requisiti del lavoro, non creare un ambiente in cui nulla si aspetta dal dipendente.
- **Le procedure di selezione possono valutare la competenza sbagliata** - Per una posizione di elaborazione dati, il lavoro potrebbe consistere soprattutto nel controllare informazioni, seguire regole scritte e individuare incongruenze in autonomia. Se però la selezione dipende da una lunga conversazione non strutturata, l'azienda rischia di scegliere la persona più abile nel colloquio, anziché quella più adatta al lavoro. ASES invita a riconoscere questa discrepanza.
- **L'inclusione prosegue dopo l'assunzione** - ASES dedica attenzione alla continuità dell'impiego e alla valutazione delle prestazioni. Un problema emerso durante il periodo di prova non dimostra automaticamente che l'inserimento sia fallito.

8. Trasferibilità, replicabilità e consigli pratici

ASES ha un potenziale di trasferibilità molto elevato perché le risorse principali sono già digitali, multilingue e liberamente accessibili:

- **Utilizzare la formazione dei datori di lavoro insieme alla formazione dei giovani** – Se un'organizzazione prepara dieci giovani autistici per l'impiego, potrebbe allo stesso tempo reclutare dieci o quindici aziende locali per un breve programma per datori di lavoro. Questo creerebbe un intervento più equilibrato.
- **Usare scenari concreti nella formazione** - Le discussioni su situazioni di lavoro aiutano a riconoscere aspettative implicite e a ragionare su possibili adattamenti meglio di una sola presentazione teorica sull'autismo.
- **Rivedere le procedure di reclutamento** – Le aziende possono effettuare un semplice audit della loro pratica di reclutamento.
- **Organizzare un inserimento prevedibile** - Un nuovo dipendente può beneficiare di indicazioni scritte su orario, sequenza dei compiti, nomi e ruoli dei colleghi, pause, persone a cui chiedere aiuto, canali di comunicazione e aspettative per la prima settimana. Un documento del genere può essere utile a tutti i nuovi assunti.
- **Individuare un tutor sul posto di lavoro** - Può essere un collega affidabile che chiarisca le aspettative, risponda a domande pratiche, dia riscontri coerenti e aiuti a comprendere le routine aziendali. Per una PMI questa soluzione è più realistica che creare un servizio di supporto complesso.
- **Rivedere l'ambiente sensoriale** - Chiedere alla persona quali condizioni la aiutino, senza fare supposizioni. Gli adattamenti possono riguardare rumore, luce, postazione, cuffie, interruzioni, pause e spazi per le riunioni. I bisogni variano da persona a persona.
- **Fornire feedback regolari e concreti** – Non aspettare che un problema diventi grande.
- **Non attribuire ogni difficoltà lavorativa all'autismo** – Se un dipendente manca una scadenza, indaga sulla vera ragione. Forse la scadenza non è mai stata chiaramente indicata. Forse due supervisori hanno dato priorità contrastanti. O forse il dipendente ha semplicemente commesso un errore. L'autismo non dovrebbe diventare la spiegazione automatica di ogni difficoltà.
- **Usare le risorse già disponibili -** Non è necessario sviluppare da zero un corso per datori di lavoro. Il Serious Game, il percorso formativo, le guide per formatori, le presentazioni e la guida digitale di ASES possono essere utilizzati o adattati per attività di formazione e sensibilizzazione.

EDITORE:

Latvijas Autisma apvieniba, Lettonia



Co-funded by
the European Union

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono esclusivamente all'autore o agli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione europea o dell'Agenzia lettone per i programmi internazionali per la gioventù (JSPA). Né l'Unione europea né la JSPA possono esserne ritenute responsabili.