



Unità 3: Regolamenti interni al luogo di lavoro

Esiste una vasta gamma di strategie che le imprese possono adottare per sostenere le e i dipendenti con autismo. All'inizio, è importante che il personale comprenda appieno quali siano le implicazioni dell'autismo nei luoghi di lavoro. Le imprese devono anche imparare come gestire e rispondere alle esigenze delle persone con autismo, ed assicurarsi che gli altri dipendenti sappiano collaborare con soggetti con questa sindrome.

È importante che datrici e datori di lavoro si concentrino sulle abilità della persona con autismo, anziché sui suoi supposti limiti, nel corso dei colloqui di lavoro.

Fornire delle indicazioni chiare

Occorre fornire alle e ai dipendenti con autismo delle linee guida e delle indicazioni chiare sullo svolgimento delle loro mansioni. Datrici e datori di lavoro dovrebbero spiegare che cosa ci si aspetta da loro, ivi incluse le regole non scritte dell'ufficio. Può essere utile fornire delle istruzioni scritte alle e ai dipendenti con autismo per avere una traccia su cui basarsi.

Mentori e coach

Quando una persona con autismo viene assunta, occorre sviluppare un piano che risponda sia alle esigenze della o del dipendente che a quelle della datrice o del datore di lavoro. Dal momento che le strategie sono personalizzate, è necessario che rispondano a problemi sociali, comunicativi e comportamentali unici affrontati da persone con disturbi dello spettro autistico.

Quando possibile, la o il *coach* dovrebbe lavorare insieme alla datrice o al datore di lavoro per utilizzare le risorse disponibili in ambito lavorativo. Tali strategie possono richiedere ulteriori finanziamenti. Inoltre, le e i consulenti del lavoro possono essere molto utili per aiutare imprenditrici e imprenditori a lavorare direttamente con il soggetto con autismo.

Non occorre, infatti, affidarsi esclusivamente a persone inserite in un determinato gruppo di lavoro. Basta che sia qualcuno di cui la persona con autismo si fidi, si senta a proprio agio, possa consultare la datrice o il datore di lavoro prima di rivolgersi alla figura di riferimento.

Misure per le persone con disturbi dello spettro autistico





Per soluzioni ragionevoli si intendono i cambiamenti o adattamenti che una datrice o un datore di lavoro deve apportare a un ambiente di lavoro o a una routine allo scopo di aiutare le persone con disturbo dello spettro autistico e con altre disabilità a svolgere il loro lavoro e ad accedere alle stesse opportunità formative e di crescita, partendo alla pari. Fra tali misure ricordiamo: apportare dei cambiamenti all'ambiente di lavoro, alle prassi seguite e all'attrezzatura allo scopo di aiutare le e i dipendenti con autismo nello svolgimento della loro professione.

Significa anche garantire orari di lavoro flessibili, sostituire mansioni e fornire accesso a corsi e supporto.

Negare l'accomodamento ragionevole a un dipendente costituisce una discriminazione a meno che tale provvedimento non sia troppo gravoso per la datrice o il datore di lavoro. Tale sforzo è legato ai costi finanziari dell'accomodamento proposto, l'impatto sul tempo e la produttività del personale, sebbene le datrici e i datori di lavoro europei possano accedere a finanziamenti pubblici che li aiutino a mettere in campo le misure necessarie.

Se la datrice o il datore di lavoro è obbligato a concedere degli accomodamenti ragionevoli, questi devono essere volti a sostenere la persona con autismo nello svolgimento delle proprie mansioni, sebbene tali misure possano garantire dei vantaggi a tutte e tutti. Le datrici e i datori di lavoro sostengono che gli accomodamenti ragionevoli siano molto efficaci e i costi delle misure possono essere ammortizzati grazie alla riduzione delle spese in altri ambiti. Inoltre, osservano che tali accorgimenti li hanno aiutati a trattenere o promuovere il personale, migliorato il clima dell'organizzazione e la produttività, aumentato la sicurezza delle e dei dipendenti, nonché la loro partecipazione.

Voluntary Protection Programs Participants' Association, Inc. VPPPA ha pubblicato nel giugno del 2020 un articolo che spiega i provvedimenti ideali per creare un posto di lavoro sicuro per le e i dipendenti con disturbo dello spettro autistico: rivedere le politiche sulla stimolazione sensoriale. Le persone con disturbi dello spettro autistico spesso sono ipersensibili o iposensibili agli stimoli visivi, sonori o tattili. Per fornire degli adeguati accorgimenti a questi dipendenti, occorre individuare gli aspetti a cui sono più sensibili nel corso del processo di inserimento. Le datrici e i datori di lavoro possono anche prendere in esame l'atmosfera nei luoghi di lavoro per individuare potenziali elementi di crescita e



fornire tutele fornendo dei supporti visivi per agevolare la rielaborazione visiva delle informazioni, optando per luci soffuse in ufficio e sistemi di insonorizzazione o attenuazione dei rumori.

In alternativa, le e i responsabili delle risorse umane possono lavorare sul consenso per promuovere il rispetto degli spazi personali nei luoghi di lavoro.

Occorre anche applicare una politica antibullismo in ufficio

In base alle statistiche fornite dal Waitt Institute for Violence Prevention, circa il 49% delle lavoratrici e dei lavoratori americani è stata vittima di *mobbing* nei luoghi di lavoro. Oltre ad essere pericoloso per la salute mentale e il clima nei luoghi di lavoro, il *mobbing* può istillare una cultura della paura e generare stress fra le e i dipendenti. Questo fenomeno nei luoghi di lavoro può assumere forme diverse rispetto al bullismo in ambito scolastico. Colleghe e colleghi possono escludere le e i dipendenti con disturbo dello spettro autistico dagli incontri o progetti, fare continuo riferimento alla loro disabilità come motivo di esclusione dei loro contributi, oppure non prenderli in considerazione per le promozioni.

I responsabili delle risorse umane possono aggiornare i manuali dell'impresa per inserire delle misure relative alla denuncia di tali procedure, quali una linea dedicata o altri meccanismi di sostegno rivolti alla famiglia della o del dipendente. Ad esempio, fornendo delle risorse e un hub per aiutare le e i dipendenti a gestire le patologie delle loro figlie e dei loro figli. Circa il 62% dei minori con autismo sono vittime di bullismo, il che può influire sul rendimento dei genitori a lavoro ed essere causa di *mobbing*. Promuovere una cultura dell'inclusività e far comprendere al personale le gravi ripercussioni che tali comportamenti nei luoghi di lavoro possono determinare possono aiutare a far passare il messaggio.

Offrire delle procedure di assunzione e dei servizi dedicati

Una delle principali sfide affrontate dalle e dai dipendenti con autismo è quella di individuare i pericoli, per questo spesso possono costituire un rischio per loro stessi e gli altri.

Fornendo dei corsi di sensibilizzazione sull'autismo, datrici e datori di lavoro possono migliorare le loro conoscenze e presentare soluzioni in situazioni di pericolo. Tali corsi puntano a diffondere informazioni utili per interagire con le colleghe e i colleghi affinché tutti i soggetti coinvolti capiscano.



Un altro vantaggio dato dal fornire tali corsi alle e ai dipendenti consiste nel formare altri soggetti sugli aspetti a cui prestare attenzione quali segnali di attacchi di panico, sensibilità sensoriale e problemi per la sicurezza.

In questo modo, responsabili, colleghe e colleghi saranno più disposti a chiedere aiuto e ad adottare le misure necessarie per tenere al sicuro il luogo di lavoro.

Le persone con autismo affrontano delle sfide uniche a lavoro e fuori, di conseguenza, con il giusto supporto, possono divenire delle risorse inestimabili. Portando avanti tali misure, datrici e datori di lavoro possono compiere i primi passi per superare i pregiudizi che le e i dipendenti con autismo si trovano ad affrontare

Offrire dei corsi di sensibilizzazione sull'autismo

Le e gli aspiranti dipendenti con autismo possono presentare delle caratteristiche professionali molto utili nel corso del processo di assunzione, come conoscenze approfondite in determinati ambiti scientifici o un alto livello di professionalità. Tuttavia, per godere di questi benefici, le datrici e i datori di lavoro devono prima essere in grado di individuare il giusto sostegno da dare loro. Quando si assume un dipendente con disturbo dello spettro autistico, le e i responsabili delle risorse umane devono essere in grado di offrire delle procedure di assunzione alternative. Ad esempio, la possibilità di non sottoporsi a un colloquio tradizionale per chi soffre di ansia sociale o ha problemi comunicativi. Inoltre, si potrebbe pensare a un graduale processo di [inserimento](#) nei luoghi di lavoro.

In questa fase, il dipartimento della gestione delle risorse umane deve cercare di individuare gli elementi che possono innescare delle reazioni incontrollate o distrarre la/il dipendente. Così facendo, l'azienda potrà adottare delle misure appropriate. Ad esempio, suggeriamo che ogni dipendente sia dotato di una carta personale che ne indichi esigenze e peculiarità.