



Pathways to
Employment

2025
O t t o b r e

Rapporto di Ricerca

WP2- Research Knowledge Acquisition

Pathways to Employment

Sviluppato da

Proportional Message

Numero progetto:

2024-2-NO02-YOU-000287089



Co-funded by
the European Union



Spir*Oslo





PTE Research Report

WP2 - Research Knowledge Acquisition

Ottobre 2025

Titolo del progetto: Pathways to employment: Supporting autistic youth in overcoming employment barriers

Numero del progetto: 2024-2-NO02-YOU-000287089

Sviluppato da: Proportional Message



Pathways to Employment

Supporting autistic youth in overcoming employment barriers.



**Co-funded by
the European Union**

Introduzione

Il progetto **Pathways to Employment (PTE)** è dedicato alla promozione dell'inclusione lavorativa dei giovani con disturbi dello spettro autistico (TG1) nel mercato del lavoro europeo. **Il Work Package 2 " Research Knowledge Acquisition "** (WP2) rappresenta una fase fondamentale per colmare il divario tra le competenze e le aspettative dei giovani con autismo (di età compresa tra i 18 e i 29 anni) e le esigenze del mercato del lavoro, in particolare all'interno delle piccole e medie imprese (PMI). Questo lavoro coinvolge partner provenienti da 6 paesi dell'UE: Norvegia (**Spir Oslo**), Italia (**ASCAE**), Portogallo (**Proportional Message**), Irlanda (**The Rural Hub**), Svezia (**Impact Hub**) e Spagna (**Kogui Hub**), ciascuno dei quali contribuisce alla ricerca e all'analisi completa.

La ricerca è iniziata con **una fase di desk research** in cui i partner hanno identificato e analizzato **due best practices per paese**: strategie nazionali di successo e soluzioni adottate da aziende e organizzazioni per l'inclusione lavorativa dei giovani con autismo. I risultati della desk research hanno fornito un quadro contestuale e strategico per la successiva ricerca primaria. Dopo la fase di ricerca documentale, è stata condotta **una ricerca sul campo** che ha coinvolto **sondaggi e interviste** con giovani con autismo (**TG1.1**), operatori giovanili (**TG1.2**) e datori di lavoro/responsabili delle risorse umane di PMI (**TG2**). Questa fase è stata mirata a individuare sfide ed esigenze concrete legate all'inclusione lavorativa, mappando gli ostacoli all'occupazione e identificando specifiche lacune nelle competenze professionali e interpersonali.

Insieme, queste componenti della ricerca offrono una solida base di prove, identificando almeno **10 ostacoli chiave all'occupazione e 6 lacune nelle competenze professionali e interpersonali**. Queste informazioni sono fondamentali per il complessivo successo del progetto, poiché contribuiranno alla progettazione e all'attuazione di un programma di formazione su misura nel WP3, orientato alle esigenze reali del **TG1.1** e del **TG2**. Il report mira anche a **sensibilizzare** i datori di lavoro sulle pratiche di assunzione inclusive e fornisce raccomandazioni pratiche per superare le barriere culturali e organizzative. Il report è disponibile in tutte le lingue dei

partner e sarà ampiamente diffuso per massimizzare l'impatto, sia attraverso le piattaforme del progetto e di Erasmus+, sia mediante eventi dedicati.

Dichiarazione di accessibilità e formattazione

L'inclusione e l'accessibilità sono principi fondamentali di questo progetto - **Pathways to Employment**. Ci impegniamo a garantire che tutti i risultati del progetto siano accessibili a tutti i destinatari. Il presente documento è stato formattato tenendo conto dell'accessibilità, seguendo le linee guida sull'inclusione del **Forum europeo delle persone con disabilità** (EDF). Il testo è allineato a sinistra per facilitare la lettura ai giovani con disturbi dello spettro autistico e ad altre persone con profili neurodiversi. È stato scelto il carattere Verdana, riconosciuto come uno dei font più accessibili, grazie alla chiarezza delle forme delle lettere e alla spaziatura ben definita. La dimensione del carattere è stata impostata a 11, in modo da garantire una visibilità ottimale senza compromettere l'impaginazione del documento. L'enfasi nel testo è applicata esclusivamente mediante il grassetto, evitando sottolineature o corsivo, che potrebbero ridurre la leggibilità per persone con differenze cognitive o di elaborazione visiva. Inoltre, tutte le immagini, inclusi i loghi, sono corredate da testo alternativo per garantire l'accessibilità agli utenti che utilizzano lettori di schermo. Queste scelte di impaginazione e stile mirano a rendere il documento il più accessibile e fruibile possibile per tutti i lettori.

Metodologia PTE WP2

| | Metodologia | Obiettivi previsti |
|------------------------------|---|--|
| Ricerca documentale | I partner hanno adottato una strategia comune basata su parole chiave, adattata alle rispettive lingue nazionali, consultando banche dati accademiche, rapporti europei e nazionali, letteratura grigia e casi studio aziendali recenti. La ricerca iniziale si è concentrata sulla mappatura dei contesti nazionali di occupazione inclusiva, con particolare attenzione ai giovani con disturbi dello spettro autistico di età compresa tra 18 e 29 anni. Successivamente, sono state individuate due best practices per paese, dando priorità alle iniziative specifiche per l'autismo rivolte ai giovani. | Identificare strategie e soluzioni nazionali di successo per l'occupazione dei giovani con disturbi dello spettro autistico (18-29 anni). |
| Ricerca sul campo | Sondaggi e interviste condotti con giovani con disturbi dello spettro autistico, operatori giovanili e datori di lavoro/responsabili delle risorse umane di PMI nei paesi partner. La raccolta dei dati mirava a comprendere gli ostacoli all'occupazione e a mappare le lacune nelle competenze professionali e interpersonali. | Sondaggio/intervista ad almeno 120 intervistati (60 TG1, 60 TG2). Identificare i 10 principali ostacoli e le 6 principali lacune di competenza che influenzano l'inclusione lavorativa tra il TG1.1 |
| Considerazioni etiche | Tutte le attività hanno previsto il consenso informato dei partecipanti. I sondaggi/le interviste forniscono informazioni chiare sul trattamento e l'utilizzo dei dati. Tutti i dati sono stati resi anonimi per proteggere l'identità dei partecipanti e delle loro organizzazioni. I materiali/metodi di ricerca sono stati | |

progettati in modo inclusivo, garantendo un linguaggio accessibile e formati su misura per i partecipanti con ASD, con principi di progettazione inclusiva sviluppati sotto la guida del PM.

Ricerca documentale Risultati: analisi delle best practices

Sintesi della metodologia

La ricerca documentale ha seguito un protocollo rigoroso e standardizzato in tutti i paesi partner - Norvegia, Italia, Portogallo, Irlanda, Svezia e Spagna - per garantire risultati solidi e comparabili. Ciascun partner ha iniziato esaminando il contesto nazionale dell'inclusione lavorativa dei giovani con disturbi dello spettro autistico (di età compresa tra i 18 e i 29 anni), utilizzando una strategia di ricerca uniforme. È stata consultata un'ampia gamma di fonti, tra cui **banche dati accademiche** (Google Scholar, Scopus, Web of Science, JSTOR), **letteratura sottoposta a revisione paritaria, relazioni europee e nazionali** (di organismi quali l'UE e Eurofound), **politiche governative ufficiali** e **letteratura grigia** (relazioni di ONG, valutazioni di progetti). Inoltre, sono stati utilizzati i siti web dei datori di lavoro e dei progetti per raccogliere casi di studio e iniziative recenti non ancora rappresentati nella ricerca scientifica.

Il processo di selezione ha previsto diverse fasi per garantire la qualità e la pertinenza:

- **Selezione:** i titoli e gli abstract sono stati sistematicamente esaminati in base a criteri di inclusione predefiniti.
- **Inclusione ed estrazione:** per ogni paese sono state selezionate 2 best practices (dando la priorità ad almeno un'iniziativa specifica per l'autismo) e sono state estratte informazioni complete utilizzando un modello condiviso. Ciò ha permesso di acquisire il tipo di iniziativa (politica, azienda o programma), il gruppo target, i meccanismi operativi (come il mentoring, il job coaching, l'adattamento delle assunzioni), le prove dell'impatto (quantitativo o qualitativo), i principali fattori di successo, le sfide incontrate e il potenziale per un'applicazione più ampia.

Criteri di inclusione

Criteri di esclusione

Pubblicato negli ultimi 15 anni
(2009-2024)

Mancanza di credibilità, come blog di
opinione o affermazioni non
verificabili

Riguardanti l'inclusione lavorativa dei giovani con ASD di età compresa tra i 18 e i 29 anni
Iniziative rivolte a fasce d'età diverse
da quella target

Con almeno una pratica specifica per l'autismo (la seconda potrebbe essere riferimento all'applicazione nel mondo più ampia e riguardare la neurodiversità, se pertinente),
Puramente teorico, senza alcun
reale.

Supportate da prove di attuazione
concreta e risultati.

Tutte le pratiche identificate sono state raccolte in un "Rapporto sulle best practices di analisi" centrale. **Kogui Hub**, seguendo le linee guida concordate per il progetto, ha convalidato ogni voce/migliore pratica per garantirne l'unicità, la comparabilità e l'assenza di duplicazioni prima della selezione finale e dello sviluppo del rapporto.

Sintesi dei contesti nazionali

Nei paesi partner, diversi contesti e quadri politici modellano il panorama dell'inclusione lavorativa dei giovani con disturbi dello spettro autistico (ASD). **La Norvegia** combina una forte legislazione antidiscriminatoria con un sistema attivo di welfare-to-work guidato dal NAV (Amministrazione norvegese del lavoro e del welfare), che include programmi di sostegno all'occupazione e di lavoro adattato, ma permangono persistenti disparità occupazionali, soprattutto tra i giovani beneficiari di prestazioni di invalidità con diagnosi di autismo. **Il Portogallo** applica quote di assunzione per disabili (1-2% per le aziende con più di 75 dipendenti) integrate da incentivi; tuttavia, i **TG1.1** sono ancora sottorappresentati nel mercato del lavoro. **L'Italia** applica quote di assunzione tramite la legge 68/1999 e sostiene i servizi per l'autismo attraverso la legge 134/2015, anche se i tassi di occupazione giovanile sono molto bassi con significative disparità regionali. **L'Irlanda** presenta uno dei divari occupazionali più ampi in

Europa per le persone con disabilità, nonostante un quadro giuridico completo che include la legge sull'uguaglianza nell'occupazione e la prima strategia innovativa specifica per l'autismo (2024). Le leggi complete sulla disabilità e il servizio pubblico proattivo per l'occupazione **della Svezia** devono affrontare le sfide della scarsa consapevolezza dei datori di lavoro e dell'insufficienza dei sostegni alla transizione, lasciando i tassi di occupazione inclusiva degli adulti ben al di sotto della media della popolazione generale. **La Spagna** impone una quota del 2% per le medie e grandi imprese e dispone di una strategia nazionale sull'autismo e di centri speciali per l'occupazione, ma i tassi di occupazione giovanile rimangono intorno al 25%.

Best Practices

| Paese | Nome della best practice | Tipo | Caratteristiche principali | Impatto/Valore aggiunto |
|------------|---|-----------------------|---|---|
| Norvegia | Spesialistbedriften (Ålesund) | Impresa sociale | Occupazione basata sui punti di forza, valutazione individuale, collaborazione con NAV, mentoring, studio online | Modello replicabile basato sui punti di forza che collega l'inclusione al valore di mercato; necessita di finanziamenti stabili |
| | Persone in cerca di lavoro con sindrome di Asperger (manuale NAV) | Linee guida nazionali | Manuale pratico che traduce le conoscenze cliniche in consulenza e soluzioni inclusive | Risorsa scalabile a livello di sistema che standardizza l'inclusione tra i servizi |
| Portogallo | Specialisterne | Programma aziendale | Reclutamento adattato, formazione tecnica/sociale combinata, mentoring continuo | Iniziativa scalabile e riconosciuta a livello internazionale guidata dalle aziende; >85% di fidelizzazione |
| | Valor T (SCML) | Piattaforma nazionale | Valutazione multidisciplinare dei candidati, abbinamento con i datori di lavoro, supporto a lungo termine (18 mesi) | Coordinamento su scala nazionale di persone in cerca di lavoro, datori di lavoro e servizi di supporto |
| Italia | PizzAut Onlus | Impresa sociale | Ristoranti gestiti da TG1.1 , job coaching, sensibilizzazione, formazione | Combina lavori reali con la promozione culturale per ridurre lo stigma |



| | | | | |
|----------------|--|---------------------------|---|---|
| | Coopservice x Casa Gioia (Inclusione delle risorse umane) | Progetto pilota aziendale | Job coaching basato sull'ABA, inserimento strutturato, formazione del personale, monitoraggio | Dimostra che le aziende tradizionali possono includere dipendenti con ASD quando dispongono dei giusti supporti |
| Irlanda | Strategia globale per l'occupazione (2015-2024) | Quadro politico | Politica trasversale a tutti i livelli di governo, sostegno all'occupazione, obiettivi di assunzione nel settore pubblico | Approccio basato sui diritti che integra l'inclusione dell'autismo nella politica del lavoro tradizionale |
| | Toolkit Same Chance (AsIAM & IrishJobs.ie) | Toolkit per le PMI | Liste di controllo, formazione di sensibilizzazione, orientamento sugli adeguamenti | Inclusione accessibile e attuabile per le PMI che non dispongono di competenze in materia di risorse umane |
| Svezia | TRANSITION (KIND, Karolinska Institutet) | Programma pilota | Scalatura del raggiungimento degli obiettivi, coaching individuale, sessioni di gruppo | Modello basato su dati concreti e incentrato sulla persona adottato dai comuni |
| | Unicus Sweden (Auticon Group) | Impresa sociale | Assunzioni basate sulle competenze, coaching continuo, formazione delle aziende clienti | Considera i punti di forza dell'ASD come una risorsa aziendale; sensibilizza i datori di lavoro |
| Spagna | Specialisterne Spagna | Programma aziendale | Formazione, coaching sociale, abilitazione dei datori di lavoro, collocamento basato sui punti di forza | Modello collaudato che mette in contatto i candidati con ASD con i datori di lavoro attraverso un supporto personalizzato |

| | | | |
|---|-------------------------|--|---|
| Piano Diversità e Inclusione di CaixaBank (2022-2024) | Iniziativa aziendale | Formazione VR, postazioni di lavoro adattate, sostegno alle famiglie | Integra l'inclusione dell'autismo nella governance delle grandi aziende per garantire visibilità e istituzionalizzazione |
|---|-------------------------|--|---|

Cosa si è dimostrato efficace e perché?

La ricerca iniziale indica che l'inclusione lavorativa del **TG1.1** è più efficace quando gli interventi sono progettati in modo integrato, combinando **solidi quadri politici, un coinvolgimento attivo dei datori di lavoro e meccanismi di coaching personalizzati**. L'esperienza sul campo conferma che un approccio dualistico, che supporta contemporaneamente i dipendenti con ASD e i datori di lavoro, porta a tassi di permanenza sul posto di lavoro più elevati, poiché consente adattamenti personalizzati dell'ambiente di lavoro che rispondono alle esigenze di entrambe le parti.

Inoltre, il ricorso **ai colloqui convenzionali** rappresenta spesso un **ostacolo** per i candidati con ASD, evidenziando la **necessità di percorsi di reclutamento alternativi**. Metodi alternativi ed efficaci potrebbero includere la revisione del portfolio, le valutazioni basate sui compiti e le prove pratiche, che permettono ai candidati di dimostrare le proprie competenze in modo più autentico ed equo. Un altro fattore critico individuato è la fornitura di **supporti strutturati per la transizione**. I piani di **transizione dalla scuola al lavoro e i tirocini assistiti** svolgono un ruolo fondamentale nel prevenire il disimpegno precoce e nel garantire un ingresso più agevole nel mercato del lavoro.

Infine, non si può sottovalutare l'importanza di **un monitoraggio continuo**: il monitoraggio dei risultati, quali la permanenza in servizio, la soddisfazione sul lavoro e il benessere generale, consente di apportare adeguamenti basati su dati concreti, garantendo sia la sostenibilità che la scalabilità delle pratiche di inclusione.

Divari persistenti

Nonostante i progressi compiuti, diversi divari persistenti continuano a minare l'efficacia e l'equità delle iniziative di inclusione lavorativa. Secondo la ricerca documentale di PTE, gli sforzi attuali rimangono fortemente concentrati nel **settore IT** e nei **principali centri urbani**, lasciando le aree rurali e altri settori economici poco serviti. Le piccole e medie **imprese** (PMI), che costituiscono la maggioranza dei datori di lavoro, spesso **non dispongono delle capacità e delle competenze in materia di risorse**

umane necessarie per attuare pratiche di inclusione, affidandosi spesso a strumenti semplificati piuttosto che a strategie globali.

Inoltre, il coordinamento tra i servizi pubblici per l'impiego, le ONG e i datori di lavoro privati rimane limitato, riducendo il potenziale di impatto sistemico e di percorsi sostenibili. Un'ulteriore sfida risiede nella scarsità di dati longitudinali a lungo termine sulla progressione di carriera e sui percorsi occupazionali del **TG1.1**, che limita la capacità di misurare l'impatto, identificare le tendenze e informare lo sviluppo di politiche basate su dati concreti.

Raccomandazioni strategiche

Sulla base della sintesi e delle conclusioni raccolte da questa analisi delle migliori pratiche, proponiamo le seguenti raccomandazioni strategiche a sostegno delle pratiche di occupazione inclusiva per **il TG1.1**. Queste raccomandazioni riflettono esempi pratici di successo nei paesi partner e mirano a informare i responsabili politici, i fornitori di servizi, i datori di lavoro e le parti interessate coinvolte nella progettazione, nell'attuazione e nella diffusione di iniziative di inclusione lavorativa.

- **Istituzionalizzare i sistemi di doppio sostegno:** garantire che i budget e i quadri dedicati al job coaching siano al servizio sia dei dipendenti con ASD che dei datori di lavoro, favorendo la fidelizzazione e consentendo adattamenti personalizzati sul posto di lavoro.
- **Standardizzare le pratiche di reclutamento inclusive:** promuovere l'adozione di valutazioni basate sui compiti, valutazioni sensoriali e alternative ai colloqui come standard formali.
- **Investire in meccanismi di transizione:** gli enti pubblici possono sviluppare moduli strutturati di transizione dalla scuola al lavoro, micro-tirocini e ruoli di collegamento con il mondo del lavoro per ridurre la disoccupazione precoce e il disimpegno tra **il TG1.1**.
- **Espandere l'inclusione oltre l'IT:** creare percorsi in settori quali l'ospitalità, la logistica, la pubblica amministrazione e la transizione/economia verde.

- **Supportare le PMI:** fornire toolkit di inclusione sintetici, pacchetti di micro-apprendimento e reti di mentori locali per aiutare le PMI ad attuare pratiche inclusive senza un elevato onere amministrativo.
- **Sviluppare un monitoraggio a lungo termine:** stabilire un monitoraggio dei risultati a 6, 12 e 24 mesi concentrandosi sulla fidelizzazione, il benessere, la progressione del reddito e la soddisfazione dei datori di lavoro.
- **Colmare il divario tra micro e macro livello:** combinare programmi pilota a livello aziendale con politiche a livello di sistema nazionale. Questo doppio percorso garantisce che approcci locali innovativi siano integrati in quadri nazionali scalabili e sostenibili. Dare priorità alla traduzione delle conoscenze per convertire le competenze cliniche in orientamenti pratici per consulenti e datori di lavoro.

Risultati della ricerca sul campo: sondaggi e interviste

Dopo la fase di ricerca documentale, è stata condotta una rigorosa ricerca sul campo per raccogliere informazioni dirette dai principali soggetti coinvolti nell'occupazione del **TG1.1**. Questa fase ha utilizzato **metodi qualitativi e quantitativi**, principalmente **sondaggi e interviste semi-strutturate** condotte in tutti i paesi partner, per comprendere le sfide e le esigenze relative all'inclusione dei giovani con disturbi dello spettro autistico nel mercato del lavoro.

Gruppi target

La metodologia si è concentrata su tre gruppi principali di intervistati:

- **Giovani con disturbi dello spettro autistico e operatori giovanili (TG1):** almeno 60 intervistati (10 per paese partner), con un minimo del 50% (5 per partner) appartenenti **al TG1.1** di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Ciascun partner ha garantito che almeno due parti interessate completassero le interviste anziché solo i sondaggi.

- **Lavoratori delle PMI e responsabili delle risorse umane (TG2):**
Sono stati coinvolti almeno 60 intervistati (circa 10 per ciascun paese partner), con un minimo di 2 interviste per partner a integrazione delle risposte raccolte tramite sondaggio.

Metodi di raccolta dei dati

Sondaggi: Sono stati distribuiti tre questionari online differenti, ciascuno progettato su misura per uno dei gruppi target **(TG)**. Questi sondaggi, creati e forniti da **PM** tramite Google Forms, includevano domande sia quantitative che qualitative per raccogliere un'ampia gamma di dati.

Interviste: le interviste semi-strutturate hanno offerto approfondimenti sulle esperienze e le prospettive individuali. Le linee guida e i copioni delle interviste sono stati sviluppati da **PM** per garantire la coerenza, consentendo al contempo ai partner di adattare le domande in base alle esigenze dei contesti locali.

Privacy e anonimato

In linea con gli standard etici, i partner hanno garantito che tutti i dati fossero raccolti in forma anonima. Sia i sondaggi che le interviste includevano chiare dichiarazioni sulla privacy che spiegavano il trattamento dei dati in conformità con il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) dell'UE. I partecipanti hanno fornito il loro consenso informato tramite caselle di controllo obbligatorie prima di partecipare all'intervista e non sono stati raccolti dati identificativi personali. Inoltre, i partecipanti sono stati informati del loro diritto di ritirarsi in qualsiasi momento senza conseguenze.

Feedback e valutazione

Per valutare la pertinenza e l'esperienza utente degli strumenti di ricerca, alla fine dei sondaggi e delle interviste sono state incluse domande sulla soddisfazione. Queste hanno raccolto feedback qualitativi insieme a valutazioni quantitative, con l'obiettivo (KPI) di ottenere almeno l'80% di

risposte positive riguardo all'utilità e alla pertinenza del contenuto della ricerca.

TG1.1 – Giovani con disturbi dello spettro autistico

| Paese | Risposte al sondaggio | Risposte alle interviste | Risultato rispetto all'obiettivo (KPI) |
|------------|-----------------------|--------------------------|---|
| Italia | 3 | 2 | Tutti i KPI raggiunti. |
| Norvegia | 0 | 2 | Obiettivo interviste raggiunto; carenza di risposte al sondaggio. |
| Portogallo | 4 | 2 | KPI raggiunti/superati. |
| Svezia | 0 | 1 | Obiettivo interviste raggiunto; carenza di risposte al sondaggio. |
| Irlanda | 7 | 1 | KPI raggiunti/superati. |
| Spagna | 3 | 1 | Obiettivo interviste raggiunto; carenza di risposte al sondaggio. |

Profilo dei partecipanti

Italia: 3 partecipanti al sondaggio di età compresa tra 22 e 29 anni (2 maschi, 1 femmina), prevalentemente occupati a tempo parziale o disoccupati. Tutti con autismo ad alto funzionamento. 2 partecipanti intervistati (entrambi maschi, di età compresa tra 20 e 25 anni) con esperienza lavorativa o formazione professionale.

Norvegia: 2 partecipanti intervistati, entrambi in formazione professionale con precedenti tirocini lavorativi; nessuna risposta al sondaggio. Entrambi identificano persone con ASD.

Portogallo: 4 partecipanti al sondaggio di sesso maschile di età compresa tra i 18 e i 25 anni, per lo più impegnati in attività di istruzione/formazione,

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i punti di vista espressi sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia Esecutiva per l'Istruzione e la Cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per essi. Numero del progetto: 2024-2-NO02-YOU-000287089.

con uno impiegato part-time. 2 studenti universitari di sesso maschile intervistati, disoccupati ma impegnati in varie attività accademiche ed extracurricolari.

Svezia: 1 intervista con un sostenitore che rappresenta le sfide sistemiche di **TG1.1**; 0 risposte al sondaggio.

Irlanda: 7 partecipanti al sondaggio di età compresa tra i 19 e i 29 anni, la maggior parte maschi con alcune donne e 1 partecipante che si identifica come non binario, per lo più disoccupati o in formazione. 1 intervistato di 20 anni, che frequenta un programma di sostegno alla disabilità, con diagnosi di autismo ad alto funzionamento e ansia sociale.

Spagna: 3 partecipanti al sondaggio di sesso maschile di età compresa tra i 18 e i 28 anni, per lo più con un impiego a tempo pieno o in formazione professionale. 1 intervistato impiegato nel settore della logistica dopo una preparazione professionale.

Sintesi del profilo

Questi dati evidenziano le difficoltà nel raggiungere gli obiettivi del sondaggio in alcuni paesi, pur soddisfacendo o avvicinandosi costantemente agli obiettivi delle interviste. I profili illustrano un gruppo demografico **TG1.1** eterogeneo ma prevalentemente ad alto funzionamento, impegnato in modo variabile nell'istruzione, nella formazione e nell'occupazione. Come previsto dai risultati della ricerca documentale, la maggior parte dei partecipanti attualmente non è occupata o ha un'esperienza limitata con lavori a tempo pieno, il che indica un coinvolgimento complessivo inferiore nel mercato del lavoro. È inoltre degno di nota il fatto che la maggior parte dei partecipanti è di sesso maschile, con una persistente difficoltà nel raggiungere le giovani donne con autismo. Ciò potrebbe riflettere i tassi di diagnosi storicamente più bassi associati alle ragazze, anche se le ragioni precise non sono chiare.

[Ostacoli principali](#)

Ansia e stress durante il processo di assunzione e il lavoro

Una barriera comune identificata in diversi paesi è **l'ansia e lo stress** legati ai processi di assunzione e alle aspettative sul posto di lavoro:

- **I colloqui di lavoro** sono comunemente descritti come stressanti, in quanto inducono paura di fallire e ansia da prestazione.
- **La comunicazione** con i datori di lavoro e la necessità di orientarsi tra le norme non scritte del luogo di lavoro e le dinamiche con i colleghi possono generare ulteriore stress.
- **I processi di candidatura** online possono essere opprimenti, in particolare quando le piattaforme sono complesse e poco chiare.

Mancanza di comprensione e consapevolezza

I giovani hanno spesso segnalato una mancanza di comprensione da parte dei datori di lavoro, dei supervisor e dei colleghi:

- **Una consapevolezza limitata delle esigenze legate alla neurodiversità** porta ad aspettative inappropriate e pratiche di esclusione.
- I feedback negativi e le rigide norme sul posto di lavoro possono esacerbare lo stress e ridurre la fiducia in se stessi.

Fiducia e auto-tutela

La scarsa fiducia in se stessi e la limitata capacità di difendere i propri diritti sono sfide comuni:

- Molti partecipanti hanno difficoltà a esprimersi su questioni relative al lavoro, alla scuola o a rappresentarsi in modo efficace in contesti professionali.
- Le esperienze di feedback negativi persistenti o **l'incapacità di soddisfare le aspettative neurotipiche** possono avere un impatto a lungo termine sull'autostima.
- In Svezia, le esperienze all'interno del sistema educativo creano pressioni durature a conformarsi, portando a burnout, difficoltà di salute mentale e scarsa fiducia in se stessi prima ancora di entrare nel mercato del lavoro.

Difficoltà sensoriali e ambientali

La sensibilità sensoriale e i fattori legati all'ambiente di lavoro sono stati evidenziati come ostacoli significativi:

- Il sovraccarico sensoriale causato da **rumori, odori o ritmi di lavoro frenetici** può ostacolare le prestazioni e l'impegno.
- Ambienti variabili o non strutturati possono essere difficili da gestire per i giovani con ASD.

Fattori sistemici e sociali

Diverse questioni sistemiche influenzano l'occupabilità:

- Le limitate opportunità di lavoro nelle zone rurali limitano l'accesso a un'occupazione adeguata, in particolare per coloro che sono sensibili alle esigenze sociali o sensoriali.
- I processi e i criteri di assunzione non inclusivi rimangono ostacoli in diversi paesi.

Lacune nelle competenze

La ricerca evidenzia una combinazione di lacune nelle competenze tecniche (hard skills) e interpersonali (soft skills) tra **il TG1.1**. Mentre le competenze tecniche sono generalmente adeguate o facilmente acquisibili, le competenze interpersonali sembrano presentare sfide più consistenti che influenzano l'occupabilità a lungo termine e l'integrazione sul posto di lavoro.

Competenze tecniche: competenze tecniche e specifiche del lavoro

Le competenze tecniche (hard) specifiche del lavoro sono generalmente considerate importanti, ma non sempre rappresentano un ostacolo rilevante. Alcuni partecipanti incontrano difficoltà quando le istruzioni non sono chiare o i processi non sono spiegati in modo esplicito. Le competenze digitali e informatiche sono generalmente solide e i partecipanti dichiarano di essere competenti in compiti tecnici e/o ripetitivi, compreso l'uso di strumenti digitali e la gestione dei social media.

Competenze trasversali: competenze interpersonali e di autogestione

D'altra parte, le lacune **nelle competenze trasversali** sono costantemente più pronunciate in tutti i paesi e incidono sulla fiducia, sull'autodifesa e sulle interazioni sul posto di lavoro:

- **Le competenze di gestione del tempo e organizzative** sono lacune ricorrenti, in particolare per quanto riguarda la strutturazione dei compiti e la gestione delle scadenze.
- **La redazione del CV e la preparazione al colloquio** rimangono aree in cui **il TG1.1** sembra avere difficoltà.
- **Comunicazione e abilità sociali**: gli intervistati hanno dichiarato di avere difficoltà con le interazioni, i colloqui, le chiacchiere, il lavoro di squadra e la risoluzione dei conflitti.
- **Regolazione emotiva e gestione dello stress**: è comune un elevato livello di stress in situazioni dinamiche o poco chiare, con alcuni partecipanti che necessitano di un supporto strutturato e continuo per gestire l'ansia e adattarsi alle aspettative sul posto di lavoro.
- **Lavoro di squadra e collaborazione**: la timidezza, la scarsa iniziativa o la difficoltà a partecipare alle dinamiche di gruppo possono limitare la partecipazione e il successo dell'integrazione sul posto di lavoro.
- **Autodifesa e fiducia in se stessi**: molti giovani con ASD hanno difficoltà a esprimere i propri bisogni, chiarire le istruzioni o richiedere supporto, spesso a causa della paura di commettere errori o della scarsa fiducia in se stessi.
- **Adattabilità e capacità di affrontare i cambiamenti**: la flessibilità nel ritmo di lavoro, negli orari e nelle routine non stabili rappresenta una sfida per alcuni, in particolare quando le norme sul posto di lavoro non sono chiare.

Percezioni delle dinamiche sul posto di lavoro

Importanza della struttura e della chiarezza

- **Compiti chiari e ben definiti, ruoli strutturati e istruzioni esplicite** sono costantemente evidenziati come elementi chiave per una partecipazione di successo al posto di lavoro per **TG1.1**.

- Un supporto strutturato durante le transizioni, come l'inserimento o il passaggio di consegne dei progetti, aiuta a ridurre lo stress e a rafforzare la fiducia.
- La flessibilità negli orari di lavoro è apprezzata, in particolare se combinata con aspettative prevedibili.

Mentoring, supporto e formazione

Il mentoring o i sistemi di affiancamento forniscono un supporto fondamentale, consentendo ai giovani di chiedere aiuto e affrontare compiti impegnativi.

- La formazione dei colleghi sull'inclusione dell'autismo è ampiamente riconosciuta come necessaria per promuovere la comprensione, ridurre le incomprensioni e creare un ambiente favorevole.
- Il sostegno tra colleghi e il lavoro di squadra aiutano a integrare TG1.1 nelle dinamiche lavorative, anche se l'integrazione sociale informale rimane una sfida.

Dinamiche sociali e inclusione

- Le aspettative sociali (ad esempio, conversazioni informali, contatto visivo, conversazioni spontanee) possono creare sentimenti di esclusione, stress o ansia nei giovani con ASD.
- L'errata interpretazione della comunicazione, **la comprensione letterale** o gli stereotipi - sia positivi (ad esempio, l'idea che le persone con ASD siano "geni") che negativi (ad esempio, essere percepiti come antisociali, strani o incapaci) - possono generare ulteriore pressione o paura di deludere gli altri.
- È fondamentale riconoscere e accogliere diversi stili di lavoro, come un approccio più silenzioso o introverso. La produttività non dovrebbe essere valutata esclusivamente sulla base delle interazioni verbali o della partecipazione sociale.

Cultura del posto di lavoro e fattori ambientali

- La mancanza di consapevolezza da parte dei manager o dei colleghi riguardo al disturbo dello spettro autistico contribuisce alla sensazione di essere un outsider o di essere mal integrati.
- Ambienti di lavoro rumorosi, imprevedibili o insostenibili aggravano lo stress e possono influire negativamente sulle prestazioni e sull'inclusione.
- Le esperienze di bullismo, abuso di potere o pettegolezzi nei precedenti luoghi di lavoro evidenziano l'importanza di monitorare e rispondere ai conflitti (Svezia).

In tutta Europa, i giovani con autismo percepiscono le dinamiche sul posto di lavoro come un mix di fattori abilitanti e sfidanti. Compiti strutturati, mentoring e formazione dei colleghi favoriscono l'inclusione, mentre le aspettative sociali, la comunicazione errata e le culture poco solidali la ostacolano. Pertanto, i luoghi di lavoro che accolgono stili di comunicazione diversi, forniscono un supporto strutturato e promuovono la consapevolezza delle esigenze neurodiverse sono essenziali per migliorare l'impegno, la fiducia e la produttività.

Meccanismi di supporto ed esperienze di inclusione ed esclusione

In tutti i paesi, gli intervistati hanno identificato una combinazione di supporti strutturali, sociali ed emotivi che migliorano in modo significativo la loro inclusione sul lavoro. Allo stesso tempo, l'assenza o l'incoerenza di questi meccanismi spesso porta all'esclusione, all'incomprensione e al disimpegno dalle opportunità di lavoro.

Meccanismi di supporto efficaci e pratiche inclusive

- **Il job coaching, il mentoring e il sostegno tra pari** sono stati valutati i meccanismi più apprezzati. In Italia, il mentoring da parte di altri adulti con autismo e il job coaching sono stati segnalati come altamente efficaci. Anche il Portogallo e la Spagna hanno sottolineato l'importanza del sostegno tra pari, in particolare avere colleghi che spiegano pazientemente i compiti o avviano interazioni, poiché ciò riduce l'ansia e rafforza la fiducia. In Irlanda, il mentoring e le simulazioni di colloqui sono stati considerati molto utili nella preparazione all'occupazione.

- **Comunicazione chiara e feedback strutturato:** i giovani in Norvegia e Svezia hanno tratto beneficio da programmi visivi, regole chiare sul posto di lavoro e comunicazioni regolari e dirette. Inoltre, sistemi di feedback prevedibili che consentono di affrontare le questioni in modo calmo e costruttivo, senza confronti, e dimostrazioni passo dopo passo dei compiti facilitano la comprensione e l'autonomia di queste persone.
- **Adattamenti sensoriali e ambientali:** l'accesso a spazi tranquilli o sensorialmente accoglienti, l'adattamento delle attrezzature di lavoro (ad esempio cuffie con cancellazione del rumore), orari flessibili, possibilità di lavoro a distanza, opportunità di fare pause e accesso a spazi tranquilli o ambienti sensorialmente inclusivi favoriscono la concentrazione e riducono lo stress.
- **Formazione e preparazione al posto di lavoro:** sono considerate utili le simulazioni di colloqui, i workshop sul CV e la formazione pratica incentrata sulle dinamiche reali del posto di lavoro. La formazione dovrebbe inoltre affrontare il tema dei confini professionali e delle dinamiche sociali in ambito lavorativo.
- **Cultura di squadra positiva:** la pazienza, la gentilezza e l'inclusione sociale proattiva da parte dei colleghi migliorano significativamente il senso di appartenenza e il comfort sul lavoro. La guida fornita dai colleghi è spesso più efficace delle istruzioni impartite dall'alto, favorendo sia l'inclusione che la comprensione tra pari.
- **Il sostegno alla salute emotiva e mentale,** come controlli periodici, supervisor empatici o consapevolezza tra i colleghi, ha contribuito a prevenire l'escalation dello stress e a migliorare la fiducia sul posto di lavoro.
- L'autonomia e lo sviluppo delle competenze attraverso la pratica diretta (ad esempio, imparare a utilizzare i mezzi pubblici, una guida strutturata in nuovi ambienti) hanno aumentato la fiducia e l'occupabilità di alcuni intervistati.

Mancanza di meccanismi ed esperienze di esclusione

Nonostante gli esempi positivi suggeriti, **il TG1.1** ha individuato diversi punti deboli negli attuali contesti lavorativi/educativi:

- **Il supporto post-assunzione e a lungo termine** rimane l'elemento mancante più critico. Gli intervistati hanno lamentato che il mentoring o il follow-up continuativo dopo l'assunzione sono rari, lasciando molti giovani senza sostegno quando sorgono difficoltà.
- **L'inefficienza del sistema** e l'eccessiva dipendenza dai tirocini non retribuiti sono state evidenziate in Svezia, dove i servizi per l'impiego spesso non riescono a fornire un'assistenza adeguata o tempestiva.
- **L'esclusione sociale e lo stigma** continuano a rappresentare sfide significative. I partecipanti provenienti dalla Norvegia e dal Portogallo hanno descritto di essere stati fraintesi o giudicati per il loro stile di comunicazione, mentre altri hanno subito una sottile esclusione o stereotipi nelle dinamiche di gruppo. In Irlanda e Spagna, diversi partecipanti hanno segnalato episodi di bullismo, mancanza di feedback e di essere stati ignorati durante il reclutamento.
- **Le barriere attitudinali e la mancanza di consapevolezza dell'autismo** tra i manager e i colleghi erano comuni. I giovani hanno affermato che i loro comportamenti più tranquilli e introversi sono stati spesso interpretati erroneamente come disinteresse o incompetenza. Le interpretazioni errate della comunicazione, la comprensione letterale o **gli stereotipi** - sia positivi (ad esempio, "le persone con autismo sono geniali") che negativi (ad esempio, "antisociali", "strane", "inutili") - possono generare ulteriore pressione o paura di deludere gli altri.
- **La limitata sicurezza emotiva e i meccanismi di risoluzione dei conflitti** portano ad ansia e allontanamento dal lavoro di squadra. Diversi partecipanti hanno osservato che l'impazienza o l'incomprensione dei colleghi durante gli errori aumentavano lo stress e riducevano il loro senso di appartenenza.

Feedback dei partecipanti

Nel complesso, il feedback raccolto attraverso sondaggi nazionali e interviste dimostra un alto livello di soddisfazione tra **il TG1.1** per quanto riguarda la **pertinenza e l'utilità** degli argomenti trattati durante il processo di ricerca. In tutti i paesi partecipanti, le risposte indicano che il contenuto risuona fortemente con le esperienze vissute dai partecipanti, con

la stragrande maggioranza che valuta sia la pertinenza che l'utilità tra 4 e 5 su 5, superando l'obiettivo del progetto dell'80% di soddisfazione positiva.

In tutto il partenariato, i giovani hanno espresso apprezzamento per essere stati consultati per esprimere le proprie esperienze. Gli aspetti più apprezzati sono stati l'opportunità di condividere esperienze personali, l'attenzione pratica alle realtà del mondo del lavoro e l'attenzione al benessere emotivo e alla resilienza. Hanno sollecitato un dialogo e una difesa continui, sottolineando che "nessuno parla abbastanza di questi argomenti".

I principali suggerimenti di miglioramento includevano l'approfondimento delle esperienze negative o difficili (ad esempio, l'esclusione nelle scuole e nei luoghi di lavoro) e la garanzia che i risultati si traducevano in azioni concrete o risultati formativi.

TG1.2 – Operatori giovanili (YW)

| Paese | Risposte al sondaggio | Risposte alle interviste | Risultato vs. Obiettivo (KPI) |
|-------------------|-----------------------|--------------------------|---|
| Italia | 6 | 2 | Tutti i KPI raggiunti. |
| Norvegia | 7 | 1 | Superato il sondaggio; raggiunto l'obiettivo dell'intervista. |
| Portogallo | 9 | 2 | KPI raggiunti/superati. |
| Svezia | 5 | 0 | Sondaggio soddisfacente; obiettivo dell'intervista non raggiunto. |
| Irlanda | 5 | 1 | Sondaggio completato; obiettivo intervista raggiunto. |
| Spagna | 5 | 5 | KPI raggiunti/superati. |

Profilo dei partecipanti

Italia: 6 partecipanti al sondaggio equamente suddivisi per genere, che lavorano prevalentemente nei servizi sociali e nei centri giovanili; 2 interviste con operatori giovanili esperti che sostengono **TG1.1** verso l'indipendenza.

Norvegia: 7 partecipanti al sondaggio, prevalentemente donne, provenienti dal settore dei servizi sociali; 1 intervistato che lavora con giovani neurodivergenti in programmi di apprendistato e formazione professionale - non specificatamente identificato in base al genere.

Portogallo: 9 partecipanti al sondaggio (5 uomini, 4 donne) provenienti da ONG, scuole e istituzioni che sostengono **il TG1.1**; 2 interviste con 3 specialisti che promuovono l'occupazione inclusiva - tutte donne.

Svezia: 5 intervistati che ricoprono ruoli di supporto sociale ed educativo nell'ecosistema dell'autismo - 3 donne, 2 uomini; 0 interviste condotte.

Irlanda: 5 partecipanti al sondaggio con 4-16 anni di esperienza in centri giovanili, ONG e servizi sociali - 3 donne, 2 uomini; 1 intervistato si è concentrato sull'occupabilità e lo sviluppo della fiducia in se stessi dei giovani con disturbi dello spettro autistico.

Spagna: 5 partecipanti al sondaggio (3 uomini, 2 donne) e 5 partecipanti alle interviste provenienti da ONG, servizi sociali e cooperative con una vasta esperienza professionale nel campo dell'autismo.

Sintesi del profilo

I dati combinati riflettono un forte impegno tra gli operatori giovanili dei paesi partner, con una rappresentanza di genere generalmente equilibrata e ruoli organizzativi diversificati. Le interviste hanno fornito informazioni approfondite e preziose, soprattutto nei paesi con un numero inferiore di partecipanti al sondaggio.

Ostacoli principali

Gli operatori giovanili (TG1.2) dei paesi partecipanti hanno identificato una serie di ostacoli che impediscono ai giovani con autismo di entrare e affermarsi nel mercato del lavoro. Questi ostacoli sono strettamente allineati con quelli segnalati dagli stessi giovani, evidenziando il riconoscimento condiviso delle sfide sistemiche, sociali e strutturali.

Mancanza di consapevolezza da parte dei datori di lavoro e reclutamento non inclusivo

Una questione dominante in tutte le relazioni è la comprensione limitata dell'autismo nei luoghi di lavoro e nei sistemi di reclutamento:

- La consapevolezza dei datori di lavoro è stata ripetutamente valutata come l'ostacolo più critico.
- **Gli stereotipi e la disinformazione** persistono, portando spesso i datori di lavoro a sottovalutare i candidati autistici o a evitare del tutto di assumerli a causa della paura o dell'incertezza.
- I processi di reclutamento non inclusivi, come **i colloqui convenzionali** che richiedono una forte performance sociale, escludono sistematicamente i candidati qualificati.

- I giovani lavoratori di diversi paesi hanno osservato che i datori di lavoro non sanno come comunicare l'autismo durante i colloqui, spesso evitando del tutto l'argomento per non creare imbarazzo.

Sfide emotive e di regolazione sociale

I giovani lavoratori hanno costantemente identificato le difficoltà di regolazione emotiva, comunicazione e norme sociali come sfide centrali per i giovani con ASD. Questi fattori sono stati valutati come altamente rilevanti, con molti giovani lavoratori che hanno osservato che lo stress, l'ansia e la difficoltà a gestire le dinamiche informali sul posto di lavoro possono ostacolare le prestazioni. Inoltre, spesso sorgono malintesi a causa di stili di comunicazione letterali e della scarsa consapevolezza tra i colleghi, che possono rafforzare l'esclusione. In alcuni casi, il bullismo o le aspettative rigide hanno esacerbato l'ansia e l'insicurezza.

Bassa autostima e motivazione

La scarsa fiducia in se stessi è stata ampiamente riconosciuta come una conseguenza e un ostacolo all'inclusione:

- Gli operatori giovanili in Svezia, Portogallo, Norvegia e Spagna hanno attribuito la diminuzione della fiducia a precedenti esperienze negative in ambito educativo, all'isolamento sociale o a insuccessi nella ricerca di un'occupazione.
- Anche **l'eccessiva protezione dei genitori**, segnalata in Portogallo e Spagna, è un fattore che limita l'autonomia, impedendo ai giovani di sviluppare l'indipendenza e la capacità di difendere i propri diritti.
- Molti professionisti hanno sottolineato la necessità di ricostruire l'autostima prima di entrare nel mercato del lavoro.

Sistemi di sostegno insufficienti e frammentati

Una preoccupazione ricorrente in tutti i contesti nazionali è la mancanza di un sostegno coordinato e continuativo per i giovani autistici in transizione verso il mondo del lavoro:

- La frammentazione tra i sistemi educativi, i servizi per l'impiego e le aziende fa sì che i giovani "cadano nel vuoto", come ha descritto una giovane donna svedese.

- I giovani hanno citato un sostegno a breve termine o basato su progetti che termina una volta ottenuto il primo impiego, senza follow-up o mentoring a lungo termine.
- Risorse istituzionali, tempo e capacità di personale limitati sono comuni in Portogallo, Italia e Irlanda, limitando il sostegno continuo.

Barriere strutturali e politiche

Al di là delle lacune interpersonali e istituzionali, **fattori sistemici** più ampi continuano a limitare l'inclusione:

- I rigidi **sistemi di prestazioni sociali** in Portogallo e Spagna scoraggiano alcune persone con autismo dall'accettare un lavoro, poiché l'occupazione può comportare la perdita di sussidi statali essenziali.
- I requisiti di accesso elevati (ad esempio, titoli di studio avanzati, padronanza della lingua inglese o esperienza) sono stati criticati in Portogallo e Spagna in quanto esclusivi, in particolare per chi cerca lavoro per la prima volta.
- Diversi giovani lavoratori hanno sottolineato la necessità di un sostegno a livello politico e di incentivi finanziari per i datori di lavoro al fine di promuovere pratiche di assunzione inclusive.

Lacune nelle competenze

In tutti i paesi partecipanti, i giovani lavoratori hanno individuato evidenti lacune nelle competenze tecniche e trasversali sia tra il TG1.1, i professionisti che li assistono e i datori di lavoro. Analogamente al TG1.1, sebbene le competenze tecniche o professionali siano state generalmente valutate in modo positivo, permangono lacune significative nella comunicazione, nella regolazione emotiva, nell'adattabilità e nella collaborazione interpersonale.

Competenze tecniche: abilità tecniche e specifiche del lavoro

Sebbene non costituiscano l'ostacolo principale, alcune competenze tecniche o procedurali continuano a emergere come rilevanti.

Tra i giovani con ASD:

- **Competenze digitali e professionali** (ad esempio, gestione degli strumenti di lavoro, comprensione delle procedure formali).
- Competenza specifica per mansione, dove istruzioni chiare e routine strutturate migliorano significativamente le prestazioni.
- Formazione alla preparazione al lavoro, compresa la comprensione delle aspettative sul posto di lavoro e dei processi formali.

Nel complesso, la maggior parte degli intervistati concorda sul fatto che i TG1.1 mostrano un **solido potenziale tecnico** e una notevole capacità di svolgere compiti strutturati o ripetitivi, soprattutto in contesti caratterizzati da prevedibilità e chiarezza.

Tra gli operatori giovanili:

- Forte richiesta di formazione specializzata sull'autismo e su pratiche inclusive specifiche.
- Necessità di conoscenze pratiche in materia di adattamenti sul posto di lavoro, strategie di reclutamento e creazione di partnership con i datori di lavoro.
- Alcuni professionisti hanno segnalato una conoscenza limitata dei quadri di inclusione a livello nazionale o europeo.

Tra i datori di lavoro/responsabili delle risorse umane (PMI):

- Conoscenze insufficienti per attuare un reclutamento inclusivo e adeguare le condizioni fisiche o procedurali per i dipendenti con ASD.
- Lacune nella comprensione delle procedure formali per l'integrazione lavorativa e dei supporti istituzionali disponibili.

In sintesi, le lacune nelle competenze tecniche derivano meno dalle capacità individuali e più dalla mancanza di una preparazione strutturata e di un allineamento istituzionale tra giovani, professionisti e aziende.

Competenze trasversali: competenze interpersonali e di autogestione

Le competenze trasversali sono emerse come l'area di sviluppo più critica per i giovani con ASD, citata in ogni rapporto nazionale come il fattore

principale che influisce sull'occupabilità e sulla permanenza sul posto di lavoro.

Tra i giovani con autismo:

- Difficoltà persistenti nella comunicazione e nell'interazione sociale, in particolare **nell'interpretazione dei feedback, nella comunicazione informale e nei segnali non verbali.**
- Difficoltà nella **regolazione emotiva e nella gestione dello stress**, che portano ad ansia e isolamento durante il processo di assunzione o l'integrazione lavorativa.
- **Limitata adattabilità** a nuove routine o cambiamenti di programma e difficoltà nel lavoro di squadra o nella risoluzione dei conflitti.
- Necessità di una maggiore capacità di auto-tutela e autonomia, soprattutto nel gestire le aspettative sul posto di lavoro.

Tra i giovani lavoratori:

- Crescente **necessità di competenze di supporto emotivo e** tecniche di costruzione di relazioni su misura per TG1.1.
- Lacune nelle strategie di comunicazione efficace, compreso il modo di adattare gli approcci ai profili individuali.
- Importanza di colmare entrambe queste realtà: sostenere i giovani e allo stesso tempo educare i datori di lavoro alla neurodiversità e alla gestione inclusiva.

Tra i datori di lavoro:

- Sono state ampiamente segnalate carenze in termini di **empatia, ascolto attivo e comunicazione aperta.**
- Molti datori di lavoro non hanno familiarità con gli stili di comunicazione letterali e possono utilizzare **un linguaggio figurativo o ambiguo** che crea malintesi.
- Persistono una scarsa flessibilità e un disagio nei confronti della neurodiversità, in particolare nei contesti aziendali tradizionali o rurali.

In tutti i paesi, i risultati confermano che il TG1.1 non manca principalmente di competenze, ma di opportunità per applicarle in ambienti che

comprendono e si adattano ai loro profili comunicativi ed emotivi. I giovani lavoratori hanno sottolineato che gli interventi dovrebbero dare priorità **allo sviluppo delle competenze trasversali e all'adattamento reciproco**, preparando sia il TG1.1 che il TG2 a impegnarsi in modo efficace. La formazione sulle competenze tecniche rimane importante, ma dovrebbe essere integrata in una strategia di inclusione relazionale e sistemica.

Percezioni delle dinamiche sul posto di lavoro

I giovani lavoratori di tutti i paesi hanno sottolineato una complessa interazione tra cultura organizzativa, consapevolezza dei datori di lavoro e aspettative sociali che plasmano le esperienze del TG1.1 sul posto di lavoro.

Comunicazione e comprensione

- Il disallineamento tra il modo in cui i TG1.1 comunicano e il modo in cui i datori di lavoro interpretano i loro comportamenti rappresenta un problema ricorrente.
- È essenziale una comunicazione bidirezionale efficace: i giovani devono esprimere chiaramente le loro esigenze e i datori di lavoro devono comprenderle e rispondere in modo appropriato.
- La mancanza di conoscenza dell'autismo tra colleghi e manager può portare a un'errata interpretazione dei comportamenti come maleducazione, disinteresse o incompetenza.

Lavoro di squadra e integrazione sociale

- Le aspettative sociali, come **le conversazioni informali**, possono creare tensioni.
- I giovani con ASD sono spesso **esclusi** dalle **reti informali** e **dai processi decisionali** in ambienti progettati per personale neurotipico, come evidenziato nel rapporto svedese.
- Le esperienze positive di inclusione sono più comuni nelle organizzazioni di grandi dimensioni o strutturate, mentre le PMI possono avere difficoltà nell'attuare pratiche coerenti. In Portogallo, la stragrande maggioranza delle imprese (99%) è costituita da PMI.

Consapevolezza e atteggiamenti dei datori di lavoro

- Alcune organizzazioni accolgono e riconoscono in modo proattivo i punti di forza della neurodiversità. Altre mostrano pratiche di inclusione incoerenti o superficiali a causa di conoscenze limitate, mancanza di tempo, personale o vincoli di budget.
- Gli stereotipi positivi (ad esempio, essere molto concentrati o talentuosi) possono creare aspettative irrealistiche, aumentando la pressione sui giovani con ASD.
- Gli operatori giovanili riferiscono che le aziende spesso conoscono le normative sull'inclusione, ma mancano di applicazioni pratiche e strategie strutturate, il che porta a un'attuazione parziale o incoerente.

Approfondimenti specifici per paese

Italia: la discriminazione può verificarsi quando i TG1.1 superano i colleghi neurotipici, evidenziando difficoltà relazionali che vanno oltre le barriere strutturali.

Portogallo: esiste un pregiudizio positivo nei confronti dei giovani con ASD (percepiti come altamente intelligenti), ma questo può paradossalmente aumentare la pressione e minare l'inclusione autentica.

Norvegia: la sensibilizzazione tra i colleghi è una strategia efficace per prevenire i conflitti e migliorare l'integrazione.

Svezia: la maggior parte dei luoghi di lavoro è percepita come progettata per il personale neurotipico, escludendo sistematicamente i giovani con ASD dalle reti informali e dalle esperienze lavorative complessive.

Spagna: gli atteggiamenti variano notevolmente; alcuni manager sono desiderosi di imparare e adattarsi, mentre altri preferiscono evitare del tutto le questioni relative alla disabilità.

[Meccanismi di sostegno ed esperienze di inclusione ed esclusione](#)

I giovani hanno costantemente sottolineato che sistemi di sostegno efficaci e pratiche inclusive sono fondamentali per consentire ai giovani con disturbi dello spettro autistico di integrarsi con successo nel mondo del lavoro. Al

contrario, quando questi meccanismi di sostegno mancano, spesso si verificano esclusione, stress o abbandoni prematuri del lavoro.

Meccanismi di sostegno efficaci

Programmi di formazione:

- Lo sviluppo professionale continuo, insieme a programmi basati sull'ABA, a corsi specializzati e a progetti di occupazione, migliorano la comprensione e le competenze pratiche dei giovani.
- **Formazione pratica pre-assunzione** che copre il comportamento professionale, gli stili di comunicazione, la gestione dei compiti e le competenze trasversali.

Mentoring e sostegno tra pari:

- **Sistemi di affiancamento o mentoring** per promuovere la fiducia, facilitare l'apprendimento dei compiti e fornire spazi sicuri per domande o orientamento.
- Formazione tra pari e seminari per sensibilizzare i colleghi, migliorare l'integrazione sociale e ridurre i conflitti.

Guida strutturata e supporti visivi:

- Mappatura precoce dei punti di forza e delle esigenze, utilizzando **programmi visivi, regole concrete e processi di lavoro strutturati** per migliorare la chiarezza e ridurre lo stress per TG1.1.
- **Chiaro assegnamento dei compiti** in linea con le competenze e i profili individuali per sostenere la fiducia e l'indipendenza.

Supporto emotivo e per la salute mentale:

- Affrontare l'ansia, la regolazione emotiva e le sfide di salute mentale derivanti da esperienze precedenti è fondamentale per una partecipazione sostenibile sul posto di lavoro.
- **Canali di comunicazione flessibili** e meccanismi di feedback strutturati (possibilmente anonimi) che consentono ai giovani di esprimere le loro preoccupazioni.

Preparazione organizzativa:

- Preparazione dei team e dei manager, campagne di sensibilizzazione e formazione incentrata sull'inclusione per il personale, al fine di garantire un inserimento e un'integrazione più agevoli.

Adattamenti pratici:

- Adattamenti quali **attrezzature adeguate, orari prevedibili, spazi tranquilli** o **orari flessibili** (ad esempio, lavori part-time) hanno un impatto positivo significativo sull'impegno, l'inclusione e la prevenzione del burnout/abbandono.

Meccanismi di supporto carenti o inadeguati

Lacune nel supporto post-assunzione:

- Il supporto limitato una volta che i giovani hanno trovato un impiego porta ad alti tassi di abbandono e difficoltà di adattamento.

Formazione e consapevolezza insufficienti:

- In molti luoghi di lavoro tradizionali i manager e i colleghi non hanno una conoscenza adeguata dell'autismo, il che causa interpretazioni errate dei comportamenti e l'esclusione.
- Le campagne di formazione e sensibilizzazione del personale sono spesso insufficienti o puramente teoriche.

Limiti strutturali e di risorse:

- Le aziende spesso non dispongono di risorse umane, finanziarie e di personale dedicate per garantire un adattamento e un'inclusione personalizzati (soprattutto in Portogallo e Spagna).

Esperienze dirette di inclusione

- **Formazione pratica e mentoring:** simulazioni di colloqui, workshop sulla stesura del CV e mentoring da parte di operatori giovanili o coetanei sono stati segnalati come strumenti molto utili per aiutare i giovani con disturbi dello spettro autistico a prepararsi al mondo del lavoro (Irlanda).
- **Risoluzione dei conflitti attraverso la sensibilizzazione:** Esempi di conflitti dovuti a incomprensioni sociali sono stati risolti efficacemente attraverso l'educazione tra pari e seminari. In un caso, un piccolo seminario sulla neurodiversità ha permesso ai colleghi di conoscere lo spettro dell'autismo, mentre il giovane con autismo ha condiviso le proprie esperienze. Ciò ha aumentato la comprensione e migliorato il clima sociale (Norvegia).
- **La flessibilità sul posto di lavoro** e piccoli adeguamenti su misura (ad esempio, attrezzature adattate, riduzione dell'esposizione sensoriale) promuovono l'autonomia e l'impegno. Ad esempio, un'azienda ha ridotto l'intensità della luce all'interno del negozio per venire incontro alle esigenze di un dipendente con ASD e dei futuri clienti con neurodiversità (Portogallo).
- **Strategie di inclusione flessibili e personalizzate:** le aziende dovrebbero adottare approcci flessibili, adattandosi alle esigenze e alle capacità individuali di ogni giovane con autismo e fornendo soluzioni personalizzate, promuovendo un'inclusione autentica (Portogallo).
- **Supporto a lungo termine:** Valor T (azienda di inserimento lavorativo inclusivo) accompagna i candidati per un periodo massimo di 18 mesi, dal colloquio al primo giorno di lavoro e oltre. Questa presenza costante offre alle persone una maggiore sicurezza nel condividere dubbi, paure e difficoltà man mano che si presentano, favorendo un ambiente di fiducia (Portogallo).
- **Ambienti strutturati:** i datori di lavoro che forniscono istruzioni chiare e scritte, orari prevedibili e spazi tranquilli designati hanno consentito ai giovani con autismo di ottenere un impiego di successo a lungo termine (Svezia). Adattamenti su misura (ad esempio,

attrezzature adattate, esposizione sensoriale ridotta) promuovono l'autonomia e l'impegno. Ad esempio, un'azienda ha ridotto l'intensità della luce all'interno del negozio per venire incontro alle esigenze di un dipendente affetto da ASD e dei futuri clienti con neurodiversità (Portogallo).

Esperienze dirette di esclusione

- **Esperienze negative nei colloqui di lavoro:** sono stati segnalati numerosi casi di giovani qualificati con autismo che sono stati respinti a causa delle scarse prestazioni nei colloqui tradizionali, nonostante avessero competenze rilevanti (Svezia).
- **Bullismo sul posto di lavoro:** i TG1.1 erano talvolta presi di mira per i loro diversi stili di comunicazione o per il loro bisogno di una routine (Svezia).
- **Licenziamento improvviso:** si sono verificati casi in cui i datori di lavoro hanno licenziato giovani con autismo senza cercare di comprendere o soddisfare le loro esigenze (Svezia).
- Un supporto post-assunzione inadeguato, una formazione insufficiente dei colleghi o la mancanza di percorsi strutturati contribuiscono al disimpegno precoce.

Feedback dei partecipanti

Nel complesso, il feedback raccolto attraverso sondaggi nazionali e interviste dimostra un alto livello di soddisfazione tra i giovani lavoratori per quanto riguarda la **pertinenza e l'utilità** degli argomenti trattati durante il processo di ricerca. In tutti i paesi partner le risposte indicano che il contenuto riscuote grande interesse tra i partecipanti in base alle loro esperienze professionali, con la stragrande maggioranza che valuta sia la pertinenza che l'utilità tra 4 e 5 su 5, superando l'obiettivo del progetto dell'80% di soddisfazione positiva.

I temi chiave evidenziati dai partecipanti includono:

- **Importanza del supporto pratico:** sono state apprezzate le sessioni di formazione, il mentoring e i workshop interni.

- Approcci sistemici e collaborativi: i partecipanti hanno sottolineato la necessità di una più stretta cooperazione tra scuole, ONG, datori di lavoro e sistemi di sostegno per facilitare percorsi di occupazione inclusivi.
- Raccomandazioni pratiche: sono stati richiesti strumenti concreti per le aziende, tra cui linee guida, modelli di adattamento e percorsi strutturati per il mentoring e il follow-up post-inserimento.

TG2 – Lavoratori delle PMI e responsabili delle risorse umane

| Paese | Risposte al sondaggio | Risposte alle interviste | Risultato rispetto all'obiettivo (KPI) |
|-------------------|-----------------------|--------------------------|--|
| Italia | 8 | 1 | Obiettivo del sondaggio raggiunto; carenza nelle risposte alle interviste. |
| Norvegia | 8 | 3 | KPI raggiunti/superati. |
| Portogallo | 5 | 3 | Sondaggio incompleto; obiettivi delle interviste raggiunti. |
| Svezia | 5 | 2 | Sondaggio incompleto; obiettivi dell'intervista raggiunti. |
| Irlanda | 11 | 2 | Raggiunti/superati gli obiettivi KPI. |
| Spagna | 8 | 1 | Obiettivo sondaggio raggiunto; carenza di risposte alle interviste. |

Profilo dei partecipanti

Italia: i partecipanti al sondaggio lavorano principalmente in aziende molto piccole (meno di 10 dipendenti) in diversi settori (amministrazione, alimentazione, consulenza aziendale, edilizia, ristorazione, sport, turismo). La maggior parte dispone di un reparto risorse umane, ma nessuna ha assunto giovani con autismo. L'intervistato è co-direttore di un ristorante sociale cooperativo che impiega giovani con disabilità.

Norvegia: i partecipanti rappresentano aziende di varie dimensioni, per lo più dotate di reparti risorse umane. 7 intervistati su 8 hanno esperienza nell'assunzione di dipendenti con disturbi dello spettro autistico. I settori includono IT, media, consulenza, ristorazione, vendita al dettaglio e servizi sociali. Le interviste includono professionisti delle risorse umane con esperienza nel reclutamento inclusivo.

Portogallo: i partecipanti provengono principalmente da PMI di medie dimensioni (50-249 dipendenti) con dipartimenti delle risorse umane, nei settori sociale, finanziario, dei trasporti, della vendita al dettaglio e della consulenza. Alcune aziende hanno assunto persone con ASD, tra cui un'impresa sociale che sostiene attivamente l'inclusione. Gli intervistati apportano competenze in materia di reclutamento inclusivo e sostegno alla salute mentale.

Svezia: I partecipanti al sondaggio e alle interviste includono professionisti delle risorse umane e della gestione provenienti dai settori della tecnologia, dell'edilizia, del marketing e del design. L'esperienza varia da nessuna precedente assunzione di persone con disabilità a un'esperienza di attiva promozione dell'inclusione.

Irlanda: gli intervistati rappresentano PMI nei settori della formazione, dell'ospitalità, del reclutamento, della vendita al dettaglio e della gestione dei rifiuti. Molti non dispongono di reparti risorse umane formali e di conoscenze sull'inclusione dell'autismo, anche se alcuni hanno esperienza nell'assunzione di dipendenti con ASD. Gli intervistati forniscono approfondimenti sugli adattamenti pratici e sui supporti alla formazione.

Spagna: i partecipanti al sondaggio e alle interviste lavorano in ONG, servizi sociali, cooperative e PMI che si occupano di inclusione dell'autismo, anche se il numero di interviste è limitato.

Sintesi del profilo

Questi dati riflettono un gruppo eterogeneo ma impegnato di lavoratori delle PMI e responsabili delle risorse umane, con margini di miglioramento nei tassi di risposta alle interviste in alcuni paesi e opportunità continue di migliorare le competenze in materia di inclusione dell'autismo.

[Pratiche inclusive nel reclutamento e nell'occupazione](#)

In tutti i paesi partecipanti, i lavoratori delle PMI e i responsabili delle risorse umane dimostrano livelli diversi di esperienza e di attuazione di pratiche inclusive per i giovani con autismo. Mentre le grandi aziende dispongono spesso di politiche formali e iniziative strutturate, le imprese più piccole si affidano generalmente ad adattamenti caso per caso. Per le

microimprese, le pratiche di occupazione inclusive sono praticamente inesistenti.

Italia

Tutti gli intervistati hanno dichiarato di non avere alcuna esperienza precedente nell'assunzione di giovani con autismo. Ciononostante, hanno riconosciuto che con misure adeguate, quali processi di inserimento **personalizzati, mentoring e formazione del personale**, la selezione potrebbe avere successo. I manager hanno sottolineato l'importanza di formare il personale su come interagire e collaborare con i dipendenti neurodiversi e il valore di un supporto personalizzato in ambienti complessi o rumorosi.

Norvegia

Le aziende norvegesi hanno dimostrato una forte apertura all'assunzione di giovani con autismo, ricorrendo spesso alle agenzie di assistenza sociale (Nav) e ad adeguamenti delle mansioni per favorire l'inclusione. In alcune organizzazioni era presente **una formazione formale in materia di occupazione assistita** e IPS, e i manager hanno riferito che le conoscenze specifiche sull'autismo tra il personale erano generalmente positive. Tuttavia, la capacità di attuare soluzioni personalizzate variava da un luogo di lavoro all'altro.

Portogallo

Le PMI portoghesi hanno mostrato una notevole flessibilità nell'adattare gli spazi di lavoro e le modalità di lavoro alle esigenze individuali. L'inclusione è stata migliorata attraverso annunci di lavoro espliciti che sottolineavano l'accessibilità, un supporto stretto tramite sistemi di affiancamento e meccanismi di feedback regolari. Iniziative come **la Settimana dell'inclusione** e l'assunzione visibile di persone con disabilità nelle operazioni quotidiane hanno contribuito a normalizzare la neurodiversità sul posto di lavoro. Gli intervistati hanno sottolineato che strategie di inclusione flessibili e personalizzate, adattate ai punti di forza e alle esigenze di ciascun dipendente, erano fondamentali per un'integrazione autentica.

Svezia

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i punti di vista espressi sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia Esecutiva per l'Istruzione e la Cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per essi. Numero del progetto: 2024-2-NO02-YOU-000287089.

Le PMI tradizionali svedesi **erano** in gran parte **prive di pratiche inclusive formali**, affidandosi ad adeguamenti spontanei (secondo necessità). Le PMI specializzate hanno completamente riprogettato i propri processi, utilizzando **valutazioni basate sulle competenze**, adattando l'ambiente di lavoro e implementando **flussi di lavoro digitali strutturati**, dimostrando che cambiamenti mirati e ben ponderati possono creare luoghi di lavoro veramente inclusivi.

Irlanda

I luoghi di lavoro irlandesi hanno segnalato un'elevata apertura all'assunzione di giovani con autismo, ma **le conoscenze specifiche sull'autismo erano limitate**. Le pratiche di inclusione erano per lo più informali e adattate caso per caso, spesso attraverso **adeguamenti dei compiti, giochi di ruolo, coaching per i colloqui e istruzioni più chiare**. I manager hanno identificato la necessità di percorsi strutturati, mentoring e formazione sulla consapevolezza dell'autismo per sostenere un'inclusione coerente.

Spagna

Le PMI spagnole hanno mostrato esperienze contrastanti. Mentre il 60% ha dichiarato di aver adottato pratiche di assunzione inclusive, solo il 40% ha implementato adeguamenti sul posto di lavoro come **spazi sensorialmente accessibili o orari flessibili**. Le aziende più grandi hanno guidato l'implementazione di politiche di inclusione strutturate, mentre le PMI sono state più lente ad adottarle. Il mentoring e le politiche **di sostegno personalizzate** sono state citate come strategie di inclusione efficaci.

In sintesi

- Le pratiche inclusive formali sono più diffuse nelle organizzazioni di grandi dimensioni; le PMI spesso si affidano a strategie spontanee piuttosto che a piani inclusivi ben pianificati.
- Le pratiche comuni includono programmi di mentoring/buddy, adeguamenti ambientali (spazi sensorialmente accessibili, orari

flessibili) e meccanismi di feedback proattivi, già identificati da TG1.1 e TG1.2.

- La formazione del personale e le conoscenze specifiche sull'autismo sono essenziali per colmare le lacune nella consapevolezza e facilitare un'inclusione di successo.
- **La mappatura precoce dei punti di forza individuali,** l'inserimento personalizzato e una comunicazione chiara sono costantemente evidenziati come fattori critici per ottenere risultati positivi in materia di occupazione.

Ostacoli comuni affrontati dai datori di lavoro nell'assunzione di TG1.1

Le PMI e i responsabili delle risorse umane hanno evidenziato diverse sfide ricorrenti che ostacolano l'inclusione dei giovani con disturbi dello spettro autistico:

- Mancanza di conoscenza e comprensione: i datori di lavoro spesso non hanno una consapevolezza fondamentale dell'autismo, comprese le caratteristiche, le esigenze e le strategie pratiche di adattamento necessarie per supportare i dipendenti neurodiversi. Persistono idee sbagliate sulle capacità e sul comportamento sul posto di lavoro, che portano a esitazioni o riluttanza ad assumere.
- Limiti di risorse: il tempo, il personale e i limiti finanziari sono stati costantemente citati come ostacoli. I datori di lavoro temono che l'implementazione di adattamenti o la fornitura di ulteriore supporto possano essere costosi o interrompere i flussi di lavoro.
- Sfide nei processi di assunzione: i processi di assunzione tradizionali, **come le candidature basate sul CV e i colloqui faccia a faccia,** sono stati considerati esclusivi, incapaci di valutare le reali capacità dei candidati. I colloqui e le aspettative sociali (ad esempio, conversazioni informali, autopromozione) erano particolarmente stressanti per i candidati, spesso scoraggiando i datori di lavoro dal perseguire l'inclusione.
- Disallineamento delle aspettative: le differenze tra le aspettative dei datori di lavoro e le preferenze dei candidati possono creare tensione. Ad esempio, alcuni candidati si aspettano un adattamento rapido e completo del luogo di lavoro, mentre le aziende possono avere dei

limiti nelle prime fasi dell'assunzione, per paura che il candidato abbandoni il lavoro.

- **Barriere sensoriali e ambientali:** i luoghi di lavoro affollati, rumorosi o altamente sociali, comuni nel settore della vendita al dettaglio, dell'ospitalità o negli uffici open space, creano difficoltà sensoriali per i giovani con autismo. Senza adeguamenti mirati, questi ambienti possono compromettere la permanenza sul posto di lavoro.
- **Fattori sociali:** in alcuni contesti (in particolare in Portogallo) è stato osservato che **l'atteggiamento iperprotettivo delle famiglie** costituisce una barriera, limitando l'autonomia e l'indipendenza nella transizione al mondo del lavoro.

Note specifiche per paese:

Italia: sono state evidenziate le limitazioni delle risorse e le preoccupazioni legali, insieme alle difficoltà di integrazione dei dipendenti in ambienti non progettati per le loro esigenze.

Norvegia: sono stati sottolineati il passaggio all'indipendenza sul lavoro e i disincentivi sistemici, insieme alle difficoltà di comunicazione e sensoriali.

Portogallo: sono stati segnalati una scarsa rappresentanza dei candidati, un divario tra aspettative e realtà e un atteggiamento iperprotettivo dei genitori.

Svezia: i conflitti legati al perfezionismo (lavoro di alta qualità vs. velocità/efficienza), le preoccupazioni relative alle risorse e le lacune di conoscenza sono stati i problemi principali.

Irlanda: luoghi di lavoro frenetici e sovraccarico sensoriale, insieme alla limitata capacità delle PMI e alle pratiche di reclutamento intimidatorie, hanno creato delle barriere.

Spagna: sono stati evidenziati pregiudizi sull'idoneità, scarsa rappresentanza dei candidati, ostacoli burocratici e paura dell'integrazione.

Competenze e abilità richieste dal TG1.1 dai datori di lavoro

In tutti i paesi del partenariato i datori di lavoro e i responsabili delle risorse umane hanno costantemente identificato una combinazione di competenze tecniche e trasversali come essenziali per un'assunzione di successo del TG1.1, secondo le loro prospettive.

Competenze tecniche/pratiche chiave:

- Attenzione ai dettagli e affidabilità: apprezzate in diversi paesi (Italia, Svezia, Irlanda, Spagna), i giovani con autismo sono spesso considerati precisi, metodici e affidabili una volta stabilite le routine.
- Competenze tecniche/specifiche per il lavoro: i datori di lavoro hanno sottolineato il pensiero logico, il riconoscimento dei modelli, l'alfabetizzazione digitale e la comprensione delle strutture e dei processi sul posto di lavoro (Norvegia, Svezia). In alcuni contesti (Italia), la manualità o le capacità di esecuzione dei compiti sono state indicate come rilevanti per determinati ruoli.
- Esperienza lavorativa pratica: come previsto, i datori di lavoro in Spagna hanno osservato che una precedente esperienza pratica in ambienti professionali rafforza l'occupabilità, poiché la mancanza di esperienza può creare ostacoli.

Competenze trasversali/interpersonali chiave:

- Comunicazione: una comunicazione chiara e diretta è fondamentale, in particolare per il lavoro di squadra e la comprensione delle istruzioni.
- Lavoro di squadra e collaborazione: i datori di lavoro in Norvegia, Portogallo, Irlanda e Italia hanno sottolineato l'importanza di lavorare in modo efficace con i colleghi, contribuire agli obiettivi del gruppo e integrarsi nella cultura organizzativa.
- **Adattabilità:** mentre i giovani con autismo possono avere difficoltà con i cambiamenti dell'ultimo minuto o le istruzioni ambigue (Svezia, Spagna, Irlanda), i datori di lavoro hanno sottolineato l'adattabilità ai compiti e agli orari come una **competenza desiderabile**.

- Affidabilità e puntualità: **la costanza** nella presenza, **l'impegno** e il rispetto delle scadenze sono stati ripetutamente apprezzati (Portogallo, Irlanda, Svezia, Spagna).
- Autodifesa e **autonomia**: i giovani sono incoraggiati a esprimere le proprie esigenze, gestire autonomamente il carico di lavoro e sviluppare progressivamente la propria autonomia, riducendo la dipendenza dal sostegno continuo (Portogallo, Spagna, Svezia).
- **Risoluzione dei problemi** e **iniziativa**: i datori di lavoro in Norvegia e Italia hanno sottolineato l'importanza di applicare il pensiero logico, prendere l'iniziativa e risolvere i problemi in modo proattivo nelle attività quotidiane.

Esempi di strategie di inclusione di successo e risultati

Numerosi esempi raccolti dalle relazioni nazionali evidenziano come strategie di inclusione mirate possano portare a un'occupazione sostenibile, a un miglioramento del benessere e alla fidelizzazione a lungo termine del TG1.1. I fattori di successo comuni includono **sistemi di sostegno personalizzati, sensibilizzazione del personale, routine strutturate e leadership impegnata nell'inclusione**. Esempi più specifici potrebbero essere:

Italia

- La formazione e il sostegno nelle **competenze trasversali** hanno un impatto significativo sul successo dell'inclusione.
- Un esempio degno di nota di inclusione è il ristorante "ASSURD", che negli ultimi 11 anni ha integrato diversi giovani dipendenti con disabilità. Il suo modello, incentrato sulla parità di diritti, sul sostegno strutturato e sulla cultura del team inclusivo, ha ottenuto il riconoscimento europeo come best practice nell'occupazione inclusiva.

Norvegia

- I datori di lavoro hanno sottolineato l'importanza del mentoring, di routine chiare e di un feedback strutturato. È stato ritenuto essenziale **suddividere i compiti in passaggi più piccoli**, offrire un

riconoscimento esplicito e **costruire la fiducia** prima di aumentare le responsabilità. Gli adeguamenti fisici e organizzativi (spazi tranquilli, apprendimento tra pari tra aziende e formazione del personale) hanno ulteriormente rafforzato l'inclusione e la fiducia dei dipendenti.

Portogallo

Sondaggi e interviste hanno rivelato un'ampia gamma di best practices attuate nelle grandi aziende portoghesi:

- Campagne di sensibilizzazione e formazione del team: iniziative come "Formação Liderança para a Diferença" (Jerónimo Martins) promuovono l'empatia, la flessibilità e la comprensione tra i colleghi.
- Partnership con organizzazioni specializzate: la collaborazione con esperti in materia di occupazione inclusiva (Valor T) garantisce un reclutamento efficace e un sostegno continuo su misura per le esigenze individuali.
- Programmi di affiancamento e mentoring: **i nuovi dipendenti vengono affiancati da colleghi esperti** che forniscono un supporto costante, facilitando un adattamento più agevole.
- Feedback e comunicazione strutturati: canali di feedback trasparenti e **una comunicazione diretta e semplice** creano fiducia e rendono più facile richiedere adeguamenti.
- Politiche di lavoro flessibili: esempi come **le opzioni part-time o ibride** di Cofidis dimostrano come la flessibilità migliori la fidelizzazione e la soddisfazione.
- **Iniziative della Settimana dell'inclusione**: gli eventi con testimonianze personali favoriscono l'empatia e cambiano gli atteggiamenti sul posto di lavoro in modo più efficace rispetto alla formazione standard.
- Spazi sensorialmente accessibili: adeguamenti come la riduzione dell'illuminazione e del rumore (Pingo Doce, Isola di Madeira) aiutano i dipendenti a gestire il sovraccarico sensoriale e a mantenere il benessere.

- Programmi di formazione mirati: incentrate sulla **preparazione ai colloqui**, sulla comunicazione e **sulla stesura del CV**, queste iniziative rafforzano la fiducia dei candidati e la loro occupabilità.

Svezia

2 PMI hanno presentato modelli efficaci per l'occupazione inclusiva:

- PMI 1: ha adottato la piena trasparenza riguardo **alle diagnosi di autismo** (senza timore di discutere questo argomento con il dipendente), **reclutamento alternativo** attraverso moduli basati su domande incentrate sulle competenze, gli interessi e gli ambienti di lavoro preferiti piuttosto che sull'esperienza professionale o sulle prestazioni verbali. I risultati hanno incluso un elevato livello di soddisfazione dei dipendenti.
- PMI 2: Implementazione di una struttura digitale (Microsoft 365 "Wikipedia" interna) che delinea ogni processo e aspettativa, riducendo l'ambiguità dei compiti. La leadership si è concentrata sulla pazienza, il rispetto e la guida personalizzata, con conseguente inclusione sostenibile e maggiore fiducia dei dipendenti.

Irlanda

Gli approcci di successo hanno incluso il coaching sulle competenze trasversali, programmi di rafforzamento della fiducia e adeguamenti informali come i sistemi di affiancamento e gli spazi di lavoro silenziosi. Sono state particolarmente apprezzate le sessioni di sensibilizzazione, i programmi di mentoring e la collaborazione con partner locali come EmployAbility e i centri di formazione professionale. I datori di lavoro hanno anche apprezzato le opportunità di apprendimento tra pari con altre PMI, che hanno favorito la creazione di una comunità di pratiche condivise e di miglioramento continuo.

Spagna

Sia i risultati del sondaggio che quelli delle interviste hanno sottolineato l'impatto di misure inclusive quali:

- Programmi di mentoring per i nuovi assunti.

- Orari di lavoro flessibili e spazi sensoriali.
- Adattamenti personalizzati, compresi strumenti di assistenza come cuffie con cancellazione del rumore.
- Gli eventi annuali della Settimana dell'inclusione sono stati giudicati molto efficaci nel sensibilizzare l'opinione pubblica, ridurre i pregiudizi e normalizzare la disabilità nella cultura del posto di lavoro.

Feedback dei partecipanti

Nel complesso, il feedback raccolto attraverso sondaggi nazionali e interviste mostra un alto livello di soddisfazione tra **i lavoratori delle PMI e i responsabili delle risorse umane (TG2)** per quanto riguarda la pertinenza e l'utilità degli argomenti trattati nella ricerca. In tutti i paesi partecipanti, gli intervistati hanno valutato entrambe le dimensioni con un punteggio compreso tra 4 e 5 su 5, confermando che il contenuto rispecchia fortemente la loro realtà professionale e supera l'obiettivo del progetto dell'80% di soddisfazione positiva.

I partecipanti hanno sottolineato che i temi della ricerca affrontano sfide reali che devono affrontare le aziende che cercano di attuare pratiche di reclutamento e di assunzione inclusive, in particolare per quanto riguarda i giovani con disturbi dello spettro autistico.

In Italia, gli intervistati hanno sottolineato che l'inclusione è possibile quando si combinano formazione, flessibilità e disponibilità ad adattarsi, citando esperienze di successo in cui dipendenti autistici hanno ottenuto buoni risultati **in ruoli amministrativi e strutturati**. Gli intervistati norvegesi hanno sottolineato la necessità di una formazione pratica delle risorse umane e di linee guida realistiche per l'inclusione, mettendo in guardia contro un eccesso di accomodamento che potrebbe minare l'autonomia. In Portogallo, i responsabili delle risorse umane di grandi aziende hanno convenuto che queste discussioni sono essenziali per promuovere la consapevolezza sociale e sul posto di lavoro, con tutti gli intervistati che hanno valutato gli argomenti come altamente rilevanti e utili. Le PMI svedesi hanno offerto un ricco feedback qualitativo: le aziende tradizionali hanno espresso incertezza e preoccupazioni in merito alle risorse, ma hanno mostrato una forte apertura all'apprendimento; nel frattempo, le PMI specializzate hanno dimostrato che l'inclusione può

portare benefici aziendali misurabili e hanno sostenuto la necessità di un cambiamento sistemico piuttosto che di un adattamento individuale. In Irlanda, le attività di sensibilizzazione, le guide pratiche e le partnership locali sono state valutate molto positivamente e sono stati condivisi esempi dal settore della sicurezza, dove gli ambienti strutturati si sono dimostrati efficaci per i dipendenti autistici. Anche i partecipanti spagnoli hanno confermato l'importanza di formare il personale per gestire meglio la neurodiversità sul posto di lavoro, con la maggioranza che ha valutato sia la rilevanza che l'utilità come elevate.

Nel complesso, il feedback dei vari paesi conferma una forte ambizione di strumenti pratici e attuabili per colmare il divario tra intenzioni e attuazione. I datori di lavoro sono motivati a includere i giovani con autismo, ma necessitano di orientamenti concreti, formazione e opportunità di apprendimento tra pari per tradurre la consapevolezza in cambiamenti attuabili.

Approfondimenti chiave

Le seguenti barriere e lacune di competenza sono state identificate attraverso una sintesi comparativa delle sei relazioni nazionali sviluppate nell'ambito del WP2. Ogni elemento è stato selezionato in base alla sua ricorrenza nei diversi contesti nazionali e al suo allineamento con gli obiettivi del progetto *Pathways to Employment*, garantendo che l'elenco finale rappresentasse le sfide più comuni e significative affrontate dai giovani con disturbi dello spettro autistico e dai datori di lavoro in Europa.

10 Principali ostacoli all'occupazione:

1. Limitata consapevolezza e comprensione dell'autismo da parte dei datori di lavoro

I datori di lavoro spesso mostrano la volontà di includere il TG1.1, ma non dispongono delle conoscenze necessarie per attuare efficacemente pratiche inclusive.

2. Processi di assunzione non inclusivi

L'affidamento ai tradizionali CV e colloqui penalizza i candidati che comunicano o si comportano in modo diverso dagli individui neurotipici.

3. Difficoltà nell'interazione sociale e nella comunicazione

I malintesi nelle interazioni sul posto di lavoro, nelle dinamiche di gruppo e nelle norme sociali non dette rimangono un ostacolo fondamentale.

4. Elevata ansia e stress emotivo durante il reclutamento e l'assunzione

La paura di fallire e l'ansia da prestazione minano la fiducia in se stessi e la partecipazione.

5. Mancanza di esperienza lavorativa e opportunità pratiche

Molti giovani con autismo incontrano difficoltà nel conseguire la loro prima esperienza lavorativa, creando una barriera che tende ad autoalimentarsi.

6. Bassa autostima e limitata capacità di difendere i propri diritti

Le ripetute esperienze negative durante il percorso scolastico e lavorativo riducono la fiducia e l'iniziativa.

7. Supporto insufficiente durante la transizione dalla scuola al lavoro

Percorsi frammentati e scarso coordinamento tra scuole, agenzie di collocamento e PMI ostacolano l'inclusione.

8. Ambienti di lavoro inadatti o che causano sovraccarico sensoriale

Uffici open space, rumori imprevedibili o mancanza di spazi tranquilli influiscono direttamente sul comfort e sulle prestazioni del TG1.1.

9. Limiti strutturali e di risorse all'interno delle PMI

Le piccole imprese spesso non dispongono di reparti risorse umane, tempo e budget per adattare le assunzioni o i luoghi di lavoro.

10. Disincentivi burocratici e sistemici

La complessità amministrativa, i sistemi di benefici rigidi e le linee guida politiche poco chiare scoraggiano sia l'assunzione che la ricerca di lavoro.

6 Lacune nelle competenze professionali/operative:

1. Capacità di comunicazione e di auto-tutela

Molti giovani con ASD hanno difficoltà ad articolare le proprie esigenze o ad adattare la comunicazione ai diversi contesti lavorativi.

2. Regolazione emotiva e gestione dello stress

Affrontare lo stress, le critiche o i cambiamenti rimane un'area di sviluppo ricorrente.

3. Competenze di interazione sociale e lavoro di squadra

Il lavoro collaborativo e l'interpretazione delle aspettative sociali sono difficoltà fondamentali.

4. Comprensione della cultura e delle routine del posto di lavoro

I giovani hanno bisogno di una guida esplicita sulle norme informali, le gerarchie e i comportamenti attesi.

5. Gestione del tempo, organizzazione e funzioni esecutive

Pianificare, stabilire le priorità e gestire più compiti in modo indipendente sono esigenze formative ricorrenti.

6. Sviluppo di competenze tecniche e specifiche per il lavoro

Sebbene molti dimostrino un forte potenziale tecnico, spesso mancano una formazione professionale strutturata e un'esperienza pratica.

Raccomandazioni WP3

Raccomandazioni generali per l'inclusione lavorativa

Le informazioni raccolte dalla ricerca sul campo (sondaggi e interviste) e dalla ricerca documentale confermano che l'inclusione lavorativa per il TG1.1 richiede un sostegno strutturato, continuo e personalizzato. L'inclusione è più efficace quando risponde sia alle esigenze dei giovani che a quelle del più ampio ecosistema lavorativo, promuovendo la comprensione reciproca, lo sviluppo delle competenze e un orientamento costante. Raccomandazioni chiave:

- **Coordinamento sistemico:** allineare l'istruzione, l'occupazione e i servizi sociali per garantire una transizione graduale dalla scuola al lavoro.
- **Luoghi di lavoro inclusivi:** utilizzare procedure di reclutamento strutturate, flessibili, ambienti sensorialmente accessibili e routine prevedibili.
- **Mentoring e supporto post-assunzione:** offrire una guida continua attraverso sistemi di mentoring/buddy per sostenere l'integrazione sul posto di lavoro.
- **Sviluppo delle capacità organizzative:** formare le risorse umane, i manager e i colleghi sulla neurodiversità e sulle pratiche inclusive.
- **Sviluppo delle competenze trasversali:** dare priorità alla comunicazione, al lavoro di squadra, all'auto-tutela, alla regolazione emotiva e all'adattabilità; integrare le competenze tecniche in un approccio inclusivo.
- **Collaborazione tra le parti interessate:** promuovere partnership tra PMI, operatori giovanili, organizzazioni specializzate e responsabili politici per condividere le buone pratiche.
- **Monitoraggio e valutazione:** raccogliere e utilizzare i dati sui risultati occupazionali per informare politiche basate su dati concreti.

Raccomandazioni per il WP3

I risultati del WP3 dovrebbero affrontare direttamente le barriere e le lacune di competenza individuate nella ricerca del WP2, traducendole in soluzioni pratiche, scalabili e trasferibili in contesti nazionali.

Giovani con disturbi dello spettro autistico (TG1.1)

- Competenze trasversali e auto-tutela: comunicazione, lavoro di squadra, regolazione emotiva, adattabilità, fiducia in se stessi.
- Preparazione al mondo del lavoro: redazione del CV, simulazioni di colloqui, norme di comportamento professionale e gestione del feedback.
- Apprendimento basato su scenari e giochi di ruolo: modellare situazioni lavorative della vita reale.
- Programmi di mentoring: affiancare i giovani a mentori o coetanei qualificati per un sostegno continuo.

Operatori giovanili (TG1.2)

- Formazione sull'inclusione specifica per l'autismo, che combina teoria e casi pratici.
- Strumenti per il supporto personalizzato e la pianificazione della carriera.
- Moduli di coinvolgimento dei datori di lavoro: guida per mediare efficacemente tra i giovani e i luoghi di lavoro.
- Comunità transnazionale di pratica: condivisione di esperienze, buone pratiche e soluzioni.

Lavoratori delle PMI e responsabili delle risorse umane (TG2)

- Sensibilizzazione sull'autismo e strategie pratiche di inclusione.
- Strumenti per l'assunzione inclusiva e l'adattamento del posto di lavoro.
- Linee guida manageriali su comunicazione, feedback e considerazioni sensoriali.
- Brevi moduli di micro-apprendimento digitale per lo sviluppo professionale continuo.

- Collaborazione strutturata con organizzazioni specializzate nell'autismo.

Principi trasversali per il WP3

I principi trasversali per il WP3 sottolineano la co-creazione e la convalida dei materiali formativi con i rappresentanti di tutti i gruppi target, garantendo che i contenuti siano pertinenti, pratici e basati su esigenze reali. I risultati dovrebbero essere progettati per garantire sostenibilità e adattabilità, consentendo loro di essere facilmente applicati in contesti nazionali diversi. Infine, il WP3 dovrebbe includere meccanismi integrati di monitoraggio e valutazione per valutare sia i progressi nell'apprendimento che i risultati occupazionali a lungo termine, garantendo un miglioramento continuo e un impatto significativo.

Conclusione

Il presente report propone raccomandazioni pratiche per favorire l'inclusione lavorativa dei giovani con disturbi dello spettro autistico, basandosi su ricerche sul campo e documentarie. I dati mostrano che l'inclusione è più efficace quando il sostegno è strutturato, coerente e personalizzato, considerando anche il contesto lavorativo più ampio.

La ricerca ha anche evidenziato 6 lacune nelle competenze, sia professionali che interpersonali, e 10 ostacoli principali, che saranno direttamente integrati nel WP3. Il risultato sarà il PTE Training Curriculum (PR2), un programma pratico progettato per affrontare gli ostacoli identificati nel WP2 e aiutare i giovani con autismo (18-29 anni) ad acquisire le competenze e la fiducia necessarie per avere successo sul lavoro.

L'inclusione funziona quando c'è struttura e comprensione: una comunicazione chiara, routine prevedibili, attenzione alle esigenze sensoriali e un mentoring continuo aiutano i giovani a sentirsi sicuri e in grado di lavorare in modo indipendente. L'esclusione si verifica quando il sostegno termina dopo l'assunzione, c'è poca flessibilità o non vengono affrontati gli atteggiamenti negativi e lo stigma.

La ricerca evidenzia una lezione chiara: il sostegno relazionale a lungo termine funziona. Il mentoring tra pari, il feedback strutturato e la sensibilizzazione dei team sono modi semplici ma efficaci per rendere i luoghi di lavoro realmente inclusivi e sostenibili per i giovani con disturbi dello spettro autistico.

PTE Research Report

Compilato da

Proportional Message

Data

Ottobre 2025



Pathways to Employment



Co-funded by
the European Union



