Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

A.W.A.R.D
Autistic World A Real Dimension

# IO2

# GUIDA PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISTURBO DELLO SPETTRO AUTISTICO

Fondazione leonardo Centro Professionale Europeo
Promoform Ente di Formazione Professionale
A18 Fondazione per l'autismo
solaris Förderzentrum für Jugend & Umwelt gGmbH Sachsen
Liceul "Ioan Slavici" Timişoara

A.W.A.R.D. Autistic World a Real Dimension

Progetto: 2018-1-IT01-KA202-006809 CUP G24D18000090006

# IO2

# GUIDA PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISTURBO DELLO SPETTRO AUTISTICO

*"La Commissione Europea sostiene la realizzazione di questa pubblicazione ma non è responsabile dei suoi contenuti che riflettono il punto di vista unicamente dei suoi autori.*

*La commissione non può essere responsabile di qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni contenute all'interno".*

Partner

**Fondazione Centro Professionale Europeo Leonardo** - Italia
*direzione@cpeleonardo.it*

**Associazione Studio L&P** - Italia
*presidente@associazionestudiolp.it*

**Promoform** - Italia
*mail@promoform.net*

**A18 Fondazione per l'autismo** - Italia
*a18onlus@hotmail.it*

**Solaris FZU** - Germania
*ghennig@solaris-fzu.de*

**Liceul Tehnologic "Ioan Slavici"**- Romania
*titusslavici@yahoo.com / okidli2000@yahoo.com*

*Febbraio 2021*

# Indice generale

**1 Premessa al manuale** 7

**2 I formatori specializzati: ruolo e competenze dei job coach** 10

**3 La selezione dei giovani con disturbi dello spettro autistico** 13
3.1 Requisiti, modalità e strumenti 13

**4 Il programma di formazione in simulimpresa** 14
4.1 Orientamento 14
4.2 Il programma della simulimpresa 14
4.3 Schede e strumenti 20
4.4 Metodologia 21
4.5 Il gioco di Solaris 22
4.6 Utilizzo del videomodeling 24

**5 Le imprese** 27
5.1 L'identificazione delle imprese 27
5.2 La relazione con le imprese 30
5.3 La formazione dei tutor aziendali 33

**6 Il rapporto con le famiglie** 35

**7 Il tirocinio in azienda** 37
7.1 Strutturazione del tirocinio 37
7.2 Modalità di affiancamento da parte del teacher/coach 39
7.3 Relazioni con il tutor aziendale 42

**8 Monitoraggio del percorso di tirocinio** 43
8.1 Impatti 46

**9 Punti di forza e di debolezza** 47

**Appendice 1** 49
Esperienze e considerazioni nei paesi partner

**Appendice 2** 89
Vademecum sulle principali normative previste nei paesi partner relative all'inserimento lavorativo di persone con autismo

102

# 1.
# PREMESSA AL MANUALE

L'accesso ad un'attività lavorativa è fondamentale per il benessere psico-fisico di tutte le persone, comprese quelle con disturbo dello spettro autistico (ASD).

Alcuni studi (UK, Autism report) riportano che nell'UK soltanto il 16% degli adulti ASD sono impiegati full-time, nonostante coloro che cercano lavoro siano il 77%. Accesso ai servizi, difficoltà sociali, comorbidità, livello di istruzione, supporto della famiglia, attitudine al lavoro, sono stati identificati come i fattori principali per predire la possibilità di avere un impiego. È stato anche constatato che gli inserimenti positivi si basavano su programmi specifici di preparazione al lavoro, su un sostegno costante, su supporto tecnologico e collaborazione multidisciplinare.

Nonostante le linee guida e i principi fondamentali per l'inserimento lavorativo di persone ASD siano stati tracciati con chiarezza a livello internazionale, la varietà e la diversa severità degli ASD ma soprattutto le diverse normative nazionali non permettono di avere un quadro esaustivo ed univoco di questo problema.

Il progetto ERASMUS+ A.W.A.R.D. ha proposto un modello di inserimento lavorativo per giovani con autismo. Tale modello è stato sperimentato in tre paesi europei (Italia, Romania e Germania) tra il 2019 e il 2020.

In questa pubblicazione descriveremo il modello A.W.A.R.D., le esperienze di tirocinio per giovani ASD nei tre paesi partner, le difficoltà incontrate, i punti di forza e di debolezza e quel che abbiamo imparato sbagliando.

***Indicazioni di lettura***

La presente pubblicazione è così strutturata:

- **Il *Manuale* ha l'obiettivo di descrivere nel dettaglio il modello A.W.A.R.D.** (sistema per l'inserimento lavorativo di giovani con disturbi dello spettro autistico) in tutti i suoi passaggi. Tale modello prevede azioni rivolte a tutti gli attori coinvolti nel processo: i giovani con autismo e le loro famiglie; la scuola (se coinvolta); i formatori/job coach; le aziende e i tutor aziendali.

- **Appendice 1:** descrive come sono andate le esperienze pilota nei paesi partner di progetto (Italia, Romania e Germania), le difficoltà incontrate, i punti di forza e di debolezza del modello e le opportunità di miglioramento.

- **Appendice 2:** è un breve vademecum sulle principali normative previste nei paesi partner relative all'inserimento lavorativo di persone con autismo.

Il modello A.W.A.R.D. è suddiviso nelle seguenti fasi che verranno analizzate in questo manuale:

1. formazione del nucleo dei job coach;
2. selezione degli allievi con disturbo dello spettro autistico;
3. percorso di simulimpresa;
4. supervisione tecnica;
5. ricerca delle aziende ospitanti;
6. formazione dei tutor aziendali;
7. tirocinio in azienda;
8. monitoraggio e valutazione.

A.W.A.R.D
Autistic World A Real Dimension
GUIDA PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISTURBO DELLO SPETTRO AUTISTICO (ASD)
LE PERSONE CON ASD TROVANO LAVORO?
77%
PERSONE CON ASD CERCANO LAVORO
16%
SONO IMPIEGATE FULL-TIME
LA FORMAZIONE è UN ASPETTO RILEVANTE?
87%
PERSONE CON ASD TROVA UN LAVORO DOPO UNA FORMAZIONE MIRATA
6%
PERSONE CON ASD TROVA UN LAVORO SENZA UNA FORMAZIONE MIRATA
A.W.A.R.D. PROPONE UN MODELLO DI INSERIMENTO FORMATIVO PER GIOVANI PERSONE CON ASD
VEDIAMO INSIEME LE DIVERSE FASI ...
JOB
1.FORMAZIONE DEI JOB COACHES
2.SELEZIONE DEI GIOVANI CON ASD
3.SIMULIMPRESA
4.SUPERVISIONE TECNICA
5.RICERCA DELLE IMPRESE OSPITANTI
6.FORMAZIONE DEI TUTOR AZIENDALI
7.TIROCINIO NELL'IMPRESA
8.MONITORAGGIO E VALUTAZIONE
CHI È IL JOB COACH PER L'AUTISMO?
LUI/LEI È UNA FIGURA DI RACCORDO TRA LA PERSONA CON ASD, LA FAMIGLIA E L'IMPRESA
COMPANY
QUALI SONO I SUOI COMPITI?
• IDENTIFICA I BISOGNI, LE ASPETTATIVE E LE COMPETENZE
• SOSTIENE NELL'ACQUISIZIONE DELLE COMPETENZE TRASVERSALI
• SUPPORTA NELL'ORGANIZZAZIONE DELLA GIORNATA LAVORATIVA
• SUPPORTA NELLA GESTIONE DELL'ANSIA
• SUPPORTA NELLA GESTIONE DEL RAPPORTO CON I COLLEGHI
• DIALOGA CON LA FAMIGLIA
• SUPPORTA L'IMPRESA NELLA COMPRENSIONE DELLE CARATTERISTICHE, I PUNTI DI FORZA E DI DEBILEZZA DELLA PERSONA CON ASD
INFO AWARD@CPELEONARDO.IT

## 2.
## I FORMATORI SPECIALIZZATI: RUOLO E COMPETENZE DEI JOB COACH

Il modello A.W.A.R.D. ha previsto, come prima azione, la formazione di un nucleo di job coach, incaricati di supportare gli allievi con disturbo dello spettro autistico durante il percorso di simulimpresa e il tirocinio in azienda.

***Ma chi è il job coach per l'autismo?***

Il job coach per l'inserimento lavorativo delle persone autistiche è una figura di collegamento tra il giovane autistico, la famiglia e l'azienda. Una sorta di interprete/traduttore delle esigenze di due mondi, quello della persona autistica e quello delle aziende, ognuno con le sue particolari caratteristiche. Il ruolo del job coach è quello di facilitare l'incontro tra le due parti, agendo sia dal lato del tirocinante che dal lato dell'azienda.

Più in particolare, il job coach:

- identifica e valuta i bisogni, le aspettative e le competenze della persona con autismo e la aiuta ad avere fiducia nelle proprie capacità;
- sostiene l'allievo nell'acquisizione e nel rinforzo di competenze trasversali;
- supporta il giovane con autismo con azioni di formazione e informazione, predisponendo strumenti per scandire la giornata lavorativa, organizzare il proprio lavoro, gestire l'ansia, affrontare positivamente le sfide della vita sociale e gestire in modo sereno il rapporto con i colleghi;
- dialoga con le famiglie e le supporta nel cambiamento determinato dall'inserimento lavorativo del figlio;
- supporta l'azienda e il tutor aziendale nel comprendere caratteristiche, punti di forza e punti di debolezza della persona con au-

tismo, nell'organizzarne le mansioni, la postazione di lavoro e nel gestirne eventuali comportamenti disadattivi;
- è informato sulle principali tutele previste a livello legislativo per le persone disabili ai fini dell'inserimento lavorativo;
- si confronta con la scuola (se coinvolta nel progetto) e con i docenti dell'allievo per conoscere i suoi punti di forza e di debolezza durante il periodo scolastico.

Grazie al lavoro del job coach l'incontro tra le parti è facilitato e diventa occasione di crescita per tutti.
*Una delle domande fondamentali a cui il modello A.W.A.R.D. ha cercato di rispondere è stata se fosse possibile per qualsiasi insegnante proveniente dalla formazione professionale diventare un job coach per l'autismo, ovviamente a condizione di essere sufficientemente motivato e adeguatamente formato.*
All'interno del progetto A.W.A.R.D., dunque, i job coach sono stati prima selezionati e poi formati.
Relativamente ai contenuti specifici della formazione si rimanda al manuale "*ASD teachers – tutors training scheme*", prodotto nell'ambito dello stesso progetto e focalizzato proprio su questo argomento.
In questa sede ci limiteremo a specificare che la formazione dei tutor dei ragazzi ASD ha riguardato i seguenti argomenti:
- conoscenze di base dell'autismo (neurobiologia del disturbo dello spettro autistico e comportamenti associati);
- gestione di comportamenti disadattivi;
- valutazione delle competenze di persone con ASD;
- adattamento della postazione di lavoro, organizzazione del tempo e dello spazio;
- strategie educative specifiche: utilizzo del videomodeling, task analysis, storie sociali, token economy.

AUTISMO E DIFFERENZE DI GENERE
Nell'autismo, l'eterogeneità è la regola piuttosto che l'eccezione.
Un'ovvia fonte di eterogeneità è il sesso.
L'ASD COLPISCE I MASCHI CON UNA FREQUENZA PIÙ ALTA
RAPPORTO 4:1
L'ASD colpisce i maschi con una frequenza maggiore rispetto alle femmine con un rapporto medio complessivo di 4:1
PERSONE CON ASD
ALTO FUNZIONAMENTO
RAPPORTO 6:1
BASSO FUNZIONAMENTO
RAPPORTO 2:1
Il rapporto di genere varia da 6:1 per le persone ad alto funzionamento a 2:1 per le persone a basso funzionamento
COINVOLGIMENTO NEL PROGETTO A.W.A.R.D.
ITALIA
1 DONNA SU 16
GERMANIA
4 DONNE SU 15
ROMANIA
3 DONNE SU 15
NUOVI APPROCCI
Da quando l'autismo è stato riconosciuto per la prima volta, i maschi con ASD hanno orientato le ricerche verso un "punto di vista maschile"
con un forte impatto negativo sulla comprensione della neurobiologia ASD femminile, in particolare nelle adolescenti ad alto funzionamento
In futuro, nuovi progetti inclusivi, maggiorante calibrati sulle le donne, potranno aiutare le ragazze con ASD ad uscire dall'ombra

# 3.
# LA SELEZIONE DEI GIOVANI CON DISTURBI DELLO SPETTRO AUTISTICO

## 3.1 Requisiti, modalità e strumenti

Una volta identificato il nucleo dei tutor il passaggio successivo è stato quello della selezione degli allievi.
I partner di progetto, dopo adeguata consultazione, hanno identificato i seguenti requisiti per la selezione degli allievi:

- età tra i 17 e i 29 anni;
- diagnosi di disturbo dello spettro autistico;
- buon livello di autonomia nello spostamento con mezzi pubblici o privati;
- livello di funzionamento tra il medio e alto (in nessun caso sono stati selezionati casi severi di autismo);
- disponibilità a lasciarsi coinvolgere in un percorso di apprendimento personalizzato.

La scelta del range di età tra i 17 e i 27 anni non è stata casuale: proprio in questo periodo in cui andrebbero costruite le basi per il futuro lavorativo della persona, infatti, si perdono le tracce di molti giovani con autismo che tornano ad essere completamente a carico delle famiglie, senza alcuno stimolo per il futuro. Da qui sorge la necessità di servizi di apprendimento personalizzati che si colleghino ai servizi di sostegno offerti dalle scuole, per implementare le capacità di apprendimento ed indirizzarle verso l'ambito lavorativo.
Gli allievi A.W.A.R.D. sono stati selezionati tramite un bando che è stato pubblicato sui siti web e sui social network dei partner e diffuso anche attraverso altri mezzi quali i quotidiani, il passaparola oppure il contatto diretto con Associazioni per l'autismo, cooperative del settore e agenzie VET.
Le domande di partecipazione dovevano pervenire accompagnate da un breve curriculum o lettera di presentazione.

Successivamente è stato organizzato un primo incontro tra i job coach, i ragazzi e le famiglie. Tale incontro non è stata una vera e propria selezione (tutti i candidati sono stati ammessi al progetto) ma è stata piuttosto l'occasione per illustrare il progetto alle famiglie, iniziare a conoscere gli allievi e rispondere alle domande dei genitori. In quella occasione i formatori hanno somministrato agli allievi il test RAADS-R - versione italiana Ritvo Autism Asperger's Diagnostic Scale-Revised finalizzato ad una prima conoscenza dei giovani destinatari del progetto. Gli allievi sono stati suddivisi in piccoli gruppi per facilitare la compilazione del questionario, sotto la supervisione dei job coach. Il gruppo è apparso fin da subito variegato: è emersa la presenza di allievi ad alto funzionamento e di altri a medio funzionamento, per i quali è stata necessaria assistenza nella compilazione del questionario.

# 4.
# IL PROGRAMMA DI FORMAZIONE IN SIMULIMPRESA

## 4.1 Orientamento

Dopo la selezione, gli allievi sono stati avviati alla prima fase della sperimentazione, ovvero, al percorso di simulimpresa, della durata di tre mesi, finalizzato all'acquisizione e al rinforzo di competenze trasversali in un ambiente che simulava quello di lavoro.
La preparazione del giovane con autismo in un ambiente di simulimpresa riduce il rischio di situazioni potenzialmente ansiogene per il ragazzo poiché gli permette di arrivare "già preparato" in azienda.
Il percorso di simulimpresa ha preso avvio con una fase di orientamento iniziale che aveva i seguenti obiettivi:

- indagare le caratteristiche personali degli allievi, le loro competenze, difficoltà, aspettative e gli ambiti di interesse per arrivare a definire un percorso di attività personalizzato;

- organizzare le classi della simulimpresa in modo omogeneo, tenendo conto del livello degli allievi.

L'orientamento iniziale è stato portato avanti attraverso:

- interviste agli allievi e alle famiglie;
- schede di lavoro specifiche;
- confronto diretto con i job coach.

*Le interviste iniziali* sono state condotte dal supervisore tecnico di progetto e dalle docenti più esperte in autismo - capaci di inquadrare rapidamente le principali caratteristiche degli allievi - e sono servite per indagare il background culturale degli allievi, i loro bisogni speciali, l'ambiente sociale, educativo e familiare di provenienza. Grazie alle informazioni raccolte con le interviste è stato possibile suddividere gli allievi in gruppi classe omogenei per QI, capacità linguistiche, livello di autonomia e capacità di socializzazione.
Questa suddivisione ha permesso ai docenti di utilizzare con ogni gruppo classe gli strumenti di lavoro più idonei: gli allievi a basso funzionamento, infatti, spesso lavorano meglio con le immagini e necessitano di indicazioni molto semplici per procedere, mentre con gli allievi ad alto funzionamento si può lavorare anche su testi e attività più complesse.

I gruppi classe hanno subìto qualche variazione durante i mesi di simulimpresa: qualche allievo non si è trovato bene con i compagni e ha minacciato di lasciare il progetto, altri hanno avuto necessità di frequentare le lezioni ad un diverso orario. Ad ogni modo, tutte le questioni sorte all'interno delle classi sono state prontamente affrontate grazie al confronto costante tra organizzazione, docenti e supervisore tecnico.
I job coach sono stati i facilitatori del processo di orientamento iniziale in classe: con l'ausilio di schede di lavoro del tipo "*Cosa mi agita e cosa mi rende felice*", "*Sono bravo: laboratorio sulle abilità, sulle esperienze e sulle qualità personali*" hanno aperto il dialogo gli allievi, inquadrandone gli interessi, le abilità e le competenze fino ad

arrivare a definire un percorso di attività personalizzato per facilitare il miglior inserimento lavorativo possibile.
Sin dalla fase di orientamento iniziale è stato importante il dialogo con le famiglie, fondamentali "traduttori" della complessità del linguaggio dei figli.
Alla prima riunione sono stati invitati anche i genitori al fine di creare un clima e un rapporto di alleanze e sostegno reciproco. Nessuno più dei genitori, soprattutto in situazioni come queste, può validare o invalidare un processo. Infatti tutto il periodo di simulimpresa è stato la dimostrazione dell'importanza del ruolo che hanno nella vita del ragazzo.

Questo progetto ha ribadito l'importanza della famiglia del giovane ASD, come nucleo base in cui ruota la vita del ragazzo, e la necessità di coinvolgere i genitori e sostenerli nel processo educativo e di crescita del loro figlio.
Sulla base dei colloqui individuali, delle interviste ai genitori e di quanto emerso durante il lavoro in classe è stato possibile definire il profilo personale di ogni partecipante, accompagnato da proposte di formazione lavorativa coerenti con le informazioni raccolte.

## 4.2 Il programma della simulimpresa

I tre mesi di simulimpresa segnano, da modello, l'inizio dell'inserimento lavorativo dei giovani allievi e sono un passaggio fondamentale per il buon successo dell'intero processo.
Preparare il giovane ASD in un ambiente di simulimpresa ha l'obiettivo di ridurre il rischio di situazioni potenzialmente ansiogene per il ragazzo nel momento in cui affronterà l'ambiente di lavoro.
In questa fase i job coach hanno avuto il compito di sostenere gli allievi nell'acquisizione di competenze professionali e relazionali e nel raggiungimento di un livello di autonomia e sicurezza tali da sentirsi a proprio agio nell'ambiente di lavoro.

Nella tabella sottostante vengono sintetizzate le fasi principali della simulimpresa e i relativi  macro obiettivi:

| FASE | MACRO OBIETTIVI | TEMPISTICA |
|---|---|---|
| Orientamento iniziale e consulenza alla persona | Conoscenza caratteristiche personali<br>Bilancio delle competenze<br>Analisi punti di forza e debolezza<br>Rafforzamento lifeskills, autostima e autonomia individuale | 1° mese |
| Consulenza professionale | Saper scrivere un CV, saper sostenere un colloquio<br>Acquisizione/rinforzo competenze relazionali<br>Saper operare in sicurezza all'interno di un contesto lavorativo / Ruoli in azienda | 2° mese |
| Preparazione alla professione | Preparazione all'ingresso in azienda, accompagnamento al lavoro e acquisizione/rinforzo competenze su processi di lavoro specifici | 3° mese |

***Progettazione della simulimpresa***

Inizialmente si immaginava di lasciare ampio spazio ai formatori nella progettazione del piano didattico e dei materiali necessari per la simulimpresa (doveva far parte della sperimentazione) ma dalle prime avvisaglie di disagio ci si è subito resi conto delle difficoltà e dell'inopportunità di delegare a loro la scelta.

Di fatto le lezioni sono state pensate e preparate da un gruppo di persone composto da formatori, supervisore, con la collaborazione attiva di un gruppo limitato di docenti[1].

[1] Nello specifico due docenti del gruppo che avevano mostrato maggiore conoscenza dell'autismo e maggiore capacità di analisi dei processi lavorativi (Maria Franca Frau e Chiara Canepa).

Durante le lezioni in aula sono stati sviluppati i seguenti *argomenti:*

- **Lezione 1:** presentazione di ognuno e condivisione delle attività che si sarebbero svolte nei tre mesi di simulimpresa; creazione e spiegazione di un vademecum comportamentale.
- **Lezione 2:** la cura della persona per inserirsi nel mercato del lavoro e per stare in gruppo con altre persone.
- **Lezione 3:** la gestione dell'ansia: cos'è l'ansia, le cose che mi agitano, le cose che mi rendono felice, la scala della prospettiva.
- **Lezione 4:** la gestione dell'ansia, tecniche di rilassamento.
- **Lezione 5:** sono bravo: laboratorio sulle abilità, sulle esperienze e sulle qualità personali.
- **Lezione 6:** valutazione delle competenze professionali.
- **Lezione 7:** la gestione del tempo: la mia giornata tipo; la mia settimana tipo.
- **Lezione 8:** competenze informatiche, prove pratiche.
- **Lezione 9:** competenze informatiche, prove pratiche.
- **Lezione 10:** la comunicazione in azienda; le pause al lavoro e i momenti di relax: comunicazione verbale e non verbale (postura fisica, contatto con gli altri ...).
- **Lezione 11:** la comunicazione in azienda; le pause al lavoro e i momenti di relax Comunicazione verbale e non verbale (postura fisica, contatto con gli altri …). Ascolto e interazione.
- **Lezione 12:** la gestione del tempo: la mia giornata tipo; la mia settimana tipo; i cambi di programma e gli imprevisti.
- **Lezione 13:** la comunicazione in azienda; simulazioni sulla comunicazione in azienda, con i colleghi durante le pause; argomenti opportuni, non opportuni.
- **Lezione 14:** analisi e riflessioni su quanto fatto fino a quel momento.
- **Lezione 15**: simulazione di un colloquio in azienda.

**Lezioni sulla sicurezza in azienda**

Nell'ambito del percorso di simulimpresa è stato importante formare gli allievi su come operare in sicurezza all'interno delle aziende. Si consideri che la formazione sulla sicurezza è una condizione di base per poter operare all'interno delle imprese.

Il modulo sulla sicurezza è stato svolto su una piattaforma in autoformazione con la presenza in aula del docente che interveniva su aspetti particolarmente difficili e/o complicati. Questo modulo ha riservato particolari sorprese in quanto si era piuttosto preoccupati del fatto che i ragazzi non sarebbero stati in grado di seguire con interesse e profitto e in realtà per alcuni è stato così, mentre per altri è stato interessante ed entusiasmante[2].

La base da cui si è partiti per impostare le lezioni e per raggiungere gli obiettivi prefissati è la constatazione che ogni essere umano è una persona a se stante da cui non si può e non si deve prescindere. Per cui i tempi per l'acquisizione dei saperi sono relativi e soggettivi, legati alle storie personali di ognuno. Nel caso dell'autismo questa considerazione è ancora più valida. Di fatto, quindi, al di là dell'argomento delle lezioni, alcuni gruppi hanno svolto la stessa lezione in più giornate, altri in meno giorni.

Per quanto riguarda, invece, alcune tematiche quale la gestione dell'ansia ci si è resi conto che non tutti hanno strumenti per poterla svolgere. I moduli di questa natura risultano più efficaci se gestiti da psicologi. Abbiamo quindi scelto che questa tipologia di argomenti venisse svolta dalle docenti psicologhe.

Alcune giornate sono state utilizzate anche per rielaborare quanto svolto fino a quel momento per capire quale fosse il livello di comprensione ed acquisizione dei singoli argomenti.

Dopo più di due mesi di attività di simulimpresa, sono stati effettuati i primi incontri con le aziende nelle quali gli allievi avrebbero dovuto

[2] Questa valutazione rinforza il concetto della complessità e vastità del "mondo" autismo.

svolgere il tirocinio. Questo incontro aveva lo scopo di consentire alle docenti di capire quali attività i ragazzi avrebbero potuto svolgere all'interno dell'azienda e di consentire agli allievi di iniziare a "familiarizzare" con i colleghi di lavoro.
Questa fase ha coinciso con l'inizio della pandemia da COVID - 19 che ha causato un breve periodo di interruzione delle attività. Il lockdown ci ha, comunque, spinto a sfruttare i vantaggi della situazione e a cercare di valorizzare le competenze digitali di studenti e insegnanti e le opportunità offerte dalle piattaforme di apprendimento virtuale. Abbiamo colto, dunque, l'occasione per concentrarci sullo sviluppo di competenze trasversali, importanti per qualsiasi tipo di occupazione e per lo sviluppo personale degli studenti:

- tra cui comunicazione e autostima;
- navigazione sul web: ricerca e selezione di informazioni pertinenti e affidabili;
- capacità di presentazione - compresa la presentazione di sé attraverso i media.

## 4.3 Schede e strumenti

Durante la simulimpresa, per sviluppare ogni tematica, sono state predisposte delle schede o delle presentazioni in power point finalizzate a "fissare" alcuni punti fondamentali e/o guidare il giovane nell'acquisizione di un concetto o nella risoluzione di specifici "casi".
Laddove non utilizzate o consegnate schede o tracce, le docenti hanno utilizzato strumenti come lavagna a fogli mobili, PC per evidenziare concetti o parole chiave.
Con i sottogruppi che si sono dimostrati maggiormente fragili e con un livello di funzionamento più basso, le schede consegnate e il materiale proiettato avevano una impronta maggiormente "visiva" (più immagini e colori, meno testi).
Si tenga quindi conto che, per quanto le tematiche e gli argomenti siano stati proposti per tutti i sottogruppi, con ciascuno di essi la tratta-

zione è stata adattata alle esigenze differenti e alle caratteristiche dei gruppi e dei singoli. Questo doppio lavoro si è rivelato fondamentale per poter lavorare nel modo migliore nei diversi gruppi classe.
Altri strumenti che sono stati funzionali e propedeutici all'ingresso in azienda sono stati i *giochi di ruolo* e le *simulazioni di situazioni tipo* (es. pausa caffè con i colleghi, colloquio di lavoro ...), oltre che le esercitazioni pratiche al computer. Durante i mesi di lockdown è stato molto utilizzato anche il *videomodeling*, metodo di insegnamento utilizzato con l'autismo e basato sull'apprendimento per imitazione di video che illustrano passo passo il corretto modo di svolgere un compito. Il video modeling era previsto da progetto ed è uno dei pilastri del modello A.W.A.R.D.. Gli allievi italiani hanno prodotto alcuni self videomodeling (recitando la parte del protagonista dei video) sui comportamenti antiCOVID (es. corretto lavaggio delle mani, utilizzo della mascherina ...). Gli allievi tedeschi e rumeni hanno prodotto con successo videomodeling di attività domestiche e quotidiane. Il videomodeling è stato utilizzato, inoltre, durante i tirocini, per facilitare il corretto apprendimento delle mansioni in azienda, come in una sorta di tutorial.

## 4.4 Metodologia

L'idea che sin dall'inizio si voleva sviluppare era proprio quella di far vivere la parte formativa agli allievi in un ambiente il più vicino possibile al setting di impresa.
Nell'impostare le attività di simulimpresa con allievi autistici è importante prevedere alcuni accorgimenti tra cui:

- incontrare anticipatamente i partecipanti e le loro famiglie per presentare il progetto, illustrare le caratteristiche e le finalità della formazione, precisarne i tempi, evidenziare eventuali possibilità di rinuncia;
- prevedere classi omogenee a seconda del livello di funzionamento degli allievi (alto/basso);

- prevedere gruppi classe non troppo numerosi (3/5 allievi) gestiti da uno o due formatori;
- utilizzare schede di lavoro differenziate a seconda del livello di funzionamento degli allievi;
- prevedere una pausa di 10 minuti ogni 40 minuti di attività (o simili, a seconda delle necessità degli allievi);
- organizzare l'aula come un laboratorio di pratiche in cui gli allievi siano parte attiva nel processo di apprendimento e vengano coinvolti in giochi di ruolo, simulazioni di colloqui per prepararli a situazioni tipiche che potrebbero verificarsi nel mondo del lavoro, anche attraverso l'utilizzo del videomodeling e del self videomodeling;
- identificare gli ambiti di formazione professionale interessanti per i partecipanti e ricercare le aziende in base alle inclinazioni, competenze, caratteristiche dei singoli allievi. L'incapacità di gestire una situazione non conforme alle proprie competenze e aspettative, infatti, può generare frustrazione, ansia e disagio nel tirocinante autistico, andando a comprometterne l'inserimento lavorativo.

## 4.5 Il gioco di Solaris

Il partner tedesco Solaris, gestore del più grande museo del gioco da tavolo in Europa (*German Games Museum di Chemnitz*), aveva la responsabilità (con la collaborazione degli altri partner) della progettazione di un gioco da tavolo sull'inserimento lavorativo rivolto ai giovani con autismo, da utilizzarsi durante la formazione in simulimpresa.
La strategia è stata quella di utilizzare The A.W.A.R.D. Game nella prima fase della formazione lavorativa, vale a dire, nella fase di orientamento.
L'obiettivo era quello di offrire ai nostri studenti un aiuto pedagogico e una rappresentazione realistica della vita professionale e del lavoro di squadra.

In relazione al suo contenuto – regole e situazioni pratiche di comunicazione tra le persone, regole e rituali personali e legati al lavoro – il gioco mira a fornire un approccio completo a differenti aspetti:

- *Interazione sociale*, *linguaggi di comunicazione*: gli studenti hanno esercitato la pazienza, il rispetto reciproco, il contatto visivo, la regolarizzazione della parola/discorso, la comprensione dei comandi.
- *Sfera cognitiva*: gli studenti si sono esercitati nell'utilizzare un argomento per entrare in conversazione con gli altri giocatori e nel comprendere diversi compiti.
- *Sfera motoria*: evitare movimenti ripetitivi o movimenti improvvisi.

Il gioco è stato ben accolto dai formatori e dai partecipanti ed è stato valutato come uno strumento utile per trattare alcuni temi propedeutici all'inserimento lavorativo durante la simulimpresa.

## 4.6 Utilizzo del videomodeling

*Fig. 1* Infografica Vieomodeling

La modellazione video o *video modeling* è uno strumento di auto-apprendimento per imitazione utilizzato nell'autismo: i filmati rappresentano, come in una sorta di tutorial, tutti i passaggi necessari per portare a termine correttamente un determinato compito/attività. Il soggetto impara osservando il comportamento del protagonista del video.
Nella modellazione video le azioni da svolgere devono essere proposte:

- in modo chiaro e dettagliato;
- in ordine crescente di difficoltà;
- frequentemente;
- senza informazioni/particolari superflui;
- se possibile, in contesti diversi in modo da permettere la generalizzazione.

I vantaggi dell'utilizzo di questa tecnica sono molti:

- circoscrive il campo di azione sull'oggetto di apprendimento permettendo la focalizzazione dell'attenzione;
- scompone attività complesse in singoli passaggi;
- evita l'interazione faccia a faccia, spesso fonte di disagio per i soggetti con autismo;
- il video si può guardare più e più volte a seconda dei tempi di apprendimento dell'allievo (ripetitività) e sfrutta la capacità delle persone autistiche di processare le informazioni visive più facilmente della indicazioni verbali;
- attraverso il video modeling vengono appresi, rafforzati, indeboliti o facilitati molti comportamenti;
- oggi lo strumento video è sempre più accessibile grazie all'ampia diffusione di smartphone e tablet ed è pertanto facile da produrre e utilizzare.

Nonostante l'efficacia provata della metodologia, nel contesto europeo risultano ancora scarse le applicazioni a livello didattico del video modeling.

Il modello A.W.A.R.D. ha voluto contribuire al passaggio ad un utilizzo sistematico della modellazione video nei programmi formativi con allievi affetti da autismo, per questo motivo il video modeling è stato previsto e incluso sin da principio nel progetto originario.
Nell'implementazione del modello A.W.A.R.D., in particolare, sono stati utilizzati due tipi di video modeling: il *video modeling* e il *self video modeling*.
Nel *videomodeling* il tutor aziendale svolge il ruolo di "attore" proponendo all'allievo tutti i passaggi della mansione lavorativa da svolgere (funzione preparatoria all'inserimento lavorativo).
Nel *self videomodeling* gli allievi si mettono alla prova in prima persona svolgendo più volte la mansione fino al corretto apprendimento della stessa (funzione di controllo dell'apprendimento).
La finalità della realizzazione dei self videomodeling è stata anche quella di aumentare la percezione di autoefficacia e la motivazione nell'apprendimento di nuove competenze, grazie all'osservazione di propri comportamenti positivi.
Durante la formazione dei job coach A.W.A.R.D. in Germania è stata dedicata un'intera mattinata all'apprendimento delle migliori tecniche di realizzazione del videomodeling e ad alcune esercitazioni pratiche. I docenti delle diverse nazioni hanno apprezzato questa fase di lavoro pratico e anche i job coach tedeschi, già esperti nell'inserimento lavorativo di soggetti con autismo, hanno apprezzato questo nuovo strumento e lo hanno implementato nella propria attività lavorativa.
Nella sperimentazione del modello A.W.A.R.D. questa tecnica è stata utilizzata nei tirocini (sia durante la "*fase di smart working*" - causata dal COVID - sia durante la "*fase in presenza*").
Durante lo smart working si è scelto di utilizzare la modellazione video per formare gli allievi, prima dell'ingresso in azienda, sulle procedure di contenimento del contagio da Coronavirus, illustrando le corrette modalità di lavaggio delle mani e di utilizzo della mascherina.
Durante il tirocinio in presenza, invece, la modellazione video è stata

utilizzata per l'apprendimento delle specifiche mansioni aziendali, assieme alla *task analysis.*

Le persone autistiche faticano ad organizzare ed eseguire azioni complesse in sequenza con una certa coerenza. Ecco perché, nel momento in cui si vuole insegnare loro un'abilità complessa è opportuno effettuare una task analysis, o analisi del compito (task), ovvero, scomporre l'attività in tutte le sue fasi, determinando quindi più sotto obiettivi. Il "video" è stato utilizzato come strumento di lavoro anche per la presentazione di sé: gli allievi sono stati stimolati a produrre una sorta di video CV che poi, in alcuni casi, è stato inviato alle aziende prima dell'inizio del tirocinio, al fine di anticipare ai colleghi l'ingresso del tirocinante autistico in azienda.

*Risultati ottenuti*

L'utilizzo dei video è uno strumento di sicuro successo nel lavoro con l'autismo e la diffusione degli smartphone, del tablet e anche dello smart working a causa del COVID ha reso tutti più avvezzi all'utilizzo della tecnologia per l'apprendimento.

Gli allievi A.W.A.R.D. hanno apprezzato l'utilizzo del video modeling e hanno realizzato i self videomodeling con successo e senza difficoltà (talvolta con il supporto delle famiglie).

# 5.
# LE IMPRESE

## 5.1 L'identificazione delle imprese

La ricerca del matching "perfetto" allievo/azienda ha circoscritto il campo di azione dei partner, nel senso che l'approccio del modello A.W.A.R.D. è stato fin dall'inizio quello di non scegliere a priori un'attività per gli allievi, ma piuttosto di contattare solo le aziende più affini alle aspettative/competenze/caratteristiche degli allievi.

Non è mai facile trovare aziende disposte ad accogliere tirocinanti,

ancor più difficile se il tirocinante è autistico.
Le difficoltà, i dubbi e gli ostacoli che più spesso hanno fatto esitare o desistere le aziende sono stati i seguenti:

- nessuna o scarsa conoscenza del disturbo dello spettro autistico (paura dell'ignoto, pregiudizi ...);
- risorse umane interne limitate (assenza di personale disponibile a seguire il tirocinante);
- paura che l'esperienza potesse essere troppo onerosa in termini di tempo e di denaro per l'azienda;
- paura che il tirocinante potesse causare dei problemi e intralciare le normali attività dell'azienda;
- timore della mancata accettazione da parte dei colleghi o dei clienti;
- nessuna o scarsa sensibilità aziendale "verso il sociale".

Abbiamo avuto a che fare con:

- aziende molto strutturate cui sarebbero serviti tempi di "trattativa" più lunghi per formalizzare la collaborazione (es. IKEA);
- aziende che stavano vivendo un momento difficile e non erano nelle condizioni di sobbarcarsi l'impegno di un tirocinante;
- aziende che avevano vissuto esperienze negative in passato e non volevano riviverle.

Molte aziende ci hanno fatto domande del tipo: "Questi ragazzi possono essere formati?" "Possono diventare produttivi per un'azienda?" "Possono accettare un lavoro?" "L'investimento ripaga i costi sostenuti?" "Possono adattarsi alla vita sociale?"
Per noi è stato difficile dare queste risposte ma sapevamo che creando condizioni di lavoro adatte e sviluppando strumenti per supportare la formazione professionale dei giovani con autismo, si sarebbero ottenuti dei buoni risultati.

**COVID-19**

Il COVID, naturalmente, non ha facilitato la ricerca delle aziende ma la maggior parte delle imprese che ha deciso di partecipare al pro-

getto A.W.A.R.D. ha resistito anche al COVID, nel senso che ha confermato la propria disponibilità ad accogliere uno o più tirocinanti anche dopo il primo lockdown. Qualcuna si è tirata indietro a causa dell'incertezza delle nuove disposizioni ministeriali, mentre altre hanno aspettato solo il tempo necessario per capire come muoversi o hanno richiesto un supporto supplementare.

In Italia il nucleo delle aziende "motivate" ha resistito anche alla pandemia e molte di esse hanno espresso esplicitamente il desiderio di crescere e di acquisire nuove competenze con questo progetto e di conoscere più da vicino il mondo dell'autismo.

Il lavoro, in ogni caso è continuato in remoto: abbiamo colto l'occasione per organizzare sessioni virtuali con i nostri studenti, sviluppando nuove competenze relative all'uso dei media, incluso il video modeling.

Le aziende disponibili ad accogliere tirocinanti autistici ci hanno chiesto:

- di poter usufruire di una formazione sull'autismo per accogliere al meglio il tirocinante e rendere l'esperienza un'occasione di crescita per l'azienda. Loro ignoravano che fosse già previsto da progetto e questa loro richiesta ha confermato la serietà e la professionalità con la quale volevano affrontare il tirocinio.
- di poter contare su un supporto qualificato, ovvero, di avere un punto di riferimento in caso di problemi con il tirocinante.

***Modalità di ricerca delle aziende***

Alcune aziende hanno aderito al progetto poiché già note ai partner (derivanti da contatti personali dei partner), altre sono state trovate attraverso una lunga ricerca che ha richiesto un notevole investimento di tempo, una buona dose di pazienza e una buona capacità di promozione degli obiettivi di progetto.

Generalmente le persone con disturbi dello spettro autistico trovano estremamente difficile adattarsi a nuove situazioni e condizioni. Ecco perché, in generale, sono state cercate aziende che potessero garantire almeno i seguenti requisiti:

- disponibilità di un tutor interno in grado di seguire il tirocinante con autismo (buon livello di supervisione)
- possibilità di affidare al tirocinante una mansione semplice e ripetitiva da svolgere sempre nello stesso modo in un ambiente tranquillo e famigliare, preferibilmente non a contatto con il pubblico
- possibilità di mettere a disposizione una postazione di lavoro individuale, ordinata, pulita, silenziosa, riservata con tempi di lavoro e attività ben definite

Relativamente agli ambiti di attività delle aziende, gli interessi specifici emersi nei gruppi classe hanno spinto i partner a orientarsi verso attività imprenditoriali operanti nei seguenti settori:

- cura degli animali;
- lavoro di magazzino;
- lavoro di ufficio;
- ristorazione (tra cui bar, tavola calda ..);
- pasticceria;
- grafica;
- gestione dei rifiuti;
- design;
- catalogazione e riordino archivi/magazzini;
- pulizie;
- bellezza e benessere;
- lavanderia industriale.

## 5.2 La relazione con le imprese

Come già detto precedentemente, l'identificazione delle aziende è avvenuta in due modi diversi:

1. attraverso contatti personali dei partner;
2. attraverso contatti nuovi ad aziende non precedentemente note, operanti in settori coerenti con le caratteristiche, le abilità e le aspirazioni degli allievi.

Si segnalano alcuni aspetti di rilievo nel rapporto con le aziende, che

corrispondono ad alcuni aspetti critici del modello:

1. la formazione del personale addetto alla ricerca delle aziende;
2. il ruolo dei job coach;
3. la valorizzazione del contributo delle aziende;
4. la valorizzazione del lavoro dei tirocinanti.

Ogni aspetto verrà brevemente analizzato di seguito.

1. La ricerca delle aziende è sempre una fase particolarmente delicata e non facile nei progetti che prevedono inserimenti lavorativi. Il personale che se ne occupa deve essere adeguatamente formato: deve conoscere a fondo il progetto ed essere in qualche modo "capace di venderlo", deve saper parlare della specifica esigenza e/o contesto all'interno del quale deve svolgersi lo stage, deve saper illustrare alle aziende i pro e i contro del lavoro con l'autismo ed essere capace di rassicurare relativamente alla presenza di una struttura organizzata che possa dare loro supporto durante il tirocinio, in caso di problemi.
2. Nei rapporti con le aziende è sicuramente importante il ruolo dei job coach che, durante tutto il percorso di tirocinio, funge da traduttore e interprete del mondo dell'autismo per l'azienda, supporta l'allievo e il tutor aziendale nell'inserimento lavorativo e diventa un punto di riferimento in caso di problemi.
   Un ruolo non semplice, dunque, che richiede molte competenze, un grande senso di responsabilità, molta passione e molta cura, tutti aspetti che in certi casi sono stati parzialmente disattesi.
   La comunicazione con le aziende deve essere portata avanti in modo chiaro e con competenza. I malintesi o le comunicazioni incomplete possono generare tensioni, con forti ripercussioni sugli allievi e sulle famiglie. Il job coach dovrà informare l'azienda su cosa sia l'autismo, su quali siano i punti di forza e di debolezza dell'autismo entrando nello specifico del tirocinante che entrerà in azienda. Sarà importante anche rilevare le strategie migliori da

adottare con il tirocinante, sia a livello organizzativo che comunicativo.

Una difficoltà che abbiamo riscontrato spesso nel dialogo con le aziende è stata l'identificazione di una mansione da affidare al ragazzo. Molte aziende non hanno compreso da subito (o forse non è stato detto loro in modo sufficientemente chiaro) che affidare all'allievo nello spettro una mansione specifica non è un'opzione ma piuttosto una condizione necessaria per il buon esito dell'inserimento lavorativo poiché il tirocinante ASD necessita di conoscere in anticipo cosa andrà a fare per poterlo imparare a poco a poco, placare la propria ansia e raggiungere al più presto l'indipendenza.

3. L'adesione delle aziende a progetti a sfondo sociale è cosa rara e preziosa. Ecco perché è importante dare rilievo a chi si è messo in gioco, a chi ci ha creduto, a chi ha voluto migliorarsi. A.W.A.R.D. ha cercato di valorizzare, ove possibile, l'apporto delle aziende con diversi mezzi: interviste, articoli sui giornali, video e newsletter. Tali interventi sono stati molto graditi dalle aziende e hanno dato valore al progetto.
4. La retribuzione dei tirocini rimane un tasto dolente: le aziende sarebbero disposte a prolungare i tirocini nel caso si trovasse un supporto economico per gli stessi? Le aziende hanno accolto i tirocinanti con ASD solo per fare un'"opera buona" e mettersi alla prova oppure ne hanno ricevuto un reale beneficio/aiuto e potrebbero valutare una vera e propria assunzione del ragazzo?

   Questi interrogativi rimangono ancora aperti.

   Si segnala che quasi tutte le aziende ospitanti in Italia si sono dichiarate disponibili a ripetere l'esperienza con altri progetti analoghi, segno che A.W.A.R.D. ha lasciato un segno positivo e che ha contribuito ad accrescere la consapevolezza generale in materia di autismo.

## 5.3 La formazione dei tutor aziendali

La formazione dei tutor aziendali è avvenuta direttamente "sul campo", ovvero, in azienda ad opera dei job coach, prima dell'inizio dei tirocini.
Una volta identificate le aziende e formalizzate le convenzioni con le stesse, gli allievi sono stati affidati ai diversi job coach A.W.A.R.D. sulla base di alcuni parametri tra cui il livello di sostegno necessario, il rapporto con il job coach, il settore aziendale di inserimento.
I job coach A.W.A.R.D. avevano tra i propri compiti quello di accompagnare il ragazzo nell'esperienza di tirocinio e di fare da tramite tra il ragazzo e l'azienda, fungendo da "interprete e traduttore" tra le due parti, contribuendo alla formazione dei tutor aziendali in materia di autismo e identificando assieme a loro una mansione precisa per il tirocinante.
I tutor aziendali sono stati informati dai job coach su:

- caratteristiche principali dell'autismo, difficoltà nell'uso del linguaggio, difficoltà nei rapporti sociali, pro e contro dei disturbi dello spettro autistico;
- caratteristiche specifiche del singolo tirocinante (eventuali paure, difficoltà, idiosincrasie, pregi e difetti ...);
- importanza dell'identificazione di una mansione idonea per l'inserimento del tirocinante autistico, anche al fine del raggiungimento dell'autonomia dello stesso (ripetitività, strumenti di supporto al lavoro quali la task analysis e il video modeling ...);
- allestimento della postazione di lavoro e predisposizione di strumenti a supporto al lavoro;
- gestione di eventuali comportamenti disadattivi, tecniche di gestione dell'ansia ...

Tale formazione sul campo è avvenuta durante gli incontri preliminari all'ingresso del giovane in azienda e durante le prime giornate di tirocinio durante le quali era prevista la presenza congiunta del teacher e del tutor aziendale a supporto dell'allievo.

***Punti di forza della persona autistica che possono venire a vantaggio delle aziende***

- attenzione ai dettagli;
- approccio metodico e bravura ad identificare gli errori;
- buona memoria a lungo termine;
- affidabilità, accuratezza, perseveranza;
- perfezionismo;
- concentrazione;
- abilità tecnica;
- poche distrazioni per fattori emotivi;
- chiarezza e trasparenza nei rapporti (la persona autistica dice quello che pensa);
- senso della giustizia sociale;
- originalità nella risoluzione dei problemi.

***Possibili difficoltà della persona autistica in azienda***

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

***Buone prassi da adottare nel lavoro con l'autismo***

- usare spiegazioni precise e dirette;
- fornire istruzioni dettagliate per ciascun compito;
- evitare il linguaggio figurativo o idiomatico;

- non essere autoritari;
- mostrare rispetto per le differenze;
- fornire istruzioni sia scritte che orali e una formazione individuale;
- verificare che quanto spiegato sia stato compreso;
- assicurarsi che la persona sia integrata nello staff di lavoro;
- raccogliere feedback e monitorare le attività, anche con incontri periodici individuali;
- rendere consapevole lo staff di lavoro dei punti di forza ed eventuali difficoltà del collega con autismo.

Generalmente una persona neurotipica si adatta al lavoro, con le persone autistiche è il lavoro che deve adattarsi alla persona. Identificata la mansione per il ragazzo i formatori, in collaborazione con i tutor aziendali, si sono occupati di predisporre l'analisi dei singoli processi aziendali (*task analysis)*, di aiutare i ragazzi ad apprenderla e di supportarli durante i primi giorni di lavoro in azienda.

## 6.
## IL RAPPORTO CON LE FAMIGLIE

La transizione dalla giovinezza all'età adulta porta nuove sfide per le persone con autismo e per le loro famiglie. Il desiderio naturale di ogni giovane adulto e della sua famiglia è il bisogno di indipendenza e di autodeterminazione. Ma qual è l'atteggiamento dei genitori verso i figli? Quanta indipendenza sono disposti a concedere? Nei progetti con la disabilità il rapporto con le famiglie è spesso l'elemento critico degli interventi: non è possibile agire senza l'accordo e il coinvolgimento diretto delle famiglie prima di tutto perché molti genitori sono i tutori legali dei figli, in secondo luogo perché le famiglie possono fornire indicazioni utili circa le inclinazioni personali e i comportamenti del ragazzo, al fine di identificare le modalità formative e di tirocinio più idonee. Parlare con le famiglie aiuta, dunque, a conoscere meglio i ragazzi, a inquadrare con più precisione il contesto di pro-

venienza e a capire se si stia andando o meno nella giusta direzione. In alcuni casi conoscere i genitori ha gettato luce su alcune caratteristiche dei figli, mettendo in evidenza l'origine famigliare di alcune loro convinzioni/fissazioni.

Dopo il primo incontro, le famiglie sono state chiamate a compilare un'intervista sui punti di forza e di debolezza dei figli, sui gusti/desideri/inclinazioni e abilità, le autonomie, le modalità di comunicazione (verbale, per immagini ...), le modalità di gestione dell'ansia, la capacità di agire e di comportarsi in contesti sociali, la capacità di chiedere aiuto, di fare silenzio e di rispettare un compito. I genitori sono stati interpellati anche prima dell'inizio dei tirocini e in ogni frangente in cui fosse necessario decifrare un comportamento del figlio. I genitori giocano sempre un ruolo cruciale come co-terapisti e traduttori e hanno avuto diversi ruoli nel progetto:

- Ruolo strutturale: a) in quanto consulenti di valore grazie alla conoscenza del figlio e alle competenze pratiche e teoriche acquisite nel tempo b) in quanto capaci di dare continuità alla attività svolte lavorandoci anche a casa c) come supporto nell'orientamento spaziale e nell'orientamento personale; d) nell'organizzazione della routine quotidiana.
- Ruolo comunicativo: a) per evitare fraintendimenti; b) come mediatori nella traduzione delle conversazioni; c) per l'accompagnamento ad incontri e riunioni.

Durante il progetto abbiamo ricevuto tanti ringraziamenti e, in generale, abbiamo trovato molta comprensione e pazienza in queste persone già abituate a districarsi tra le difficoltà della vita.

# 7.
# IL TIROCINIO IN AZIENDA

## 7.1 Strutturazione del tirocinio

Dopo i tre mesi di simulimpresa, il progetto A.W.A.R.D. prevedeva il tirocinio in azienda.
All'improvviso, però, ci siamo dovuti fermare, anche se solo per poco, perché il Covid 19, che ha fermato l'intero mondo, ha iniziato in Europa proprio dall'Italia. Il progetto ha subito un rallentamento e si è vissuti per un po' nell'incertezza generale.
Dopo i primi segnali di riapertura, però, sono stati fatti i passaggi necessari per riprendere i contatti con docenti e allievi e avviare i tirocini in modalità di smart working, grazie all'utilizzo di una piattaforma online.
Dopo una riunione con teacher e datori di lavoro si è scelto di portare avanti il seguente programma di attività propedeutiche all'ingresso in azienda, senza perdere ulteriore tempo:

- Video presentazione di ognuno (realizzazione di un video CV).
- Condivisione e correzione del video CV.
- Self videomodeling sul "Comportamento corretto da tenere in azienda in periodo COVID" (utilizzo della mascherina, corretto lavaggio delle mani, distanziamento sociale).
- Monitoraggio del self videomodeling sulle procedure COVID.
- Classe capovolta su singole attività di tirocinio (Es. i ragazzi dovevano fare una ricerca sulle attività tipiche di un'azienda simile a quella in cui avrebbero svolto il loro tirocinio).
- Monitoraggio delle ricerche dei ragazzi (esito della classe capovolta).
- Video modeling del singolo processo aziendale.
- Self video modeling del singolo processo aziendale.
- Costruzione dell'agenda quotidiana di ognuno.
- Costruzioni delle storie sociali, regole quotidiane, altro ...

Gli incontri in modalità di smart working sono stati portati avanti dai teacher e hanno coinvolto i ragazzi suddivisi in gruppi classe. Poi, man mano che si è resa necessaria la trattazione di argomenti specifici e si è avvicinato il passaggio ai tirocini in presenza, gli appuntamenti con gli allievi sono diventati individuali e personalizzati. L'attività online è stata generalmente ben accettata dagli allievi che hanno potuto così prepararsi al tirocinio in azienda.
Con il miglioramento dei dati sulla pandemia, molti tirocini sono finalmente passati alla fase in presenza, con frequenza e durata differenziata per ogni allievo. Ogni tirocinante è stato seguito da un singolo teacher e da un tutor aziendale interno. È stato garantito in tutti i casi un accompagnamento iniziale in compresenza di entrambi i tutor (tutor A.W.A.R.D. e tutor aziendale) e poi, successivamente, un monitoraggio periodico ogni quindici giorni da parte del tutor A.W.A.R.D.. Nella fase di avvio del tirocinio sono stati forniti ad ogni allievo, ove possibile, la task analysis del singolo processo aziendale e un'agenda quotidiana, con indicazione precisa degli orari di inizio e fine attività e delle pause.
Le persone con autismo faticano ad organizzare ed eseguire azioni complesse in sequenza con una certa coerenza. Ecco perché, nel momento in cui si vuole insegnare loro un'abilità complessa è opportuno effettuare una task analysis, o l'analisi del compito (task), ovvero, scomporre l'attività in tutte le sue fasi, determinando quindi più sotto obiettivi. La task analysis è fondamentale per rendere le persone autistiche indipendenti nello svolgimento delle attività quotidiane o lavorative.
L'agenda, invece, è uno strumento che aiuta le persone autistiche a prepararsi alla vita indipendente e a gestire l'ansia introducendo rituali e procedure.
I tutor hanno avuto indicazione precisa di riferire periodicamente alla partnership sull'andamento dei tirocini e di confrontarsi sempre con l'organizzazione prima di qualsiasi intervento in azienda.
Nessun tirocinio ha dato particolari problemi: in generale i tirocini

sono andati bene e sono stati pochi gli interventi necessari per correggere alcune situazioni critiche.
In base alla nostra esperienza l'ingresso in azienda avrà successo solo se potrà essere accompagnato da alcuni interventi specifici tra cui:

1. la predisposizione di una postazione di lavoro individuale in un ambiente silenzioso e tranquillo;
2. la predisposizione di un'agenda giornaliera che determini in modo chiaro tempi di lavoro e pause (organizzazione della routine quotidiana e delle sequenze di azioni);
3. la predisposizione di strumenti di supporto al tirocinio tra cui la task analysis o analisi del compito e il video modeling.

Parallelamente all'apprendimento della mansione lavorativa, un obiettivo importante è la condivisione delle regole sociali nell'ambiente di lavoro tra cui:

- le regole di base della comunicazione;
- le regole di comportamento condivise;
- i sentimenti ed i gesti e le espressioni facciali;
- la capacità di manifestare empatia;
- la risoluzione dei conflitti;
- le modalità di lavoro in collaborazione con gli altri.

La gamma delle mansioni affidate all'allievo durante il tirocinio è stata adattata a seconda della necessità, degli interessi e della situazione personale nonché delle prestazioni.
Sono state preferite attività che si potessero portare avanti senza particolare pressione di tempo, che fossero percepite come significative e dove fosse riconoscibile un vantaggio individuale o per il l'azienda e i suoi clienti in generale.

## 7.2 Modalità di affiancamento da parte del teacher/coach

Il processo di coaching è stato continuo, dinamico e orientato alle esigenze individuali degli studenti.

Ogni tirocinante è stato seguito da un singolo job coach nell'inserimento lavorativo.
In tutti i casi è stato garantito un accompagnamento iniziale in compresenza da parte di entrambi i tutor (tutor A.W.A.R.D. e tutor aziendale) e poi successivamente un monitoraggio periodico del tirocinio.
I tutor A.W.A.R.D. hanno avuto l'indicazione precisa di riferire periodicamente alla partnership sull'andamento dei tirocini e di confrontarsi con l'organizzazione prima di qualsiasi intervento in azienda.
La partnership di progetto era, dunque, continuamente informata sull'andamento dei tirocini.
Il ruolo del teacher è stato quello di accompagnare il ragazzo nell'inserimento lavorativo e di supportare le aziende nella conoscenza dell'autismo e nell'attuazione di tutte le misure che potessero facilitare l'inserimento lavorativo del giovane con autismo.
In nessun caso il tutor è stato chiamato a fornire supporto psicologico all'allievo: il job coach non è uno psicoterapeuta ma solo un facilitatore del processo di inserimento lavorativo, una sorta di traduttore/interprete tra autismo e azienda.
Il job coach ha il compito di presentare le caratteristiche dei soggetti autistici alle aziende, di mettere in connessione le parti interessate e di pianificare possibili interventi da realizzare prima e durante lo svolgimento di un inserimento lavorativo, con strumenti e azioni mirate.

Il job coach ha il ruolo di informare le aziende che l'autismo non è un malattia ma un modo diverso di essere e che le persone autistiche:

- sono molto dipendenti dalla routine;
- sono molto disorientate dagli imprevisti e dai cambi di programma;
- hanno difficoltà a portare a termine compiti complessi;
- sono molto ansiose rispetto all'incontro con persone nuove e luoghi nuovi;

- hanno grande abilità di concentrazione e grande predisposizione per lavori ripetitivi;
- hanno difficoltà a comprendere il punto di vista degli altri
- hanno una grande memoria per i dettagli e centri di interesse molto specifici;
- hanno grande capacità di selezionare, riordinare oggetti;
- tendono a manifestare ansia e frustrazione per le situazioni nuove che non sanno come gestire;
- hanno limitate (o assenti) capacità verbali oppure possono avere elevatissime capacità verbali molto concentrate su specifici interessi;
- si esprimono senza filtri e senza reale consapevolezza delle convenzioni sociali;
- necessitano di silenzio e di tempi più lunghi per interpretare le comunicazioni verbali;
- hanno difficoltà a interpretare doppi sensi, non comprendendo il sarcasmo;
- hanno bassa tolleranza per il rumore;
- possono essere goffi nei movimenti e avere difficoltà motorie.

Il job coach è deputato anche a supportare l'azienda nell'identificazione dello spazio migliore per la postazione di lavoro del tirocinante autistico, in un luogo tranquillo e riservato, ordinato e pulito, adeguatamente organizzato, a riparo da disturbi luminosi o sonori.
*Nel lavoro con l'autismo è importante organizzare in modo preciso gli spazi, pianificare le attività, determinare i tempi di lavoro e di riposo. Solo in tal modo la persona autistica avrà ben chiaro a cosa sta andando incontro e si potranno evitare comportamenti problema dovuti all'ansia.*
Il processo di coaching è un processo continuo, dinamico e orientato alle esigenze individuali degli studenti.
La nostra esperienza dimostra che, nonostante le circostanze sociali difficili e le restrizioni personali, è possibile preparare giovani

con autismo per un tirocinio e che la presenza di uno o più tutor è importante per dar loro sicurezza e per facilitarli nel rapporto con l'azienda.

## 7.3 Relazioni con il tutor aziendale

Il tutor aziendale è fondamentale in qualsiasi tirocinio e, ancor di più, negli inserimenti lavorativi di allievi con autismo. L'autismo necessita, infatti, di riferimenti di punti fermi e di ambienti il più possibile costanti e invariati. Da qui l'importanza di garantire un riferimento sicuro per il giovane in azienda (il tutor) e di stabilire con esso nuovi riti e nuove consuetudini. A questo proposito, prima dell'avvio di ogni tirocinio, si è lavorato molto per far comprendere ai tutor aziendali che era molto importante definire una mansione specifica per il tirocinante, sia per le caratteristiche intrinseche dell'autismo (che necessita di modelli ripetitivi per placare l'ansia degli allievi e per permettere loro di apprendere una nuova mansione), sia per la necessità di rendere il tirocinante indipendente il prima possibile, affinché non sia troppo di peso sull'azienda.
In Italia, un tutor aziendale ha più o meno velatamente "segnalato" all'organizzazione un impegno troppo oneroso in termini di tempo per seguire il ragazzo. È chiaro che una situazione di questo tipo non può essere ben vista dalle aziende. Il tirocinante deve poter diventare una risorsa per l'azienda e non un peso (fatta salva la fase iniziale di formazione che naturalmente necessita di un certo investimento di tempo), solo in tal modo un tirocinio lavorativo può avere la speranza di evolversi in una vera e propria collaborazione e non rimanere un'esperienza isolata e "di figura".
Siamo certi, inoltre, che l'ingresso in azienda di un giovane con autismo, oltre che un aiuto per l'attività, possa essere soprattutto l'occasione per conoscersi meglio e diventare più consapevoli della bellezza della diversità. L'autismo, del resto, è un mondo a sé stante e imparare a conoscerlo è un po' come fare un viaggio dell'anima

in un altro pianeta, oppure, visto dalla parte dei ragazzi nello spettro autistico è sentirsi come un antropologo su Marte (Oliver Sacks "Un antropologo su Marte").

## 8.
## MONITORAGGIO DEL PERCORSO DI TIROCINIO

La valutazione "è principalmente (ma non esclusivamente) un'attività di ricerca sociale applicata… avente come scopo la riduzione della complessità decisionale attraverso l'analisi degli effetti diretti ed indiretti, attesi e non attesi, voluti e non voluti, dell'azione, compresi quelli non riconducibili ad aspetti materiali….." (Bezzi, 2003:60)
Il monitoraggio e la valutazione, processi strettamente connessi, consentono in generale, in ogni progetto di poter avere non solo una fotografia di quanto in corso o realizzato ma anche un insieme di informazioni quali quantitative che consentono di verificare l'impatto stesso del progetto e dei suoi risultati sui sistemi e target. Valutare l'efficacia delle azioni, la sostenibilità del progetto.
Nello specifico il monitoraggio diventa strumento strategico per poter attivare azioni e strategie correttive o migliorative davanti all'evidenza di anomalie. Il processo di valutazione va a indagare su un insieme di indicatori che consentono di poter capire se il progetto sta andando "verso la giusta direzione" (valutazione in itinere) e se il progetto ha ottenuto quei cambiamenti attesi (valutazione finale).[3]
L'ambito dell'affiancamento all'inserimento lavorativo, di giovani adulti con autismo, oggetto di sperimentazione con il progetto A.W.A.R.D., è certamente delicato e complesso, ancor di più in uno scenario di "sistema lavoro" in continuo cambiamento, un sistema

[3] Si presuppone che in fase di progettazione e avvio progetto il responsabile della valutazione e monitoraggio definisca un piano con l'indicazione di tutti gli indicatori di controllo, i traguardi attesi

di welfare in difficoltà e attualmente, in un contesto pandemico, che avviato nel 2020 è tuttora in corso e ha portato e porta ripercussioni importanti.

La complessità del monitoraggio e valutazione è pari alla complessità delle finalità e delle componenti stessi del modello di affiancamento all'inserimento lavorativo. Ci troviamo infatti in un campo particolarmente delicato, nel quale agiscono attori differenti in maniera integrata, risorse e variabili spesso non controllabili e che sono strettamente connesse con la variabilità stessa che è insita nella persona. Non ultimo le aspettative del tirocinante e quelle del contesto in cui si trova, e della rete parentale o di cura di riferimento. Un campo ancora più delicato se si considera la complessità stessa delle problematicità della persona autistica nel sistema delle relazioni. La complessità è legata anche al carattere innovativo e sperimentale del modello, tale per cui la valutazione e il monitoraggio diventano essenziali per la validazione o meno del modello.

Il processo di monitoraggio finalizzato a fornire dati ed informazioni oggettive, in questo caso specifico ha indagato su un insieme di elementi tra i quali:

- aspettative degli allievi;
- aspettative delle famiglie;
- abilità degli allievi;
- potenzialità degli allievi;
- numero di allievi da progetto e numero di allievi coinvolti;
- numero di allievi in fase di avvio progetto e al termine della sperimentazione;
- numero di tirocini/workexperience avviate;
- rispetto in termini di tempi e tipologia di azioni;
- congruenza nell'utilizzo delle risorse.

Alcuni ambiti di osservazione si sovrappongono ad alcuni indicatori di valutazione, per tale ragione per alcune fasi, i due processi sono ancor maggiormente interconnessi e funzionali l'uno per l'altro. La valutazione, così come si è anticipato, assume tuttavia un valore e

una complessità maggiore. Questa è legata anche al fatto che l'inserimento lavorativo e/o l'affiancamento all'inserimento lavorativo delle persone autistiche ha in sé una densità di significati che vanno a toccare tutta una sfera di indicatori che di fatto determinano il reale successo dell'esperienza. Ovvero, il reale cambiamento e l'impatto positivo del modello non è da ricercarsi nella semplice valutazione di congruenze in termini di numeri relativi a giovani coinvolti all'inizio e alla fine, numero di risultati raggiunti in termini di work experience attivate e imprese coinvolte etc.

L'analisi degli impatti, al fine di poter verificare la funzionalità del modello, la sua sostenibilità e trasferibilità deve necessariamente prevedere l'analisi di indicatori differenti valutabili e osservabili nei differenti attori coinvolti: giovani, formatori, tutor aziendali, genitori e nei differenti sistemi tra cui famiglie, imprese, agenzie VET.

Importante verificare:

- il reale cambiamento su una serie di aspetti comportamentali di partenza degli allievi (autonomia, rispetto delle regole, gestione ansia, gestione comportamenti disfunzionali, adattamento…);
- il cambiamento nella rappresentazione che ciascun giovane autistico aveva del lavoro e del suo ruolo all'interno dell'azienda prima e dopo il progetto;
- livello di sostegno all'autonomia e ad un processo di adultizzazione da parte della stessa famiglia e analisi del differenziale prima e dopo la sperimentazione;
- cambiamento avvertito dalle famiglie rispetto a aspetti come autonomia, gestione ansia, adattamento etc.;
- livello di efficacia degli interventi da parte dei job coach/formatori (misurabile attraverso indicatori differenti tra cui funzionalità della relazione, capacità di guidare il giovane nella sperimentazione..);
- disponibilità dei job coach e livello di collaborazione;
- approccio delle imprese davanti all'esperienza, livello di coinvolgimento delle risorse interne, rappresentazione delle imprese rispetto all'autismo.

Gli indicatori di controllo di cui sopra presuppongono un utilizzo di strumenti e approcci specifici e differenziati:

- questionari semistrutturati  con scale valoriali da 1 a 5;
- griglie di osservazione con campi di analisi definiti;
- osservatore silente, attivato specialmente durante la simulimpresa al fine di osservare le dinamiche e gli approcci agiti dai diversi attori;
- focus group specialmente con i job coach per agevolare processi partecipativi di autoanalisi;
- interviste aperte alle aziende e alle famiglie (sulla base di una griglia di domande).

"…La valutazione assume il ruolo peculiare di strumento partecipato di giudizio di azioni socialmente rilevanti, accettandone necessariamente le conseguenze operative relative al rapporto fra decisori, operatori e beneficiari dell'azione" (Bezzi, 2003:60)

## 8.1 Impatti

Il progetto ci ha permesso di capire l'importanza della restituzione di un ruolo attivo anche alle persone con disturbo dello spettro autistico e quanto l'impegno lavorativo possa cambiare la prospettiva della giornata di ognuno di loro. A.W.A.R.D. per alcune famiglie è stata una sorta di salvagente per affrontare un periodo di difficoltà, per altri la riscoperta di competenze nei figli che nessuno immaginava.

Le aziende coinvolte hanno tutte mostrato un interesse non solo nei confronti del ragazzo ma nei confronti dell'autismo di cui conoscevano poco o niente. Questo, quindi, ci fa sperare in un futuro cambio di rotta da parte anche della politica che possa realmente farsi carico di questa parte della popolazione che ha diritto ad avere una vita dignitosa.

## 9.
## PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA

***Punti di forza***

- il modello A.W.A.R.D. è utilizzabile per l'inserimento lavorativo in qualsiasi tipologia di impresa
- Il modello A.W.A.R.D. è trasferibile e utilizzabile, con le dovute modifiche, anche con persone con altri tipi di disabilità e anche con giovani provenienti da situazioni di forte disagio (spesso ostative per un inserimento lavorativo).
- Il modello A.W.A.R.D. è integrabile, dinamico ed espandibile grazie alla possibilità dell'inserimento di ulteriori strumenti/ modelli derivanti dal progresso della ricerca.
- Alcuni tirocini andati bene hanno colpito positivamente l'azienda che ha anche dato la disponibilità per altri tirocini e/o, trovando forme di sostegno per il tirocinante, ha dato la propria disponibilità a mantenere il rapporto e inserirlo nel processo produttivo.

***Punti di debolezza***

- La ricerca delle aziende ospitanti è stata una parte delicata del processo, lunga e macchinosa che ha richiesto un notevole investimento in termini di tempo e di risorse umane.
- Ci si è resi conto che non c'è conoscenza dell'autismo, non c'è la volontà, in alcuni casi, di sostenere il sociale. C'è molto da fare e lo stato dovrebbe intervenire così come ha già fatto in Italia con la L.68 ma adeguando le normative alle situazioni che l'autismo comporta.
- In Romania stanno creando una normativa di settore e promuovendo maggiormente la conoscenza dell'autismo per differenziarlo dall'etichetta generica di "malattie mentali". La stigmatizzazione delle persone con disturbo dello spettro autistico in Romania è stata ancora più evidente con il progetto Award in quanto le per-

sone assimilavano il progetto A.W.A.R.D. ad autismo e questo ha reso difficile il reclutamento dei giovani.

- In Germania le aziende hanno riconosciuto di recente che le persone con disturbo dello spettro autistico hanno abilità speciali e potrebbero essere una risorsa. Sono anche state varate diverse leggi a sostegno dell'inclusione e le aziende sono aperte all'accoglienza ma non è comunque semplice. La gamma di misure per integrare le persone con autismo spaziano da eventi di sensibilizzazione sull'autismo a training sulla comunicazione rivolti ad amici e contatti stabili. Tuttavia non esiste una ricetta valida per tutti. È importante che le misure si adattino a tutte le parti coinvolte.

**Sostenibilità economica del sistema:** l'implementazione del modello richiede costi ingenti per poter valorizzare economicamente ogni singola parte coinvolta (vedi, ad esempio, l'ipotesi di retribuire anche i tirocinanti e i tutor aziendali) .

# APPENDICE 1

## Esperienze e considerazioni nei paesi partner

Questa appendice descrive come è stato implementato il modello A.W.A.R.D. nei tre paesi partner (Italia, Romania e Germania) soffermandosi in particolare sugli eventuali adattamenti messi in atto, sulle difficoltà sorte lungo il percorso, sugli errori da non ripetere, sulle riflessioni e sulle proposte di miglioramento derivate dall'esperienza.
Si specifica che non sarà dedicato ulteriore approfondimento a ciò che è andato esattamente come doveva andare, ovvero, secondo modello.

Le tre nazioni hanno partecipato al progetto A.W.A.R.D. per diversi motivi:

**Italia**: la sfida delle agenzie VET italiane era duplice: in primo luogo quella di capire se fosse possibile abilitare alla professione di job coach anche formatori non esperti di autismo, in secondo luogo quella di sperimentare il modello di inserimento lavorativo A.W.A.R.D..

**Romania**: l'Istituto Liceul Technologic "Ioan Slavici" è una scuola privata inclusiva che accoglie molti ragazzi con bisogni speciali portandoli fino al diploma. Molti alunni di questa scuola provengono dalla scuola pubblica da cui sono usciti non avendo trovato un ambiente ottimale per la loro formazione. Molti alunni di questa scuola hanno problemi di apprendimento e di comportamento. Alcuni di essi sono ragazzi con disturbo dello spettro autistico. La sfida di Liceul era prima di tutto quella di migliorare le competenze di lavoro dei propri docenti con gli alunni autistici e poi, in secondo luogo, di sperimentare il modello di inserimento lavorativo A.W.A.R.D..

**Germania**: in Germania la figura del job coach per l'autismo esiste e opera nelle aziende già da tempo. La sfida del partner tedesco Solaris era migliorare le proprie competenze di lavoro con l'autismo e progettare un gioco propedeutico per l'inserimento lavorativo dei giovani con autismo.

# 1.
# I formatori specializzati: ruolo e competenze dei job coach

## 1.1 *Italia*

Lavorare con l'autismo richiede molte competenze e molta esperienza che si può acquisire con il lavoro sul campo. Il modello A.W.A.R.D. prevede il training di job coach provenienti dalla formazione professionale, non necessariamente esperti di autismo, sulla base dell'idea che si possa abilitare a lavorare con la disabilità qualsiasi persona interessata e motivata a farlo.

L'applicazione del modello in Italia ci ha insegnato che è certamente possibile formare dei job coach motivati a lavorare in questo settore ma che *la buona volontà non basta, servono anche alcune importanti capacità personali/caratteriali oltre che la disponibilità e l'interesse da parte dei Job coach all'autoformazione e un'esperienza minima in materia di autismo.*

## 1.2 *Romania*

Per i docenti del Liceul Technologic "Ioan Slavici" di Timisoara A.W.A.R.D. è stata un'importantissima opportunità di crescita: il progetto ha permesso loro di imparare delle metodologie per lavorare con gli allievi autistici e di coinvolgere in questo processo anche altri formatori e le famiglie degli allievi, con particolare riguardo verso le madri.

La Romania ha scelto un *approccio inclusivo*: la scuola ha fatto sì che più persone possibili potessero beneficiare della formazione formatori, aumentando l'effetto moltiplicatore del progetto e stringendo nuovi legami e collaborazioni con organizzazioni che si occupano di autismo nella regione di Timisoara.

L'implementazione del progetto A.W.A.R.D. ha messo in evidenza che c'è ancora molto da fare per sensibilizzare la popolazione rumena sull'autismo, da molti ancora considerato un tabù. Questo aspetto verrà approfondito nel paragrafo relativo alla selezione degli allievi, in questa stessa appendice.

## 1.3 *Germania*

In Germania abbiamo trovato una situazione più evoluta: le aziende sono obbligate già da anni ad assumere dipendenti con disabilità (tra cui disturbi dello spettro autistico) e la figura del Job coach per l'autismo era già esistente e ben definita.
Relativamente al modello A.W.A.R.D., i formatori tedeschi hanno particolarmente apprezzato l'utilizzo del videomodeling che ha contribuito a migliorare le loro competenze e a rinnovare il loro lavoro quotidiano.

Il gioco A.W.A.R.D. THE GAME si è rivelato un ulteriore strumento a supporto delle attività di abilitazione all'ingresso nel mondo del lavoro.

*Fig. 1* Corso di formazione per i docenti a Chemnitz presso il museo del gioco di Solaris

*Fig. 2* I docenti italiani

*Fig. 3* Lavoro di gruppo tra docenti delle diverse nazioni a Chemnitz

*Fig. 4* I docenti rumeni

# 2.
# La selezione degli allievi

## 2.1 *Italia*

Tra agosto e settembre 2019 è stato diffuso un bando per individuare i giovani con autismo da avviare all'inserimento lavorativo. Le domande di partecipazione dovevano pervenire accompagnate da un breve curriculum o lettera di presentazione. In alcuni casi la lettera di presentazione è stata scritta dai ragazzi, altre volte evidentemente da uno dei genitori. Anche questi elementi sono stati presi in considerazione come ulteriore elemento per iniziare a "capire" il livello e le caratteristiche del giovane.

Il bando è stato pubblicato sui siti web e sui social network dei partner ed inviato, per conoscenza, alle Associazioni/cooperative del settore e alle agenzie VET.

*Fig. 5* Gli allievi italiani

## 2.2 *Romania*

Il partner del progetto, Liceul Tehnologic Ioan Slavici è un liceo privato che offre il suo programma a studenti che normalmente terminano

gli studi a 18-19 anni. Secondo i regolamenti educativi, nell'istruzione tradizionale possono essere inclusi studenti con non più di 3 anni al di sopra del limite di iscrizione, il che significa che l'età massima degli allievi poteva essere di 22 anni. Gli studenti più anziani sono iscritti a corsi serali, ma durante i mesi di realizzazione del progetto A.W.A.R.D. non c'erano studenti autistici, o perlomeno non erano dichiarati o certificati tali dalle famiglie.

La Romania, infatti, ha coinvolto anche i giovani del sistema di "home-schooling" che beneficiano di supporto specializzato da parte dell'Associazione "Podul Lung". Il partner rumeno ha portato avanti le attività in collaborazione con lo staff di questa associazione, coinvolgendo anche i genitori interessati al progetto A.W.A.R.D..

In Romania lo strumento principale utilizzato per l'identificazione delle famiglie è stato il contatto diretto con loro, attraverso educatori, terapisti, persone di supporto e risorse. È importante segnalare che molti dei casi identificati hanno rifiutato di essere inclusi nel progetto, perché, in base alla mentalità collettiva, preferiscono evitare la "stigmatizzazione" derivante dalla partecipazione ad un progetto dedicato alle sole persone autistiche. Abbiamo rilevato[1] che la maggior parte delle famiglie con un background socio-finanziario superiore alla media non erano disposte ad accettare pubblicamente la partecipazione dei loro figli al progetto poiché esplicitamente rivolto a persone autistiche. Ciò è più evidente nei casi di persone autistiche ad alto funzionamento: in queste situazioni le famiglie, insieme alle persone di supporto, cercano di nascondere le fragilità specifiche dei figli, considerando questi ragazzi solamente "speciali" e cercano di compensare aiutandoli a sviluppare maggiormente le competenze più semplici da acquisire, affidandosi a figure di sostegno.

Nel caso di studenti con un funzionamento medio, abbiamo riscontrato una vera apertura verso il progetto da parte dei genitori, in par-

[1] La valutazione non si poggia su dati statistici o indagini sociali ma solo sull'esperienza personale dello staff

ticolare delle madri, che si prendono cura di questi studenti, privi di autonomia personale. Abbiamo incluso nei nostri gruppi tutti questi studenti, insieme ai loro genitori ed educatori.
La promozione pubblica degli obiettivi e delle opportunità del progetto sono state utili per una determinata categoria di persone del settore educativo e delle ONG che già lavorano su questo argomento che hanno apprezzato molto le discussioni e le possibilità di condivisione offerte dal progetto. Ciononostante non siamo riusciti a coinvolgere alcuni ragazzi che hanno preferito rimanere nascosti piuttosto che "rischiare" la stigmatizzazione pubblica.
Portando avanti la selezione dei partecipanti abbiamo identificato chiaramente uno dei principali problemi della nostra comunità. *C'è una grande mancanza di conoscenza della sindrome autistica, anche da parte del personale educativo:* di solito il ragazzo autistico è considerato nella schiera delle persone con diversa abilità e, in seguito, l'inclusione dell'adulto autistico nella categoria delle persone con disabilità mentali annienta del tutto la possibilità che queste persone acquisiscano autonomie e capacità lavorative. Il problema in Romania è anche quello della completa mancanza di differenziazione tra i vari disturbi e tra i vari livelli di compromissione con conseguente assenza di analisi dei diversi comportamenti correlati a differenti disordini.
Le famiglie che hanno un figlio autistico, di solito cercano di evitare il riconoscimento pubblico della diagnosi, non sono disposti a far parte di gruppi di supporto, a causa della paura della stigmatizzazione.
Gli interventi verso una società più inclusiva sono diretti verso le famiglie bisognose insieme alle comunità in cui si cerca di integrarli.
In qualche modo è paradossale che queste famiglie rifiutino questi tipi di supporti, ma è molto importante rendersi conto che questa è l'espressione dell'entità della pressione sociale della stigmatizzazione, che è grande e annulla i benefici offerti dalle azioni di sostegno attraverso vari progetti.

Dobbiamo essere consapevoli del fatto che un progetto singolo non otterrà i risultati attesi e non avrà successo fino a che l'intera comunità / società non sarà chiamata ad un cambiamento urgente di mentalità, grazie ad un'adeguata sensibilizzazione.

### 2.3 *Germania*

Il partner tedesco Solaris opera da molti anni nel campo dell'inclusione lavorativa di persone con bisogni speciali e disabilità, supportando la partecipazione degli autistici a misure integrative.
In questo contesto Solaris fornisce assistenza in tutte le questioni relative alla scelta professionale e promuove l'integrazione professionale concentrando l'attenzione sulla consulenza individuale e personale dei giovani, in stretta collaborazione con i genitori (lavoro familiare), con gli assistenti sociali nelle scuole e fuori, e grazie ad una stretta collaborazione con il Job Center e lo Youth Welfare Office.
Selezionare giovani autistici è stato un processo piuttosto impegnativo che ha richiesto pazienza, discussioni e lavoro di rete.
Solaris ha utilizzato per questa operazione varie risorse tra cui il proprio personale (assistenti sociali, educatori, pedagoghi) e l'assistenza del Centro per l'Autismo di Chemnitz e del Job Center di Chemnitz.
La Germania ha leggi molto severe sulla Privacy e per questo motivo Solaris ha potuto fornire ai partner di progetto poche informazioni sugli allievi. Nella maggior parte dei casi essi erano già utenti del Centro per l'Autismo di Chemnitz.

## 3.
## Il programma di formazione in simulimpresa

### 3.1 *Italia*

La gestione della simulimpresa ha comportato un notevole impegno a livello organizzativo, di coordinamento.La simulimpresa ha previsto

una fase di *orientamento iniziale*, finalizzata ad indagare le caratteristiche principali, le competenze e le aspettative degli allievi, seguita da una fase di *consulenza professionale* e da una fase di *formazione individuale su processi aziendali specifici.*
Gli allievi sono stati suddivisi in quattro classi omogenee per permettere ai docenti di utilizzare con ogni gruppo gli strumenti di lavoro più idonei: gli allievi a basso funzionamento, infatti, spesso lavorano meglio con le immagini e necessitano di indicazioni molto semplici per procedere, mentre con gli allievi ad alto funzionamento si può lavorare anche su testi e attività più complesse. Gli allievi ad alto funzionamento sono stati affidati ai formatori già esperti in autismo (psicologi), quelli a basso funzionamento ai job coach meno esperti, in formazione. Per permettere una più rapida conoscenza dei ragazzi, nella fase di orientamento iniziale, è stato importante anche il dialogo con le famiglie, anche se abbiamo riscontrato che, talvolta, le testimonianze dei genitori sono un'arma a doppio taglio, poiché essi possono arrivare a plasmare le aspettative dei figli sulle proprie, distorcendo parzialmente la realtà.

*Fig. 6* Una delle classi degli studenti italiani

## 3.2 *Romania*

Al fine di evitare la sovraesposizione delle famiglie con figli autistici e promuovere l'inclusione sociale la Romania ha scelto di coinvolgere nella simulimpresa un gruppo misto di allievi autistici e neurotipici. L'intero percorso di simulimpresa è stato portato avanti in gruppo, dando origine ad un contesto di apprendimento in cui diversi studenti hanno collaborato e appreso insieme, come avviene nei luoghi di lavoro.

Durante tutto il processo è stata incoraggiata la cooperazione, l'attenzione alle esigenze specifiche di ogni persona e la disponibilità ad offrire e ricevere supporto.

Questo approccio non aveva l'intenzione di nascondere i limiti, in termini di competenze specifiche, delle persone autistiche ma piuttosto di uniformare gli approcci. Sono stati analizzati, infatti, i punti di forza e di debolezza di ogni studente. Questo contesto di supporto ha aiutato ognuno dei partecipanti a mostrare senza timori le proprie capacità perché gli allievi sapevano che il gruppo avrebbe capito, supportato e valorizzato adeguatamente i risultati di chiunque.

L'atteggiamento e l'atmosfera che sono riusciti a creare nel gruppo, secondo loro, dovrebbe essere ricreata nel posto di lavoro, per offrire agli studenti un contesto in cui siano in grado di dimostrare le loro capacità.

In Romania, durante la simulimpresa, sono stati organizzati degli incontri di orientamento per presentare le caratteristiche di alcune professioni e motivare gli studenti nella scelta dell'attività lavorativa.

*Fig. 7* Attività della simulimpresa in Romania

Le varie professioni sono state presentate utilizzando descrizioni, video e un poster di grandi dimensioni, con un "suggerimento visivo" (visual prompt) per ogni proposta. I partecipanti hanno espresso la loro opinione e successivamente è stata organizzata una sessione di voto per identificare i lavori ritenuti più interessanti dal gruppo, dal punto di vista statistico.

Durante il processo di voto sono state registrate attentamente le scelte degli studenti autistici, perché, vista la loro situazione, i docenti romeni erano particolarmente interessati alla loro scelta che poteva essere diversa dalla media.

La Romania ha optato per questa scelta di orientamento - apparentemente di gruppo - per limitare l'esposizione degli studenti autistici di fronte ai compagni. Allo stesso tempo, ha valutato che la presenza del gruppo potesse avere un'influenza motivazionale per tutti.

Una volta scelti i lavori preferiti sono stati approfonditi i seguenti aspetti per ciascun posto di lavoro, in alcune "sessioni di prova" (simulimpresa appunto ...):

- la descrizione del luogo di lavoro, la presentazione delle principali attività e i risultati;
- demo pratica del compito specifico relativo al lavoro previsto;

- utilizzo di un video tutorial preparato dal tutor e dall'insegnante, come guida per lo sviluppo delle competenze proposte;
- contesto e logistica predisposti con prompt visivi.

Sono stati garantiti

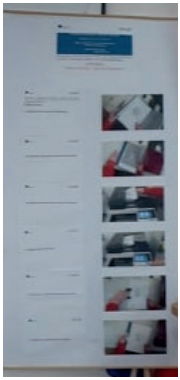
- materiali necessari per l'esecuzione dei compiti proposti;
- supporto individuale per ogni studente, durante l'esercizio pratico
- feedback sui risultati per il miglioramento;
- sessione dimostrativa pratica finale.

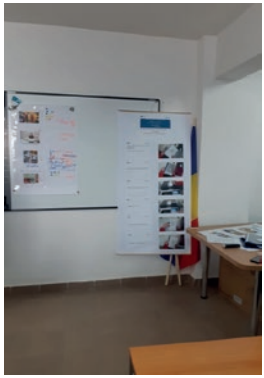
Esempio di sessione formativa durante la simulimpresa: il lavoro di ufficio

*Fig. 8* Simulazione del lavoro di ufficio

## Fasi / momenti dell'evento

L'agenda per l'assistente d'ufficio, base per la realizzazione della task analysis





Il poster realizzato per l'evento organizzato per l'assistente d'ufficio

Il job coach sostiene lo studente durante il tirocinio, seguendo l'agenda

Da marzo a giugno 2020, le attività nelle scuole sono state sospese e la maggior parte delle aziende sono state costrette a chiudere. La Romania ha deciso di sfruttare i vantaggi di questa situazione e cercare di valorizzare le competenze digitali di studenti e insegnanti attraverso le opportunità offerte dalle piattaforme di apprendimento virtuale indirizzando le attività formative verso:

- lo sviluppo di competenze trasversali, importanti per qualsiasi occupazione e per lo sviluppo personale degli studenti tra cui comunicazione, autostima;
- ricerca di informazioni pertinenti, corrette e affidabili in rete;
- capacità di presentazione - compresa la presentazione verbale e attraverso i media.

### *3.3 Germania*

La fase di simulimpresa è stata utile per capire quali fossero le capacità e le difficoltà, le inclinazioni e le preferenze di ogni singolo partecipante e per iniziare un percorso di attività personalizzato.
Per una maggiore efficacia gli allievi sono stati divisi in 2 gruppi omogenei per QI, capacità linguistiche, livello di autonomia e capacità di socializzazione.

In Germania il programma della fase di orientamento della formazione al lavoro è stato suddiviso come segue:

A. Consulenza professionale.
B. Spettro professionale.
C. Preparazione professionale.

A. Consulenza professionale
Per fornire l'assistenza individuale nella scelta della carriera a seconda delle esigenze individuali Solaris si è focalizzato nel capire quale fosse il background dei partecipanti e quale fosse l'ambiente sociale, educativo e familiare di provenienza. Tale approccio ha permesso di

identificare i bisogni speciali in stretta collaborazione con le famiglie e con lo staff al fine di adattare i metodi di consulenza.
Sono state coinvolte persone familiari ai partecipanti (caregiver e genitori), utilizzandole anche come traduttori, una sorta di riduttori di complessità dei linguaggi.
Ogni partecipante ha ricevuto una check list con gli aspetti più importanti da tenere in considerazione nell'orientamento professionale e nel passaggio al mercato del lavoro.

Attività preliminari all'orientamento professionale:

- Compilazione del pass per la scelta della carriera.
- Partecipazione a workshop sulla carriera.
- Cercare di capire quali fossero le professioni di interesse della persona.
- Cercare posizioni aperte e stage per persone autistiche nelle liste del Centro per l'Impiego.

Autosufficienza: esercizi di comunicazione con le persone, informazioni sui normali problemi domestici, cura dell'aspetto esteriore.

Autovalutazione: imparare a viaggiare da solo da casa al luogo di stage, cercare un'occupazione in modo indipendente, imparare e fare pratica sui colloqui.
Sulla base del colloquio e degli incontri individuali abbiamo potuto stabilire un profilo personale di ogni partecipante accompagnato da proposte di formazione lavorativa coerente con le informazioni raccolte.

B. Spettro professionale
In questa fase sono state proposte e presentate attività orientate a percorsi formativi specifici per alcune professioni.
Sono state escluse in modo netto, in quanto non adatte, le attività che richiedono un lavoro di gruppo o di squadra, che comportano rapporti con il pubblico o cambi frequenti di mansioni.

Al contrario, gli interessi e le abilità speciali dei partecipanti, già oggetto di studio, sono stati utilizzati per trovare l'occupazione che poteva adattarsi meglio alle singole persone:

Metodi:

- Colloqui individuali.
- Presentazione delle professioni attraverso conversazioni, materiale video, volantini.
- "Giornate di prova" in azienda.

In singoli casi, è stata completata con successo la formazione in professioni come giardiniere, falegname o imballatore specializzato nel commercio[2].

C. Preparazione professionale

Solaris FZU ha supportato i giovani autistici nel processo di scelta del lavoro con alcune sessioni di preparazione al lavoro.

Dopo aver completato la scuola, molti giovani non hanno una maturità professionale tale da rendere possibile la formazione professionale diretta. Ecco perché Solaris ha scelto di includere una fase più lunga di preparazione professionale nella simulimpresa per evitare che i giovani cambiassero idea o abbandonassero o rifiutassero la formazione e il successivo inserimento in azienda.

Solaris ha operato:

- chiarendo fin dall'inizio le condizioni del percorso formativo: preparazione del piano di formazione professionale individuale, incontro con i partecipanti per presentare il piano e per avere dei riscontri in merito, descrizione precisa del risultato richiesto e del lasso di tempo disponibile, chiara regolamentazione dei tempi dell'apprendimento / lavoro e delle pause; possibilità di rinuncia; contatto costante per chiarire le difficoltà;

[2] Va però sottolineato che solo circa il dieci per cento dei giovani con autismo è in grado di far fronte alle esigenze della formazione professionale perché, oltre al livello cognitivo raggiunto, le anomalie psicopatologiche sono determinanti per la capacità di formarsi

- ricercando le aziende ospitanti: incontri per la pianificazione della formazione professionale e ammissione finale dei partecipanti;
- identificando gli ambiti di formazione professionale interessanti per i partecipanti tra cui assistente di laboratorio, assistente alla progettazione, assistente per il turismo e il tempo libero (museo), addetto alle pulizie degli edifici, addetto al riciclaggio / gestione dei rifiuti;
- adattando le condizioni della formazione in modo da tenere conto delle particolari difficoltà degli studenti autistici. Si è lavorato con gruppi di lavoro più piccoli possibile, gestiti da un solo formatore, con tirocini individuali, postazioni di lavoro singole e a riparo dal contatto con il pubblico, adattando la durata dei compiti e del programma a seconda delle caratteristiche di ogni studente.

Video modeling

*Italia*

Durante lo smart working si è scelto di utilizzare la modellazione video per formare gli allievi, prima dell'ingresso in azienda, sulle procedure di contenimento del contagio da Coronavirus, illustrando le corrette modalità di lavaggio delle mani e di utilizzo della mascherina. Durante il tirocinio in presenza, invece, la modellazione video è stata utilizzata per l'apprendimento delle specifiche mansioni aziendali, assieme alla task analysis.

Il "video" è stato utilizzato come strumento di lavoro anche per la presentazione di sé: gli allievi sono stati stimolati a produrre una sorta di video CV che poi, in alcuni casi, è stato inviato alle aziende prima dell'inizio del tirocinio, al fine di anticipare ai colleghi l'ingresso del tirocinante autistico in azienda.

*Risultati ottenuti*

L'utilizzo dei video è uno strumento di sicuro successo nel lavoro con l'autismo e la diffusione degli smartphone, del tablet e anche dello smart working a causa del COVID ha reso tutti più avvezzi all'utilizzo della tecnologia per l'apprendimento.

Gli allievi A.W.A.R.D. hanno apprezzato l'utilizzo del video modeling e hanno realizzato i self videomodeling con piacere e senza difficoltà, talvolta con il supporto delle famiglie.

*Romania*

Lo strumento di modellazione video è stato apprezzato fin dall'inizio dai docenti di Liceul durante le prime sessioni dimostrative e durante la formazione formatori a Chemnitz.

Già all'interno delle sessioni di divulgazione e moltiplicazione della formazione, abbiamo organizzato sessioni demo interattive, che sono state accolte con grande favore dai partecipanti che le hanno considerate molto utili e già immaginavano di poterle utilizzare con successo con gli allievi.

La modellazione video è stata utilizzata sia nella fase di presentazione demo delle diverse attività lavorative durante la simulimpresa, sia durante il lockdown.

L'intero processo di progettazione e realizzazione dello strumento di modellizzazione video è stato estremamente apprezzato dagli studenti e ha offerto un contesto eccellente per potenziare la collaborazione con gli allievi.

Le sessioni di tirocinio e, successivamente, le riunioni di tirocinio organizzate per le professioni selezionate, hanno dimostrato che le aspettative erano corrette: gli studenti sono stati coinvolti nell'apprendimento e nell'esercizio di abilità diverse, rilevanti per un'occupazione. Si è notato che i ragazzi erano molto entusiasti di creare le proprie registrazioni di modellazione video.

Durante le restrizioni dovute alla situazione di COVID 19, ci siamo resi conto dell'enorme vantaggio dello strumento di modellazione video; all'inizio di marzo, le scuole, infatti, sono state chiuse e le aziende obbligate a ridurre la propria attività.

In questo contesto, caratterizzato da diversi elementi di incertezza, abbiamo cercato di sfruttare i vantaggi offerti dalle classi virtuali, dalle piattaforme di comunicazione virtuale, con l'intenzione di mante-

nere il contatto e la comunicazione tra studenti, insegnanti e tutor.
Successivamente ci siamo resi conto che gli studenti sono stati coinvolti nella partecipazione attiva durante le sessioni e, sulla base di questi punti di forza, abbiamo deciso di adattare il nostro programma iniziale a questo nuovo contesto.
Mentre ogni studente era obbligato a rimanere a casa, gli abbiamo proposto di creare un breve video, in cui potesse dimostrare un'abilità speciale che riteneva di avere, con il supporto dei colleghi. Ogni studente è stato invitato a identificare le abilità specifiche che potessero essere correlate a professioni o hobby specifici.
Di conseguenza abbiamo ricevuto dagli studenti diversi video, che coprono un ampio spettro di abilità, da abilità quotidiane come fare un caffè o preparare un panino fino a lezioni di danza, trucco o utilizzo della piattaforma virtuale per la comunicazione.
I video sono stati presentati e gli sviluppatori hanno ricevuto feedback dai colleghi, un riconoscimento motivazionale molto importante per l'abilità dimostrata. Il feedback degli insegnanti e dei tutor aziendali è stato un contributo molto importante per migliorare l'autostima degli studenti.
La cosa interessante che è emersa è che gli studenti autistici erano molto contenti di usare questo tipo di comunicazione: avevano i vantaggi della loro casa che offriva un alto livello di sicurezza[3] e quando venivano di persona (molto spesso accompagnati dalla madre) erano molto soddisfatti di presentare i video[4]e di poterne discutere.

*Germania*

La tecnica del video modeling è stata utilizzata per mostrare ai partecipanti i requisiti lavorativi e i presupposti del vari lavori.
È stato chiesto ad ogni partecipante di farsi coinvolgere nella pro-

[3] Anche in Romania la paura del Covid 19 ha inciso maggiormente sui ragazzi autistici

[4] Alcuni di questi video possono essere visti su YouTub.

duzione video con il supporto degli insegnanti, delle famiglie e dei formatori VET. Il video presentava i partecipanti mentre interagivano in un set di gioco di ruolo. Una persona recitava la parte di un lavoratore, mentre la seconda persona recitava la parte di un collega mentre agiva in modo appropriato, mostrando i corretti comportamenti lavorativi.

Successivamente è stato chiesto ai partecipanti di portare a termine un compito sociale e la loro *performance* è stata confrontata con parametri di valutazione di base.

Il risultato di questo approccio ha evidenziato che il video modeling può essere un metodo efficace per insegnare abilità lavorative complesse o abilità sociali a persone autistiche. Molto dipende anche dal livello di autismo e dagli obiettivi che si vogliono raggiungere con le persone individuate.

Non tutti gli studenti hanno voluto partecipare o creare una sequenza per un video modeling in prima persona. Un video di successo è stato realizzato nella categoria "Assistente di laboratorio".

Il progetto "balsamo per le labbra" si proponeva di creare un prodotto nel laboratorio di chimica e, nello stesso tempo di prendersi cura di compiti secondari quali la preparazione dei materiali o la pulizia dell'ambiente di lavoro.

*Fig. 9* Progetto balsamo per le labbra

Il videomodeling è stato utilizzato soprattutto durante il lockdown in modo individuale dai partecipanti.

La consulenza e l'assistenza step by step ha reso possibile il contatto continuo con i partecipanti.

# 4.
# Le imprese

## 4.1 Italia

Gli interessi specifici emersi nei gruppi classe hanno spinto i partner italiani a cercare le aziende nei seguenti settori:

- cura degli animali: canile;
- lavoro di magazzino;
- lavoro di ufficio/inserimento dati;
- ristorazione: pasticceria e tavola calda;
- grafica;
- catalogazione e riordino: biblioteca;
- lavanderia industriale;
- radio.

In Sardegna la ricerca delle aziende ospitanti è stata lunga e macchinosa: sono state contattate più di 50 imprese a partire da dicembre 2019 e fino a marzo 2020.

Alcune aziende hanno aderito al progetto poiché già note ai partner (derivanti da contatti personali), altre sono state trovate attraverso una lunga ricerca che ha richiesto un notevole investimento di tempo, una buona dose di pazienza e una buona capacità di promozione degli obiettivi di progetto.

## Tabella descrittiva delle competenze specifiche richieste nelle diverse occupazioni

| Ambito di lavoro | Descrizione del lavoro | Competenze specifiche richieste |
|---|---|---|
| Ricezione turistica e accoglienza<br><br>Partner:<br>*Best Western Hotel Italia Quartu* | • addetto al ricevimento<br>• controllo degli arrivi | Soft skills:<br>• attenzione ai dettagli, ordine e cura, precisione<br>• capacità di portare avanti azioni ripetitive senza frustrazione<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• utilizzo di strumenti specifici (software ...) |
| Cura degli animali<br><br>Partner:<br>*Bau club canile* | • addetto alla preparazione dei pasti per gli animali<br>• cura degli animali | Soft skills:<br>• ordine e cura<br>• capacità di portare avanti azioni ripetitive senza frustrazione<br>• rapporto con i colleghi<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• utilizzo di strumenti specifici in cucina |
| Lavanderia industriale<br><br>Partner:<br>*Elan soc. coop* | • Addetto alla lavanderia<br>• pulizia lavatrici<br>• utilizzo imbustatrice<br>• piegatura vestiti | Soft skills:<br>• attenzione al dettaglio<br>• cura e pazienza<br>• rapporto con i colleghi<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• abilità manuali |
| Agenzie VET, uffici aziendali<br><br>Partner:<br>*Fondazione Leonardo*<br>**<br>*Ex.For*<br>***<br>*Pro.Service SPA* | • lavoro di ufficio<br>• inserimento dati<br>• gestione documenti | Soft skills:<br>• attenzione al dettaglio<br>• cura e pazienza<br>• capacità di lavoro autonomo<br>• capacità di portare avanti azioni ripetitive senza frustrazione<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• abilità informatiche, uso software |

| Ambito di lavoro | Descrizione del lavoro | Competenze specifiche richieste |
|---|---|---|
| Giardiniere<br><br>Partner:<br>*Pro.service Spa* | • pulizia dei sentieri del parco<br>• potatura piante | Soft skills:<br>• attenzione al dettaglio<br>• cura<br>• senso di responsabilità<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• cura e prudenza<br>• abilità manuali e comprensione tecnica |
| Magazzino e imballaggio prodotti<br><br>Partner:<br>*Pro.service Spa*<br>***<br>*La Tazza d'oro* | • aiuto magazziniere: riordino materiali<br>• etichettatura prodotti<br>• imballaggio prodotti | Soft skills:<br>• attenzione al dettaglio<br>• cura, precisione<br>• senso di responsabilità<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• cura e prudenza<br>• abilità manuali e tecniche (utilizzo di macchinari specifici) |
| Progettazione e consulenza<br><br>Partner:<br>*Associazione Studio L&P* | • grafica: produzione logo per nuovo progetto | Soft skills:<br>• creatività<br>• abilità nel disegno<br>• perseveranza<br>• Flessibilità, ovvero, capacità di venire incontro all esigenze del cliente<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• abilità tecniche, uso software |
| Radio<br><br>Partner:<br>*Radio Onde corte* | • produzione trasmissione per la radio | Soft skills:<br>• creatività<br>• perseveranza<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• abilità tecniche, uso software |

| Ambito di lavoro | Descrizione del lavoro | Competenze specifiche richieste |
|---|---|---|
| Ristorazione e pasticceria<br><br>Partner:<br>*Tavola Calda da Matteo*<br><br>***<br>*Pasticceria Incantadora* | • assistente in pasticceria<br>• assistente nelle preparazioni di base per la tavola calda | Soft skills:<br>• cura e pazienza<br>• capacità di lavoro autonomo<br>• capacità di portare avanti azioni ripetitive senza frustrazione<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• abilità manuali, utilizzo di strumenti specifici |
| Educazione ambientale e turismo<br><br>Partner:<br>*Gea Ambiente e Turismo (Ecoistituto Mediterraneo)* | • inserimento dati<br>• traduzioni | Soft skills:<br>• attenzione ai dettagli, ordine e cura<br>• capacità di concentrazione<br>• pazienza<br>• capacità di portare avanti azioni ripetitive senza frustrazione<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• competenze informatiche |

**COVID-19 -** La maggior parte delle imprese che ha deciso di partecipare al progetto A.W.A.R.D. ha resistito anche al COVID, nel senso che ha confermato la propria disponibilità ad accogliere uno o più tirocinanti anche dopo il primo lockdown. Solo qualche azienda si è tirata indietro a causa dell'incertezza delle nuove disposizioni ministeriali mentre le altre hanno solo aspettato il tempo necessario per capire come muoversi.

Dunque, il nucleo di aziende "motivate" ha resistito anche alla pandemia e non è stato solo perché la parola data nei confronti di "amici o colleghi" andava mantenuta ma perché molte di esse hanno espresso esplicitamente il desiderio di crescere con questo progetto, di acquisire nuove competenze e di conoscere più da vicino il mondo dell'autismo.

## 4.2 Romania

Timisoara è una grande città, con un contesto economico molto dinamico, con società multinazionali, piccole imprese e un settore terziario ben sviluppato. Avendo questa varietà di aziende, si pensava che sarebbe stato facile trovare diversi posti per uno stage adeguato, ma la realtà ha disatteso le nostre aspettative.
Molto presto, il partner romeno si è reso conto di aver bisogno di attivare i contatti personali perché le aziende in generale hanno mostrato poca apertura e una scarsa disponibilità a lavorare con persone con bisogni speciali.

La "sessione di voto" organizzata all'interno della simulimpresa ha evidenziato che gli studenti romeni erano interessanti ai seguenti lavori / ambiti di attività, verso i quali è stata indirizzata la ricerca delle aziende. Anche la Romania, infatti, ha scelto di ricercare le aziende in base agli interessi espressi dagli studenti:

- assistente di ufficio;
- organizzatore di eventi;
- barista;
- assistente - snack e piccoli panini;
- lavoro domestico / pulizie;
- bellezza e benessere;
- assistente di cucina - succhi di frutta, biscotti ecc.;
- assistente in cucina nel riordino delle attrezzature

La seguente tabella presenta l'elenco delle aziende che hanno espresso la disponibilità ad unirsi alla sperimentazione impiegando i giovani autistici nelle mansioni identificate durante le sessioni della simulimpresa.

## Tabella descrittiva delle competenze specifiche richieste nelle diverse occupazioni

| Ambito di lavoro | Descrizione del lavoro | Competenze specifiche richieste |
|---|---|---|
| Attività di handmade<br><br>Partner:<br>*Ozz Vintage House* e laboratori della scuola dedicati alle attività pratiche | • Produzione di piccoli oggetti decorativi, regali e souvenir<br>• sartoria, cucito ... | Soft skills:<br>• attenzione ai dettagli<br>• capacità di concentrazione<br>• competenze sociali/ rapporto con i colleghi<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• cura<br>• abilità manuali<br>• utilizzo di strumenti specifici per la creazione, la verniciatura e l'imballaggio dei prodotto<br>• elementi di e-marketing, abilità di e-sale |
| Brasserie<br><br>Partner:<br>Impresa sociale "*Ecosens*"<br><br>***<br><br>*Reciproc Caffee* | • assistenza nella preparazione di snack e sandwich per coffee-break, colazione<br>• assistenza nella preparazione di frutta, verdura per succhi freschi, frullati, bevande salutari.<br>• BARISTA – assistente nel preparare e servire vari tipi di caffè | Soft skills:<br>• attenzione ai dettagli<br>• capacità di concentrazione<br>• autonomia nella preparazione del cibo<br>• competenze sociali/ rapporto con i colleghi<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• abilità manuali (selezione, lavaggio e spremitura di frutta e verdura)<br>• utilizzo di strumenti specifici |
| Informatica<br><br>Partner:<br>*Cobalt Sign* | • programmazione IT e scrittura di codice | Soft skills:<br>• attenzione ai dettagli<br>• capacità di concentrazione<br>• capacità di lavoro autonomo<br>• capacità di portare avanti azioni ripetitive senza frustrazione<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• competenze specifiche di programmazione |

| Ambito di lavoro | Descrizione del lavoro | Competenze specifiche richieste |
|---|---|---|
| Gestione progetti<br><br>Partner:<br>ONG attive nella realizzazione del progetto, come *CR for Education and Occupation* | • assistenza al project manager nella gestione dei documenti<br>• uso fotocopiatrice e scanner<br>• archiviazione file | Soft skills:<br>• attenzione ai dettagli, ordine e cura<br>• capacità di concentrazione<br>• pazienza<br>• capacità di portare avanti azioni ripetitive senza frustrazione<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• utilizzo di strumenti specifici (fotocopiatrice, scanner) |
| Organizzazione di eventi<br><br>Partner:<br>*Asociatia CRIES*<br><br>***<br>Altri possibili datori di lavoro:<br>*`Fundatia pentru Cultura si Educatie IS`* | • assistente al manager che organizza eventi (seminari, eventi culturali ...)<br>• preparazione badge, kit partecipanti | Soft skills:<br>• attenzione ai dettagli, ordine e cura, precisione<br>• capacità di concentrazione<br>• capacità di portare avanti azioni ripetitive senza frustrazione<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• utilizzo di strumenti specifici |
| Accoglienza<br><br>Partner:<br>*Hotel Mara Timisoara* | • addetto alla pulizia, cameriere ai piani | Soft skills:<br>• attenzione ai dettagli, ordine e cura, precisione<br>• capacità di portare avanti azioni ripetitive senza frustrazione<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• utilizzo di strumenti specifici |
| Stampa tipografica<br><br>Partner:<br>*Grafoprint* | stampa di etichette e assistente all'etichettatura | Soft skills:<br>• attenzione ai dettagli, ordine e cura, precisione<br>• capacità di concentrazione<br>• capacità di portare avanti azioni ripetitive senza frustrazione<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• utilizzo di strumenti specifici |

| Ambito di lavoro | Descrizione del lavoro | Competenze specifiche richieste |
|---|---|---|
| Panificio | • assistente di panetteria | Soft skills:<br>• attenzione ai dettagli, ordine e cura, precisione<br>• capacità di concentrazione<br>• capacità di portare avanti azioni ripetitive senza frustrazione<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• utilizzo di strumenti specifici |
| Partner:<br>*Prospero* | | |
| Altri possibili lavori:<br>agricoltura e bio agricoltura | Aziende partner rilevanti:<br>Associazione per il support tradizionale all'agricoltura: - ASAT | |
| Falegnameria | Piccole aziende con piccole produzioni | |

Sfortunatamente, alcune delle imprese identificate sono state chiuse durante le restrizioni COVID19 e dopo 3 mesi di mancanza di produzione, la situazione economica e finanziaria delle società è radicalmente cambiata; sono più vulnerabili in queste condizioni incerte, hanno bisogno di ulteriore sostegno per riprogrammare le loro attività e alcune di loro sono ancora chiuse, in tutto o in parte, con minore disponibilità a cooperare. Alcune aziende, invece, hanno mantenuto aperto il dialogo e la possibilità dell'accoglienza per il tirocini e hanno richiesto azioni di supporto supplementari.
In ogni caso il nostro lavoro è continuato in remoto: abbiamo colto l'occasione per organizzare sessioni virtuali con i nostri studenti, sviluppando nuove competenze relative all'uso dei media e delle comunicazioni virtuali, incluso il video-modeling.

## 4.3 Germania

Secondo l'Istituto per la ricerca sull'Autismo di Brema solo il 10% - 15% circa degli adulti autistici sono in grado di prendersi carico di un lavoro ma ciò non significa che non falliscano, a causa delle loro scarse abilità sociali.
Si stima che solo una persona su tre con disturbo dello spettro autistico e un'intelligenza normale o media abbia un lavoro a tempo pieno soggetto a contributi previdenziali.
In presenza delle giuste condizioni, comunque, i giovani con autismo possono trovare il loro posto nel mercato del lavoro, rafforzando la propria autostima.
Per la ricerca delle aziende Solaris ha fatto appello alle proprie risorse interne e alla propria rete di contatti, trovando una buona cooperazione e una buona apertura delle istituzioni e delle aziende.
Sono state identificate le seguenti posizioni lavorative, in accordo con i desideri e gli interessi dei partecipanti al progetto A.W.A.R.D.:

Aziende interne: *Multigenerational House Association*, *Solaris Building Administration, Solaris Jugend- und Umweltwerkstätten*

Aziende esterne: *Deutsches SPILEmuseum e.V.*, *Chemnitzer Verkehrs-AG, Stadt Chemnitz-Tierpark, Abfall- und Stadtreinigungsbetrieb der Stadt Chemnitz*

## Tabella descrittiva delle competenze specifiche richieste nelle diverse occupazioni

| Ambito di lavoro | Descrizione del lavoro | Competenze specifiche richieste |
|---|---|---|
| Assistente di laboratorio<br><br>Partner:<br>*Solaris Jugend- und Umweltwerkstätten* | • preparare esperimenti e test utilizzati in diversi progetti e attività con i bambini<br>• documentare i risultati<br>• attività di pulizia del laboratorio | Soft skills:<br>• buona organizzazione<br>• pazienza<br>• precisione<br><br>Competenze specifiche:<br>• conoscenze di base di tecnologia e chimica<br>• interesse per le scienze<br>• competenze di base del pacchetto MS Office |
| Assistente di design<br><br>Partner:<br>*Multigenerational House Association* | • Design e sviluppo di vari prodotti<br>• Preparazione delle presentazioni<br>• Ordini di materiali e organizzazione delle consegne<br>• Assistenza nello sviluppo del design | Soft skills:<br>• creatività<br>• organizzazione delle attività<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• creatività<br>• destrezza<br>• abilità nel disegno |
| Assistente per il turismo e il tempo libero (museo)<br><br>Partner:<br>*Deutsches SPILEmuseum* | • lavoro di reception<br>• lavoro di archiviazione e conservazione<br>• supporto generale (organizzare e raccogliere i giochi ...) | Soft skills:<br>• attenzione al dettaglio<br>• lavoro di precisione<br>• abilità organizzative e amministrative<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• competenze di base di MS - Office |

| Ambito di lavoro | Descrizione del lavoro | Competenze specifiche richieste |
|---|---|---|
| Addetto alle pulizie<br><br>Partner:<br>*Solaris Building Administration* | • pulizie urbane e degli edifici<br>• pulire camere e finestre in base ad un piano<br>• pulizia del terreno esterno dell'edificio | Soft skills:<br>• attenzione al dettaglio<br>• lavoro di precisione<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• cura e prudenza<br>• abile maestria<br>• conoscenza di base di chimica |
| Addetto al riciclo e alla gestione di rifiuti<br><br>Partner:<br>*Chemnitzer Verkehrs AG*<br>*<br>*Abfall- und Stadtreinigungsbetrieb der Stadt Chemnitz*<br>*<br>*Stadt Chemnitz-Tierpark* | • pulizia delle strade<br>• raccogliere, dividere e smaltire I rifiuti<br>• pulizia del terreno esterno dell'edificio | Soft skills:<br>• attenzione al dettaglio<br>• cura<br>• senso di responsabilità<br><br>Abilità legate al lavoro:<br>• cura e prudenza<br>• abilità manuali e comprensione tecnica |

Tutte le aziende hanno dato la possibilità agli studenti di fare un giorno di prova per conoscere l'ambiente del luogo di formazione e alcune caratteristiche dell'occupazione selezionata.
In quei giorni è stato possibile osservare quanto tempo servisse agli studenti per cogliere la nuova situazione, se fossero interessati oppure annoiati.

# 5.
# Il tirocinio

L'ultima fase di simul impresa è stata contrassegnata da attività propedeutiche all'ingresso in azienda, avvenuto in modalità di smart working a causa della pandemia da COVID 19 e poi successivamente la maggior parte è passata in presenza.
Gli incontri online sono stati portati avanti dai teacher, che hanno proposto agli allievi suddivisi in gruppi classe attività propedeutiche all'ingresso in azienda tra cui:

- video presentazione di ognuno (realizzazione di un video CV);
- condivisione e correzione del video CV;
- self videomodeling sul "Comportamento corretto da tenere in azienda in periodo COVID" (utilizzo della mascherina, corretto lavaggio delle mani, distanziamento sociale;)
- monitoraggio del self videomodeling sulle procedure COVID;
- classe "capovolta" (vedi Bergmann & Sams) su singole attività di tirocinio (Es. I ragazzi dovevano fare una ricerca sulle attività tipiche di un'azienda simile a quella in cui avrebbero svolto il loro tirocinio);
- monitoraggio delle ricerche dei ragazzi (esito della classe "capovolta");
- video modeling del singolo processo aziendale;
- self video modeling del singolo processo aziendale;
- costruzione dell'agenda quotidiana di ognuno;
- costruzioni delle storie sociali di ognuno, regole quotidiane, altro ...

Man mano che si è avvicinato il momento dell'ingresso in azienda, gli appuntamenti con gli allievi sono diventati individuali e personalizzati.
L'attività online è stata generalmente ben accettata dagli allievi che hanno potuto così prepararsi al tirocinio in azienda.
Ogni tirocinante è stato seguito da un singolo teacher e da un tutor aziendale interno.
È stato garantito un accompagnamento iniziale di entrambi i tutor (tutor A.W.A.R.D. e tutor aziendale) e poi, successivamente, un mo-

nitoraggio periodico ogni quindici giorni da parte del tutor A.W.A.R.D..
In generale i tirocini sono andati bene e sono stati pochi gli interventi necessari per correggere alcune situazioni critiche.
La formazione professionale avrà successo solo se potrà essere modificata e adattata alle particolari esigenze del giovane con autismo.
I giovani con autismo necessitano sempre di una cura speciale perché hanno difficoltà nell'adattamento sociale o nella gestione di eventi imprevedibili e inaspettati.
Sia in Germania che in Romania le attività di tirocinio sono state portate avanti secondo quanto previsto dal modello per facilitare l'ingresso in azienda dei giovani con autismo supportandoli con attività di formazione su competenze di lavoro specifiche, competenze sociali, formando i tutor aziendali e organizzando in modo idoneo le postazioni di lavoro.
Le attività sono state portate avanti compatibilmente con l'avvento del COVID – 19 che ha obbligato partner a spostare alcune attività online.

*Fig 10:* I tirocini in Italia

# 6.
# IL RAPPORTO CON LE FAMIGLIE

Nei progetti con la disabilità il rapporto con le famiglie è fondamentale prima di tutto perché molti genitori sono i tutori legali dei figli, in secondo luogo perché le famiglie possono fornire indicazioni circa le inclinazioni personali e i comportamenti del ragazzo utili al fine di identificare le modalità formative e di tirocinio più confacenti alle caratteristiche dello stesso. I genitori sono stati coinvolti anche prima dell'inizio dei tirocini e in ogni frangente in cui fosse necessario decifrare un comportamento particolare del figlio. Durante il progetto abbiamo ricevuto tanti ringraziamenti e, in generale, abbiamo trovato molta comprensione e pazienza in queste persone già abituate a districarsi tra le difficoltà della vita.

## 6.1 Germania

La transizione dalla giovinezza all'età adulta porta nuove sfide per le persone con autismo e le loro famiglie. Il desiderio naturale di ogni giovane adulto e della sua famiglia è il bisogno di indipendenza e di autodeterminazione. Diversi fattori giocano un ruolo importante su quanto un giovane con autismo potrà vivere in modo indipendente.
Un fattore decisivo è l'atteggiamento dei genitori verso i loro figli, ovvero, quanta indipendenza siano disposti a dare/concedere passo dopo passo.
I genitori giocano sempre un ruolo cruciale come co-terapisti.
A causa del particolare linguaggio utilizzato dai giovani con autismo (complicato, espressioni simboliche) possono esserci dei fraintendimenti.
Ecco perché anche in Germania è stato importante coinvolgere negli incontri persone famigliari – come genitori e tutor – in qualità di traduttori.

## 6.2 Romania

Le famiglie sono l'elemento critico degli interventi; non è possibile agire, senza l'accordo e il coinvolgimento diretto delle famiglie.
Nella nostra esperienza, il ruolo principale è svolto dalle madri che di solito sono sempre presenti nella vita dei bambini e nella maggior parte dei casi hanno il ruolo di accompagnatore del bambino autistico. Ciò non significa che i padri non siano coinvolti, ma generalmente si dedicano al loro lavoro e trascorrono meno tempo con il bambino autistico. Tuttavia, vi è una forte influenza sullo sviluppo e sull'equilibrio socio-psicologico del bambino e nella maggior parte delle famiglie abbiamo notato che esiste una chiara distribuzione dei ruoli tra i due genitori.
Il ruolo delle madri è evidente dal punto di vista del bambino, ma vorremmo valorizzare il contributo delle madri anche per il coinvolgimento attivo e per l'impegno che hanno posto nell'apprendimento e nello sviluppo di competenze che hanno acquisito di pari passo con il personale coinvolto nelle varie fasi del progetto. Le madri hanno acquisito, nella maggior parte dei casi, un'ottima conoscenza del caso specifico del loro figlio, ma anche una visione generale dell'intero problema. Inoltre, tutte queste conoscenze sono rafforzate dalla loro esperienza pratica quotidiana. Queste loro competenze sono state molto importanti durante il processo di apprendimento e sperimentazione del modello di lavoro. Loro hanno messo a nostra disposizione la conoscenza dei loro figli motivate dal forte desiderio di diffondere un approccio inclusivo verso il ragazzo autistico.
Vorremmo esprimere la nostra riconoscenza anche dal punto di vista dei datori di lavoro che hanno apprezzato molto i dettagli forniti dalle madri in merito ai comportamenti specifici dei ragazzi. Durante gli incontri preparatori e gli stage le madri hanno offerto un sostegno fondamentale, dando sempre la loro disponibilità per rispondere a domande, sciogliere eventuali incomprensioni o intervenire immediatamente in determinate situazioni.

Questa disponibilità è considerata dai datori di lavoro un presupposto molto importante nonché l'elemento di sicurezza più rilevante per accettare le sfide relative agli stage e, successivamente, il lavoro temporaneo e/o permanente dei giovani autistici.

Durante questa esperienza abbiamo appreso che dobbiamo preparare le condizioni logistiche, compresa l'eventuale presenza dei genitori, in varie situazioni di apprendimento e di impiego.

Si ringraziano le seguenti aziende che hanno accolto con entusiasmo e professionalità gli allievi del progetto in tirocinio.

**LISTA DELLE AZIENDE COINVOLTE NEL PROGETTO A.W.A.R.D. IN ITALIA**

| N. | Azienda | Campo di attività |
|---|---|---|
| 1 | **La Tazza d'Oro**<br>Zona Industriale<br>Strada 8 località, Macchiareddu | Torrefazione di caffè |
| 2 | **Bau Club** Cooperativa Sociale Onlus<br>Località Cannamenda | Canile |
| 4 | **Exfor**<br>Via Vincenzo Bellini, 4 Cagliari | Agenzia formativa |
| 5 | **Pro.Service** di Simone Rivano<br>Via Monte Sabotino 9 a Cagliari<br><br>Parco di Monte Claro | Servizi pubblici |
| 6 | **Pasticceria Incantadora**<br>Via Piemonte 80, Nuoro | Bar pasticceria |
| 7 | **Tavola Calda da Matteo**<br>Via Giovanni XXIII 8, Nuoro | Ristorazione |

| | | |
|---|---|---|
| 8 | **Coop Agora** – Biblioteca Comunale di Guspini, Via San Nicolò 9, Guspini | Biblioteca |
| 9 | **Elan Coop Sociale -Carcere minorile di Quartucciu** Localita' Su Pezzu Mannu - Quartucciu | Lavanderia industriale |
| 10 | **Gea Ambiente e Turismo** Presso Casa Spadaccino, Località Su Loi Capoterra | Educazione ambientale e turismo sostenibile |
| 11 | **Fondazione Ente Leonardo** Via San Giovanni, Cagliari | Agenzia formativa |
| 12 | **Best Western Hotel Italia** Via Panzini 67, Quartu | Struttura ricettiva |
| 13 | **Associazione Studio L&P** Via San Giacomo 24, Cagliari | Associazione senza scopo di lucro (progettazione/valutazione e monitoraggio) |
| 14 | **Radio Onde corte** Piazza San Giacomo 7, Cagliari | Web Radio |

**LISTA DELLE AZIENDE COINVOLTE NEL PROGETTO A.W.A.R.D. IN GERMANIA**

| No. | Azienda | Campo di attività |
|---|---|---|
| 1. | Multigenerational House Association Chemnitz | Assistente alla gestione di progetti |
| 2. | Solaris Building Administration | Pulizie |
| 3. | Solaris Jugend- und Umweltwerkstätten | Assistente di laboratorio |
| 4. | Deutsches SPILEmuseum | Turismo e tempo libero |
| 5. | Chemnitzer Verkehrs AG | Gestione dei rifiuti |
| 6. | Abfall- und Stadtreinigungsbetrieb der Stadt Chemnitz | Gestione dei rifiuti |
| 7. | Stadt Chemnitz-Tierpark | Gestione dei rifiuti |

# APPENDICE 2

## Vademecum sulle principali normative previste nei paesi partner relative all'inserimento lavorativo di persone con autismo

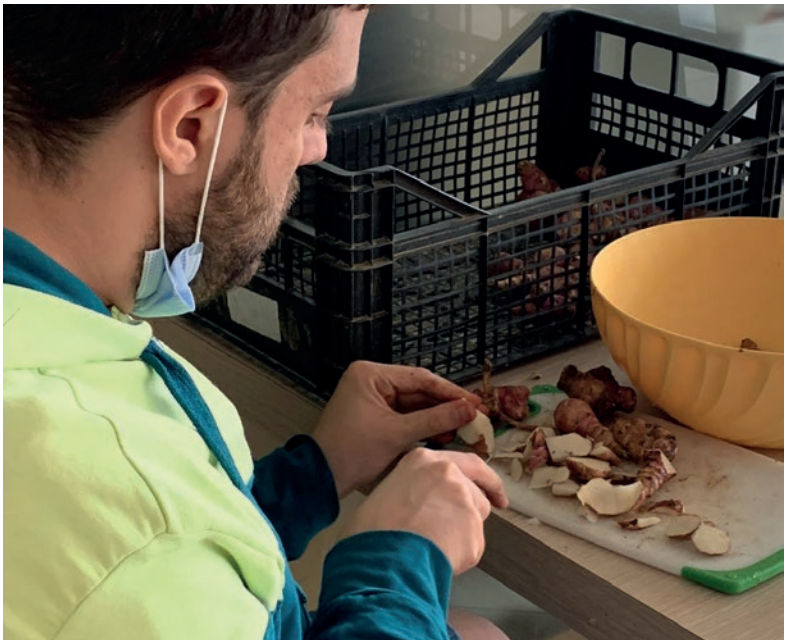


*Fig 11:* I tirocini in Italia

# LA NORMATIVA PER I TIROCINI DELLE PERSONE AUTISTICHE IL SOSTEGNO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO

## 1.1 Italia

In Italia, i tirocini delle persone autistiche che necessitano di sostegno, e che quindi rientrano nella categoria di fragilità, sono soggetti ai regolamenti generali per le persone con disabilità. La legge del 12 marzo 1999 n° 68 costituisce la normativa attuale di riferimento per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Si tratta di un insieme di norme che garantiscono un collocamento mirato delle persone con disabilità, grazie a servizi di sostegno e alla cooperazione tra tutti i soggetti coinvolti. Inoltre il Decreto Legislativo 151/2015, che modifica la Legge 68/99, introduce il concetto di "Accomodamento ragionevole", in conformità con l'articolo 2, quarto comma, della Convenzione dell'ONU e l'istituzione della figura del disability manager. Gli adattamenti, ragionevoli, quindi non sproporzionatamente onerosi, sono utili a permettere sia l'inserimento che la permanenza nel posto di lavoro. Questi non si riferiscono solo all'abbattimento delle barriere architettoniche, ma, più in generale, a creare nell'ambiente di lavoro – ivi compresa l'organizzazione e l'orario di lavoro – adattamenti compatibili con il funzionamento della persona disabile. Inoltre, la formazione e il tutoraggio per il personale dipendente rappresentano dei validi strumenti per l'inclusione. Infatti, il lavoratore con disabilità può essere affiancato da un collega appositamente preparato (tutor aziendale) per consentirgli un inserimento più efficace ed inclusivo.

## 1.2 Romania

L'attuale quadro giuridico generale è costruito attorno alla Legge n. 151/2010, con le norme per l'uso pratico approvate il 16.09.2016, dall'ordinanza del Ministero n. 5.194 e sono approvati dal Ministero della Salute, dal Ministero della Pubblica Istruzione, dall'Agenzia na-

zionale di assicurazione della salute, dal Ministero del lavoro, dalla famiglia e dalla protezione sociale, ma la legge non include alcuno standard di qualità riguardante i servizi integrati progettati per le persone autistiche.

Il quadro giuridico sviluppato in Romania relativo all'inserimento professionale delle persone con autismo comprende le seguenti norme principali:

La legge n. 221/2010, relativa alla Convenzione sui diritti delle persone con disabilità adottata il 13 dicembre 2006 dalle Nazioni Unite a New York, stabilisce il diritto al lavoro per le persone con disabilità, rispettando i principi di pari opportunità, non discriminazione e garantendo questo diritto attraverso la legislazione nazionale. La convenzione invita a evitare qualsiasi forma di discriminazione nel mondo del lavoro e stabilisce la necessità di garantire l'accesso gratuito delle persone a specifici servizi di formazione e consulenza professionale sostenendo l'occupazione delle persone con disabilità sia nel settore pubblico che in quello privato.

La legge n. 448/2006 in materia di tutela e promozione dei diritti delle persone con disabilità, ha un capitolo dedicato che riguarda i benefici offerti a questo gruppo; The Government Order -H.G. 268/2007 include le Norme per l'attuazione della Legge n. 448/2006, sostenendo così il processo per mettere in atto le raccomandazioni legali.

La legge n. 76/2002 fa riferimento al sistema di assicurazione sociale e stimolo all'occupazione della forza lavoro, comprende capitoli con i sussidi offerti ai datori di lavoro nel caso in cui impieghino giovani disabili laureati; l'ordine del governo n. H.G. 174/2002, include le Norme per l'attuazione della Legge n. 76/2002.

È molto importante ricordare che i giovani autistici, di età superiore ai 18 anni, non sono registrati indipendentemente come persone autistiche, ma sono inclusi nella categoria più ampia di persone con disabilità mentali. Questo è uno dei motivi per cui si possono incontrare diversi rifiuti da parte dei datori di lavoro, nell'accettare perso-

ne autistiche, perché sono semplicemente stigmatizzati come persone con disabilità mentali, senza alcuna differenziazione riguardo alle loro capacità.
In questo contesto le preziose esperienze di vari progetti, sono modelli per lo sviluppo di un supporto dedicato per i datori di lavoro che sono disponibili all'inserimento di giovani autistici. Citiamo il progetto "Inizia nella vita per i giovani autistici - *Start în via ă pentru tineri cu autism*" promosso dall'Associazione AUTISM ROMANIA, che include casi di studio, con conclusioni estremamente rilevanti: gli adulti autistici che hanno vissuto l'esperienza di un fallimento sul lavoro, sono stati inseriti in un programma di tirocinio dedicato che ha anche coinvolto attivamente i datori di lavoro e questa modalità che ha consentito anche la "formazione/preparazione" del datore di lavoro ha portato al successo nel tirocinio lavorativo.
Non esiste una regolamentazione obbligatoria specifica per i tirocini e stage per persone autistiche, ma gli esempi e i modelli creati e promossi nell'ambito di vari progetti sono una risorsa eccellente per la progettazione e l'implementazione degli stessi.

### 1.3 Germania

Panoramica dei principali principi legali:
1. Il codice di sicurezza sociale (SGB) IX è entrato in vigore il 1 ° luglio 2001. Contiene regole generali per la riabilitazione e la partecipazione delle persone disabili e assistenza individuale ai casi secondo §35 a SGB XIII.
2. La Legge sull'uguaglianza dei disabili (BGG) è entrata in vigore il 1 ° maggio 2002 e include i principi di uguaglianza per le persone con disabilità nel settore pubblico.
3. La Legge generale sulla parità di trattamento (AGG) è entrata in vigore il 18 agosto 2006. Tra le altre cose, regola l'uguaglianza delle persone disabili nel campo del diritto civile.
4. La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità è stata ratificata in Germania il 26 marzo 2009. Il sesto ca-

pitolo dell'assistenza sociale (SGB XII) contiene i diritti legali all'assistenza integrativa per le persone con disabilità.

5. La nuova legge federale sulla partecipazione è uno dei principali progetti di politica sociale di questi decenni. La Federal Participation Law (BTHG) è un pacchetto legislativo completo che fornisce molti miglioramenti per le persone con disabilità, comprese le persone autistiche.

Il BTHG crea maggiori opportunità di partecipazione e di autodeterminazione per le persone con disabilità. Pertanto, i servizi professionali di assistenza integrativa in futuro saranno nettamente separati dai servizi finanziari e di sussistenza. Questo è un notevole cambiamento di sistema. Il focus, in futuro, sarà sulle persone.

In Germania l'educazione per bambini e ragazzi con autismo è un settore estremamente importante.

Dopo aver completato la scuola in una scuola normale, agli studenti con autismo che non seguono una formazione professionale duale (in azienda) deve essere garantito l'accesso ai centri di formazione professionale. Le persone con autismo che non hanno accesso al mercato del lavoro hanno generalmente il diritto di essere ammesse a laboratori per persone disabili.

Durante la discussione per il processo legislativo della Legge Federale sulla Partecipazione, l'Associazione Federale dell'Autismo tedesca, insieme ad altre associazioni di persone disabili, ha avanzato la richiesta che tutte le persone con disabilità fisiche, fisiologiche, mentali o sensoriali, comprese le persone con disturbo dello spettro autistico – avessero accesso illimitato a tutti i servizi garantiti per le persone con disabilità. Questo è stato sostanzialmente attuato dal legislatore. Le disabilità intellettuali e mentali sono state espressamente incluse nella versione prevista del testo legale che sarà in vigore dal 01.01.2023.

## NOTE

Cofinanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione europea

A.W.A.R.D
Autistic World A Real Dimension

Fondazione leonardo
Centro Professionale Europeo

Promoform
Ente di Formazione Professionale

A18
FONDAZIONE PER L'AUTISMO

solaris
Förderzentrum für Jugend & Umwelt gGmbH Sachsen

Liceul "Ioan Slavici" Timișoara