



Neuro-divergenza e inserimento nel mondo del lavoro

Dott. Vailati Riboni Francesco: Psicologo, PhD researcher presso Università Cattolica del Sacro Cuore Milano

Dott.ssa Rapelli Giada: Psicologa, PhD researcher presso Università Cattolica del Sacro Cuore Milano

Denti Elena: Referente, coordinatrice del progetto

Nella crescente generazione NEET, acronimo inglese che sta per "Not in Education, Employment or Training", ovvero i circa due milioni di giovani tra i 15 e i 29 anni che non sono iscritti a scuola né all'università, che non lavorano e che nemmeno seguono corsi di formazione o aggiornamento professionale, c'è una generosa e silenziosa fetta composta da coloro che sono affetti da disturbo dello spettro autistico, in particolare da Sindrome di Asperger. Per questi ultimi, i cosiddetti "ad alto funzionamento" il problema diventa quasi paradossale, pur avendo spesso altissime potenzialità intellettive, se non veri e propri talenti in alcuni specifici campi, queste qualità non vengono riconosciute e rispettate nelle loro particolarità sensoriali, comportamentali, cognitive ed emotive. La questione rappresenta un nodo critico rilevante anche socialmente, con una grave riduzione alla norma in cui la diversità e tutto ciò che si discosta da essa viene ridicolizzata ed esclusa. A complicazione di ciò agli Asperger è quasi impossibile accedere alle liste del collocamento previste dalla Legge 68/99, che impone ai datori di lavoro pubblici e privati l'obbligo di assumere portatori di handicap secondo modalità legate alle dimensioni dell'impresa, in quanto le difficoltà relazionali di cui sono affetti non sono sufficienti per entrare nei parametri di legge, anzi il buon livello cognitivo, a volte superiore alla media, e l'assenza di menomazioni fisiche rappresentano validi criteri di

esclusione, a riprova del fatto che ripagano aspetti quantitativi piuttosto che qualitativi nella suddetta legge, che necessiterebbe di opportune modifiche. Le statistiche internazionali sull'argomento parlano di una percentuale tra il 70 e il 90% di disoccupazione tra gli Asperger, la percentuale è tuttavia calcolata sulle persone diagnosticate, infatti un'ulteriore difficoltà sta nello stabilire la percentuale di diagnosi Asperger, che sappiamo essere in aumento, ma non ci è dato sapere a quanto ammonta per la difficoltà nel diagnosticarla. L'inserimento lavorativo per gli Asperger rappresenterebbe per loro stessi una conferma identitaria, della propria autoefficacia personale e della propria autostima, la loro condizione di "esclusi" e "diversi" ha infatti notevoli conseguenze sul tono dell'umore con un rischio altissimo di incorrere in depressione e ansia, per i datori di lavoro rappresenterebbe invece un arricchimento, perché queste persone sono dotate di abilità specifiche e capacità a lavorare ad alti livelli. Rappresentano poi una forza lavoro che sarebbe molto utile alle imprese in un momento come questo di uscita dalla crisi. Data la sensibilità familiare che ci caratterizza, come ultimo ma non meno importante effetto domino che vogliamo segnalare, scaturito dall'inserimento lavorativo degli Asperger, sono gli effetti benefici e sulla qualità di vita della famiglia, il cui focus è peraltro supportato anche nella legge sull'autismo 134/2015.

L'ispirazione

Specialisterne in danese "Gli Specialisti" è il nome della società danese di consulenza sviluppata da Thorkil Sonne. La maggior parte dei dipendenti sono persone con un disturbo dello spettro dell'autismo. Le persone con autismo lavorano in un ambiente in cui sono loro offerte le migliori opportunità per realizzare il proprio potenziale. Quei tratti che spesso escludono le persone con autismo dal mercato del lavoro come l'attenzione ai dettagli, la tolleranza zero per gli errori e la determinazione a portare a termine il lavoro, sono esattamente gli stessi che, secondo l'azienda, rendono queste persone dipendenti affidabili.

Il nostro progetto

A@W nasce dal desiderio condiviso di promuovere nuove pratiche di inclusione sociale e lavorativa, con un forte rigore metodologico e scientifico, che abbiano un impatto positivo per tutti i soggetti protagonisti, dai partecipanti diretti e indiretti, fino alle aziende partner e al contesto comunitario territoriale e non limitato ad un solo ambito lavorativo (l'informatica) ma a più settori.

Obiettivi

- Migliorare la qualità della vita delle persone Asperger (autismo ad alto funzionamento) e delle loro famiglie.
- Fornire alle diverse aziende partner profili altamente qualificati inseribili direttamente nella realtà aziendale.

- Creare un protocollo innovativo e facilmente replicabile, attraverso una rigorosa metodologia sperimentale scientifica

Il Percorso Di Formazione:

Destinatari diretti: soggetti partecipanti con diagnosi di Asperger

Verranno selezionati in una prima fase iniziale i candidati che presenteranno caratteristiche adatte al progetto, seguirà poi una fase di formazione condotta da due psicologi al fine di:

- Gestire al meglio l'inserimento aziendale
- Sperimentare e testare le competenze che verranno loro richieste, individuando le skills personali maggiormente spendibili nel mercato del lavoro
- Essere partner attivo nel progetto di sperimentazione

Destinatari indiretti: aziende partner

Alle aziende che decidono di partecipare al progetto, verranno fornite tutte le informazioni utili, sarà garantita la trasparenza da parte dei responsabili del progetto e sarà garantita una formazione e un periodo di monitoraggio a seguito dell'inserimento lavorativo del candidato per uno stage formativo/tirocinio/borsa lavoro della durata minima di sei mesi. Il monitoraggio, effettuato dagli stessi formatori che assumeranno un ruolo di job-coach, prevede verifiche in itinere e colloqui con il candidato e l'azienda inizialmente in maniera più assidua poi a cadenza mensile, o a richiesta, per un inserimento lavorativo protetto e assistito.

La formazione alle risorse umane aziendali ha l'obiettivo di:

- Interagire adeguatamente con la neuro-diversità
- Formare a loro volta chi seguirà in azienda i candidati
- Essere partner attivo nel progetto di sperimentazione

Le fasi del progetto sperimentale

1. La ricerca dei candidati, over 18, coinvolgerà le strutture e i servizi di competenza attraverso la divulgazione del progetto in collaborazione con il Comune di Cremona e con snowballing tramite precedenti iniziative sulla Sindrome Asperger coordinate dalla Referente Elena Denti.
2. Il coinvolgimento delle aziende partner, in una prima fase, tramite divulgazione e presentazione del Progetto ad aziende selezionate che hanno già manifestato sensibilità verso i principi ispiratori.

3. La partecipazione a distinti corsi di formazione per i candidati e le aziende partner.
4. L'organizzazione di colloqui di lavoro nelle rispettive aziende partner.
5. L'affiancamento in azienda dei formatori, in un'ottica di monitoraggio e sostegno per circa 4 mesi sia a cadenza scaglionata sia a richiesta dell'azienda o del candidato per opportuni momenti di confronto.

Metodologia

All'interno dell'intero progetto sono previsti diversi momenti di raccolta dati, attraverso questionari psicometrici e interviste qualitative dei vari attori coinvolti: i candidati, le aziende, le famiglie dei candidati. L'analisi dei dati, attraverso software statistici, garantirà un rigoroso controllo dell'andamento del progetto stesso e dei suoi esiti.

I formatori si faranno carico, e saranno garanti, della somministrazione, raccolta e analisi dei test psicometrici e delle interviste qualitative, al fine di presentare, a progetto ultimato, gli esiti dell'intervento, agli individui, alle aziende e al Comune di Cremona.

Simpatizzanti

Il maestro Jader Bignamini, direttore d'orchestra internazionale, condivide i principi ispiratori del nostro progetto.