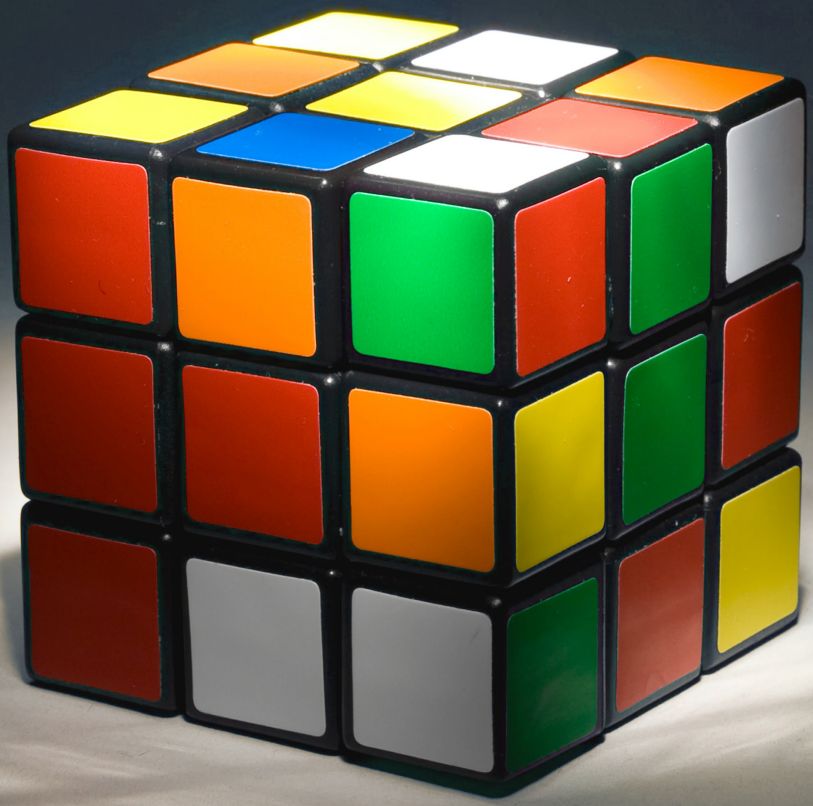
PROTOCOLLO PER L'INSERIMENTO
LAVORATIVO DI PERSONE CON DISTURBO
DELLO SPETTRO AUTISTICO

onlus
CASCINA
SAN VINCENZO
ASSOCIAZIONE

Premessa e indicazioni d'uso



Progetto cofinanziato da:

FONDAZIONE della COMUNITÀ
MONZA E BRIANZA
ONLUS

SOMMARIO

Premessa pag. 3

- Il gruppo di lavoro pag. 3
- I bisogni specifici pag. 3
- Strumenti specifici dalla fase valutativa alla fase di inserimento pag. 5

Fasi dell'inserimento lavorativo pag. 7

- Fase I - Preliminare pag. 8
- Fase II - Approfondimenti valutativi pag. 10
- Fase III - Accompagnamento al lavoro e monitoraggio pag. 13

Premessa

Il presente protocollo e i documenti a esso allegati sono il risultato della proficua collaborazione tra i vari partner coinvolti nel progetto sperimentale *"Work Aut"* (finanziato dalla Provincia Monza e Brianza) e nel progetto *"Work In Progress"* cofinanziato dalla Fondazione Monza e Brianza in stretta collaborazione con l'equipe specializzata del Centro Autismo "Cascina San Vincenzo" onlus di Concorezzo (MB).

Tutti gli Enti coinvolti hanno contribuito in maniera significativa, ciascuno secondo le proprie competenze, alla realizzazione delle diverse fasi progettuali. Questa collaborazione interdisciplinare ha dato vita a un protocollo operativo solido e orientato all'obiettivo, che mira a promuovere l'inclusione sociale e lavorativa delle persone autistiche in maniera efficace e sostenibile.

Il gruppo di lavoro

Questa iniziativa innovativa è stata realizzata attraverso tavoli di modellizzazione /rete e all'interno di percorsi formativi specifici.

I tavoli di rete hanno costituito un terreno fertile per la condivisione sinergica di specifiche competenze, frutto dell'esperienza pluriennale di ciascun partecipante, nel campo dei progetti di inserimento lavorativo. Particolare enfasi è stata posta sulla creazione di opportunità e percorsi personalizzati per le persone affette da condizione dello Spettro Autistico (ASC).

Gli incontri teorici e pratici di formazione hanno rappresentato momenti cruciali che non solo hanno permesso l'acquisizione di competenze essenziali ma anche la collaborativa costruzione di strumenti fondamentali da inserire nel Kit *"Work Aut"*. Gli strumenti sviluppati sono destinati a facilitare e arricchire le diverse fasi di inserimento lavorativo, contribuendo in modo tangibile alla missione di promuovere l'inclusione sociale e lavorativa delle persone con condizione dello Spettro Autistico.

I bisogni specifici

L'inserimento di individui affetti da Disturbo dello Spettro Autistico richiede l'impiego di strumenti su misura e un processo di adattamento del contesto lavorativo già a partire dal colloquio preliminare. Il presente protocollo deve quindi tenere debitamente conto delle sfide che le persone con autismo affrontano, tra cui:

1. *Elevati livelli di ansia:* Le persone con autismo possono sperimentare livelli di ansia più alti rispetto alla popolazione neurotipica. È fondamentale prevedere strategie di supporto psicologico e ambientale per affrontare queste ansie, garantendo un ambiente di lavoro tranquillo e rassicurante.

2. *Difficoltà nella comunicazione sociale:* Le sfide nella comunicazione sociale possono includere la capacità di stabilire scambi dialogici con i colleghi, la comprensione di istruzioni verbali e la richiesta di assistenza. Il protocollo dovrebbe promuovere l'uso di strumenti di comunicazione alternativa e supportata, quando necessario, e fornire formazione sull'interazione sociale per tutti i membri del team.

3. *Problem finding e problem solving sociale:* Le persone con autismo possono avere difficoltà nell'identificare e risolvere problemi sociali complessi. Questo richiede l'implementazione di strategie di coaching e supporto specifiche per lo sviluppo di abilità decisionali, risoluzione dei conflitti e comprensione delle dinamiche sociali.

4. *Fragilità nelle funzioni esecutive:* Le funzioni esecutive, come la procastinazione, la priorizzazione e l'organizzazione del tempo, possono essere compromesse. Il protocollo dovrebbe includere strategie per la gestione del tempo e il potenziamento delle capacità di pianificazione, insieme a sistemi di supporto per la gestione delle attività quotidiane.

5. *Sensibilità sensoriale:* Alcune persone con autismo possono essere ipersensibili o iposensibili a stimoli sensoriali. È essenziale creare un ambiente di lavoro che tenga conto di queste sensibilità, consentendo la regolazione dell'ambiente e l'uso di strumenti di supporto sensoriale.

Il protocollo si impegna a fornire dettagliate linee guida e pratiche raccomandazioni per affrontare in modo completo e personalizzato queste sfide, garantendo un ambiente di lavoro inclusivo e favorevole al successo delle persone con Disturbo dello Spettro Autistico.

Le valutazioni professionali tradizionali, fino ad oggi, non hanno dimostrato di essere pienamente adeguate per le persone con neurodiversità, spesso non considerando elementi fondamentali come l'importanza dell'adattabilità del contesto ambientale e le modalità di approccio degli operatori. Questo protocollo si pone l'ambizioso obiettivo di colmare questa lacuna, fornendo suggerimenti iniziali preziosi per l'inserimento lavorativo delle persone con neurodiversità, risultati da un'attenta analisi e discussione all'interno del nostro dedicato gruppo di lavoro.

Le valutazioni professionali tradizionali spesso trascurano la complessità delle esigenze delle persone neurodiverse, ignorando il fatto che il successo dell'inserimento lavorativo dipende dall'adeguamento dell'ambiente di lavoro e dall'approccio dell'operatore. Questo protocollo, elaborato con grande impegno da parte del nostro team, si propone di colmare questa lacuna, fornendo una guida fondamentale che tiene conto di tali aspetti.

I suggerimenti qui presentati derivano da una profonda riflessione e da un'esperienza pratica sul campo. Sono il risultato di un'attenzione costante alle specifiche sfide e opportunità che emergono quando si tratta di favorire l'inclusione delle persone neurodiverse in un ambiente lavorativo. Il team di lavoro auspica che questo documento possa servire come punto di partenza per una trasformazione significativa nel modo in cui affrontiamo e supportiamo l'inclusione delle persone con neurodiversità.

Strumenti specifici dalla fase valutativa alla fase di inserimento

L'ideale valutazione professionale per una persona con autismo avviene attraverso colloqui che si svolgono in un contesto ambientale appositamente adattato. Tuttavia, è importante sottolineare che questi colloqui devono essere attentamente strutturati in modo specifico per rispondere alle esigenze di ciascun destinatario della proposta.

La valutazione professionale rappresenta un momento cruciale per comprendere le abilità, le competenze e le sfide individuali di ciascun individuo. In particolare, i colloqui devono essere condotti in un ambiente che tenga conto delle sensibilità sensoriali e sociali delle persone con autismo, fornendo un'atmosfera confortevole e non intimidatoria.

La strutturazione ad hoc dei colloqui è fondamentale per assicurare che le domande siano chiare, dirette e facilmente comprensibili. Inoltre, è necessario considerare le modalità di comunicazione preferite dalla persona con autismo, ad esempio, se preferisce la comunicazione verbale, visuale o scritta.

Questo approccio strutturato garantisce una valutazione professionale completa e accurata, consentendo di rilevare le abilità e il potenziale lavorativo delle persone autistiche in modo equo e rispettoso delle loro esigenze individuali.

Di seguito sono presentate le proposte formulate dal nostro gruppo di lavoro in merito al Kit *"Work Aut"* per l'inserimento lavorativo:

1. **Esempio di scheda di presentazione del servizio (Allegato 1):** Abbiamo sviluppato diversi format di presentazione dei servizi che operano nel campo dell'inserimento lavorativo, tra cui ad esempio SIL e agenzie del lavoro. Queste schede adottano un formato visivo, con testi e immagini, che seleziona le informazioni essenziali per preparare la transizione nel contesto e rendere il processo più chiaro. Abbiamo creato esempi specifici sia per il livello di gravità 1 che per il livello di gravità 2, in modo da adattarsi alle diverse esigenze dei giovani con autismo.

SERVIZIO INSERIMENTO LAVORATIVO (es. 1)

AGENZIA PER IL LAVORO (es. 1)

CENTRO PER L'IMPIEGO (es. 1)

SERVIZIO INSERIMENTO LAVORATIVO (es. 2)

AGENZIA PER IL LAVORO (es. 2)

CENTRO PER L'IMPIEGO (es. 2)

2. **Guida all'Intervista per il giovane con autismo prima del colloquio (Allegato 2):** Abbiamo sviluppato un approccio strutturato per condurre un'intervista con il giovane con autismo prima del colloquio di lavoro. Questa intervista è progettata per raccogliere informazioni essenziali sulle esigenze e le preferenze del giovane, consentendo agli operatori di personalizzare l'approccio durante il colloquio e creare un ambiente confortevole.

SCHEDE RACCOLTA INFORMAZIONI

Gli Allegati 2 e 3 forniscono dettagli specifici su come condurre questa intervista e le considerazioni da tenere presente. Questi strumenti costituiscono una parte cruciale del nostro approccio all'inserimento lavorativo delle persone con autismo, garantendo una preparazione completa e personalizzata per affrontare con successo i colloqui e il processo di inserimento.

3. **Schede in CAA a supporto dell'intervista per il giovane con autismo prima del colloquio (Allegato 3):** L'Allegato 3 è stato progettato con l'obiettivo di fornire un supporto visivo fondamentale per facilitare il colloquio con una persona con autismo. Le immagini utilizzate nella Comunicazione Aumentativa e Alternativa (CAA) sono state prese dal sito http://arasaac.org/, una risorsa che fornisce immagini in CAA completamente open source. Questa scelta è stata fatta con l'obiettivo di promuovere la sostenibilità e l'accessibilità.

SCHEDE IN CAA

Innanzitutto, i supporti visivi riducono l'ansia e la confusione che una persona con autismo può sperimentare durante un colloquio. La chiarezza e la struttura visiva delle schede aiutano a eliminare l'ambiguità e forniscono una guida visiva chiara su ciò che viene chiesto e su come rispondere. Questo ambiente strutturato può contribuire a ridurre il livello di ansia e rendere il colloquio più confortevole e produttivo.

Inoltre, l'uso di supporti visivi facilita la comunicazione e la comprensione reciproca. Molte persone con autismo traggono beneficio dalla rappresentazione visiva delle informazioni, che può essere più accessibile rispetto alla comunicazione verbale. Le schede in CAA consentono una comunicazione efficace, riducendo le sfide legate alla comprensione delle istruzioni o delle domande fornite solo verbalmente.

Queste schede promuovono l'approccio centrato sulla persona. Le schede in CAA sono personalizzabili per adattarsi alle esigenze specifiche del candidato, rispettando le sue preferenze e modalità di comunicazione. Ciò crea un ambiente di ascolto attento e rispettoso, fondamentale per creare una connessione positiva con la persona con autismo durante il colloquio.

Il supporto visivo fornito rappresenta un importante passo avanti nell'assicurare che il colloquio sia inclusivo, confortevole e orientato al successo per le persone con autismo. Questo approccio riflette l'impegno del team di lavoro nel fornire un ambiente rispettoso e adattato alle esigenze individuali di ciascun candidato.

Fasi dell'inserimento lavorativo

Il gruppo di lavoro, attingendo anche dalle buone prassi consolidate all'interno dei propri servizi, ha sviluppato un processo strutturato articolato in diverse fasi chiaramente definite:

- **Fase I - Preliminare:** Questa fase rappresenta il punto di partenza essenziale in cui vengono stabiliti i primi contatti con il candidato e si inizia a costruire una relazione di fiducia. In questa fase, l'obiettivo è raccogliere informazioni fondamentali sulle esigenze, le preferenze e le abilità del candidato. Le buone prassi sottolineano l'importanza di una comunicazione aperta e rispettosa sin dall'inizio, creando una base solida per il successo futuro.

- **Fase II - Approfondimento valutativo:** Durante questa fase, il gruppo di lavoro si impegna in una valutazione dettagliata delle competenze, delle abilità e delle sfide del candidato. Le buone prassi evidenziano l'importanza di un approccio personalizzato, che tenga conto delle diverse necessità e del livello di supporto richiesto. Questa fase fornisce un quadro completo che orienta le decisioni future e le azioni di accompagnamento.

- **Fase III - Accompagnamento al lavoro e Monitoraggio:** In questa fase, l'attenzione si sposta verso l'effettiva inserzione lavorativa del candidato. Le buone prassi enfatizzano l'importanza di un sostegno continuo, che si adatta alle esigenze in evoluzione della persona. Il monitoraggio costante consente di apportare aggiustamenti tempestivi e di garantire che il candidato possa avere successo nel nuovo ambiente lavorativo.

Questo processo strutturato, sviluppato dal gruppo di lavoro con riferimenti alle buone prassi consolidate, mira a creare un percorso di inserimento lavorativo che sia non solo efficace ma anche rispettoso delle esigenze e delle aspirazioni individuali delle persone con autismo.

Fase I - Preliminare

Preparazione materiali, colloqui preliminari e raccolta informazioni.

Operatori coinvolti: Tutor dell'Ente, Rete dei servizi socio-sanitari

Destinatari: Candidato e/o familiare/caregiver
Colloqui individuali con il candidato e/o caregiver

Modalità: Contatti telefonici e/o via mail

La **Fase I** di questo processo si configura come un momento preparatorio fondamentale che precede l'incontro fisico tra il candidato e l'operatore del servizio di inserimento lavorativo. Questa fase è mirata a raggiungere diversi obiettivi di grande rilevanza:

1. **Raccogliere Prime Informazioni sul Candidato:** In questa fase iniziale, l'obiettivo principale è acquisire informazioni preliminari sul candidato. Questi dati iniziali sono essenziali per strutturare il primo incontro in modo efficace e orientato alle esigenze specifiche del candidato. La raccolta di tali informazioni permette all'operatore di comprendere meglio la situazione e di prepararsi adeguatamente.

2. **Rendere Prevedibili alcune Domande o Approfondimenti:** Un altro importante risultato di questa fase è la capacità di rendere prevedibili alcune domande o approfondimenti che verranno affrontati nel primo colloquio. Questa previsione aiuta il candidato a sentirsi più a suo agio e preparato, riducendo l'ansia associata all'incontro.

3. **Presentare il Servizio e Fornire Informazioni sul Percorso:** Durante la Fase I, si pone un'enfasi particolare sulla presentazione del servizio di inserimento lavorativo. È il momento in cui il candidato viene informato in modo chiaro e dettagliato su ciò che il servizio offre e su come sarà strutturato il percorso. Questa chiarezza è essenziale per stabilire le aspettative e favorire una scelta informata da parte del candidato.

4. **Avviare l'Autoconsapevolezza:** La Fase I inizia anche il processo di autoconsapevolezza per il candidato. Attraverso la riflessione su se stesso e le prime conversazioni con l'operatore, il candidato inizia a sviluppare una maggiore consapevolezza delle proprie abilità, sfide e aspirazioni.

La Fase I costituisce, quindi, un fondamentale prologo al processo di inserimento lavorativo. Questa fase preparatoria mira a creare un ambiente iniziale di fiducia e chiarezza, fornendo al candidato le informazioni necessarie per iniziare il percorso in modo informato e consapevole. La sua importanza

risiede nella creazione delle basi per un percorso di successo, orientato alle esigenze individuali del candidato.

Nel corso di questa fase, sarà comunicato al candidato o, a seconda dei casi, ai familiari del candidato (in base al livello di gravità e alle specifiche necessità), un insieme di risorse informative e strumenti utili per iniziare il processo di inserimento lavorativo in modo preparato e consapevole.

Questi materiali includono:

- **Esempio di Presentazione del Percorso (Allegato 1):** La presentazione del percorso è uno strumento chiave per informare il candidato o i familiari sulle tappe e gli obiettivi del percorso di inserimento lavorativo. Questo documento chiarisce le aspettative, le modalità di supporto e il ruolo dell'operatore nel processo.

- **Scheda Raccolta Informazioni (Allegati 2 e 3):** Questo strumento svolge un ruolo cruciale nella raccolta delle prime informazioni sul candidato. La sua compilazione consente di acquisire dati iniziali relativi alle competenze, alle preferenze e alle esigenze specifiche del candidato. Questa scheda fornisce una panoramica fondamentale per l'orientamento futuro.

Le informazioni raccolte in questa fase preliminare, attraverso gli strumenti e le modalità sopra specificate, costituiscono il punto di partenza essenziale per la prossima fase del processo. Tuttavia, è importante sottolineare che queste informazioni saranno integrate con elementi e documenti ulteriori raccolti durante il raccordo con la rete territoriale coinvolta. Questo approccio garantisce una visione completa e articolata delle esigenze e delle risorse disponibili, contribuendo a sviluppare un percorso di inserimento lavorativo su misura per il candidato.

Fase II - Approfondimenti valutativi

Operatori coinvolti: Tutor dell'Ente

Destinatari: Candidato e/o familiare/caregiver

Modalità: Colloqui individuali con il candidato e/o caregiver

L'obiettivo centrale della **Fase II** è condurre una valutazione dettagliata del profilo di competenze, conoscenze, interessi e difficoltà del candidato con autismo, al fine di identificare le potenziali opportunità occupazionali (matching) e garantire un esito positivo del percorso. Nel contesto dell'autismo, è fondamentale tenere in considerazione il livello di competenze sociali e comunicative, così come la loro capacità di adattamento e flessibilità sul luogo di lavoro, poiché questi elementi rivestono un'importanza significativa per una valutazione accurata e il successo del percorso.

In questa fase, verranno utilizzati principalmente strumenti di intervista diretta non solo con la persona con autismo, ma anche con i familiari, gli operatori del contesto scolastico e i professionisti di riferimento presso cui è in carico il candidato. Un riferimento principale per questa valutazione è il test TEACCH Transition Assessment Profile (Mesibov G., Thomas J.B., Chapman M. e Schopler E., TTAP - TEACCH Transition Assessment Profile, ed. Giunti, 2010).
Il TTAP valuta le abilità significative per il raggiungimento dell'autonomia in contesti di vita quotidiana (casa, scuola, centri dedicati, strutture residenziali, ecc.) da parte di soggetti con disturbi dello spettro autistico. Tale valutazione, oltre a consentire uno screening ad ampio raggio, permette anche di mettere a fuoco i principali obiettivi educativi del periodo di transizione dall'adolescenza alla vita adulta al fine di programmare interventi e proporre un Piano Educativo Individualizzato.

L'ambito di indagine primario durante questa fase consisterà nell'esaminare, in riferimento al TTAP, le seguenti aree:

1. **Attitudini Lavorative:** Questo aspetto riguarda le inclinazioni e le predisposizioni del candidato con autismo nei confronti del lavoro. Verranno esplorate le sue preferenze e le attitudini verso specifiche attività lavorative.

2. **Comportamenti Lavorativi:** Si analizzeranno i comportamenti del candidato con autismo sul luogo di lavoro, valutando la sua capacità di adattarsi alle richieste e di svolgere compiti specifici.

3. **Comunicazione Funzionale:** Questa area si concentra sulla valutazione delle abilità di comunicazione del candidato con autismo, comprese le modalità con cui comunica efficacemente con i colleghi e i superiori.

4. **Comportamento Interpersonale:** Verrà esaminato il comportamento del candidato con autismo nelle interazioni sociali sul luogo di lavoro, valutando la sua capacità di collaborazione e la gestione delle relazioni con gli altri.

5. **Funzionamento Indipendente:** Questo aspetto riguarda la capacità del candidato con autismo di gestire le attività quotidiane in modo autonomo e di adattarsi all'ambiente lavorativo in termini di organizzazione e responsabilità.

Questa fase è fondamentale per creare una valutazione completa e accurata del profilo del candidato con autismo, che servirà da base per il successivo processo di identificazione delle opportunità occupazionali e l'orientamento del percorso di inserimento lavorativo.

Fase II: Approfondimento Valutativo - Livello di Approfondimento

Durante **la Fase II**, il processo di valutazione viene affinato ulteriormente utilizzando strumenti specifici sviluppati dal gruppo di lavoro del tavolo e del gruppo formativo. Inoltre, il gruppo di lavoro considera l'opportunità di utilizzare questionari di valutazione sviluppati da esperti come Tony Attwood, noto per il suo lavoro nell'ambito dell'autismo.

Livello 1 - Strumenti di Valutazione:

- **Questionario sullo Stress (Stress Management Tools)** (Garnett M & Atwood T., Autismo al lavoro. Un programma in sette fasi per riuscire meglio nel mondo del lavoro, ed. LSWR, 2023): Questo questionario mira a valutare i livelli di stress del candidato e a identificare eventuali fonti di stress che potrebbero influenzare il suo benessere e il suo rendimento lavorativo.

- **Cognitive or Organizational Difficulties - Organizational Tools** (tratto da Garnett M & Atwood T., Autismo al lavoro. Un programma in sette fasi per riuscire meglio nel mondo del lavoro, ed. LSWR, 2023): Questo strumento si concentra sulla valutazione delle difficoltà cognitive o organizzative del candidato. Esamina come il candidato gestisce le attività quotidiane e organizza il proprio lavoro.

- **Social Responsive Scale** (Costantino J. R. & Gruber C. P., SRS - Social Responsiveness Scale Per misurare il grado di compromissione sociale associata ai disturbi dello spettro autistico, Ed. Giunti, 2010): Questo strumento è finalizzato alla valutazione delle abilità sociali e della risposta sociale del candidato. Misura la capacità del candidato di interagire e di adattarsi in situazioni sociali.

- **Check-list della Sensorialità** (Bogdashina O., Le percezioni sensoriali nell'autismo e nella sindrome di Asperger, ed. Uovonero, 2021) Questo questionario si concentra sulla valutazione di abilità specifiche e delle sfide legate all'autismo del candidato. Fornisce una visione più dettagliata delle competenze e delle necessità individuali.

- **Osservazione Indiretta a Casa o nei Servizi TTAP** (Mesibov G., Thomas J.B., Chapman M. e Schopler E., TTAP - TEACCH Transition Assessment Profile, ed. Giunti, 2010): Questa modalità di valutazione comporta l'osservazione diretta delle abilità del candidato sul luogo di lavoro o in un contesto simile. Questo fornisce informazioni preziose sulle capacità del candidato in situazioni reali.

Questi strumenti di valutazione, a seconda del livello di gravità e delle esigenze individuali del candidato, forniscono un quadro completo delle sue abilità, dei suoi punti di forza e delle sfide. Queste informazioni saranno fondamentali per identificare le opportunità lavorative più adatte e guidare il percorso di inserimento lavorativo con successo.

Fase III - Accompagnamento al lavoro e monitoraggio

Operatori coinvolti: Tutor dell'Ente

Destinatari: Utenti / tutor aziendali

Modalità: Osservazione nel contesto, colloqui

Nella fase preliminare e durante tutto il processo di inserimento lavorativo, è di fondamentale importanza adottare adattamenti e accorgimenti specifici per garantire un ambiente accogliente e inclusivo per il candidato con autismo. Questi adattamenti mirano a creare un contesto che risponda alle esigenze individuali del candidato e favorisca il successo del percorso.

Ecco alcuni strumenti suggeriti per facilitare la riflessione degli operatori e delle aziende sull'inserimento lavorativo di persone con autismo:

- **Check-list per gli Ambienti Favorevoli all'Autismo** (Bogdashina O., Le percezioni sensoriali nell'autismo e nella sindrome di Asperger, ed. Uovonero, 2021): Questo strumento, sviluppato con riferimento a Bogadishina, è finalizzato a valutare l'adattamento dell'ambiente di lavoro alle esigenze del candidato con autismo. Esso esamina aspetti quali l'accessibilità, la struttura fisica e le possibili modifiche ambientali necessarie per garantire un ambiente di lavoro inclusivo.
- **Schede Registrazione delle Abilità TTAP** (Mesibov G., Thomas J.B., Chapman M. e Schopler E., TTAP - TEACCH Transition Assessment Profile, ed. Giunti, 2010): Queste schede sono parte del Test per la Valutazione delle Abilità Pratiche (TTAP). Sono specificamente progettate per registrare e documentare le abilità del candidato, consentendo un monitoraggio dettagliato delle sue prestazioni in diversi contesti lavorativi.

L'uso di questi strumenti suggeriti offre una visione completa delle esigenze del candidato e delle condizioni dell'ambiente di lavoro, contribuendo a creare un percorso di inserimento lavorativo mirato e sostenibile sia per il candidato che per l'azienda."

Gli obiettivi principali di questi adattamenti includono i seguenti aspetti qui elencati:

Ambiente:

- P**redisporre Segnali Visivi di Orientamento negli Spazi di Accoglienza e Comuni:** La creazione di segnali visivi chiari e intuitivi all'interno degli spazi di accoglienza e comuni aiuta il candidato a orientarsi facilmente. Questi segnali possono includere indicazioni visive sulla posizione delle stanze, delle postazioni e delle aree rilevanti.

- **Dedicare Uno Spazio per i Colloqui Senza Sovraccarico Sensoriale:** È essenziale fornire uno spazio dedicato per i colloqui che sia privo di sovraccarichi sensoriali. Questo ambiente dovrebbe essere progettato per minimizzare le distrazioni e garantire la tranquillità, inclusa l'assenza di altre persone oltre al candidato (e all'eventuale accompagnatore) e all'operatore del servizio. Questo spazio può prevedere l'uso di luce tenue e l'assenza di suoni di sottofondo quando possibile.

- **Possibilità di Modificare le Postazioni:** La flessibilità nello spazio di lavoro è importante. Consentire al candidato di modificare le postazioni in base alle proprie preferenze e comfort può contribuire a creare un ambiente lavorativo più adattabile e confortevole.

Strategie Visive:

- **Utilizzare Strategie Visive (Immagini/Scritte/Oggetti):** Anche se il candidato possiede abilità comunicative, è importante utilizzare strategie visive come immagini, scritte e oggetti per la presentazione delle attività e durante l'utilizzo di prove di valutazione. Queste strategie possono essere utilizzate per rendere le informazioni più accessibili e comprensibili.

- **Fornire Strategie di Comportamento:** Fornire al candidato strategie di comportamento che spiegano cosa potrebbe accadere e prescrivono comportamenti suggeriti è essenziale per favorire la comprensione e la gestione delle situazioni.

Approccio Comunicativo:

- **Anticipare le Azioni:** Anticipare al candidato ciò che avverrà in ogni incontro, inviando la pianificazione precedentemente o contestualmente all'incontro, permette al candidato di prepararsi in modo adeguato e riduce l'ansia.

- **Utilizzare un Linguaggio Accessibile:** Evitare un linguaggio troppo complesso e limitarsi alle informazioni salienti e utili al momento è importante per una comunicazione efficace con il candidato.

- **Suddividere le Sessioni di Colloquio e Valutazione:** Suddividere le sessioni di colloquio e valutazione in segmenti con pause può aiutare il candidato a gestire meglio l'interazione e le potenziali tensioni. Durante le pause, il candidato potrebbe essere autorizzato a svolgere attività di scarico per alleviare lo stress.

- **Valutare il Benessere del Candidato:** Chiedere al candidato come si è "sentito" al termine di ogni incontro, con il supporto di strategie visive se necessario, è un modo per monitorare e affrontare eventuali preoccupazioni o disagi del candidato.

Questi adattamenti e accorgimenti mirano a creare un ambiente che risponda alle esigenze del candidato con autismo, garantendo che il processo di inserimento lavorativo si svolga in modo efficace, rispettoso e inclusivo.

Il presente documento e gli strumenti di riferimento sono stati realizzati nei tavoli di rete del progetto **Work-Aut** finanziato dalla Provincia di Monza e Brianza e implementati all'interno del progetto **Work In Progress** cofinanziato dalla Fondazione Monza e Brianza.

Si ringraziano tutti i colleghi e gli operatori che hanno attivamente partecipato alla creazione dei materiali di progetto.

Progetto "Work In Progress"

Supervisionato da:

Dott.ssa **Alessandra Ballarè**
Dott.ssa **Paola Molteni**
Associazione Cascina San Vincenzo

Progetto cofinanziato da:

In collaborazione con: