

Onorevoli Senatori,

innanzitutto Vi ringrazio per avermi dato l'opportunità di questa audizione su Autismo e Lavoro.

Io sono qui in una duplice veste: quella di amministratore delegato di un'azienda a maggioranza autistica, ovvero dove la maggioranza (il 90%) dei dipendenti è nello spettro, che è oggi ormai una multinazionale essendo presente in tutta Europa, Stati Uniti, Canada e Australia e che vanta più di 10 anni di esperienza nell'inserimento lavorativo appunto di persone nello spettro autistico. Parliamo di persone con autismo di livello 1 dette anche "ad alto funzionamento" ovvero che non presentano capacità cognitive inferiori alla media della popolazione e che presso la nostra azienda lavorano come analisti dati, sviluppatori software, esperti di sicurezza informatica e tester di sistemi informatici offrendo questi servizi a grandi aziende come ENI, SNAM, Poste e alcune fra le principali banche e assicurazioni italiane.

La mia seconda veste è invece quella di fondatore di un'altra azienda nel settore produttivo dolciario che anche in questo caso assume esclusivamente personale autistico come addetti alla produzione, ma in questo caso parliamo di persone autistiche a medio-basso funzionamento con difficoltà cognitive anche molto evidenti. I nostri prodotti vengono venduti attraverso le reti commerciali tradizionali del tipo GDO (ad es. Coop) e reti distributive più piccole.

Ho voluto sottolineare questi miei due ruoli perché quello che dirò in questa audizione riguarda l'autismo in generale, indipendentemente dalla presenza o meno di disabilità.

Voglio anche sottolineare che in entrambi i casi si tratta di aziende "profit", non cooperative sociali o associazioni, diciamo aziende "normali" che operano in due mercati (quello dei servizi tecnologici e quello della pasticceria da forno) con le stesse logiche di business con cui operano tutte le altre aziende del settore.

Pertanto il contributo che posso offrirVi in questa seduta è il punto di vista di un imprenditore che non viene dal terzo settore, ma che quotidianamente e ormai da anni affronta la tematica dell'offrire opportunità professionali a persone autistiche. Pertanto ho volutamente escluso dal mio intervento le considerazioni riguardanti il mondo sanitario e il mondo dell'educazione con i quali ho ovviamente un dialogo costante e dei quali ben conosco le difficoltà e gli sforzi di poter trovare sbocchi lavorativi per i loro assistiti.

Infine, vorrei fare una precisazione in quanto nel testo dei DL, come spesso accade anche nelle conversazioni e negli articoli sull'autismo, si associano autismo e disabilità cognitiva quasi fossero sinonimi: l'autismo è un condizione umana, un modo di funzionare diverso da quello della maggior parte della popolazione che può essere associato ad alcune difficoltà anche profonde ad esempio nell'uso del linguaggio, nell'apprendimento, nella sensibilità agli stimoli fisici, ecc. Ci sono autistici con grandissime capacità logico-matematiche che non riescono a entrare in un ambiente con altre persone come un treno affollato, così come esistono persone con QI molto basso e scarsa capacità di espressione linguistica che riescono a fare lavori molto ripetitivi e di precisione con una concentrazione costante nel tempo. Sono tutti autistici, l'autismo è uno solo e la diagnosi di autismo, quella che fanno le neuropsichiatrie per intenderci, non li distingue, anzi li accomuna; sono le manifestazioni di cui sopra che rendono le persone autistiche una diversa dall'altra e quindi adatte a differenti tipi di attività e bisognose di supporti più o meno "intensi". I livelli di autismo indicati dal DSM (1, 2 e 3) si riferiscono proprio all'intensità di supporto di cui necessitano, non a diversi tipi di autismi.

Una volta che abbiamo chiarito che l'autismo ha delle caratteristiche ben precise e che non è uguale a disabilità cognitiva, ma è un modo di funzionare diverso di una parte degli esseri umani, vorrei farvi riflettere sul concetto di disabilità. Una mia collega psicologa che da due decenni si occupa di autismo in un centro per l'autismo recentemente ha detto pubblicamente una frase molto forte: la disabilità non esiste, sono i contesti che disabilitano. Io non sono così radicale e dico: la disabilità è un concetto relativo che dipende dal contesto.

Prendiamo ad esempio una persona con difficoltà motorie: è disabile? Beh, sì certo se le chiediamo di fare un'attività in cui deve correre, possiamo dire che è disabile cioè quell'attività non riesce a farla. Ma se invece deve stare ad una scrivania e fare non so, il programmatore, è disabile?

Se accettiamo questo concetto di relatività allora possiamo cominciare a pensare non solo di cercare di "abilitare" le persone agendo sulle loro capacità, ma di farlo agendo sui contesti, ovvero modificarli affinché la persona non sia più "disabile" in quel contesto.

Con l'autismo la faccenda si complica per le ragioni che ho detto prima: ovvero l'autismo è una condizione molto complessa perché riguarda il funzionamento cerebrale e essendo il cervello un organo complesso le manifestazioni dell'autismo sono molto variegata e complesse. Non esiste una ricetta semplice per trovare il modo di abilitare il contesto (ad esempio lavorativo) per l'autismo; non basta abbattere qualche barriera architettonica o fornire la persona di ausili tecnologici come nel caso delle persone con "disabilità" fisiche; occorre adattare il contesto al funzionamento di quella specifica persona per metterla in grado di minimizzare le sue fragilità ed esaltare le sue capacità.

Non sono certo qui per dirvi che abbiamo la ricetta o la bacchetta magica, ma posso testimoniare con le mie due aziende che "si può fare" e anzi che conviene farlo (sono entrambe aziende profit, quindi ci si guadagna pure ...)

La nostra "ricetta" è molto semplice:

- 1. Occorre abbandonare il concetto di assumere le persone "disabili" guardando a quello che non possono fare, ma capire invece cosa possono fare bene e poi adattare il processo lavorativo per superare i limiti che quella persona ha.** Ad esempio, Giovanni è un pasticciere, è autistico quasi non verbale con QI molto basso (un livello 3 per intenderci); Giovanni ha una pazienza infinita e una precisione maniacale nel confezionamento delle scatole delle nostre torte. Giovanni è il nostro confezionatore; fa solo quello, lo fa benissimo ed è sicuramente molto più preciso di me che alla centesima scatola non ne posso più e devo andare a farmi un giro per riprendermi. Antonio è in Auticon, è un tester, da quattro anni si occupa di testare tutti i sistemi informatici (il software che gestisce i punti vendita) di una delle più grandi aziende italiane di distribuzione alimentare; se un sistema non funzionasse l'azienda potrebbe perdere milioni di euro in qualche ora. Antonio è autistico, QI superiore alla media, appassionato di sistemi tecnologici, ma è ipersensibile a suoni, rumori, odori, ha un disturbo ossessivo per l'igiene, ha difficoltà nella conversazione, mangia da solo e solo il cibo che si prepara da solo. Antonio lavora in un laboratorio in un data center dove hanno accesso solo pochissime persone, dove si sente solo il rumore dei computer in funzione e dove l'aria è costantemente filtrata. Io quando ci entro non riesco a starci più di una decina di minuti poi mi manca l'aria, la luce naturale, le voci delle persone. Chi è il disabile fra Giovanni, Antonio e me? Chi è il disabile per fare questi lavori?

2. **Occorre formare i datori di lavoro sull'autismo, non formare i lavoratori autistici per essere come gli altri.** Certo bisogna insegnare il lavoro alla persona, ma non dobbiamo insegnarle altro che il lavoro. E invece molti cercano di insegnare alle persone autistiche come migliorare i propri soft skills, come si fa un colloquio di lavoro, come socializzare con i colleghi, ecc. ecc. Totalmente inutile (se non dannoso); e come dire alla persona con disabilità motoria che deve imparare a camminare. Non imparerà mai, perché è fatta così, funziona così: è autistica. Se è ad alto funzionamento potrà mascherare il proprio autismo, ma per quanto? E con quanta (inutile) fatica? Possiamo dire ad Antonio che dovrebbe uscire a pranzo con i colleghi perché è così che si fa in azienda e se costretto lo farà per poi passare il pomeriggio in crisi da stress senza più riuscire a fare i suoi test. Ne vale la pena? Non è forse meglio spiegare per bene ai suoi colleghi che essendo una persona autistica con certe caratteristiche non esce a pranzo con loro non perché non vuole socializzare, ma perché il modo di socializzare delle persone autistiche è diverso e quello che per le persone non autistiche è un piacere per una persona autistica può essere una vera tortura?
3. **Occorre fornire un supporto specialistico continuativo. Noi lo chiamiamo job coach.** Le persone autistiche, tutte le persone autistiche di qualsiasi livello hanno bisogno di una figura che conosca bene l'autismo in tutte le sue varie caratteristiche e manifestazioni. Occorre che sia uno "specialista", cioè una persona con una formazione psicopedagogica di base e tanta esperienza pratica nell'autismo "adulto". È una figura difficile da trovare, in Auticon la formazione dei nostri job coach avviene internamente anche perché oltre che in autismo deve sapere molto di lavoro; deve cioè essere in grado di fornire il supporto al lavoratore, non generico né tanto meno clinico (per quello ci sono gli psicologi, gli analisti del comportamento, gli psicoterapeuti), ma specifico per il tipo di attività che il lavoratore deve svolgere. Non intendo la conoscenza tecnica del lavoro, a quella ci pensa il lavoratore autistico che come Giovanni e Antonio lo svolgono alla perfezione; il job coach deve conoscere l'attività lavorativa perché deve saper mediare fra le esigenze dell'azienda e le caratteristiche del lavoratore autistico. Ad esempio, in un impianto di produzione alimentare ci sono processi lavorativi molto precisi, tempi da rispettare, ordini, consegne, materiale, magazzini ecc. ecc. Il compito del job coach è quello di trovare il punto di equilibrio fra queste necessità aziendali e le capacità/fragilità del lavoratore autistico affinché entrambe le esigenze siano soddisfatte. La domanda che il job coach si deve porre è: come faccio ad accomodare le esigenze del lavoratore ai vincoli produttivi? Il termine corretto è infatti quello degli "accomodamenti ragionevoli", ovvero come adattare i processi, le procedure, le tempistiche, ecc. alle esigenze della persona autistica affinché questa possa lavorare al meglio.

E chiaro che questi tre "ingredienti" (attività adatta, formazione del personale dell'azienda, job coach) hanno però un costo che solo in parte viene compensato dalla maggior produttività e qualità del lavoro affidato alla mente o alle mani delle persone autistiche. Il motivo per cui in Auticon e in Sbrisolaut riusciamo a sostenerlo senza ricorrere ad alcun incentivo o sovvenzione è che noi abbiamo "solo" lavoratori autistici quindi l'azienda è costruita e ottimizzata per valorizzare le persone autistiche. Ad esempio, ogni job coach segue 10-12 persone quindi il suo costo è distribuito.

Ma poiché siamo un'azienda che offre servizi e prodotti ad altre aziende, sappiamo bene che il costo dell'inclusione può essere un disincentivo all'assunzione.

Pertanto il nostro suggerimento al legislatore è quello di aiutare le aziende che vogliono iniziare il percorso di inclusione di persone autistiche in azienda con azioni mirate nelle tre direzioni indicate sopra:

1. **Fornire incentivi mirati all'assunzione di persone autistiche solo a quelle aziende che dimostrano di poter realmente offrire attività specifiche per cui è possibile valorizzare le capacità autistiche.** Occorre incentivare le assunzioni che siano accompagnate da un progetto di inclusione specifico e mirato che dimostri che quel tipo di attività può essere svolto da una persona autistica e che l'azienda si impegna sul lungo termine (cioè finché la persona resterà in azienda, in teoria fino alla pensione) ad implementare gli "adattamenti ragionevoli" e a fornire i supporti necessari ad una vera inclusione del lavoratore. In altre parole identificare le attività per il lavoratore e non viceversa.
2. **Finanziare la formazione aziendale sulle tematiche della "neuro inclusione",** attraverso l'accesso a fondi formativi per il personale anche a livello manageriale. Tale formazione deve essere molto pragmatica, mirata e specifica su come rendere inclusivi per le persone autistiche (e neurodivergenti in generale) i processi di gestione in particolare delle risorse umane: il recruiting, la retention, la gestione dei gruppi di lavoro, ecc.
3. **Supportare le aziende nel sostenere il costo del job coaching con sgravi fiscali.** Uno dei principali problemi per le aziende è che il costo del job coach, essendo una persona fisica, non può essere ammortizzato; infatti dal punto di vista del bilancio rappresenta un costo, non un investimento. Se io acquisto delle attrezzature per permettere ad esempio a persone cieche di lavorare con il computer, questo costo è ammortizzabile; stessa cosa se faccio degli adeguamenti per eliminare le barriere architettoniche. Perché il job coach, che a tutti gli effetti è un bisogno del lavoratore (e dell'azienda) ed è funzionale allo svolgimento del suo lavoro non può essere trattato fiscalmente come un investimento, ma deve essere un costo? Incidentalmente faccio presente che il job coach è una figura che deve rimanere presente in azienda finché è presente il lavoratore autistico; contrariamente a quanto si pensa, non basta fare l'inserimento lavorativo, cioè occuparsi della persona autistica per un periodo iniziale della sua attività lavorativa: la persona autistica non diventa meno autistica col tempo così come una persona non diventa meno cieca nel tempo. Togliereste il cane guida ad un cieco, o la carrozzina ad un disabile motorio perché vi aspettate che dopo un po' di tempo la persona sia diventata meno cieca o più capace di camminare sulle proprie gambe? E allora perché spesso si pensa che una persona autistica poi si abitui e diventi meno autistica e quindi possa fare a meno del job coach? Il vero problema che una persona autistica affronta nel mondo del lavoro, anche ammesso che riesca ad entrarci e non sia fermato al colloquio perché "non ha capacità relazionali e sociali", è rimanerci. Noi vediamo centinaia di candidati autistici ogni anno e molti di loro un lavoro lo hanno anche sperimentato, ma spesso per qualche mese; poi non hanno retto e sono andati in burn-out e hanno dovuto lasciare.

In conclusione e con riferimento ai due DL oggetto di questa audizione, ci permettiamo di rilevare i seguenti punti di attenzione.

Per quanto riguarda il DL 739, trattandosi prevalentemente di misure orientate alla diagnostica e al supporto terapeutico di bambini e giovani adulti, non posso esprimermi non avendo esperienza con questa fascia di popolazione e neppure le competenze tecniche per valutarne il bisogno e l'efficacia.

Rilevo tuttavia con riferimento all'articolo 4 dello stesso DL, che si propone di facilitare l'inserimento lavorativo attraverso l'agevolazione contributiva alle aziende (30% di contributi previdenziali per 3 anni), che tale misura è completamente coperta e in maniera molto superiore dalla legge 68/99 che prevede le stesse misure, ma al 70% e per 5 anni per tutte le persone con disabilità psichica e intellettiva, incluso l'autismo).

In merito al DL 647, ci permettiamo di notare come questo sia impostato fin dalle sue premesse sul concetto di "lavoro come inclusione, cura e riabilitazione delle persone adulte con disturbi dello spettro autistico". Personalmente ritengo che questo approccio di tipo "sanitario" sia poco funzionale ad una vera inclusione. Il lavoro non è una cura, il lavoro è un diritto di tutte le persone come sancito dalla nostra Costituzione. Considerare il lavoro come cura, pur comprendendo le buone intenzioni dei proponenti, ha due implicazioni: la prima quella di considerare la persona autistica un "malato" da curare mentre l'autismo in tutta la letteratura scientifica non è una malattia e quindi non si può curare. La seconda è che attraverso il concetto di lavoro come cura si perpetua la convinzione molto diffusa che con il tempo e con il lavoro la persona diventi progressivamente meno autistica. Certamente il lavoro, un lavoro vero che valorizzi il lavoratore contribuisce al suo benessere psichico (è vero anche per i non autistici) e può fornirgli strumenti per migliorare le sue capacità (ad esempio le funzioni esecutive) anche nella vita personale quotidiana, ma ciò non ha niente a che vedere con la cura dell'autismo o la riabilitazione delle sue capacità. I nostri pasticceri autistici sicuramente sono più felici di essere realmente utili a realizzare qualcosa di concreto anziché restare in qualche centro per la disabilità a guardare la televisione e sicuramente hanno migliorato per esempio le capacità di seguire le istruzioni e la tenuta della loro attenzione durante il lavoro, ma non per questo sono diventati "meno autistici".

La seconda criticità riscontrata nell'impostazione del DL 647 è che tutti gli interventi previsti si concentrano sull'individuo autistico, sulla sua formazione (art. 2) sulla sua valutazione con strumenti più o meno già utilizzati dalla comunità scientifica (art. 3) nel merito dei quali non voglio entrare e che assumo siano già stati esaminati e validati da esperti della materia. Ciò che mi permetto di evidenziare è la completa assenza di misure relative alla controparte nel rapporto di lavoro, ovvero l'azienda, il datore di lavoro.

Per le ragioni già espresse precedentemente, non è sufficiente agire sul lavoratore formandolo, valutandolo, accompagnandolo: occorre agire nello stesso modo sul contesto lavorativo, quindi sull'azienda, formandola, accompagnandola, valutandone la capacità inclusiva.

L'inclusione lavorativa prevede un rapporto non asimmetrico fra le parti: non sono solo io lavoratore autistico che devo acquisire capacità e competenze specifiche, serve anche la predisposizione un contesto lavorativo adeguato dove queste capacità e competenze possono essere realmente valorizzate con benefici sia per il lavoratore che per l'azienda, quindi anche l'azienda deve acquisire capacità e competenze specifiche. E su questo fronte andrebbe incentivata con misure anche economiche finalizzate come quelle precedentemente proposte.

Augurandomi che quanto illustrato possa servire a migliorare e rendere più efficace lo sforzo normativo, resto a disposizione per qualsiasi ulteriore necessità di approfondimento.

Alberto Balestrazzi