



Migliorare la Qualità della Vita delle persone con Disturbo dello Spettro Autistico attraverso l'esperienza lavorativa: un'indagine nel territorio Lombardo

Improve the quality of life of people with Autism Spectrum Disorder through workplace experience: an investigation in Lombardy

Emanuela Zappella

Università degli Studi di Bergamo

emanuela.zappella@unibg.it

ABSTRACT

Individuals with Autism Spectrum Disorder face significant challenges entering the workforce; yet research in this area is limited and the issues are poorly understood. This research investigates the work experience of 20 individuals from job search to confirmation within the organization. Through interviews with individuals with Autism Spectrum Disorder, family members, company tutors and supported placement counselors, this study highlighted the benefits to the quality of life of the subjects and the strategies that can accomplish a positive experience.

I soggetti con Disturbo dello Spettro Autistico incontrano numerose difficoltà ad ottenere e mantenere un'occupazione, ma la ricerca in questa area è limitata e le motivazioni sono poco indagate.

Questa ricerca analizza l'esperienza lavorativa di 20 individui dalla ricerca del lavoro alla conferma all'interno dell'organizzazione. Attraverso interviste con i soggetti con autismo, i familiari, i tutor aziendali e i referenti del collocamento mirato, questo studio ha messo in evidenza i benefici per la qualità di vita dei soggetti e le strategie che possono favorire un'esperienza positiva.

KEYWORDS

Quality of Life, Autism Spectrum Disorder, Competitive Employment, Supported Employment.

Qualità della Vita, Disturbi dello Spettro Autistico, Mercato Libero del Lavoro, Laboratori Protetti.

1. Qualità della vita e Disturbi dello Spettro Autistico

La qualità della vita (d'ora in poi QDV) è attualmente un punto di riferimento sia per la garanzia di supporti individuali e personalizzati ai soggetti che per l'indirizzo e la valutazione delle politiche, pratiche sociali e dei servizi che li riguardano (Clark et al., 2015).

Il concetto di QDV può essere definito utilizzando diversi quadri teorici di riferimento. Secondo l'OMS, per esempio, è la percezione individuale dei soggetti in relazione agli obiettivi, aspettative, standard e preoccupazioni ed incorpora elementi come la salute fisica e quella psicologica, il livello di indipendenza, le relazioni sociali e le credenze personali. La concettualizzazione proposta da Schalock e Verdugo (2012), che ha ricevuto notevole consenso per via dell'evidenza della sua validità e l'ampio utilizzo all'interno dei servizi (per esempio Simões & Santos, 2016), definisce la QDV come un fenomeno multidimensionale composto da 8 domini: benessere emotivo, fisico e materiale, inclusione sociale, relazioni interpersonali, autodeterminazione, diritti e sviluppo personale che sono influenzati sia da fattori individuali e personali che ambientali.

La letteratura che ha indagato la QDV dei soggetti con Disturbo dello Spettro Autistico (d'ora in poi DSA) è limitata (Plimley, 2007; Nicholas et al., 2018). I pochi studi esistenti hanno messo in luce una QDV inferiore rispetto quella delle persone con altre disabilità (Egilson et al., 2016) anche se si rilevano ampie discrepanze tra le percezioni dei soggetti stessi e quelle dei caregivers. Le ricerche che hanno indagato i fattori che possono influenzare la QDV come età, genere, abilità sociali e cognitive e severità del DSA, hanno ottenuto risultati tra loro molto diversi e spesso contraddittori (per esempio Toscano et al., 2018; Alverson & Yamamoto, 2018; Ohl et al., 2017). Di certo sembra essere fondamentale predisporre interventi efficaci per migliorare la QDV sia dei più piccoli che delle persone adulte soprattutto nei seguenti ambiti: educazione, lavoro, tempo libero e frequentazione di luoghi di vita diversi dalla famiglia (Morgan, 2003; Wehman et al., 2014).

Lavoro, salute e benessere sono strettamente collegati e formano il "triangolo della salute", (Wilcock, 1998), perché l'interazione con gli altri durante l'attività lavorativa favorisce il senso di appartenenza ed il riconoscimento sociale, elementi indispensabili nella vita degli esseri umani. Avere un'occupazione poi, è fonte di guadagno, favorisce una migliore integrazione sociale, aumenta la soddisfazione lavorativa, contribuisce ad accrescere l'autostima e riduce le spese a carico della famiglia. Un ruolo attivo all'interno del mercato del lavoro, infine, oltre che benefici a livello personale ed economico, riduce anche i costi derivanti dall'assistenza. Grazie all'applicazione di strategie appropriate le persone con DSA possono entrare (e rimanere) nel mondo del lavoro e, di conseguenza, le risorse spese per il loro accompagnamento sono da considerare un buon investimento per la società. Nonostante tutti questi benefici, la maggior parte di queste persone rimane senza lavoro oppure trova un'occupazione solo nei laboratori protetti e non all'interno del libero mercato del lavoro (Burke et al., 2010; Siperstein et al., 2014; Morgan & Wine, 2018).

2. I principali ostacoli all'esperienza lavorativa

La maggior parte delle indagini presenti in letteratura si è limitata a descrizioni o consigli generali, oppure a mettere in evidenza gli scarsi risultati che livello lavorativo questi soggetti sono riusciti ad ottenere (Dente & Coles, 2012; Barker et al., 2011). Alcune ricerche hanno provato a mettere in evidenza le ragioni di tali difficoltà.

Una prima criticità è rappresentata dall'accesso nel mondo del lavoro. Rutter e colleghi (1967) hanno indagato l'esperienza di 63 individui con una diagnosi di Autismo scoprendo che solo 3 hanno ottenuto un'occupazione quando sono diventati adulti. Similmente, nello studio di Kanner (1973) solo 11 soggetti su un campione di 96 è riuscito ad ottenere un impiego. Anche Whitehouse e colleghi (2009), in un'indagine realizzata nel Regno Unito, hanno messo in luce che solo il 18 % del loro campione è risultato occupato mentre per tutti gli altri l'unica alternativa era trascorrere le giornate in famiglia.

Una seconda criticità è riferita alla qualità dell'esperienza lavorativa; le persone con DSA, anche quando riescono a trovare un'occupazione, sono impegnate per un numero limitato di ore e, di conseguenza, rappresentano una forza lavoro sotto utilizzata. Howlin e colleghi (2004) hanno seguito il percorso lavorativo di 68 dipendenti scoprendo che solo 2 hanno ottenuto un contratto a tempo pieno. Nello studio di Eaves e Ho (2008) la maggior parte dei soggetti avevano un'occupazione di sole 5 ore alla settimana mentre altri erano addirittura volontari. Dallo studio longitudinale di Taylor e Seltzer (2011), che ha esplorato la carriera lavorativa di 66 persone per un tempo di 10 anni, è emerso che solo il 6% dei partecipanti lavorava nel libero mercato del lavoro e il 12% nei laboratori protetti, ma nessuno a tempo pieno. Anche in Italia, la situazione è analoga: un'indagine condotta dal Censis nel 2011 ha rilevato che, su 302 individui con DSA, il 10% era occupato, il 50% trascorrevano il tempo in un centro diurno e i restanti rimanevano a casa oppure in istituto.

La terza criticità, infine, è legata ad una serie di ostacoli che questi soggetti possono incontrare all'interno dei luoghi lavorativi. In particolare, già durante il colloquio di selezione spesso si possono riscontrare delle difficoltà di relazione e di comunicazione, in un momento in cui al candidato è chiesto di mettere in mostra tutte le sue qualità per convincere i datori di lavoro di essere "la persona giusta per l'azienda" (Volegy et al., 2013). All'interno del luogo di lavoro, invece, le principali criticità sono legate alla carenza di competenze nella gestione delle relazioni sociali, alla scarsa soddisfazione provata durante l'attività lavorativa e all'incapacità di prendere decisioni in prima persona (Wagner et al., 2007). Questi soggetti poi sono descritti come molto dipendenti dalla famiglia anche per le questioni legate all'autonomia personale e finanziaria e alle azioni da svolgere durante la quotidianità (Westrbook et al., 2012; Andersen et al., 2018; Hassrick et al., 2018).

3. Le risorse per favorire un'esperienza positiva

Nonostante tutte queste difficoltà, come anticipato, i benefici dell'esperienza lavorativa per la QDV di queste persone sono ampiamente condivisi (Wehman et al., 2012). Per questo diverse indagini hanno cercato di mettere in risalto i fattori che possono favorire un'esperienza di successo all'interno dei contesti lavorativi (Schall et al., 2015; Wehman, Schall, McDonough, et al., 2014; Howlin, 2013).

Il primo fattore è la presenza di una normativa specifica attuata in diversi paesi per favorire l'ingresso e la permanenza dei dipendenti con disabilità all'interno del mercato del lavoro. Negli Stati Uniti sono previsti centri di abilitazione professionale per valutare le potenzialità delle persone con disabilità e offrire loro supporto nella ricerca di un posto di lavoro, con specifici percorsi accompagnamento durante la fase di ingresso nella nuova organizzazione. In Inghilterra, la National Autistic Society ha istituito il programma chiamato "Prospects Employment Service," che ha l'obiettivo di adattare i posti di lavoro per garantire il mi-

gior accesso possibile alle persone con disabilità. In Italia, la legge 68 del 1999, definita “Collocamento Mirato delle persone con disabilità,” ha disciplinato giuridicamente l’ingresso di questi soggetti all’interno del mondo del lavoro mediante una percentuale di assunzioni obbligatorie per le aziende proporzionale al numero dei dipendenti. Il principio cardine di questa normativa è la volontà di individuare “la persona giusta per il posto giusto,” in rapporto alle concrete capacità e abilità lavorative del singolo soggetto con disabilità (Vadalà, 2009). Oltre a questo canale istituzionale, sono attive altre esperienze che supportano le persone con DSA nella ricerca di una collocazione all’interno delle aziende o nei laboratori protetti. La regione Abruzzo, per esempio, ha realizzato un progetto finanziato dal fondo sociale europeo con l’intento di elaborare delle linee guida per l’inserimento professionale dei soggetti con DSA rivolte agli operatori del settore, alle aziende e alle famiglie. L’azienda USL dell’Umbria, a sua volta, ha previsto una serie di stage in diversi ambienti come farmacie, agriturismi e aziende e ha portato uno dei giovani coinvolti ad essere poi assunto. Elemento caratterizzante di questa proposta è stata la presenza di un educatore, con funzione di mediatore nella relazione tra il soggetto e il contesto favorendo da un lato il supporto al lavoratore, dall’altro, consentisse agli altri lavoratori di comprendere potenzialità e le difficoltà del collega.

Un secondo fattore che può favorire un’esperienza positiva è la progettazione di percorsi formativi all’interno di contesti lavorativi nel periodo di frequenza scolastica (Cashin, 2018; Baker-Ericzén et al., 2018; Hedley et al., 2017) che consentano ai ragazzi di comprendere le loro attitudini e preferenze, per esempio rispetto alla possibilità di lavorare in un reparto di produzione o in un ufficio oppure da soli o all’interno di un team (Schall et al., 2015; Wehman et al., 2014). Queste esperienze formative sono possibili solo attivando delle sinergie tra la scuola e la comunità locale con l’obiettivo di identificare contesti idonei alla crescita personale e professionale dei ragazzi (Newman et al., 2011; Sims et al., 2016). In questa direzione, l’esperienza pilota START AUTISMO (Sistema Territoriale per l’Autonomia e la Realizzazione dei Talenti di persone con Autismo), ha condotto, sempre in Abruzzo, alla sperimentazione di progetti pilota individualizzati per la valorizzazione in campo lavorativo delle persone con DSA mediante l’attivazione di una rete territoriale, la formazione degli operatori e lo scambio di esperienze positive.

La terza serie di fattori che può favorire un’esperienza positiva è legata al contesto aziendale, alla mansione che il soggetto è chiamato a svolgere e alle relazioni che costruisce all’interno del luogo di lavoro. Westbrook e colleghi (2012) si sono concentrati sugli elementi da tenere in considerazione durante il percorso di selezione e di ingresso in azienda ed i principali fattori emersi sono: identificazione della mansione appropriata, presenza di supporti lavorativi a breve e lungo termine sia per il lavoratore che per l’azienda, incentivi economici e riconoscimento degli effetti positivi del lavoro sul dipendente. Wehman e colleghi (2012), basandosi sull’osservazione diretta all’interno dei luoghi di lavoro, hanno analizzato le forme di supporto necessarie alle persone per riuscire a mantenere la loro occupazione: istruzioni sistematiche, simulazioni per descrivere le situazioni possibili che si possono vivere durante la giornata lavorativa, supporti audio e visivi e rinforzi positivi. Gli autori hanno messo in luce che, nelle situazioni da loro analizzate, i lavoratori hanno avuto bisogno del supporto da parte di un collega soprattutto durante le prime 5 settimane di lavoro, trascorse le quali sono riusciti ad essere maggiormente autonomi. Burgess e colleghi (2014), infine, hanno indagato gli esiti occupazionali di un gruppo di 34501 giovani con DSA, seguiti dai servizi statali di supporto al lavoro nel periodo compreso dal 2002 al 2011, dimostrando che i giovani hanno potuto acquisire un’occupazione grazie all’indi-

viduazione delle “isole di abilità”, ovvero delle peculiarità che contraddistinguono questi individui e possono essere utilizzati come punti di forza da cui partire per l’individuazione dei compiti da affidare a loro.

La letteratura, pur sottolineando l’importanza del lavoro QDV delle persone con DSA, si è focalizzata principalmente sulle difficoltà che incontrano e ha messo in risalto soprattutto gli ostacoli all’ingresso e alla permanenza all’interno delle organizzazioni. Anche quando sono state analizzate delle esperienze concrete, sono emersi due rischi: limitarsi a descrivere “ciò che sarebbe necessario fare” e focalizzarsi solo su un momento preciso dell’esperienza lavorativa (la fase di ingresso oppure il supporto all’interno dell’ambiente lavorativo) senza entrare nello specifico dei diversi passaggi che sono necessari e delle azioni che è necessario intraprendere. Non è sufficiente, infatti, dichiarare l’importanza di un percorso personalizzato o di un ambiente accogliente senza definire le caratteristiche che deve avere, le modalità e le strategie utili per renderlo tale.

Questa ricerca ha indagato l’impatto del lavoro sulla QDV dei soggetti con DSA in un momento preciso, dalla fase di ricerca di un’occupazione sino al termine del periodo di prova, per mettere in evidenza i benefici derivanti dall’attività lavorativa e gli elementi che possono contribuire ad un esito positivo dell’esperienza.

La scelta di raccogliere l’opinione dei lavoratori, dei familiari, dei tutor e dei referenti del Collocamento Mirato, inoltre, ha consentito di comprendere e confrontare diversi punti di vista e di provare ad offrire un quadro d’insieme di tale esperienza, dando voce a tutti i soggetti coinvolti.

4. Metodi e strumenti

4.1. Campione

La ricerca è stata condotta in tutte le regioni della Lombardia dall’inizio dell’anno 2015 al termine del 2017.

In questa indagine sono state coinvolte 20 persone, 15 uomini e 5 donne, in età lavorativa (dai 18 ai 65 anni). I criteri di selezione sono stati: essere in possesso di una diagnosi di DSA, l’iscrizione alla lista delle categorie protette per l’inserimento lavorativo (come previsto dalla legge 68 del 1999) e la volontà di trovare un lavoro.

Per quanto concerne la formazione, 18 persone erano in possesso di un diploma di licenza media mentre i restanti 2 hanno ottenuto il diploma di maturità (1 maturità tecnica e 1 professionale). Tutti i soggetti erano disoccupati al momento dell’indagine, ma erano attivamente impegnati nella ricerca di un lavoro sia attraverso i canali istituzionali (i servizi del Collocamento Mirato) che mediante iniziative individuali (soprattutto la consegna di CV in aziende del territorio di residenza).

La maggior parte di loro (13) riceveva un sussidio economico (pensione d’invalidità); questo dato è significativo perché tale contributo è incompatibile con un lavoro a tempo pieno.

I familiari, che hanno preso parte al primo colloquio, sono stati poi intervistati al termine del periodo di prova. Si è trattato per la maggior parte di fratelli o sorelle (12), genitori (6) e compagni/compagne (2). Sono stati poi coinvolti i 20 tutor aziendali che hanno supportato il soggetto con DSA nello svolgimento della sua mansione. Infine, hanno partecipato all’indagine 10 referenti del Collocamento Mirato del territorio lombardo.

4.2. Procedura

Il lavoro di ricerca ha previsto due fasi. Inizialmente, il ricercatore ha assistito al colloquio tenuto dal referente del Collocamento Mirato per informare il soggetto della possibilità di iniziare un tirocinio finalizzato ad una possibile assunzione. Tale tirocinio, della durata di 360 ore, prevedeva anche la presenza di un referente del Collocamento Mirato a supporto del soggetto e dell'azienda.

I potenziali candidati si sono presentati accompagnati da un familiare che ha preso parte attivamente alla conversazione. In occasione del colloquio, il ricercatore ha avuto anche l'opportunità di consultare la scheda professionale, il documento redatto dai referenti dei servizi per il Collocamento Mirato quando la persona si iscrive alle liste delle categorie protette. La scheda, che raccoglie le caratteristiche del soggetto, le sue aspirazioni e l'evoluzione della situazione clinica e occupazionale, è lo strumento utilizzato dai referenti del Collocamento Mirato per individuare le mansioni che più si addicono alle caratteristiche del lavoratore in base alle richieste delle aziende. Dalla lettura delle schede è stato possibile ottenere informazioni in merito a: composizione del nucleo familiare dei soggetti, grado di istruzione, tipologia di disabilità, esperienze lavorative precedenti, autonomia negli spostamenti, collaborazione attiva con medici e servizi sociali e presenza di sussidi economici.

Successivamente, sono state realizzate delle interviste semi strutturate con i 20 soggetti con DSA, i familiari ed i tutor aziendali al termine del periodo di prova, nel momento in cui i soggetti sono stati confermati in azienda con un contratto a tempo determinato della durata di tre mesi, che tutti hanno accettato. L'intervista, frutto di una collaborazione tra l'intervistatore e l'intervistato, è stata una fonte preziosa di conoscenza; ha permesso di accedere alla prospettiva dei soggetti, di cogliere le loro categorie ed interpretazioni, i sentimenti e le teorie implicite (Silverman & Gobo, 2004). In quel momento è stato possibile costruire un noi, un legame basato sulla narrazione e sulla conoscenza di una medesima storia. Intervistato ed intervistatore, quindi, hanno partecipato insieme e attivamente alla costruzione del senso di quel è stato raccontato.

Le domande hanno riguardato principalmente i seguenti temi: l'impatto del lavoro sulla QDV, le esperienze precedenti del soggetto e le sue aspettative, le modalità di ricerca del lavoro, l'ingresso in azienda, le possibilità di introdurre cambiamenti nell'organizzazione e le tipologie di supporto previste per agevolare il nuovo dipendente. Le interviste sono state registrate con il consenso dei partecipanti ed in seguito trascritte. I dati sono stati analizzati utilizzando un approccio fenomenologico (IPA) che ha l'obiettivo di far emergere il più possibile il punto di vista delle persone intervistate (Smith & Eatough, 2006). Come ha sottolineato Trincherò (2004), nell'analisi il ricercatore ha messo tra parentesi i suoi preconcetti, le sue convinzioni, i suoi giudizi di ovvietà per provare a raggiungere l'essenza del fenomeno (Trincherò, 2004). Le interviste sono state lette e rilette più volte. Inizialmente, si è proceduto intervista per intervista, cercando di evidenziare le unità di testo significative rispetto all'oggetto di ricerca, di attribuire loro delle etichette descrittive (capaci di restituirne con poche parole il senso), di far lentamente emergere i temi e le categorie dai testi stessi (aggregando etichette affini e attribuendo un titolo ai raggruppamenti), in quel processo di progressiva concettualizzazione che è l'analisi *grounded oriented*. Non si è partiti da un sistema di categorie predefinito, con cui andare a pescare nei dati, ma si è cercato di far emergere i temi e le categorie dai testi stessi, secondo il principio fenomenologico della fedeltà al dato (Tacconi, 2014).

5. Risultati

La normativa prevede che i soggetti con disabilità possano usufruire di un periodo denominato tirocinio di inserimento lavorativo, della durata di 360 ore, in cui conoscere l'ambiente lavorativo e sperimentare la mansione affidata. D'altra parte anche l'azienda ha l'opportunità di conoscere il lavoratore e valutare le sue capacità.

I soggetti che hanno preso parte allo studio sono stati occupati, durante il tirocinio di inserimento lavorativo, con le seguenti mansioni:

- magazziniere (4 persone);
- impiegato/a in ufficio (5 persone);
- scaffalatore/scaffalatrice in un supermercato (6 persone);
- addetto/a nel settore dei servizi e delle pulizie (3 persone);
- operatore nel settore agricolo (2 persone).

Dall'analisi delle schede e delle interviste sono emersi alcuni temi che hanno condizionato l'esperienza lavorativa dei soggetti con DSA.

“Ciò che posso fare”: le opportunità derivanti dal lavoro

Il primo elemento significativo emerso dalle interviste fa riferimento ai benefici derivanti dall'attività lavorativa che sono stati messi in luce da tutti gli attori coinvolti nella ricerca: *“Lavorare consente di uscire di casa e incontrare altre persone, fa passare il tempo e poi garantisce quel minimo di riconoscimento economico, è un modo per sentirsi capaci, per poter dire che anche lui va a lavorare come vanno tutti, come vado io avere un ruolo riconosciuto di lavoratore”* (Orietta, sorella di Mirco, 29 anni). Simile è anche il racconto di un'altra persona intervistata: *“Avere un minimo di indipendenza, poter fare qualche cosa e mostrare qualche cosa permette di sentirsi utili e come gli altri, per lui è grande fonte di soddisfazione far vedere che è in grado, poter dire che quella cosa l'ha fatta lui, che quell'erba l'ha raccolta lui. Non solo, ci sono poi delle abilità che può replicare anche in altri contesti, quello che ha imparato a fare lo può fare anche a casa, e poi ci sono le relazioni guadagnate, c'è il fatto che sta con le persone ed è più contento, e noi siamo contenti per lui”* (Virginia, sorella di Valerio, 42 anni). Anche i tutor hanno messo in luce il benessere per i soggetti: *“abbiamo visto il percorso di crescita, dai primi giorni che se ne stava in disparte al fatto che adesso si vede che è contento, che è soddisfatto, che ci sta volentieri. Quando finisce uno scaffale, quando gli fanno un complimento, il suo sguardo diventa fiero, è anche bello da vedere perché ti rendi conto di quanto sia importante per lui”* (Alessandra, tutor in un supermercato).

Oltre ai benefici per i dipendenti, ci sono stati anche una serie di vantaggi per l'organizzazione: *“quando selezioniamo i soggetti da mandare nell'organizzazione vogliamo mandare qualcuno che sia davvero utile, non solo che debba essere assunto per la normativa perché altrimenti non serve a niente. Ci sono delle caratteristiche che contraddistinguono questi soggetti sia dal punto di vista lavorativo che umano. Questi soggetti hanno spesso una grande attenzione per i dettagli, curano in modo quasi maniacale il loro lavoro. Quando i lavori sono molto ripetitivi, poi, possono acquisire una grande velocità e precisione. Sono persone molto affidabili e che tengono molto a quello che fanno, se imparano il loro lavoro puoi sempre contare su di loro, con una serietà e una professionalità che sono invidiabili. E quando le aziende capiscono questa cosa, allora anche la presenza di queste persone diventa un grande valore per tutti”* (Luca, referente del Collocamento Mirato di Cremona).

Anche i tutor hanno dichiarato l'importanza del lavoro di queste persone per la loro organizzazione: *“quello che mi ha colpito è la grande velocità di esecuzione e la creatività. Ci sono state delle occasioni in cui ha inventato delle soluzioni alle cose che mai avrei pensato. Non solo, abbiamo poi capito che le soluzioni trovate non solo erano utili a lui, ma diventavano utili anche per noi. Una volta che ha capito che cosa doveva fare non lo fermavi più, gli scaffali non sono mai stati così in ordine, così precisi, così belli e a posto. Anche i clienti se ne sono accorti e lo dicono che per fortuna che c'è lui. Il principio è facile, se le persone fanno quello che sono in grado di fare, le qualità sono esaltate e tutti ne traggono beneficio”* (Silvia, tutor in un supermercato).

“La mansione giusta per me”: cosa posso fare e che cosa ho fatto in passato

Il primo elemento da tenere in considerazione nell'individuazione del posto di lavoro è legato all'accessibilità dell'ambiente, sia in termini di spazio fisico che di possibilità di essere raggiunto in autonomia dai soggetti. La maggior parte delle persone (15) ha sostenuto di poter utilizzare i mezzi pubblici mentre le restanti 5 potevano spostarsi solo a piedi.

Un secondo aspetto significativo è stato l'orario di lavoro e la sua durata. Tutti i soggetti hanno dichiarato di preferire il part time piuttosto che la giornata intera e in fascia mattutina. Le motivazioni di tale scelta sono emerse durante i colloqui: *“Meglio la mattina perché poi si sente l'effetto delle terapie, il pomeriggio è più stanco e sicuramente rende di meno, il pomeriggio rischierebbe di addormentarsi”* (Mimmo, fratello di Matteo, 20 anni). Oltre all'effetto delle eventuali terapie, il lavoro mattutino consente di coltivare altri impegni: *“Se lavora la mattina, il pomeriggio può fare ginnastica o fisioterapia, lo possiamo portare in giro, che ne so, a prendere un caffè, comunque poi è libero”* (Marisa, sorella di Luca, 35 anni).

Un terzo elemento importante nella definizione della mansione sono state le aspettative dei lavoratori. I soggetti hanno espresso la disponibilità per qualsiasi occupazione: *“Posso fare tutto, non ho mai lavorato e mi va bene tutto, voglio lavorare”* (Massimiliano, 25 anni, magazziniere). Ad influenzare le aspettative ci sono spesso le esperienze lavorative passate dei soggetti, che sembrano essere una garanzia delle loro competenze. Coloro che hanno sperimentato mansioni in passato, sarebbero felici di poterle riprendere nuovamente.

Il quarto elemento che è emerso, infine, sono state le caratteristiche peculiari dei soggetti e quelle dell'ambiente: *“Ci sono elementi specifici per esempio la grande cura per il dettaglio anche più piccolo e la grande produttività soprattutto nei lavori più ripetitivi. E poi non so, mi è capitato di restare stupito per la memoria micidiale che spesso queste persone hanno. Dipende sempre un po' da cosa guardi, limiti o potenzialità. “Quando selezioni le persone a cui proporre il lavoro di sicuro devi tenere conto di quello che non possono fare, i limiti che sono dettati dalle problematiche fisiche ma anche quelli legati all'organizzazione e all'accessibilità dei luoghi di lavoro. Per esempio devi essere sicuro che in un posto ci riescono ad arrivare facilmente e possono svolgere i compiti a loro richiesti. E poi devi soprattutto vedere se il posto può essere accogliente e non parte già con l'idea che questi soggetti non li vuole perché altrimenti sei alla fine, è meglio lasciar perdere”* (Luca, referente Collocamento Mirato di Brescia).

“Mi presento”: il colloquio di lavoro

Il colloquio di lavoro è stato un momento particolarmente delicato e critico, talvolta difficile da affrontare. Il candidato è stato accompagnato in azienda dal referente del Collocamento Mirato che ha partecipato attivamente all'incontro, ed ha avuto un ruolo decisivo nel favorire la **comunicazione**: *“Era il referente che spiegava le domande, che si accertava che avesse compreso*

la domanda, che spiegava ulteriormente che cosa stavamo chiedendo e anche perché.” (Luca, tutor in un supermercato). Oltre ad un supporto a livello di comprensione, il referente è stato una fonte di **rassicurazione** per il soggetto: *“Lo tranquillizzava il tutor, gli diceva che andava bene e se doveva cambiare qualcosa, lo incoraggiava a rispondere, se vedeva che si bloccava o faceva movimenti strani gli diceva di stare tranquillo, gli dava il tempo per rispondere, tutte cose che io non avrei saputo fare”* (Evaristo, tutor di un’azienda informatica). Anche i candidati stessi hanno riconosciuto l’importanza di questo supporto: *“Per sapere cosa dire, cosa succede, cosa fare e stare tranquilli.”* (Matteo, 35 anni, magazziniere).

In occasione del colloquio, candidato e referente aziendale hanno iniziato a conoscersi; il soggetto ha potuto conoscere gli spazi, le persone che avrebbe incontrato: *“Il tutor gli faceva vedere lo spazio, intanto dava indicazione anche a noi rispetto alla posizione della scrivania in un luogo un po’ più isolato, magari non in centro alla stanza, anche perché noi siamo un open space, invece posizionarlo sul lato, un po’ più al riparo, in modo che non sia costantemente esposto al passaggio delle persone, perché è un via e vai continuo.”* (Mario, tutor in un’azienda alimentare). L’ambiente fisico è stato determinante nel favorire l’accoglienza dei soggetti con DSA: *“lo spazio deve essere ben illuminato, non essere rumoroso, non essere troppo disturbato e caotico, non essere troppo caldo e neanche troppo freddo”* (Luisa, referente del Collocamento Mirato di Milano).

Durante il colloquio, sono state illustrate anche le mansioni, i tempi ed i ritmi di lavoro richiesti: *“Abbiamo parlato di quel che doveva fare e quando, ho spiegato che il turno di lavoro era il primo pomeriggio, per quattro ore, cinque giorni alla settimana, da lunedì a venerdì. Gli ho detto che gli veniva chiesto di pulire le aule della scuola insieme a me, e di preparare le fotocopie che le maestre lasciavano dentro il box con l’indicazione del numero di copie. Lavoravamo solo io e lui, e questo era un vantaggio perché si interfaccia solo con me, e le aule quelle sono, sempre nello stesso ordine, per cui come schema mentale è chiaro da subito. Siamo andati poi a fare il giro delle aule”* (Federico, tutor in un’azienda di servizi).

Il colloquio è stato talvolta anche l’occasione in cui mettere concretamente alla prova il candidato, vedere le sue competenze tecniche: *“Abbiamo fatto il colloquio e poi siamo andati in una delle banche che dovevamo pulire, gli ho dato lo straccio e gli ho fatto vedere come doveva fare, poi l’ho invitato a pulire insieme a me, devo dire che mi ha stupito perché aveva una precisione che io non avevo, quasi maniacale, alla fine quel tavolo splendeva. E poi mi ha colpito perché lo faceva volentieri, non era una cosa fatta tanto per fare, si vedeva”* (Rocco, tutor in un’azienda di servizi). L’utilità di poter osservare i vari passaggi da svolgere è stata confermata anche dai lavoratori: *“Abbiamo parlato poi ho preso in mano il rastrello e siamo andati nei campi a raccogliere il fieno, ed è stato bello.”* (Luca, 35 anni, azienda agricola).

Oltre al supporto per il soggetto, il referente ha svolto una funzione di mediazione con l’azienda: *“Il tutor ci spiegava come fare in certe circostanze, ci spiegava per esempio il perché di certi atteggiamenti e di certi modi di fare che bisogna assolutamente interrompere, e lo faceva parlando direttamente con lui”* (Federica, tutor in un’azienda tessile). Si è trattata di una forma di aiuto che però non ha sostituito il ruolo dei referenti aziendali: *“Ci aiutava, mi dava indicazioni, però poi lasciava a me la parte di fare le domande, mi ha invitato a fare le domande dopo avermi spiegato che il tono della voce è importante perché aiuta, e alla fine conta essere se stessi, se sei a disagio la persona lo capisce e allora non si fida, e poi diventa un casino perché si crea un rapporto non positivo dall’inizio, si mette distanza e ci si allontana e poi è difficile recuperare”.* (Federica, tutor in un’azienda tessile).

“Ciò di cui ho bisogno”: le forme di supporto necessarie per mantenere un’occupazione

Un ultimo aspetto essenziale sono stati gli interventi di supporto durante lo svolgimento dell’attività lavorativa per mettere in condizione il lavoratore di portare a termine i compiti richiesti. Si è trattato di supporti e strategie non pianificati in sede di colloquio, ma che sono stati decisi in seguito al verificarsi di momenti di difficoltà all’interno dell’organizzazione.

Un primo elemento di criticità descritto nelle interviste è stata la gestione dei ritmi di lavoro e delle pause, compreso il momento del pranzo: *“Per aiutare a organizzarsi meglio, abbiamo utilizzato la sveglia del cellulare che suonava all’inizio e alla fine della pausa o del tempo previsto per il pranzo.”* (Luca, tutor in un’azienda alimentare). In alcuni casi, sono stati pensati anche dei supporti scritti contenenti un elenco di azioni attuabili durante la pausa: *“Lui aveva un elenco con scritto che poteva ascoltare musica, leggere il giornale, andare a prendere un caffè o una bibita alla macchinetta. Ogni giorno, poi, sapeva di poter andare in mensa a vedere che cosa poteva mangiare a pranzo. In mensa lo sapevano e preparavano l’elenco dei cibi scritto sulla lavagna, che poi serviva a lui ma anche a noi.”* (Federica, tutor in un’azienda tessile).

Una seconda criticità su cui è stato necessario intervenire è stata l’organizzazione del lavoro per fare in modo che il soggetto riuscisse a decidere in autonomia l’ordine delle azioni da svolgere. Anche in questo caso i lavoratori e i tutor hanno costruito degli strumenti di supporto: *“Abbiamo costruito insieme degli schemi con tutte le azioni che doveva compiere e i passaggi da svolgere per portarle a termine nel modo corretto. Abbiamo preparato due formati, uno con la voce incisa che poteva registrare e l’altro invece come appunti scritti. Ogni volta che aveva un dubbio, oppure una difficoltà, li andava a vedere e andava a cercare se era giusto quel che faceva. In questo modo si sentiva rassicurato”* (Lucrezia, tutor in un ufficio amministrativo). L’utilità dei supporti è stata confermata anche dai lavoratori: *“Con gli schemi è facile controllare cosa devo fare dopo e come fare”*. (Letizia, impiegata in un’azienda di pulizie).

Un ulteriore elemento di difficoltà è stato la gestione della frustrazione, dei momenti di stanchezza o dei cosiddetti “tempi morti”: *“Gestire la frustrazione è uno dei problemi più seri che ci sono, le reazioni sono imprevedibili, non sai cosa fare e anche tu stesso ti senti a disagio. In quei momenti perdi il controllo un po’ anche tu, è una cosa che tocca anche te come persona, non solo lui che vive la frustrazione magari per un errore, per una cosa che non ha capito, o per qualche cosa di simile.”* All’interno delle aziende sono state identificate diverse strategie: *“Noi abbiamo predisposto una serie di immagini con delle reazioni sotto, per dare voce a quelle parole che è difficile dire, che ne so la rabbia, con la persona arrabbiata, la tristezza con una faccia triste, in modo che lei potesse dirci in altro modo come si sentiva”* (Luca, tutor di un supermercato). Oltre ad un livello visivo, in alcuni contesti sono state messe in atto anche strategie verbali: *“Quando succede qualcosa cerchiamo sempre di verbalizzare con lui, gli diciamo che ne so, che magari capiamo che si può sentire arrabbiato per quello che è successo e insieme a lui cerchiamo di capire che cosa si può fare per superare questa difficoltà. Far capire che capisci come si sente e trovare insieme a lui le strategie che possono essere utili sono i due nodi importanti per gestire positivamente la cosa”* (Mirco, tutor di un’azienda chimica). Un’altra strategia utile è stata quella di istituire dei momenti di verifica per rivedere insieme le situazioni vissute: *“Non nel momento di rabbia, perché non serve a niente, ma dopo però può essere utile rivedere insieme che cosa è successo per cercare di trovare uno spazio comune”* (Andrea, tutor azienda di servizi). Ta-

le forma di supporto sembra essere stata apprezzata anche dai lavoratori stessi: *“Se ci penso poi capisco, magari non subito, poi ci pensi e capisci”* (Silvia, 22 anni, occupata in un supermercato). Anche per i momenti di stanchezza sono stati individuati dei possibili interventi: *“La stanchezza si percepisce, soprattutto nel corso della giornata, abbiamo pensato a come prevenirla insieme a lui e abbiamo creato un quaderno con una serie di immagini che contengono tutte le cose che si possono fare per alleviare la stanchezza, come fare una breve camminata, bersi un sorso d’acqua. Tutto questo sempre viene regolamentato da un timer che scandisce i tempi di inizio e di fine”* (Evaristo, tutor di un’azienda informatica). Simile è stato anche il racconto di Lorena, tutor di un’azienda di servizi: *“Quando ci sono i tempi morti e non sa cosa fare va un po’ in confusione, si agita e può diventare un problema, in quei casi facciamo fatica a capire cosa fare, va un po’ in fissa e diventa difficile da gestire. Allora si è pensato ad un elenco di attività, che abbiamo visto insieme, in cui c’è scritto da una parte che cosa si può fare nei tempi di attesa e cosa non si può fare. Abbiamo provato a spiegargli che il tempo di attesa poi finisce quando deve iniziare la nuova attività, e sembra averlo capito. Si capita ogni tanto che è talmente preso dalla pausa relax che fatica a ritornare al lavoro, di solito quando è particolarmente preso dai giochi al pc, però sono episodi che riusciamo a gestire abbastanza rapidamente con la mia collega. Di solito gli mettiamo una sveglia e gli diciamo che ha ancora cinque minuti prima di ricominciare l’attività. E questo funziona.”* L’utilità di queste forme di supporto è stata confermata anche dai lavoratori stessi: *“Quando sono stanco chiedo di andare a fare una corsa, esco, corro un po’ e poi torno.”* (Matteo, 22 anni, magazziniere).

In alcune realtà, infine, è stato introdotto un sistema di rinforzi positivi ogni volta che la persona è riuscita a gestire la sua frustrazione: *“Abbiamo pensato di rinforzare positivamente quando vediamo che ce la fa, quando gestisce la sua frustrazione, lo facciamo complimentandoci tutti insieme, oppure dando una sorta di premio, una cosa simbolica che però fa capire che è stato bravo”* (Mirco, tutor di un supermercato).

L’ultima sfera critica ha riguardato le interazioni e la comunicazione sia con i clienti che con i colleghi: *“Le difficoltà di relazione sono uno degli aspetti più noti delle persone autistiche, all’inizio immaginavo che facesse anche fatica a parlare, che non si potesse toccare, o tutte queste cose qui che si sentono dire. Invece le difficoltà ci sono però non a quei livelli, non di quel tipo lì, diciamo base”* (Roberto, tutor di un’azienda di servizi). Alcuni accorgimenti sono stati utili: *“Bisogna fare attenzione per esempio al rumore, noi cerchiamo di parlare sempre uno per volta ad esempio, facciamo attenzione al tono della voce e a non sovrapporci, a non creare troppo rumore, a non dire delle cose ad alta voce se riguardano lui, certo un po’ di attenzione serve, ma non solo per lui, sono attenzioni che abbiamo un po’ per tutti. Io l’ho fatto per primo e gli altri colleghi mi hanno seguito”* (Riccardo, tutor in un’azienda agricola). Un altro aspetto determinante è stato la possibilità di aiutare il lavoratore ad esprimere le sue necessità: *“Ci siamo accorti che a volte non sapeva come chiedere aiuto, come dire di che cosa aveva bisogno e allora esprimeva una serie di stereotipie, che ne so, per esempio picchiare la biro sul tavolo in modo continuo fino a quando noi non ci rendevamo conto e allora abbiamo iniziato a chiedere se aveva bisogno e a spiegargli che se lui ci chiama, per noi è più facile dargli attenzione. C’è voluto un po’ di tempo, però ora ci chiama, poi noi ci avviciniamo e capiamo insieme come fare e di che cosa ha bisogno, e il numero di occasioni in cui lui fa questi rumori, è decisamente diminuito. Oppure ci portiamo avanti, gli chiediamo se va tutto bene o se ha bisogno, e questo aiuta decisamente. Il tutto sempre con un tono pacato e un linguaggio chiaro e breve, molto concreto. Queste attenzioni aiutano anche noi, anche noi ci sentiamo in una relazione più positiva e siamo arricchiti”* (Mauro, tutor in un’azienda tessile). Se tra colleghi

“è più facile capirsi”, talvolta è stato più difficile avere a che fare con i clienti: *“Siamo un negozio, un supermercato, non possiamo permetterci di avere problemi con i clienti, non ce lo possiamo proprio permettere. Allora abbiamo trovato insieme una serie di frasi di cortesia da usare per le richieste di informazioni dei clienti, può rispondere se se la sente e se conosce la risposta, per esempio su un prodotto che si deve trovare, oppure su un prezzo. Quando invece è in difficoltà, oppure non sa che rispondere, abbiamo trovato insieme una frase che inviti a rivolgersi al centro informazioni. In questo modo ha sempre un riferimento, poi a volte manda dal responsabile anche quando le cose in realtà le sa, però piuttosto di perdere il cliente è meglio così, funziona così”* (Silvia, tutor in un supermercato).

Conclusioni

Il concetto di QDV è molto spesso utilizzato sia come elemento di valutazione della soddisfazione individuale dei singoli soggetti che per l'analisi e l'indirizzo delle politiche e delle pratiche sociali. Tra le varie definizioni, quella più frequentemente citata sia all'interno della letteratura, che dai professionisti che operano all'interno dei contesti, è quella proposta da Schalock e Verdugo che ruota attorno a otto domini: benessere fisico, materiale ed emotivo, inclusione sociale, relazioni interpersonali, autodeterminazione, diritti e sviluppo personale. Nei casi di persone con DSA, la QDV sembra essere più bassa rispetto a quanto espresso da soggetti con diverse disabilità. Inoltre, sembra esservi una grande discrepanza tra l'opinione espressa in prima persona e il parere dei familiari. Uno degli elementi che più incide nella QDV è il lavoro, che per molti resta solo un miraggio. Solo poche indagini hanno provato a mettere in evidenza i fattori che possono contribuire ad esperienze di successo, identificando: la presenza di una normativa specifica, la costruzione di percorsi individualizzati e l'individuazione di un contesto aziendale accogliente. Questi elementi, però, sono stati descritti più come una sorta di contenitore senza spiegare in che modo possono contribuire a rendere positiva l'esperienza lavorativa dei soggetti.

La ricerca ha esaminato l'impatto del lavoro sulla QDV dei soggetti con DSA partendo dalle esperienze quotidiane positive che essi hanno vissuto all'interno dei loro luoghi lavorativi. Inoltre, la triangolazione dei punti di vista tra gli individui stessi, i loro familiari, i tutor aziendali e i referenti del Collocamento Mirato ha consentito di raccogliere, analizzare e confrontare una pluralità di voci ed opinioni.

L'analisi ha mostrato che l'esperienza lavorativa consente ai soggetti con DSA di esercitare un diritto e di avere un ruolo riconosciuto all'interno della società; influisce poi sulla loro soddisfazione personale e garantisce una maggiore indipendenza. All'interno del luogo lavorativo, poi, le persone con DSA hanno acquisito e affinato competenze trasferibili poi anche in contesti differenti. Grazie ad una serie di ausili e di supporti offerti dai colleghi, i soggetti con DSA hanno portato a termine i compiti richiesti e ciò ha favorito autostima e senso di efficacia personale. Anche nella sfera delle relazioni interpersonali e della comunicazione, tradizionalmente critica per questi soggetti, sono emersi benefici grazie ai rapporti instaurati all'interno dell'ambiente lavorativo. L'esito positivo delle esperienze è stato possibile lavorando in due direzioni: la valorizzazione delle capacità del singolo e l'accoglienza da parte del contesto. Nell'individuazione della mansione e degli orari lavorativi è stato importante valutare e valorizzare le aree di abilità sia presenti che potenziali dei soggetti, tenendo conto anche delle loro aspettative ed esigenze. Il maggior impegno, però, è stato messo in atto per

rendere il contesto più accogliente e capace di attivare le risorse presenti al suo interno per favorire l'ingresso e la permanenza del soggetto con DSA. Oltre all'adeguamento dell'ambiente fisico, che deve essere tranquillo, luminoso e non rumoroso, sono stati gli altri dipendenti, con la guida del tutor aziendale, a garantire un esito soddisfacente dell'esperienza. Hanno aiutato la persona con DSA ad apprendere la mansione mediante suggerimenti verbali e anche mostrandosi come modello da imitare per svolgere correttamente i compiti. Le indicazioni sono sempre state date in modo chiaro e semplice, senza riferimenti a concetti astratti e con un tono della voce pacato e con l'attenzione a verificare sempre che il messaggio sia stato correttamente compreso. I dipendenti, insieme al soggetto, hanno costruito schemi con la descrizione delle procedure per portare a termine vari compiti. Le immagini sono state utili anche per provare a "dare voce" ai pensieri che faticano ad essere espressi e rischiano di trasformarsi in ansia e agitazione.

Un elemento cruciale, infine, è stato la gestione dei momenti di criticità dovuti solitamente frustrazione e stanchezza. In questo caso è stato determinante concordare insieme le strategie e le routine, sempre condivise tra dipendente e colleghi. In queste circostanze non sono state riscontrate "strategie standard," ma in ciascun caso, a seconda del contesto, gli accorgimenti sono stati diversi. In alcuni casi ha funzionato anticipare prima la spiegazione e chiedere al soggetto se aveva bisogno di un aiuto mentre in altri sono state pensate delle forme di supporto da parte di un collega o delle frasi da utilizzare nel momento del bisogno. Le gratificazioni positive sono state utilizzate in tutti i casi per sottolineare la corretta esecuzione di un compito o il superamento di un momento di difficoltà.

I benefici derivanti dal lavoro non sono stati significativi solo per i lavoratori con DSA ma anche per i tutor e, più in generale, per l'organizzazione. Le strategie introdotte sono state spesso utili anche per gli altri dipendenti e, anche loro, hanno dichiarato di sentirsi umanamente e professionalmente arricchiti dalla relazione con i soggetti con DSA. Questo elemento è interessante perché il concetto di QDV è stato tradizionalmente definito e misurato a livello individuale e dal punto di vista dei singoli soggetti, ma sembra dipendere invece, per lo più, dall'interdipendenza che si crea tra i soggetti e dalle interazioni con l'ambiente. Oltre al livello micro, la QDV dovrebbe quindi essere studiata tenendo conto anche del contesto organizzativo (livello macro) e quello sociale (meso).

Questo studio presenta due principali limitazioni. La prima è stata la scelta di includere solo esperienze di successo che rappresentano una netta minoranza rispetto alla popolazione di soggetti con DSA. Il secondo elemento di criticità è stato dall'arco temporale della ricerca che si è conclusa al termine del periodo di prova dei soggetti. Sarebbe stato interessante poter approfondire il proseguimento anche sul lungo periodo, dopo i primi mesi. La scelta di puntare l'attenzione solo su

esperienze positive è stata dettata innanzitutto dalla volontà di mettere in evidenza che l'esperienza lavorativa per i soggetti con DSA è possibile. In secondo luogo, ha reso possibile un'analisi sugli elementi che hanno condotto a questo esito positivo dando voce ai soggetti che lo hanno determinato. L'auspicio è che, con le dovute modifiche legate alle peculiarità dei vari contesti, queste esperienze possano essere lo spunto ed il punto di partenza per altri percorsi simili.

Riferimenti bibliografici

- Alverson, C. Y., & Yamamoto, S. H. (2018). VR Employment Outcomes of Individuals with Autism Spectrum Disorders: A Decade in the Making. *Journal of autism and developmental disorders*, 48(1), 151-162.
- Anderson, K. A., Sosnowy, C., Kuo, A. A., & Shattuck, P. T. (2018). Transition of individuals with autism to adulthood: a review of qualitative studies. *Pediatrics*, 141(Supplement 4), S318-S327.
- Baker-Ericzén, M. J., Brookman-Frazee, L., & Brodtkin, E. S. (2018). Accelerating research on treatment and services for transition age youth and adults on the autism spectrum, 2-5.
- Barker, E. T., Hartley, S. L., Seltzer, M. M., Floyd, F. J., Greenberg, J. S., & Orsmond, G. I. (2011). Trajectories of emotional well-being in mothers of adolescents and adults with autism. *Developmental Psychology*, 47, 551-561.
- Becker D.R., Drake Robert E. (2005). L'inserimento lavorativo dei pazienti con gravi disturbi mentali, *Rivista Psichiatria di Comunità*, IV 4 dicembre.
- Burgess S. e Cimer R.E. (2014). Employment Outcomes of Transition-Aged Adults With Autism Spectrum Disorders: A State of the States Report in *American journal on intellectual and developmental disabilities*, 119, 1, 6483.
- Burke, R. V., Andersen, M. N., Bowen, S. L., Howard, M. R., & Allen, K. D. (2010). Evaluation of two instruction methods to increase employment options for young adults with autism spectrum disorders. *Research in developmental disabilities*, 31(6), 1223-1233.
- Cashin, A. (2018). The Transition from University Completion to Employment for Students with Autism Spectrum Disorder. *Issues in mental health nursing*, 1-4.
- Clark, B. G., Magill-Evans, J. E., & Koning, C. J. (2015). Youth with autism spectrum disorders: Self- and proxy-reported quality of life and adaptive functioning. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 30, 57-64. doi: 10.1177/1088357614522289.
- Dente, C. L., & Coles, K. P. (2012). Ecological approaches to transition planning for students with autism and Asperger's syndrome. *Children & Schools*, 34, 21-36.
- Eatough, V., & Smith, J. (2006). I was like a wild wild person: Understanding feelings of anger using interpretative phenomenological analysis. *British Journal of Psychology*, 97(4), 483-498.
- Eaves, L., & Ho, H. (2008). Young adult outcome of autism spectrum disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 38(4), 739-7
- Egilson, S. T., Ólafsdóttir, L. B., Leósdóttir, T., & Saemundsen, E. (2016). Quality of life of high-functioning children and youth with autism spectrum disorder and typically developing peers: Self-and proxy-reports. *Autism*, 21(2), 133-141.
- Franzoni, F. (2009). Reti di servizi e comunità per l'inserimento lavorativo dei pazienti psichiatrici. *Rivista sperimentale di freniatria*, 3.
- Gorrieri, S. E., & Europa, P. Adulti con autismo: quale qualità della vita? Cottini, L. (Ed.). (2009). *L'autismo. La qualità degli interventi nel ciclo di vita: La qualità degli interventi nel ciclo di vita*. Milano: FrancoAngeli.
- Hassrick, E. M., Shattuck, P., & Carley, K. (2018). Network Measures of Collaborative Support for Young Adults With Autism. *Pediatrics*, 141(Supplement 4), S287-S292.
- Hedley, D., Uljarevi, M., Cameron, L., Halder, S., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2017). Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: a systematic review of the literature. *Autism*, 21(8), 929-941.
- Howlin, P. (2013). Social disadvantage and exclusion: Adults with autism lag far behind in employment prospects. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 52(9), 897-899
- Howlin, P., Goode, S., Hutton, J., & Rutter, M. (2004). Adult outcome for children with autism. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, and Allied Disciplines*, 45(2), 212-229.
- Jonsson, U., Alaie, I., Löfgren Wilteus, A., Zander, E., Marschik, P. B., Coghill, D., & Bölte, S. (2016). Annual Research Review: Quality of life and childhood mental and behavioural disorders—a critical review of the research. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 58(4), 439-469.
- Kanner, L. (1973). *Childhood psychosis: initial studies and new insights*. Washington D.C.: John Wiley & Sons.

- Leonard, H., Dixon, G., Whitehouse, A. J., Bourke, J., Aiberti, K., Nassar, N., ... & Glasson, E. J. (2010). Unpacking the complex nature of the autism epidemic. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 4(4), 548-554.
- Morgan, C. A., & Wine, B. (2018). Evaluation of Behavior Skills Training for Teaching Work Skills to a Student with Autism Spectrum Disorder. *Education and Treatment of Children*, 41(2), 223-232.
- Morgan, H. (a cura di) (2003). *Adulti con autismo. Bisogni, interventi e servizi*. Erickson, Trento.
- Newman, L., Wagner, M., Juang, T., Shaver, D., Knokey, A. M., Yu, J., ... Cameto, R. (2011). *Secondary school programs and performance of students with disabilities: A special topic report of findings from the National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2)* (NCSE2012-3000). Washington, DC: U.S. Department of Education, National Center for Special Education Research.
- Nicholas, D. B., Mitchell, W., Dudley, C., Clarke, M., & Zulla, R. (2018). An Ecosystem Approach to Employment and Autism Spectrum Disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 48(1), 264-275.
- Ohl, A., Grice Sheff, M., Small, S., Nguyen, J., Paskor, K., & Zanjirian, A. (2017). Predictors of employment status among adults with Autism Spectrum Disorder. *Work*, 56(2), 345-355.
- Plimley, L. A. (2007). A review of quality of life issues and people with autism spectrum disorders. *British Journal of Learning Disabilities*, 35(4), 205-213. doi: 10.1111/j.1468-3156.2007.00448.x.
- Rutter, M., Greenfield, D., & Lockyer, L. (1967). A five to 15 year follow-up study of infantile psychosis II: social and behavioural outcome. *The British Journal of Psychiatry*, 113(504), 1183-1199. doi:10.1192/bjp.113.504.1183.
- Schall, C., Wehman, P., Brooke, V., Graham, C., McDonough, J., Brooke, A., et al. (2015). Employment interventions for individuals with ASD: The relative efficacy of supported employment with or without prior Project SEARCH training. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. <http://dx.doi.org/10.1007/s10803-015-2426-5> (Advance online publication)
- Schallock, R. L., & Verdugo, M. A. (2012). A conceptual and measurement framework to guide policy development and systems change. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7, 71-81. doi: 10.1111/j.1741-1130.2012.00329.x.
- Silverman, D., & Gobo, G. (2004). *Come fare ricerca qualitativa: una guida pratica*. Roma: Carocci.
- Simões, C., & Santos, S. (2016). The impact of personal and environmental characteristics on quality of life of people with intellectual disability. *Applied Research in Quality Life*. doi: 10.1007/s11482-016-9466-7.
- Sims, T., Milton, D., Martin, N., & Dawkins, G. (2016). Developing a user-informed training package for a mentoring programme for people on the autism spectrum. *The Journal of Inclusive Practice in Further and Higher Education*, 7, 49-52.
- Siperstein, G. N., Heyman, M., & Stokes, J. E. (2014). Pathways to employment: A national survey of adults with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(3), 165-178.
- Tacconi, G. (2014). Costruire conoscenza attraverso la narrazione La valenza formativa della ricerca sull'analisi delle pratiche di insegnamento. *Formazione & Insegnamento. Rivista internazionale di Scienze dell'educazione e della formazione*, 9(3), 125-132.
- Taylor, J. L., & Seltzer, M. M. (2011). Employment and post-secondary educational activities for young adults with autism spectrum disorders during the transition to adulthood. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 41(5), 566-574. doi:10.1007/s10803-010-1070-3.
- Toscano, C. V., Carvalho, H. M., & Ferreira, J. P. (2018). Exercise Effects for Children With Autism Spectrum Disorder: Metabolic Health, Autistic Traits, and Quality of Life. *Perceptual and motor skills*, 0031512517743823.
- Vogeley, K., Kirchner, J. C., Gawronski, A., van Elst, L. T., & Dziobek, I. (2013). Toward the development of a supported employment program for individuals with high-functioning autism in Germany. *European archives of psychiatry and clinical neuroscience*, 263(2), 197-203.
- Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A. M., Ham, W., Schall, C., McDonough, J., & Avellone, L. (2016). Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach. *Research in developmental disabilities*, 53, 61-72.

- Wehman, P., Schall, C., Carr, S., Targett, P., West, M., & Cifu, G. (2014). Transition from school to adulthood for youth with autism spectrum disorder: What we know and what we need to know. *Journal of Disability Policy Studies*, 25(1), 30–40.
- Westbrook, J., Nye, C., Fong, C., Wan, J., Cortopassi, T., & Martin, F. (2012). Adult employment assistance for persons with autism spectrum disorders: Effects on employment outcomes. *Campbell Systematic Reviews*. Advance online publication. doi:10.4073/csr.2012.5
- Whitehouse, A., Watt, H., Line, E., & Bishop, D. (2009). Adult psycho-social outcomes of children with specific language impairment, pragmatic language impairment and autism. *International Journal of Language & Communication Disorders*, 44(4), 511–528. doi:10.1080/13682820802708098.