PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5790 di Lunedì 17 febbraio 2025

Lavoratori autistici: quali tutele per la loro salute e sicurezza?

Un contributo si sofferma sulle tutele per la salute e sicurezza dei lavoratori autistici. Le definizioni, la valutazione, l'autismo, il burn-out, il lavoro agile, le emergenze e il lavoro inclusivo. A cura di Valerio Frioni, insegnante e RSPP.

Come ricordato nell'intervista " Un nuovo approccio per la gestione e pianificazione delle emergenze", che abbiamo fatto a Stefano Zanut (ex dirigente VVFF Pordenone) qualche *anno fa, è necessario un* ***approccio nuovo***, ***più inclusivo***, *nella gestione delle emergenze e nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro.*

Un approccio di questo tipo, tuttavia, ha bisogno non solo di adeguati programmi formativi ma anche di indicazioni e informazioni in gradi di adattare, correttamente e in tutte le situazioni possibili, il lavoro al lavoratore.

Proprio per favorire una ***prevenzione inclusiva*** *ospitiamo oggi un'interessante contributo scritto da Valerio Frioni, che è docente nella scuola superiore statale di secondo grado e che da anni si occupa di sicurezza sul lavoro come RSPP, consulente e formatore.*

Il contributo affronta il poco conosciuto tema della gestione della salute e sicurezza dei ***lavoratori autistici****.*

Pubblicità

Lavoratori autistici: quali tutele per la loro salute e sicurezza?

Introduzione

In molti manuali ed articoli specialistici, l'**autismo** è declinato come «"*disturbo*", o "*disordine*", *caratterizzato da una differente capacità sensoriale, differenti modalità di comunicazione, differenti capacità verbali e non verbali, e differenze nel processamento cognitivo, con modalità di pensiero atipiche rispetto alla maggioranza della popolazione*» (Anonima Autistic3 Associat3, 2024).

Non sempre le persone autistiche hanno una diagnosi ufficiale, non sempre inoltre (sia con diagnosi sia senza) sono presenti certificazioni di invalidità tali da permettere di ricadere in specifiche tutele in ingresso al lavoro, in ogni caso ci può essere una certa difficoltà nell'accesso ad un impiego.

Questa digressione è utile per accennare alla complessità e numerosità delle casistiche possibili, quando si voglia affrontare l'argomento della tutela per la salute e la sicurezza per le persone autistiche, nel mondo del lavoro.

La disabilità, così come definita in ambito normativo e medico, è un argomento che a volte, non sempre, si intreccia con la condizione di autismo.

In questo articolo, volutamente, limitiamo l'analisi dell'argomento espresso nel titolo, alle persone con condizione autistica (che abbiano consapevolezza di essa) che abbiano avuto accesso al mondo del lavoro, senza appartenere alle quote di riserva previste dalla legge 68/99.

Definizioni in ambito di salute e sicurezza sul lavoro

La **definizione di lavoratore** nell'art. 2 del d.lgs. 81/08 rappresenta una «*persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.....*».

L'art. 3, comma 1 del d.lgs. 81/08 esplicita come lo stesso decreto «*si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio*».

Significativo è poi il **concetto di "salute"** espresso dall'art. 2, comma 1, lettera o) del d.lgs. 81/08 come uno «*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità*».

Chiara risulta inoltre la **definizione di "prevenzione"** riportata nell'art. 2, comma 1, lettera n) del d.lgs. 81/08 che consta nel «*complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno*».

Per quanto riguarda l' articolo 2087 c.c., considerato in modo inequivoco un caposaldo della giurisprudenza prevenzionistica, ha introdotto il principio della cosiddetta " massima sicurezza tecnologicamente fattibile" che la Corte di Cassazione (Sezione IV, 16 giugno 1995, n. 6944) ha interpretato nel modo seguente: «*in materia di sicurezza del lavoro il datore di lavoro è tenuto ad uniformarsi alla migliore scienza ed esperienza del momento storico in quello specifico settore; e, nel caso in cui per i suoi limiti individuali non sia in grado di conoscere la miglior scienza ed esperienza, consapevole di tali limiti, deve avere l'accortezza di far risolvere da altri i problemi tecnici che non è in grado di affrontare personalmente*».

Vale la pena, inoltre, ricordare che qualora il datore di lavoro non ottemperi agli obblighi di tutela, l'evento dannoso ai danni del lavoratore gli viene imputato in base al meccanismo previsto dall'art. 40, comma 2 del c.p., ovvero «***Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo***».

La valutazione dei rischi

Date le premesse del paragrafo precedente risulta più immediato tracciare il percorso delineato dal d.lgs. 81/08.

L'atto fondamentale prescritto dal decreto consiste nella **valutazione dei rischi**, in particolare negli artt. 17 e 28 declina l'obbligo per il datore di lavoro (dirigente scolastico) di valutare tutti i rischi.

«*Ci chiediamo, peraltro, se debbano essere valutati tutti i rischi causati dal lavoro ovvero tutti i rischi durante il lavoro? A dare la risposta è l'art. 28, comma 2, lettera a), d.lgs. 81/08, ove si usa l'espressione "tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa"»* (Guariniello, 2018).

Si comprende bene come debbano essere valutati tutti i rischi che si prospettano durante l'attività lavorativa (non necessariamente a causa dell'attività lavorativa), inclusi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, ovvero, se un lavoratore può essere soggetto ad una diversificazione del rischio professionale causato dalla condizione autistica ebbene

anche questa fattispecie deve essere considerata.

Una valutazione dei rischi ben fatta, con l'individuazione di idonee misure di prevenzione, può essere utilizzata per supportare un lavoratore autistico nella gestione della mansione lavorativa.

Il principio sarà quello di **adattare il lavoro al lavoratore** individuando come misure di prevenzione: modifiche della modalità lavorativa ordinaria, flessibilità dell'orario, attrezzature utilizzate e DPI idonei, procedure ed istruzioni di lavoro realizzate in modo adeguato alle caratteristiche del soggetto, scelta delle caratteristiche ambientali (rumorosità, luminosità, odori presenti), idonea formazione, etc.

Si suggerisce al datore di lavoro (coadiuvato dal RSPP) di interfacciarsi con il lavoratore autistico, in quanto l'individuo stesso è usualmente il migliore esperto per identificare le proprie necessità e criticità.

Le sfide del tempo

La gestione del tempo è una sfida significativa per molte persone autistiche, infatti, la difficoltà nel monitorare e stimare la durata delle attività può avere un'influenza importante sulla vita lavorativa.

Ci sono varie teorie che spiegano l'ostacolo che le persone autistiche incontrano nella gestione dei tempi connessi alle proprie attività, tra cui si ricordano: il deficit temporale, il monotropismo, la codifica predittiva, il deficit nella sincronizzazione temporale, etc. (Vagni, 2024).

Può accadere che un lavoratore autistico non riesca a rispettare le scadenze, entrando in una spirale perversa di aumento dell'ansia, dello stress, con la successiva tendenza alla procrastinazione ed al sopraggiungere di un forte senso di frustrazione, tutto questo può essere con-causa di burn-out lavorativo e/o autistico.

Come fare?

Il datore di lavoro (con il RSPP) può **supportare il lavoratore autistico** con:

- addestramento all'utilizzo di strumenti visivi (calendari, timer, orologi, agende, che offrono la rappresentazione concreta del passaggio del tempo);
- strumenti tecnologici, tipo pro-memoria digitali, app per lo smartphone, etc.;
- la creazione di routine strutturate (ovvero una sequenza di attività ben definite e prevedibili da svolgere);
- allocazione di maggior tempo (di quanto previsto) a disposizione del lavoratore per svolgere un determinato compito;
- scomposizione delle attività in sotto-compiti più facilmente gestibili (Vagni, 2024).

Ipersensibilità sensoriale

«*L'ipersensibilità sensoriale, che può riguardare il tatto, l'udito o l'olfatto, è presente in modo variabile nelle persone autistiche*» (Mazzone, 2015).

Questo aspetto, meno indagato di altri, di vulnerabilità sensoriale può avere un impatto rilevante negli ambienti di lavoro; anche perché, il solo presagio di una forte sollecitazione dall'esterno, può generare ansia (ed agitazione), alimentando la criticità della situazione.

Come gestire questi aspetti in ambito lavorativo?

Avere una postazione di lavoro con illuminazione soft (e/o poter indossare occhiali da sole), disporre di strumenti di riduzione del rumore quali tappi o cuffie può portare un grande giovamento, verificare se il contatto con particolari materiali o indumenti all'interno della propria mansione lavorativa, possa creare delle suscettibilità particolari, è un controllo da non dimenticare.

Riuscire a fornire un ambiente di lavoro sensorialmente favorevole può migliorare l'inclusione e può, al contempo, rappresentare una misura prevenzionale obbligatoria per la tutela della salute e sicurezza del lavoratore autistico.

Burn-out

Il **burn-out autistico** si caratterizza per un forte esaurimento mentale e fisico, difficoltà di gestione della quotidianità associata al ritiro sociale. Questo tipo di burn-out è determinato da una mancata corrispondenza tra le capacità della persona e le aspettative sociali (Vagni, 2024).

Il burn-out tradizionale è legato al lavoro ed alle sollecitazioni dello stesso, mentre il burn-out autistico è causato dalla difficoltà che la persona incontra nell'adattarsi ad una vita sociale creata per le persone neurotipiche, coinvolgendo anche aspetti lavorativi, ma non solo.

Si capisce bene, data questa premessa, come questo aspetto vada bene considerato e valutato nelle organizzazioni che impiegano lavoratori autistici.

Cosa fare?

Senza dubbio, il datore di lavoro ed il RSPP aziendali, devono valutare in modo approfondito il rischio stress lavoro correlato, andando ad indagare la percezione soggettiva del lavoratore, attraverso questionari individuali e/o interviste, per individuare l'insorgere di criticità o piuttosto una situazione ormai degenerata di cui farsi carico.

Sono chiamati, inoltre, ad organizzare la routine lavorativa del dipendente con dei ritmi consoni al soggetto, affidando compiti e modalità di lavoro tali da non essere causa o con-causa di burn-out.

Queste azioni diventano misure di prevenzione per un rischio di salute (se non anche di sicurezza) per il lavoratore autistico.

Bullismo e danni morali

Può accadere, anche nel luogo di lavoro, che delle persone neurotipiche possano prendere di mira un lavoratore autistico, sulla base di pregiudizi o di peculiarità comportamentali della persona stessa.

Può avvenire in forma verbale esplicita oppure attraverso l'utilizzo di chat di gruppo e social network.

Queste dinamiche, che possono configurarsi come reato, determinano un **danno morale** enorme sul lavoratore con conseguente calo nelle prestazioni lavorative, maggiore ansia nell'approccio al luogo di lavoro e possibili dimissioni (Davi, 2023).

Vale la pena ricordare come il danno per la lesione della personalità morale abbia una portata più estesa del danno biologico e possa realizzarsi anche in assenza di detrimento all'integrità psico-fisica del lavoratore.

Inoltre, per quanto riguarda gli eventi lesivi ai danni dei lavoratori derivanti da reati, come nel caso di eventuali azioni diffamatorie e/o bullizzanti ai danni di un dipendente autistico, vale quanto indicato dalla **circolare INAIL del 8 luglio 1999** ("Criteri per la trattazione dei casi di infortuni sul lavoro con particolare riferimento alla nozione di rischio generico aggravato") che considera con chiarezza infortuni in occasione di lavoro quelli causati da fatti delittuosi di terzi se *"il fatto ha trovato incentivo o è stato alimentato da un quid pluris inerente allo svolgimento dell'attività lavorativa"* (INAIL circolare del 8 luglio 1999).

Il datore di lavoro ed il RSPP devono avere consapevolezza di queste possibili dinamiche, intervenendo in modo obbligatorio per tutelare il dipendente (vedi anche art. 40 del c.p., paragrafo 2).

Spiegare l'autismo

Un accorgimento per creare un ambiente di lavoro accogliente per le persone autistiche è quello di dare loro la possibilità di **raccontare sé stessi e le loro caratteristiche** (Davi, 2023).

Questa possibilità di autodefinirsi, almeno nel gruppo di colleghi con cui si è chiamati ad interagire quotidianamente, può essere utile per non rinunciare all'autenticità della persona, che si sente meno in obbligo di adattarsi agli standard neurotipici e di camuffare i propri comportamenti (cosiddetto "masking"), sforzi, questi, che determinano uno dispendio cognitivo ed emotivo elevato, che può essere causa di burn-out.

Quali caratteristiche spiegare al proprio gruppo di lavoro?

- La difficoltà nel mantenere il contatto oculare che altrimenti può essere male interpretato; la bassa capacità di intuire le intenzioni dell'altra persona se non vengono esplicitate in modo chiaro;
- la possibile difficoltà nel riconoscere i segnali di stop che vengono dal collega, troppo impegnato al momento, per farsi carico di una richiesta;
- la necessità di gestire il sovraccarico sensoriale;
- l'eventualità di prendersi pause dall'interazione sociale;
- la difficoltà nel gestire conflitti con altre persone;
- il desiderio di comunicare attraverso la tecnologia senza subire la pressione delle dinamiche sociali immediate;
- etc.

Dare la possibilità ad una persona autistica di spiegare i propri comportamenti, permette ai colleghi di lavoro di non avere imbarazzo o confusione, ma di comprendere una logica di funzionamento diversa dalla propria.

Dall'altra parte, il lavoratore autistico è chiamato ad un miglioramento delle proprie competenze sociali, per essere facilitato nelle interazioni, senza per questo rinunciare alla propria identità.

Nel racconto di sé stessi, è bene mettere in evidenza anche i propri punti di forza che si portano in dote al proprio gruppo di lavoro, quali (esempi indicativi da personalizzare):

- un modo di pensare originale e creativo;
- una grande abilità nel rilevare errori;
- buone capacità logiche;
- capacità analitiche sui singoli dettagli delle attività lavorative;
- focalizzazione sui fattori chiave di un problema e non sulle opinioni;
- «*un alto grado di onestà, integrità ed affidabilità*» (Santomauro, 2012);
- la tenacia;
- il senso del dovere;
- etc.

Lo smart-working come misura di prevenzione

L'impiego del lavoro agile per lavoratori autistici può rappresentare, senza dubbio, misura di prevenzione in ambito di salute e sicurezza.

Le modalità organizzative dello smart-working possono rimuovere quegli ostacoli che impediscono una piena inclusione nella vita lavorativa.

In sede di valutazione dei rischi, il datore di lavoro deve tenere conto delle condizioni soggettive in caso di autismo, valutando la possibilità di adottare quelle misure organizzative, come l'impiego del lavoro agile, volte a tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori.

Non è automatico che questa sia una soluzione idonea e percorribile per un dipendente autistico, essa dovrà essere oggetto di valutazione personalizzata, in quanto deve essere considerato un latente rischio psico-sociale che può derivare dalla condizione di isolamento "domestico" che potrebbe rendere questa strategia non applicabile sul singolo caso in esame.

La gestione dell'emergenza e dell'evacuazione

I lavoratori autistici (anche senza il requisito dell'invalidità) all'interno di un'organizzazione lavorativa devono poter partecipare alla **gestione delle emergenze** e delle eventuali **evacuazioni dalla struttura**.

La tematica va affrontata con cura, dal datore di lavoro e dal RSPP previo un confronto con i lavoratori interessati, poiché è indispensabile comprendere i bisogni della persona per aiutarla a gestire le sollecitazioni e le attività da svolgere durante l'emergenza/evacuazione.

Nel caso di persone autistiche (senza che ci siano disabilità di tipo fisico), la criticità di una situazione del genere, consiste nelle ripercussioni psicologiche che generano nel soggetto autistico, le possibili reazioni ansiose e di sovraccarico sensoriale ed emotivo.

Queste fasi devono essere analizzate in fase preventiva, vanno individuate procedure comportamentali idonee ed assegnato un collega di riferimento (ed un sostituto), che essendo stato formato, sia di supporto al dipendente autistico nella gestione delle fasi emergenziali.

Conclusioni

Il problema dell'**inclusione nel mondo del lavoro** è vasto e non può essere affrontato in una breve sintesi come questa.

La riflessione svolta, per scelta voluta, ha avuto dei confini ben definiti, ovvero, si è considerato il caso di lavoratori autistici consapevoli della propria condizione, con o senza diagnosi ufficiale, ma che non abbiano una disabilità certificata e che non abbiano reperito il posto di lavoro tramite gli strumenti legali ex legge 68/1999.

Nella trattazione è stata quindi omessa l'analisi derivante dalla possibilità di introdurre degli accomodamenti ragionevoli, secondo quanto previsto dal d.lgs. 216/2003, i principi della convenzione ONU del 2006, le disposizioni del d.lgs. 222/2023, etc.

Questa scelta è stata funzionale ad un'esplicitazione (magari non esaustiva però utile) della potenziale tutela che deriva a tutti i lavoratori (nessuno escluso) dal d.lgs. 81/08 e dalla norma di chiusura del sistema prevenzionistico individuata nell' art. 2087 del c.c.

In questi disposti giuridici, infatti, si individuano potenti strumenti di tutela delle condizioni di lavoro per qualsiasi lavoratore, incluse persone nella condizione dello spettro autistico, poichè la programmazione in materia di sicurezza deve essere fatta tenendo conto di fattori quali l'età, il genere, la provenienza, le condizioni psico-fisiche del lavoratore stesso.

Valerio Frioni

Riferimenti normativi e bibliografici

1) Acanfora F. (2022), "*Il lavoro oltre l'idea di inclusione*", Luiss University Press.

2) Anonima Autistic3 Associat3 (2024), "*La triade dell'autismo*", Editore LEM Libraria.

3) Avallone F., Paplomatas A. (2005), *"Salute organizzativa. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi*", Raffaello Cortina Editore. 4) Botha M., Frost D.M. (2018) "*Extending the Minority Stress Model to Understand Mental Health Problems Experienced by the Autistic Population*", Society and Mental Health.

5) Codice Civile (1942).

6) Codice Penale (1930).

7) Corte di Cassazione Penale Sezione IV (16 giugno 1995), "*Sentenza n. 6944*".

8) Corte di Cassazione Penale Sez. VI (29 settembre 2006), "*Sentenza n. 32286*".

9) Davi V. (2023), "*Neurodiversità al lavoro*", intervista a Tony Atwood pubblicata su www.stateofmind.it.

10) Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

11) Ferrua V. (2018), "*Benessere, salute e sicurezza del lavoro con disabilità nella legislazione e nella prassi. Un caso di studio*", tesi del Master in Health and Safety Compliance: Organizzazione, Sistemi di Gestione della Sicurezza e Responsabilità, Unitelma Sapienza.

12) Guardavilla A. (2022), "*In cosa consiste la massima sicurezza tecnologicamente fattibile*", sito internet www.puntosicuro.it.

13) Guariniello R. (2018), "*Molestie e violenza anche di tipo sessuale nei luoghi di lavoro*", Wolters Kluwer Editore.

14) INAIL, Circolare 8 luglio 1999, "*Criteri per la trattazione dei casi di infortuni sul lavoro con particolare riferimento alla nozione di rischio generico aggravato*".

15) Mazzone L. (2015), "*Un autistico in famiglia*", Mondadori Editore.

16) Santomauro J. (2012), "*Quelli che ce la fanno*", Giovanni Fioriti Editore.

17) Vagni D. (2024), "Dieci strategie per migliorare le competenze sociali senza rinunciare all'autenticità autistica", articolo di Spazio Asperger News.

18) Vagni D. (2024), "*Il burnout autistico: Cos'è e in che modo si distingue dal burnout tradizionale?*", articolo di Spazio Asperger News.

19) Vagni D. (2024), "*La Sfida del Tempo: Perché le Persone Autistiche Lottano con la sua Gestione*", articolo di Spazio Asperger News.

20) Verzulli V. (2024), "*Disabilità, malattia cronica, fragilità: il lavoro agile come accomodamento ragionevole*", pubblicato sul numero 1/2024 della rivista Diritto della Sicurezza sul Lavoro.

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it