PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5834 di Venerdì 18 aprile 2025

Neurodiversità sul lavoro: impatto sulla SSL

Comprendendo le esigenze specifiche dei lavoratori neurodivergenti, le organizzazioni possono creare luoghi di lavoro più sicuri, più sani e più inclusivi. Le strategie da utilizzare.

La neurodiversità è utilizzata come termine generico per riconoscere le differenze nel modo in cui le persone pensano, imparano e si comportano [1] . Derivato da questo ampio concetto, la neurodivergenza copre una varietà di condizioni neurologiche, come l'autismo, i disturbi da deficit di attenzione e iperattività (ADHD), la dislessia e altri [2] · Comprendendo e affrontando le esigenze specifiche dei lavoratori neurodivergenti, le organizzazioni possono creare luoghi di lavoro più sicuri, più sani e più inclusivi. Ciò non solo migliora la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL) , ma sfrutta anche i diversi talenti e le capacità che gli individui neurodivergenti apportano alla forza lavoro.

Cos'è la neurodiversità?

Termini e definizioni

Neurodiversità è un termine generico che si riferisce all'idea che tutti gli esseri umani hanno profili cognitivi, capacità neurologiche, punti di forza e di debolezza diversi. [1] [3] . La neurodivergenza deriva da questo concetto ed è un termine non medico che comprende diverse condizioni come l'autismo, la dislessia, la disprassia, la discalculia e i disturbi da deficit di attenzione e iperattività (ADHD) e la sindrome di Tourette [4] [5]

Il termine neurodiversità è stato coniato dalla sociologa australiana Judy Singer, che ha proposto un'alternativa all'approccio medico a queste condizioni e ha suggerito di appropriarsi del concetto di biodiversità, riconoscendo che proprio come la biodiversità è essenziale per la stabilità dell'ecosistema, la neurodiversità può essere essenziale per la stabilità culturale. Pertanto, la neurodiversità è un termine ampio che comprende sia la neurodivergenza (avere un cervello che "diverge" dalla maggioranza) così come neurotipico, l'opposto di neurodivergente, e il termine utilizzato per descrivere il tipo più comune di sviluppo e funzionamento neurologico.

La neurodiversità riflette il principio secondo cui tutte queste variazioni naturali nelle funzioni e nelle capacità cognitive dovrebbero essere riconosciute e rispettate [3] Gli scienziati si riferiscono anche a questo concetto come paradigma della neurodiversità, che si allinea con il modello sociale della disabilità piuttosto che con il modello medico. Secondo il modello sociale della disabilità, le sfide affrontate dagli individui non sono causate solo dalle loro condizioni, ma dalla discrepanza tra la menomazione della persona (sia essa fisica, cognitiva o emotiva) e le strutture sociali. In altre parole, è l'interazione tra una menomazione e una barriera che crea una disabilità. Questo modello sociale di disabilità attribuisce le difficoltà sperimentate dagli individui neurodivergenti a fattori sociali, ponendo la responsabilità di affrontare queste sfide sulla società invece che sull'individuo.

I termini relativi alla neurodiversità includono neurodivergente, neurominoranza e neurotipico. La Tabella 1 fornisce una panoramica delle definizioni.

Tabella 1 Panoramica dei termini e delle definizioni

Termine	Definizione
Neurodiversità	Concetto che si riferisce alla variazione naturale nel cervello umano che porta a differenze nel modo in cui tutti pensiamo e ci comportiamo. È un termine generico utilizzato per descrivere le differenze nel cervello umano in relazione a una serie di funzioni mentali, come la socialità, l'apprendimento e l'attenzione. La neurodiversità mira a evidenziare gli attributi positivi delle diverse funzioni neurocognitive, piuttosto che concentrarsi su deficit o deviazioni da uno standard prestabilito.
Neurodivergente	Neurodivergente è definito come avere un cervello che funziona in un modo che è significativamente diverso dagli standard sociali prevalenti di "normalità". Descrive le persone il cui cervello si sviluppa o funziona in modo diverso per qualche motivo. Ciò significa che la persona ha punti di forza e sfide diversi dalle persone che sono tipiche
Neurodivergenza	La neurodivergenza è lo stato di essere neurodivergenti. La neurodivergenza può essere genetica, il risultato di un'esperienza che altera il cervello o una combinazione delle due.
Neurotipico	Neurotipico è l'opposto di neurodivergente. Significa avere uno stile di funzionamento neurocognitivo che rientra negli standard sociali dominanti di "normalità".
Gruppo neurodiverso	Il termine gruppo neurodiverso si riferisce a un gruppo di persone in cui alcuni membri sono neurodivergenti. In un gruppo neurodiverso sono rappresentati molteplici stili neurocognitivi.
Neurotipo	Il neurotipo si riferisce al tipo di cervello di una persona. A volte il termine viene anche utilizzato per riferirsi a classi di "cervelli con cablaggi diversi" (ad esempio autistici, dislessici). Nel contesto di questo articolo il termine si riferisce ad uno stile di funzionamento neurocognitivo che può rientrare (neurotipico) o essere significativamente diverso (divergente) dagli standard sociali prevalenti.
Neurominoranza	Una neurominoranza è una popolazione di persone neurodivergenti che condividono una forma simile di neurodivergenza. Esempi di gruppi di neurominoranza includono persone autistiche e dislessiche.
Paradigma della neurodiversità	Il paradigma della neurodiversità è una prospettiva specifica che sostiene che la neurodiversità è una forma naturale di diversità umana e che tutti gli stili di funzionamento neurocognitivo sono ugualmente validi
Neuro-inclusione	La neuroinclusione o l'inclusione della neurodiversità implica l'inclusione consapevole e attiva di tutti i tipi di stili di elaborazione delle informazioni, di apprendimento e di comunicazione.??

Condizioni neurodivergenti

Due ampie categorie

Le condizioni neurodivergenti possono essere classificate in due grandi categorie: neurodivergenza evolutiva e acquisita. Le condizioni divergenti dello sviluppo sono quelle con cui gli individui nascono, che si manifestano ed evolvono durante l'infanzia e l'adolescenza. Tra queste condizioni, è necessario distinguere tra quelle legate al comportamento (ad esempio l'autismo) e quelle legate a difficoltà educative o pratiche (ad esempio la dislessia). La neurodivergenza acquisita si riferisce alle condizioni neurodivergenti che si sviluppano in risposta a una condizione di salute come un trauma cranico. Il danno cerebrale acquisito si riferisce a qualsiasi tipo di danno cerebrale che si verifica dopo la nascita. Le cause includono colpi alla testa, uso di alcol e droghe o mancanza di ossigeno.

Condizioni neurodivergenti comuni

Le condizioni neurodivergenti comuni includono il disturbo dello spettro autistico, l'ADHD, la sindrome di Tourette, la dislessia, la disgrafia, la discalculia e la disprassia. Di seguito è fornita una breve descrizione per ciascuna di queste condizioni.

Queste condizioni sono spesso co-morbide. Molte persone sperimentano qualche difficoltà con una o una combinazione di condizioni. Inoltre, le condizioni neurodivergenti spesso esistono su uno spettro e possono variare nei loro effetti su persone diverse. Ad esempio, non tutti coloro che soffrono di ADHD avranno lo stesso tipo di sintomi o la stessa gravità dei sintomi.

La dislessia è caratterizzata da deficit nel riconoscimento accurato e fluente delle parole e provoca difficoltà nella lettura, nella scrittura e nell'ortografia, nella memoria di lavoro e a breve termine, nella denominazione rapida, nella concentrazione, nella gestione del tempo e nell'organizzazione. Si possono distinguere tre diversi disturbi: un disturbo della lettura, un disturbo dell'ortografia e un disturbo combinato di lettura e ortografia.

La disgrafia è caratterizzata da difficoltà di scrittura e fa sì che la scrittura di una persona sia distorta o errata. Le difficoltà di scrittura possono essere difficoltà fisiche che comportano una formazione illeggibile delle lettere e una velocità di scrittura lenta, difficoltà nell'applicazione delle regole di ortografia e grammatica, o difficoltà nell'organizzazione delle idee in una forma scritta e logica.

La discalculia è una condizione neurologica che causa una difficoltà specifica e persistente nel concettualizzare numeri, dimensioni, distanze e forme, che può portare a una vasta gamma di difficoltà in matematica, come il calcolo delle dimensioni, l'ordinamento e la lettura e scrittura dei numeri. Può presentarsi da sola, ma spesso si manifesta in concomitanza con altri disturbi specifici dell'apprendimento, come dislessia e/o disprassia.

Il Disturbo dello Sviluppo della Coordinazione (DCD) (noto anche come *Disprassia*) è una condizione che compromette i movimenti e la coordinazione del corpo. Le persone con DCD hanno difficoltà con movimenti ampi e/o piccoli, che possono compromettere l'equilibrio, i livelli di affaticamento, la coordinazione occhio-mano, il ritmo, i movimenti delle mani o le capacità manipolative.

Il Disturbo da Deficit di Attenzione e Iperattività (ADHD) è una delle condizioni neuroevolutive più comuni che può compromettere la capacità di concentrazione, studio, lavoro e socializzazione. I sintomi dell'ADHD si manifestano solitamente in età precoce e spesso persistono fino all'età adulta. È caratterizzato da un persistente schema di disattenzione (che rende difficile portare a termine i compiti) e/o iperattività e impulsività (che porta a parlare e agire senza pensare). Una scarsa concentrazione può causare nelle persone con ADHD assenze mentali, distrazioni o scarse capacità organizzative.

I disturbi dello spettro autistico sono complesse condizioni neurodivergenti dello sviluppo che influenzano il modo in cui le persone comunicano, interagiscono con gli altri e sperimentano il mondo che le circonda. Sono caratterizzati da pensiero rigido, comportamenti restrittivi e ripetitivi e difficoltà di comunicazione sociale. Altre caratteristiche includono modelli atipici di attività e comportamento, come difficoltà nel passare da un'attività all'altra, un'attenzione ai dettagli e risposte insolite alle sensazioni. Le capacità e i bisogni delle persone con autismo variano e possono svilupparsi nel tempo. Mentre alcune persone possono vivere in modo indipendente, altre hanno gravi disabilità e necessitano di cure e supporto per tutta la vita.

La sindrome di Tourette è una condizione neurologica ereditaria caratterizzata dalla presenza sia di tic motori cronici che di tic vocali (fonici) che inducono la persona a compiere movimenti e vocalizzazioni involontari, ripetitivi e improvvisi. La sindrome di Tourette è spesso fraintesa come una condizione che induce le persone a imprecare o dire cose socialmente inappropriate. Mentre è vero che la "coprolalia" - il termine clinico per imprecare involontariamente - è un sintomo della condizione, colpisce solo una minoranza di persone con la sindrome di Tourette.

Pubblicità

Prevalenza delle condizioni neurodivergenti

Si stima che circa il 20-22% della popolazione dell'UE sia neurodivergente. Stime accurate rimangono difficili perché molti bambini non ricevono una diagnosi o la ricevono in età avanzata, e alcuni individui neurodivergenti non ricevono mai una diagnosi. Molte condizioni neurodivergenti sono anche comunemente comorbide. Ad esempio, circa il 50-70% delle persone a cui viene diagnosticato l'autismo presenterà anche segni di ADHDe il 20-40% delle persone con dislessia presenta anche discalculia. In un sondaggio condotto nel Regno Unito tra 990 lavoratori neurodivergenti, oltre il 50% degli intervistati ha segnalato più di un neurotipo.

La prevalenza delle condizioni neurodivergenti varia a seconda della condizione e dipende dai criteri diagnostici o dai metodi di segnalazione, ma di seguito è riportata una panoramica generale della prevalenza stimata per le condizioni più comuni:

- Dislessia: tra il 9 e il 12%
- Discalculia: fino al 6%
- Disprassia: fino al 6% [2]
- ADHD: tra il 3% e il 5% nell'infanzia e tra l'1,4 e il 3,6% negli adulti
- Disturbo dello spettro autistico: tra l'1 e il 2% [2]
- Sindrome di Tourette: circa lo 0,3% all'1% della popolazione

È stato segnalato un aumento di molte di queste condizioni neurodivergenti negli ultimi decenni. Ad esempio, negli Stati Uniti, le stime mostrano un aumento del 15% dei bambini a cui è stato diagnosticato l'autismo tra il 2012 e il 2020. Questo aumento è in parte dovuto a una maggiore consapevolezza tra gli operatori sanitari, i genitori e la popolazione in generale, ai cambiamenti nei criteri diagnostici e ai bambini diagnosticati in età più precoce.

Neurodiversità sul posto di lavoro: sfide e opportunità

Sfide e punti di forza legati al lavoro

Sebbene 1 persona su 5 sia neurodivergente, questa rappresentazione non si riflette sul posto di lavoro. I dati statistici sul numero di persone neurodivergenti occupate sono scarsi, ma i pochi disponibili sembrano indicare che le persone neurodivergenti hanno meno probabilità di essere impiegate rispetto alle loro controparti neurotipiche. Ad esempio, i dati del Regno Unito mostrano che solo il 30% delle persone autistiche in età lavorativa ha un impiego, rispetto al 53,6% di tutte le persone disabili e all'80% delle persone non disabili. Una disoccupazione più elevata tra le persone neurodivergenti non solo influisce negativamente sulla loro situazione finanziaria, ma anche sulla loro integrazione nella comunità, sulle relazioni interpersonali e sulla qualità della vita generale.

Le ragioni per cui le persone neurodivergenti hanno meno probabilità di trovare un lavoro sono complesse e derivano in gran parte dalle sfide che affrontano sul posto di lavoro. Caratteristiche comuni degli individui neurodivergenti, come la compromissione delle capacità di comunicazione interpersonale, l'ansia per il cambiamento o le difficoltà di pianificazione, gestione del tempo e definizione delle priorità, possono rendere l'ambiente di lavoro impegnativo. Inoltre, distrazioni sul posto di lavoro come rumore, illuminazione intensa e interruzioni basate su software possono essere particolarmente difficili da gestire per gli individui neurodivergenti.

Le sfide affrontate dai lavoratori neurodivergenti possono variare a seconda delle condizioni specifiche del singolo individuo e della natura del suo ambiente di lavoro. D'altra parte, gli individui neurodivergenti possiedono anche punti di forza che aggiungono valore al posto di lavoro, come l'esperienza di iper-concentrazione, creatività, pensiero innovativo e capacità di elaborazione dei dettagli. Ad esempio, la speciale capacità di alcune persone con autismo di svolgere compiti impegnativi e ripetitivi, di osservare e memorizzare dettagli e riconoscere schemi, consente loro di svolgere un lavoro prezioso laddove altri mancano di pazienza o abilità simili.

La tabella seguente evidenzia i punti di forza e le sfide comunemente associati alle quattro principali neurominoranze. Tuttavia, è importante sottolineare che ogni individuo è unico e che questi punti di forza o sfide potrebbero non essere applicabili a tutti coloro che presentano la stessa condizione neurodivergente.

Tabella 2 Sfide e punti di forza legati al lavoro attribuiti alle neurominoranze

	Sfida	**Forza**
Disturbo da deficit di attenzione/iperattività	- Gestione del tempo e definizione delle priorità - Difficoltà di concentrazione, attenzione e autoregolamentazione - Mantenere l'occupazione - Difficoltà nel lavoro di squadra	- Pensiero creativo - Capacità di svolgere più attività contemporaneamente e di rispondere ad ambienti mutevoli - Capacità di ragionamento visivo-spaziale - Persona spontanea e socievole - Flessibile - Iper-focalizzazione, passione e coraggio
Autismo	- Gestione del tempo - Gestire più di un compito - Difficoltà sociali e comunicative - Bisogno di routine - Difficoltà nel lavoro di squadra	- Capacità di memoria e altre "abilità individuali specialistiche" tra cui lettura, disegno, musica e calcolo - Pensiero innovativo e osservazione dei dettagli - Capacità di concentrarsi e focalizzarsi per lunghi periodi di tempo
Disturbo dello sviluppo della coordinazione (DCD)	- Difficoltà nella guida, nella cura di sé, nell'organizzazione, nella comunicazione e nell'autostima - Velocità di elaborazione e memoria di lavoro - Persistenza di difficoltà motorie nell'uso delle attrezzature	- Elevata capacità di comprensione verbale
Dislessia	- Alfabetizzazione - Comunicazione - Autostima - Memoria - Capacità organizzative, gestione del tempo, gestione dello stress, - Partecipazione sul posto di lavoro in termini di funzioni mentali e interazioni sociali - Funzionamento cognitivo	- Imprenditorialità - Creatività e controllo cognitivo - Ragionamento visivo - Pensiero associativo - Abilità pratiche, abilità visuo-spaziali e capacità di narrazione

Fonte: adattato

Sfide dal punto di vista della SSL

Le sfide che i lavoratori neurodivergenti devono affrontare dal punto di vista della SSL sono molteplici e includono:

- Comprensione delle procedure di SSL
  I lavoratori neurodivergenti potrebbero avere difficoltà a comprendere le procedure e le politiche di SSL, soprattutto se non vengono presentate in modo chiaro e accessibile.
- Distraibilità
  Ad esempio, l'ADHD può influenzare la capacità del lavoratore di mantenere una concentrazione costante sul compito da svolgere e sull'ambiente di lavoro. I lavoratori con ADHD possono distrarsi più facilmente e perdere la concentrazione, il che può portare ad incidenti e lesioni??. La ricerca mostra che, durante tutta la loro vita adulta, gli adulti con ADHD hanno un rischio significativamente più elevato di incidenti e lesioni rispetto agli adulti senza ADHD.
- Sovraccarico sensoriale
  Rumori eccessivi , luci intense o odori forti in alcuni ambienti di lavoro possono causare sovraccarico sensoriale nei lavoratori neurodivergenti , portando ad un aumento dello stress e difficoltà di concentrazione sui compiti. Il sovraccarico sensoriale può anche influire sulla capacità dei lavoratori neurodivergenti di seguire i protocolli OSH o impedire loro di notare i pericoli intorno a loro. Inoltre, lavorare in un ufficio open space può essere una distrazione per chiunque abbia bisogno di pace e tranquillità per concentrarsi sul proprio lavoro, ma per le persone neurodivergenti può essere un vero ostacolo a causa dei numerosi disturbi sensoriali
- Interpretazione errata dei segnali di sicurezza/Disorientamento.
  Alcuni lavoratori neurodivergenti possono avere difficoltà a interpretare i segnali di sicurezza, come allarmi o segnali di avvertimento, a causa di difficoltà di comunicazione o di elaborazione sensoriale. Durante le emergenze, i lavoratori neurodivergenti possono sentirsi sopraffatti o disorientati e le esercitazioni di evacuazione, i test di allarme, ecc. possono portare a confusione, interpretazione errata e sovraccarico sensoriale.
- Coordinazione fisica e capacità motorie
  I lavoratori neurodivergenti con difficoltà motorie o di coordinazione (ad esempio DCD) possono avere difficoltà a svolgere compiti che richiedono movimenti precisi o destrezza. Ciò potrebbe influire sulla loro capacità di utilizzare in sicurezza le apparecchiature, maneggiare materiali pericolosi o utilizzare tastiera e mouse.
- Adattarsi al cambiamento
  I cambiamenti nell'ambiente di lavoro, nei processi lavorativi o nelle attrezzature possono essere particolarmente impegnativi per alcune condizioni neurodivergenti, come l'autismo, che prosperano in un contesto strutturato. I cambiamenti possono portare a difficoltà nella comprensione di nuove istruzioni o protocolli, il che può tradursi in aumento di stress e ansia, affaticamento da sovraccarico cognitivo e incidenti.
- Impulsività
  Quando un compito sembra urgente o importante, i lavoratori neurodivergenti possono prendere decisioni impulsive che potrebbero metterli a rischio
- Stress e burnout
  Soprattutto i lavoratori con autismo spesso sperimentano alti livelli di stress autopercepito, hanno una bassa resistenza agli agenti stressanti e generalmente trovano difficile far fronte a situazioni stressanti.

Stigma e discriminazione

Stereotipi negativi e stigma spesso portano a discriminazioni nei confronti degli individui neurodivergenti che rivelano le proprie condizioni sul lavoro, limitando il loro accesso a pari opportunità di assunzione, avanzamento di carriera e crescita professionale. Un sondaggio condotto tra 790 lavoratori neurodivergenti nel Regno Unito ha rivelato che un quinto di loro ha subito molestie o discriminazioni sul lavoro a causa della propria neurodivergenza. Un sondaggio italiano condotto su 150 intervistati ha addirittura mostrato che il 70% degli intervistati riteneva di poter subire discriminazioni sul posto di lavoro a causa della diagnosi di autismo.

La discriminazione nei confronti degli individui neurodivergenti spesso inizia nel processo di assunzione. I datori di lavoro

tendono a concentrarsi maggiormente sulle competenze sociali piuttosto che sulle competenze specifiche del lavoro, e barriere come descrizioni di lavoro generiche, domande vaghe nei colloqui e ambienti sensoriali impegnativi svantaggiano ulteriormente i candidati neurodivergenti. Le pratiche discriminatorie si estendono oltre l'assunzione. Molti lavoratori neurodivergenti subiscono anche pregiudizi nelle valutazioni delle prestazioni, in parte a causa della scarsa comprensione da parte dei datori di lavoro delle diagnosi neurodivergenti. Inoltre, i lavoratori neurodivergenti possono avere difficoltà con l'autopromozione e la presentazione positiva di se stessi, ostacolando ulteriormente la loro capacità di avere successo nelle valutazioni delle prestazioni tradizionali.

La paura della discriminazione è una delle ragioni principali per cui i lavoratori neurodivergenti sono riluttanti a rivelare la propria neurodivergenza. Lo stesso sondaggio del Regno Unito. ha mostrato che il 31% degli intervistati neurodivergenti non aveva informato il proprio responsabile o il dipartimento delle risorse umane della propria neurodivergenza. Ciò può ritardare l'implementazione di adattamenti sul posto di lavoro e può rendere vulnerabile la loro posizione sul posto di lavoro.La decisione di divulgare o meno le informazioni sembra basarsi sulla valutazione dei benefici di un accomodamento ragionevole, della sensibilità e della consapevolezza sul posto di lavoro, rispetto ai costi dell'etichettatura e della potenziale discriminazione e del trattamento differenziale nel reclutamento e nell'occupazione. La ricerca mostra che la divulgazione è spesso vista dai lavoratori neurodivergenti come un mezzo per ottenere i necessari adattamenti sul posto di lavoro, garantire la sicurezza personale e accedere alle tutele legali. Tuttavia, è anche vista come un modo per promuovere una vera accettazione e comprensione In un'organizzazione in cui mancano comprensione e una cultura accogliente, le persone neurodivergenti non si sentono comprese, accettate o valorizzate e spesso si sentono costrette a "nascondere" le loro differenze. Tali situazioni portano a una minore produttività e a un maggiore turnover, che rappresenta anch'esso una perdita per le organizzazioni.

Opportunità per la neuroinclusione

Nonostante le sfide, è abbastanza chiaro che la neurodiversità offre anche opportunità. Molti luoghi di lavoro dispongono già di programmi di impiego per la neurodiversità che promuovono le competenze uniche di una forza lavoro neurodiversa. Le giustificazioni per questi programmi neuro-inclusivi si basano spesso su argomenti volti a migliorare la competitività e la produttività dell'azienda. Includendo attivamente gli individui neurodivergenti nei processi di assunzione, le organizzazioni possono accedere a una gamma più ampia di competenze e talenti, fornendo un vantaggio competitivo nell'attrarre e trattenere i talenti. I punti di forza dei lavoratori neurodivergenti, come l'innovazione, la creatività, l'ingegneria, il design e i nuovi approcci alla risoluzione dei problemi, contribuiscono a un pensiero diversificato che promuove soluzioni innovative vantaggiose per l'intero team. Ad esempio, la capacità di alcuni individui neurodivergenti di concentrarsi intensamente sui compiti può portare a significativi guadagni di produttività. Altri lavoratori neurodivergenti sono particolarmente sensibili alla mancanza di struttura e possono quindi guidare i miglioramenti dei processi. Un sondaggio condotto nel Regno Unito ha dimostrato che sia i datori di lavoro che i lavoratori sottolineano i punti di forza che le persone neurodivergenti portano all'azienda, come livelli più elevati di creatività, iper-concentrazione, innovazione e capacità di calcolo.

La neuroinclusione apporta benefici anche alla forza lavoro in senso più ampio attraverso miglioramenti nell'impegno organizzativo tra i team e nei risultati individuali, come un maggiore benessere. La gestione dei lavoratori neurodivergenti richiede ai manager di creare condizioni di lavoro su misura che massimizzino i talenti individuali. Se applicato a tutti i lavoratori, questo approccio aumenta la produttività complessiva. Inoltre, la guida esplicita spesso richiesta per sfruttare i talenti dei lavoratori neurodivergenti incoraggia le aziende a definire meglio i processi organizzativi e a comunicare in modo più chiaro e visivo. Queste pratiche apportano benefici a tutti i lavoratori e possono anche portare a un'organizzazione del lavoro più efficace e a un miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro.

Legislazione e politiche dell'UE

A livello internazionale, i diritti lavorativi delle persone neurodivergenti sono tutelati dall'articolo 27 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UN CRPD). Questo trattato fondamentale sui diritti umani promuove un

approccio sociale piuttosto che medico alla disabilità. L'Unione europea e tutti i suoi Stati membri sono parti di questo trattato, entrato in vigore per l'UE nel gennaio 2011. In quanto documento giuridicamente vincolante, richiede agli Stati membri di emanare una legislazione in linea con i suoi principi.

L'articolo 27 della CRPD delle Nazioni Unite riguarda specificamente l'occupazione e vieta la discriminazione basata sulla disabilità in tutte le questioni relative all'occupazione, inclusi il reclutamento, l'assunzione, il mantenimento del posto di lavoro, l'avanzamento di carriera e le condizioni di lavoro sicure e salubri. Include disposizioni quali l'accesso a programmi di formazione, l'impiego nel settore pubblico e privato e il diritto a sistemazioni ragionevoli sul posto di lavoro. Le sistemazioni ragionevoli si riferiscono in genere agli adattamenti apportati per consentire ai lavoratori di svolgere il proprio lavoro su base di parità con gli altri.

La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) costituisce il quadro guida per le politiche e la legislazione europee e nazionali in materia di disabilità. La Strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 mira a promuovere i diritti delle persone con disabilità attraverso iniziative a livello dell'UE e la cooperazione tra istituzioni europee, governi nazionali e società civile. Questa strategia tiene conto della diversità della disabilità, che comprende menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che sono spesso invisibili. La sua principale iniziativa per l'occupazione, il Pacchetto per l'occupazione delle persone con disabilità , copre tutte le fasi del reclutamento e dell'occupazione e include misure per contrastare la disoccupazione, combattere gli stereotipi, garantire la salute e la sicurezza sul lavoro, promuovere soluzioni ragionevoli e sviluppare percorsi occupazionali su misura per le persone con disabilità. Include anche la pubblicazione di kit di strumenti e linee guida per promuovere opportunità di lavoro per le persone con disabilità. Un esempio è la Guida sulle soluzioni ragionevoli sul lavoro pubblicata nel 2024.

Nella legislazione europea, il pilastro principale della lotta alla discriminazione in ambito lavorativo è la direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione. Basandosi sui principi della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, la presente direttiva garantisce la parità di accesso al lavoro e la protezione contro la discriminazione fondata sulla disabilità, coprendo settori quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione e le condizioni di lavoro. Essa richiede ai datori di lavoro di apportare adeguamenti ragionevoli, come l'adattamento dei locali, delle attrezzature, dell'orario di lavoro, delle mansioni e della formazione, per facilitare l'integrazione e la promozione delle persone con disabilità sul posto di lavoro.

Inoltre, la legislazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro (SSL) mira a proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori. La direttiva quadro sulla sicurezza e la salute sul lavoro 89/391/CEE stabilisce che "i gruppi a rischio particolarmente sensibili devono essere protetti dai rischi che li riguardano specificamente". Ai sensi di tale legislazione, i datori di lavoro devono effettuare valutazioni dei rischi, eliminare i rischi e adattare il lavoro e i luoghi di lavoro per soddisfare le esigenze di tutti i lavoratori, compresi quelli con disabilità.

Strategie sul posto di lavoro per creare un ambiente di lavoro inclusivo

Creare un ambiente di lavoro solidale e inclusivo, in cui i lavoratori neurodivergenti prosperino e i team eterogenei siano coinvolti, richiede un approccio globale. Questo include l'implementazione di politiche, la conduzione di valutazioni dei rischi inclusive, la formazione e la personalizzazione del lavoro in base alle esigenze dei singoli lavoratori.

In ambienti di lavoro inclusivi, i lavoratori sono accettati e trattati come membri pari del team, valorizzati per la loro diversità,

hanno accesso a informazioni e risorse, sono coinvolti in processi formali e informali e partecipano attivamente al processo decisionale. Inoltre, l'inclusione garantisce che i lavoratori provino un forte senso di appartenenza alla propria organizzazione e che la loro unicità sia altamente valorizzata. Un clima inclusivo ha una portata più ampia rispetto a un clima di diversità. Mentre la diversità mira a creare un ambiente di lavoro eterogeneo, l'inclusione si concentra sull'eliminazione delle barriere e sulla creazione di un ambiente che favorisca la piena partecipazione e i contributi di tutti i lavoratori. Un'organizzazione inclusiva dipende dall'impegno della leadership e da un sistema di politiche e pratiche che aiutano a sfruttare la neurodiversità affrontando le sfide.

Per creare un ambiente di lavoro neuro-inclusivo è necessario:

- una politica di inclusione formale
- una valutazione inclusiva dei rischi sul posto di lavoro
- sistemazioni sul posto di lavoro per supportare i lavoratori neurodiversi
- programmi di formazione e sensibilizzazione

Politica di inclusione

Una politica sulla neurodiversità sul posto di lavoro è un documento scritto e formale che dichiara chiaramente l'impegno dell'organizzazione nel promuovere la neurodiversità e fa sì che il personale si senta sicuro e autorizzato a rivelare la propria neurodiversità. Include una serie di politiche e pratiche volte a riconoscere, accogliere e supportare le persone neurodivergenti all'interno di un'organizzazione e affronta la protezione dei lavoratori neurodivergenti da discriminazioni e molestie. Tale politica è essenziale in quanto definisce gli obiettivi che l'organizzazione intende raggiungere nell'attrarre, incoraggiare e supportare i lavoratori neurodivergenti e come tali obiettivi saranno messi in pratica. Tuttavia, i sondaggi e casi di studio dimostrano che, sebbene molte organizzazioni dispongano di politiche di uguaglianza, diversità e inclusione, spesso non affrontano la neurodiversità. L'inclusione di una sezione sulla neurodiversità nella politica aziendale sulla diversità e l'inclusione è essenziale per la promozione della neurodiversità. Inoltre, è importante rivedere tutte le altre politiche, dalle assunzioni alla salute e sicurezza, per garantire che siano coerenti con l'approccio aziendale e fare riferimento alla politica sulla neurodiversità ove appropriato. Questa revisione dovrebbe sempre coinvolgere i lavoratori neurodivergenti per garantire che le loro prospettive siano prese in considerazione.

Valutazione inclusiva dei rischi sul posto di lavoro

La direttiva quadro sulla salute e sicurezza sul lavoro (89/391/CEE) sottolinea la necessità di adattare il lavoro all'individuo, l' obbligo del datore di lavoro di effettuare una valutazione dei rischi, anche per i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, e la necessità di proteggere i gruppi vulnerabili dai pericoli che li colpiscono specificamente La valutazione inclusiva del rischio considera le esigenze dei lavoratori che potrebbero essere esposti a un rischio maggiore durante lo svolgimento di un compito a causa di fattori quali genere, età o condizioni neurodivergenti, anche se tali individui non stanno attualmente svolgendo tale compito. . In termini di neurodiversità, ciò implica garantire che non vi siano rischi aggiuntivi per gli individui neurodivergenti, come ad esempio tenere conto della loro maggiore sensibilità ai rumori forti, difficoltà nella comprensione delle istruzioni o sfide di coordinazione motoria (vedere sopra Sfide da una prospettiva di SSL). L'implementazione di una valutazione del rischio inclusiva aiuta a introdurre misure di controllo che avvantaggiano tutti, compresi gli individui neurodivergenti e l'intero team.

La ricerca ha dimostrato che alcuni gruppi, compresi gli individui neurodivergenti, sono a maggior rischio di specifici pericoli sul posto di lavoro. Tuttavia, è fondamentale non stereotipare o fare supposizioni sui rischi che un lavoratore affronta in base al suo neurotipo. Una valutazione inclusiva del rischio dovrebbe utilizzare un approccio partecipativo che coinvolga i lavoratori interessati e si basi su una valutazione della situazione lavorativa effettiva. A tale riguardo, è importante esaminare i sistemi di lavoro, i processi, l'ambiente e le attrezzature attraverso la lente sia del lavoratore neurotipico che di quello neurodivergente. I sistemi, i processi, l'ambiente e le attrezzature che potrebbero non rappresentare un pericolo per un lavoratore neurotipico

possono rappresentare un fattore di rischio significativo per il lavoratore neurodivergente a causa delle loro caratteristiche uniche.

Altri aspetti chiave per una valutazione inclusiva del rischio sono

- prendere sul serio le questioni relative alla diversità e avere un impegno positivo
- evitando di fare ipotesi a priori su quali siano i pericoli e chi sia a rischio
- valorizzare la forza lavoro diversificata come una risorsa (e non come un problema)
- adattare il lavoro all'individuo
- tenendo conto delle esigenze della forza lavoro neurodiversa nella fase di progettazione e pianificazione
- fornire formazione ai responsabili di linea sulla neurodiversità e su come valutarne i rischi.

Adattamenti sul posto di lavoro per supportare i lavoratori neurodiversi

L'obiettivo dell'implementazione di adattamenti o soluzioni sul posto di lavoro è valorizzare i punti di forza dei lavoratori neurodivergenti, garantire la sicurezza e la salute sia dei lavoratori neurodivergenti che dei loro colleghi e promuovere il benessere generale sul posto di lavoro. Fornire soluzioni ragionevoli è anche un obbligo di legge ai sensi della Direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione. (vedi anche sopra).

Le questioni chiave per l'implementazione degli aggiustamenti includono:

- Incoraggiare i lavoratori a "rivelare" la propria disabilità in modo da poter ricevere un supporto adeguato.
  In questo contesto, la divulgazione si riferisce solo alla fornitura di informazioni pertinenti sugli effetti e sulle soluzioni legate al lavoro, piuttosto che al nome o al tipo di condizione.
- Affrontare le sfide e le esigenze specifiche delle persone neurodivergenti.
  Un approccio unico non funziona perché ogni lavoratore è unico e ha esigenze diverse [2]L'adattamento deve sempre basarsi su una valutazione approfondita delle esigenze individuali, del lavoro e dell'organizzazione del lavoro. Tali valutazioni dovrebbero essere svolte in modo partecipativo.
- Garantire che gli adattamenti e le misure individuali siano integrati nella politica di inclusione e coprano una gamma completa di misure, tra cui l'adattamento dell'ambiente fisico, l'affrontamento dei fattori psicosociali e l'adozione di politiche appropriate sul posto di lavoro e sulle risorse umane [2]
- Scegliere sistemazioni appropriate volte a migliorare le prestazioni e la partecipazione al lavoro e anche a sostenere il benessere e la salute mentale
- Sensibilizzare e informare tutti i lavoratori per attenuare le percezioni negative del trattamento preferenziale in merito agli alloggi forniti al personale neurodivergente
  A questo proposito, è importante dimostrare che alcuni cambiamenti possono essere vantaggiosi anche per tutti i lavoratori, come comunicare in un linguaggio conciso, chiaro e diretto, descrizioni chiare del lavoro e delle mansioni, feedback regolari
- Valutare regolarmente se gli aggiustamenti sono ancora appropriati e soddisfano le esigenze sia del lavoratore che dell'intero team.

Diverse organizzazioni no-profit forniscono indicazioni ai datori di lavoro sugli adattamenti sul posto di lavoro, spesso incentrati su una specifica condizione neurodivergente. Alcune di queste organizzazioni sono elencate nella sezione di approfondimento. La Tabella 3 fornisce esempi di adattamenti, evidenziando una varietà di misure che possono essere adottate per venire incontro ai lavoratori neurodivergenti. Come accennato in precedenza, gli adattamenti dovrebbero essere personalizzati in base alle esigenze individuali del lavoratore e alla specifica situazione lavorativa, attraverso la consultazione con i lavoratori stessi per garantire la soluzione più appropriata. È inoltre importante notare che molti di questi adattamenti possono apportare benefici non solo ai lavoratori neurodivergenti, ma anche migliorare il benessere generale dell'intera forza

lavoro.

Tabella 3 Esempi di adattamenti per accogliere i lavoratori neurodivergenti

Tipo di regolazione	Esempi
Adeguamenti dell'ambiente di lavoro	- evitare uffici open space - ridurre il rumore ambientale - isolamento acustico e insonorizzazione - ridurre al minimo il disordine
Progettazione dell'ambiente di lavoro	- design "calmo" e coerente, ad esempio evitando motivi fitti sulle pareti, scegliendo la stessa pavimentazione per i corridoi in tutti i locali - segnaletica chiara e coerente
Regolazioni della postazione di lavoro	- regolare l'illuminazione, scegliendo sistemi di illuminazione che consentano di regolare la luminosità; consentire la possibilità di controllare la luce - fornire doppi schermi per migliorare la concentrazione - fornire scrivanie in piedi con balance board per migliorare l'accesso al movimento durante il giorno.
Tecnologia e strumenti assistivi	- cuffie antirumore - software di sintesi vocale e di conversione del testo in voce per ridurre le richieste di alfabetizzazione e di capacità di scrittura a mano, nonché per migliorare la concentrazione - software di mappe mentali per supportare il passaggio dal pensiero generale a quello dettagliato - correttori ortografici specializzati progettati per la dislessia - software di pianificazione e memoria - dittafoni e supporto di segreteria - software di gestione progetti e strumenti di strutturazione del tempo, calendari, elenchi di attività, promemoria o avvisi
Flessibilità nel lavoro e nelle modalità di svolgimento delle attività	- accesso a stanze di breakout tranquille - telelavoro - scomposizione di un lavoro in sequenze più piccole - compiti, aspettative e scadenze chiari e misurabili, descrizioni di lavoro chiare - limitare le impostazioni di gruppi numerosi e le riunioni di gruppi numerosi o esentare le persone dalla presenza a questi
Coaching	- tempo di feedback aggiuntivo con il supervisore - feedback regolari e chiari - coaching sul posto di lavoro su aree quali pianificazione, definizione delle priorità, capacità organizzative
Supporto dei colleghi	- lavorare in team e/o con un mentore - assegnare un compagno di lavoro che si sforzi di comprendere la persona neurodivergente e la assista
Procedure e istruzioni di lavoro	- linguaggio chiaro, conciso, diretto e preciso - fornire istruzioni verbali/scritte/visive (a seconda del neurotipo), istruzioni preregistrate - elenchi di attività visive - incorporare controlli extra prima di iniziare determinate attività (ad alto rischio) - codifica a colori delle attrezzature per una facile identificazione
Formazione	- adeguamenti alle disposizioni formative, incluso l'invio anticipato di materiale o la fornitura di formazione introduttiva aggiuntiva - metodi di formazione appropriati, ad esempio utilizzando la realtà virtuale per l'apprendimento, incorporando esempi pratici e attività pratiche - materiali di formazione in diversi formati come scritto, visivo, uditivo o pratico - adattamento del ritmo della formazione

Tipo di regolazione	Esempi
	- corsi di aggiornamento regolari
Assistenza individuale	- consulenza sul lavoro e accesso a servizi di consulenza esterni

Fonte: compilato dall'autore sulla base di [2]

Programmi di formazione e sensibilizzazione

La formazione sulla consapevolezza della neurodiversità in tutta l'organizzazione può promuovere comprensione ed empatia, prevenire stigma e discriminazione e creare un ambiente di lavoro neuro-inclusivo e solidale. Questa formazione aiuta i team a lavorare meglio insieme, ad apprezzare i punti di forza reciproci e a migliorare il benessere mentale.

Sessioni di formazione brevi e semplici permettono ai lavoratori di comprendere cosa significhi essere neurodivergenti, come supportare i colleghi neurodivergenti e perché potrebbero essere necessari degli adattamenti. Una formazione adeguata garantisce che i lavoratori si sentano a proprio agio nel discutere di neurodiversità e li prepara a reagire efficacemente quando un collega rivela il proprio stato di neurodivergenza. Insegna inoltre loro come condurre progetti di gruppo tenendo conto dei membri del team neurodivergenti, ottimizzando la produttività.

I manager dovrebbero ricevere una formazione più ampia per supportare efficacemente i lavoratori neurodivergenti. Questa formazione aiuta i manager a riconoscere e gestire pregiudizi e preconcetti inconsci sulle capacità o sul comportamento individuale. Fornisce ai manager una comprensione di base della neurodiversità, strategie per rispondere alle rivelazioni, fornire istruzioni chiare, affrontare potenziali sfide e introdurre cambiamenti con sensibilità [1].

Conclusioni

Le stime mostrano che 1 persona su 5 è neurodiversa, quindi, in pratica, la maggior parte dei luoghi di lavoro è già neurodiversa. Pertanto, integrare la neurodiversità nella gestione della SSL è essenziale per tenere conto delle esigenze e dei punti di forza specifici degli individui neurodivergenti. L'attuazione di una politica completa per la neurodiversità, la formazione mirata per tutti i lavoratori, la fornitura di soluzioni adeguate per i lavoratori neurodivergenti e la garanzia che le valutazioni dei rischi siano inclusive e partecipative sono elementi cruciali di questo approccio. Queste misure non solo contribuiscono a ridurre i rischi sul posto di lavoro, ma contribuiscono anche al benessere e alla produttività di tutti i lavoratori.

Riferimenti

[1] Teo, J. (2023). Creare luoghi di lavoro inclusivi per dipendenti neurodiversi: esplorare l'impatto della preferenza per le attività antecedenti sulle prestazioni e la soddisfazione lavorativa (tesi di dottorato, ResearchSpace@ Auckland).

[2] Weber, C., Krieger, B., Häne, E., Yarker, J., & McDowall, A. (2022). Adattamenti fisici sul posto di lavoro a supporto dei lavoratori neurodivergenti: una revisione sistematica. Psicologia applicata. Disponibile su: https://doi.org/10.1111/apps.12431

[3] ILO Global Business and Disability Network. Neurodiversità. Disponibile all'indirizzo: https://www.businessanddisability.org/neurodiversity/

[4] Centro canadese per la salute e la sicurezza sul lavoro. Comprendere e supportare i lavoratori neurodivergenti: CCOHS Corner, 15 giugno 2023. Disponibile all'indirizzo: https://www.ohscanada.com/features/understanding-and-supporting-neurodivergent-workers-ccohs-corner/

[5] World Economic Forum. Spiegazione: Cos'è la neurodivergenza? Ecco cosa c'è da sapere, 10 ottobre 2022. Disponibile all'indirizzo: https://www.weforum.org/agenda/2022/10/explainer-neurodivergence-mental-health/

Fonte: OshWiki

 Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it