



Sviluppo e fidelizzazione del personale con spettro autistico nel settore dell'ospitalità

Module (1)

L'autismo nel settore alberghiero europeo e le politiche sociali

Author: University of Roma Tre

Italy

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. Questa pubblicazione riflette esclusivamente il punto di vista dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Titolo del modulo	Modulo1: L'autismo nel settore dell'ospitalità europea e le politiche sociali
OBIETTIVI FORMATIVI	Il modulo 1 ha lo scopo di introdurre gli studenti alle politiche sociali e al loro impatto sul settore alberghiero dell'UE, fornire informazioni generali sull'autismo e spiegare come il personale con spettro autistico può essere incluso in tali organizzazioni. Il modulo 1 mira a: · Introdurre gli studenti al concetto di politiche di responsabilità sociale e al loro impatto e valore nel settore dell'ospitalità · Comprendere il concetto di occupazione inclusiva e la sua definizione primaria Comprendere la definizione di spettro autistico e le sue caratteristiche generali, concentrandosi sul valore, i vantaggi e le sfide dell'assunzione di personale con spettro autistico nel settore dell'ospitalità.
RISULTATI DI APPRENDIMENTO	Attraverso il Modulo 1, gli studenti saranno in grado di comprendere i seguenti argomenti: · Politiche di responsabilità sociale d'impresa: valore, impatto, requisiti, metodologia · Politiche di CSR in Europa · Migliori pratiche di CSR e inclusione dell'autismo in Europa · Occupazione inclusiva: valore, implicazioni e requisiti · Spettro autistico: definizione, caratteristiche principali, sfide e ambiente di lavoro Descrizione del ciclo occupazionale.

1. Introduzione

A livello globale, le persone con disabilità rappresentano circa il 15% della popolazione (Organizzazione Mondiale della Sanità, Rapporto mondiale sulla disabilità, 2011). Si stima che tra i 785 e i 975 milioni siano in età lavorativa e affrontino livelli di disoccupazione sproporzionatamente elevati, in particolare nelle regioni in cui le politiche inclusive in materia di lavoro sono limitate (Banca Mondiale, Panoramica sull'inclusione della disabilità, aggiornata al 2023). Per le persone affette da disturbi dello spettro autistico, le prospettive di occupazione sono ancora più preoccupanti: meno del 10% ha un lavoro retribuito, rispetto al 45% delle persone con altre disabilità e quasi il 66% delle persone senza disabilità (National Autistic Society UK, Autism Employment Gap report; Office for National Statistics UK, 2021). Tuttavia, vale la pena sottolineare che, nell'ultimo decennio, il numero di diagnosi di condizioni neurodivergenti, come il disturbo dello spettro autistico (ASD), è aumentato in tutto il mondo. Il termine "neurodivergente" descrive le persone le cui funzioni neurocognitive selettive/differenze neuro evolutive non rientrano nelle norme sociali prevalenti. Non hanno necessariamente un disturbo dello sviluppo neurologico (Shah et al., 2022). L'ASD è "una condizione complessa dello sviluppo che comporta difficoltà persistenti nella comunicazione sociale, interessi limitati e comportamenti ripetitivi" (American Psychiatric Association, 2013). L'Organizzazione Mondiale della Sanità stima che circa un bambino su 100 nel mondo sia affetto da ASD (Organizzazione Mondiale della Sanità, 2023). Un'ampia revisione sistematica di 66 studi sulla popolazione ha affinato questa cifra allo 0,77%, ovvero circa un bambino su 130 (Issac et al., 2025). La tendenza al rialzo registrata negli ultimi decenni è determinata principalmente da criteri diagnostici più ampi e da una maggiore consapevolezza sociale (Zeidan et al., 2022). Le persone con spettro autistico incontrano spesso ostacoli all'occupazione a causa di fattori sistemici e sociali. Le difficoltà legate alla comunicazione, all'elaborazione sensoriale e alle aspettative sociali possono rendere inaccessibili i tradizionali ambienti di lavoro e di assunzione. Tuttavia, l'esclusione spesso inizia ancora prima, radicata in uno stigma persistente, negli stereotipi e nella mancanza di comprensione da parte dell'opinione pubblica nei confronti dell'autismo e della

neurodiversità. Molti datori di lavoro non dispongono delle conoscenze o degli strumenti adeguati per accogliere candidati neurodiversi. Senza processi di reclutamento inclusivi o pratiche di lavoro di supporto, le persone qualificate sono spesso escluse, non a causa delle loro competenze, ma a causa di sistemi rigidi. C'è un bisogno urgente di opportunità di istruzione e formazione professionale adattate agli studenti con autismo, soprattutto nei settori ad alto contatto come il turismo e l'ospitalità. Allo stesso tempo, le aziende devono ricevere una formazione mirata per implementare pratiche inclusive nell'assunzione, nell'inserimento e nello sviluppo continuo del personale.

Nel turismo e nell'ospitalità, settori che prosperano grazie alla diversità, alla personalizzazione e alle relazioni umane, abbracciare la neurodiversità non è solo etico. Con un sostegno adeguato, i professionisti con autismo apportano risorse importanti come l'attenzione ai dettagli, l'affidabilità, la capacità di risolvere i problemi in modo creativo e la coerenza nell'assistenza ai clienti. L'assunzione di persone con spettro autistico avvantaggia anche la società in generale: promuove l'indipendenza, migliora il benessere e consente alle persone di contribuire economicamente e socialmente, anche attraverso la tassazione e la partecipazione civica (Harvard Health, The value of neurodiverse workplaces, 2021). L'occupazione inclusiva non dovrebbe essere vista solo come un atto di responsabilità sociale d'impresa (CSR), ma come un investimento nel talento e nell'innovazione. Man mano che l'inclusione diventa parte integrante delle politiche di CSR in tutto il mondo, l'assunzione di persone con autismo deve essere riconosciuta come parte integrante della creazione di squadre realmente diversificate e altamente performanti.

.

2. Politiche di responsabilità sociale d'impresa (CSR)

La responsabilità sociale d'impresa (CSR) rappresenta l'impegno di un'azienda ad operare per migliorare il benessere della società, riducendo al minimo gli impatti negativi sulle persone e sul pianeta. Oggi il ruolo delle imprese va ben oltre la creazione di posti di lavoro e la fornitura di beni e servizi: comprende responsabilità

relative ai diritti umani, alle condizioni di lavoro, alla salute pubblica, alla protezione dell'ambiente, all'istruzione e allo sviluppo inclusivo. La Commissione europea definisce la CSR come "la responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società". Essa incoraggia l'integrazione delle questioni sociali, ambientali, etiche, dei consumatori e dei diritti umani nella strategia aziendale, in collaborazione con le parti interessate e nel rispetto della legge. Ciò include settori quali le pratiche di lavoro (ad esempio, la parità di genere, la salute e la diversità), la protezione dell'ambiente (ad esempio, i cambiamenti climatici, la biodiversità, l'inquinamento), la lotta alla corruzione, l'impegno nei confronti della comunità e la protezione dei consumatori (Commissione europea, 2011).

Analogamente, l'Organizzazione internazionale per la normazione (ISO), attraverso la norma ISO 26000:2010, descrive la responsabilità sociale come la responsabilità di un'organizzazione per le sue decisioni e attività nella società e nell'ambiente. Essa richiede un comportamento etico e trasparente che contribuisca allo sviluppo sostenibile, rispetti le aspettative degli stakeholder, sia conforme alle leggi e sia integrato in tutta l'organizzazione.

L'OCSE sottolinea la condotta aziendale responsabile (RBC) come contributo positivo di un'azienda allo sviluppo sostenibile e impegno ad evitare impatti negativi sulle proprie attività, catene di approvvigionamento o servizi. Le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali offrono ai governi e alle imprese un quadro di riferimento globale e non vincolante.

La CSR non è un concetto nuovo, ma si è evoluto nel corso dei secoli. Robert Owen (1812) ha introdotto un modello di business socialmente consapevole incentrato sul benessere della comunità. La concezione moderna della CSR ha preso forma con studiosi come Keith Davis (1960) e Archie Carroll (1979), che hanno definito la CSR come una responsabilità a più livelli: economica, legale, etica e filantropica.

La piramide della CSR di Carroll (1991) è ancora influente. Essa sostiene che le imprese devono soddisfare contemporaneamente gli obiettivi di profitto, la conformità legale,

gli standard etici e le responsabilità discrezionali (filantropiche). Più recentemente, Schwartz e Carroll (2003) hanno proposto un modello a tre domini che integra imperativi etici, legali ed economici.

Oggi la CSR è riconosciuta come una risorsa strategica. Secondo Porter e Kramer (2007), le aziende dovrebbero perseguire un valore condiviso, allineando il progresso sociale al successo aziendale. Questo approccio migliora la reputazione, attira talenti, riduce i rischi e può stimolare l'innovazione. Sciarelli e Sciarelli (2018) sostengono inoltre che la CSR è una fonte di vantaggio competitivo, soprattutto quando è integrata nella catena del valore dell'azienda (Porter, 1985).

La CSR è profondamente intrecciata con lo sviluppo sostenibile, come definito dal Rapporto Brundtland (WCED, 1987): "soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri". L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e i suoi 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) forniscono un quadro universale per le imprese per contribuire all'equità sociale, alla protezione dell'ambiente e alla crescita economica.

La Tripla Bottom Line di John Elkington (1997) - Persone, Pianeta, Profitto - sottolinea la necessità di una valutazione multidimensionale delle prestazioni aziendali. Il suo recente concetto di Green Swans (2020) riflette soluzioni sistemiche e rigenerative con un valore sociale e ambientale esponenziale.

Per promuovere pratiche di CSR credibili, le organizzazioni sono incoraggiate a seguire le linee guida ISO 26000 e i principi dell'OCSE e a collaborare con i governi e la società civile. Tuttavia, la crescente minaccia del greenwashing, ovvero l'esagerazione o la falsa rappresentazione delle proprie affermazioni in materia di sostenibilità da parte delle aziende, richiede una maggiore trasparenza e responsabilità (Delmas & Burbano, 2011).

Negli ultimi anni, la responsabilità sociale d'impresa (CSR) si è evoluta da un concetto visto principalmente come un obbligo morale a uno riconosciuto come motore strategico del successo e della resilienza aziendale. Questo cambiamento è

particolarmente rilevante nel settore dell'ospitalità, dove le considerazioni sociali, ambientali ed etiche sono sempre più viste come fattori chiave per la competitività a lungo termine, la fedeltà dei clienti e la reputazione del marchio.

2. a. Il valore nel settore turistico e ricettivo

Da quando la CSR è stata integrata nella strategia aziendale, la sua concezione è in parte cambiata: da imperativo morale è diventata un fattore chiave per la strategia e il successo di un'azienda.

Questo cambiamento è particolarmente rilevante nel settore del turismo e dell'ospitalità, dove le aziende operano all'incrocio tra servizi, cultura e impegno sociale. Gli hotel, i ristoranti e gli operatori turistici non sono solo entità economiche, ma anche attori che influenzano il benessere delle popolazioni locali, plasmano l'esperienza degli ospiti e contribuiscono allo scambio culturale e allo sviluppo sostenibile. Nello sviluppo delle politiche di CSR, le imprese del settore ricettivo dovrebbero considerare il valore aggiunto che apportano alla propria organizzazione e all'ecosistema turistico più ampio, all'economia locale e alla società. L'adozione di un approccio strategico alla CSR sta diventando sempre più cruciale per la competitività e il successo a lungo termine.

Inoltre, la CSR è fondamentale per ripristinare la fiducia dei consumatori, soprattutto in un'era post-crisi in cui la trasparenza e la condotta etica sono molto richieste. Oggi i viaggiatori sono più propensi a scegliere aziende in linea con i propri valori, che si tratti di sostenere i produttori locali, ridurre l'impatto ambientale o assumere persone appartenenti a gruppi sottorappresentati.

Per creare valore condiviso, le imprese del settore ricettivo devono andare oltre le iniziative sociali sporadiche e abbracciare una visione strategica e a lungo termine della CSR. Ciò significa progettare servizi, esperienze e operazioni innovative che soddisfino gli ospiti e contribuiscano in modo significativo alla coesione sociale, alla sostenibilità ambientale e alla crescita economica inclusiva. Le imprese turistiche

possono promuovere un'occupazione di qualità, lo sviluppo delle comunità e un settore più resiliente e incentrato sull'uomo.

2.b. Impatto della CSR nel settore turistico e ricettivo

L'adozione di una strategia incentrata sulla CSR potrebbe inizialmente sembrare un potenziale onere per le organizzazioni, in particolare nei settori del turismo e dell'ospitalità, a causa degli investimenti in risorse che richiede. Tuttavia, promuovere una cultura organizzativa che enfatizza la CSR offre diversi vantaggi evidenti. Aiuta ad attrarre e trattenere talenti qualificati, aumentando la motivazione e la produttività all'interno dell'organizzazione. Inoltre, la CSR incoraggia il coinvolgimento di clienti, partner, fornitori e investitori motivati da cause sociali. Migliora anche la resilienza, consentendo alle aziende di gestire meglio i rischi e affrontare le situazioni di crisi.

Inoltre, la CSR offre alle organizzazioni un vantaggio competitivo, migliorando la loro immagine pubblica e la loro reputazione. Può anche contribuire a ridurre i rischi legati alla scarsità di risorse, con un impatto positivo sia sulla catena di approvvigionamento che sull'organizzazione stessa. Promuovendo impatti sociali positivi, la CSR può creare opportunità di valore per le persone e le comunità interessate dalle attività dell'organizzazione. Attraverso iniziative di CSR, le aziende diventano più forti e meglio attrezzate per affrontare le crisi sociali ed economiche, garantendo la sostenibilità aziendale a lungo termine. La CSR favorisce un impegno più profondo con gli stakeholder interni ed esterni, consentendo alle aziende di anticipare e sfruttare meglio le mutevoli aspettative della società e le condizioni operative in evoluzione. Questo approccio proattivo può aprire nuovi mercati e opportunità di crescita, poiché livelli più elevati di fiducia creano un ambiente favorevole all'innovazione.

In questo modo, le aziende possono contribuire in modo significativo agli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'UE e sviluppare un'economia di mercato altamente competitiva, socialmente responsabile e sostenibile. Indubbiamente, le aziende che adottano la CSR svolgono un ruolo essenziale nella costruzione di una società migliore e nella generazione di impatti positivi per l'organizzazione e la comunità.

2.c. Requisiti CSR

Quando si parla di CSR, è fondamentale riconoscere che non esiste un unico modello di riferimento. Esistono invece numerosi quadri di riferimento e linee guida internazionali che aiutano le organizzazioni a sviluppare politiche responsabili e sostenibili, anche nei settori del turismo e dell'ospitalità.

Tra i riferimenti globali più rilevanti, merita particolare attenzione l'**Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile**, promossa dalle Nazioni Unite. Questo quadro definisce 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) e costituisce una tabella di marcia universale per promuovere uno sviluppo economico, ambientale e sociale più equo. Oggi le imprese sono incoraggiate a integrare questi obiettivi nelle loro strategie, contribuendo al benessere globale e alla costruzione di una società più inclusiva e resiliente. Secondo l'Organizzazione Mondiale del Turismo e il Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo, l'industria del turismo può contribuire a tutti i 17 SDG, in particolare all'SDG 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica), all'SDG 12 (Consumo e produzione responsabili) e all'SDG 14 (Vita sott'acqua).

Un altro strumento essenziale è il **Global Compact delle Nazioni Unite**. Questo patto globale si basa su dieci principi che riguardano i diritti umani, gli standard lavorativi, la protezione dell'ambiente e la lotta alla corruzione. Le aziende che aderiscono al Global Compact si impegnano a integrare questi principi nelle loro attività quotidiane, contribuendo così al raggiungimento degli SDG.

Inoltre, la **ISO 26000** è la linea guida internazionale per la responsabilità sociale. Sebbene non sia certificabile, la ISO 26000 è ampiamente riconosciuta. Essa delinea le aree fondamentali della CSR: governance organizzativa, diritti umani, pratiche lavorative, questioni ambientali, pratiche operative eque, preoccupazioni dei consumatori e coinvolgimento e sviluppo della comunità.

Le **Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali** costituiscono un altro riferimento essenziale, in particolare per le imprese internazionali. Queste linee guida promuovono una condotta responsabile in materia di occupazione, ambiente, innovazione, fiscalità, trasparenza e diritti umani. Un aspetto fondamentale di queste linee guida è la due diligence che valuta l'impatto sociale e ambientale lungo tutta la catena del valore dell'azienda.

Anche i **Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani** costituiscono un quadro di riferimento fondamentale. Sulla base del principio "Proteggere, rispettare e rimediare", le aziende devono evitare di causare o contribuire a violazioni dei diritti umani e prevenire e affrontare qualsiasi impatto negativo sulle loro operazioni o relazioni commerciali.

Per quanto riguarda la rendicontazione e la trasparenza, la **Global Reporting Initiative (GRI)** fornisce uno standard completo per comunicare l'impatto sociale, ambientale ed economico di un'azienda.

Si tratta di uno strumento prezioso per monitorare le prestazioni in materia di CSR e rafforzare la fiducia degli stakeholder.

Infine, per il contesto specifico del settore turistico e ricettivo, il Global Sustainable Tourism Council (GSTC) offre standard di sostenibilità riconosciuti a livello internazionale. Questi standard sono pensati su misura per hotel, tour operator e destinazioni turistiche e si concentrano sulla gestione sostenibile, l'impatto socio-economico, la protezione del patrimonio culturale e la conservazione dell'ambiente.

In conclusione, le imprese del settore turistico e ricettivo, come qualsiasi altra organizzazione, possono fare affidamento su un insieme ricco e coerente di quadri internazionali per costruire una strategia di CSR concreta, misurabile e orientata al lungo termine. Questi modelli non si escludono a vicenda, ma spesso si completano a vicenda. La loro attuazione consente alle aziende di creare valore economico, sociale e ambientale, contribuendo a un futuro più sostenibile.

Oltre a questi principali quadri di riferimento, altri modelli stanno diventando sempre più rilevanti per le aziende che mirano a strutturare in modo più efficace le loro strategie di sostenibilità.

Uno di questi modelli è la **B Corp Certification**. Essa valuta l'intera performance sociale e ambientale di un'azienda e viene assegnata alle imprese che bilanciano scopo e profitto, soddisfacendo elevati standard di responsabilità e trasparenza. Incoraggia le aziende a considerare l'impatto delle loro decisioni su tutti gli stakeholder, compresi i lavoratori, le comunità e l'ambiente.

SA8000, sviluppato da Social Accountability International, è un altro standard leader incentrato sulla responsabilità sociale sul posto di lavoro. Sottolinea l'importanza di condizioni di lavoro dignitose e stabilisce sistemi di gestione solidi ed efficaci per proteggere i diritti dei lavoratori e promuovere operazioni commerciali etiche.

L'**Eco-Management and Audit Scheme (EMAS)**, creato dall'Unione Europea, offre uno strumento volontario alle organizzazioni per valutare, comunicare e migliorare continuamente le proprie prestazioni ambientali. L'EMAS va oltre la conformità legale e sostiene la trasparenza e l'eccellenza ecologica.

Infine, il **Codice Etico Globale dell'UNWTO per il Turismo** è un riferimento fondamentale per lo sviluppo del turismo etico. Delinea i principi che incoraggiano il rispetto del patrimonio culturale, delle comunità locali, dei diritti umani e dell'ambiente, promuovendo la sostenibilità lungo tutta la catena del valore del turismo.

In conclusione, le imprese turistiche e ricettive possono attingere a un ampio e coerente insieme di quadri internazionali per costruire strategie di CSR etiche, misurabili e lungimiranti. Questi modelli non si escludono a vicenda, ma si completano a vicenda e forniscono alle imprese strumenti potenti per generare valore economico e un impatto sociale e ambientale duraturo. Allineando le loro pratiche a questi standard, le aziende possono rafforzare il loro vantaggio competitivo, guadagnare la fiducia degli stakeholder e contribuire in modo significativo a un'economia globale più sostenibile e inclusiva.

2.d. Metodologia e struttura CSR

Sebbene questo modulo incoraggi le organizzazioni turistiche e ricettive ad adottare pratiche di CSR, l'implementazione di una strategia globale di CSR sin dall'inizio potrebbe non essere realistica a causa delle risorse limitate. Un'implementazione di successo inizia con il coinvolgimento attivo sia del management che del personale. Le organizzazioni dovrebbero allineare gli sforzi di CSR alla loro missione, visione e valori, identificare gli stakeholder chiave (dipendenti, ospiti, fornitori e comunità) e comprendere quali sono le questioni sociali e ambientali più importanti per loro. Ciò può essere ottenuto attraverso sondaggi e consultazioni. Anche l'analisi delle iniziative esistenti o passate può aiutare a definire un piano di CSR pratico. Una volta elaborata una strategia, questa dovrebbe essere condivisa con gli stakeholder per garantire l'allineamento e il sostegno. Il piano di CSR può quindi essere implementato gradualmente e rivisto regolarmente per valutare i progressi e adattarsi alle esigenze in evoluzione. L'utilizzo di indicatori affidabili, come quelli della Global Reporting Initiative (GRI) o dell'Hopkins Institute, può aiutare a misurare efficacemente l'impatto. La CSR nel turismo e nell'ospitalità è un investimento a lungo termine che sostiene la resilienza delle imprese, migliora la reputazione e crea valore condiviso per la società.

3. Politiche di CSR in Europa

L'Unione europea ha riconosciuto sempre più l'importanza della responsabilità sociale delle imprese (RSI) nel promuovere uno sviluppo economico sostenibile. Negli ultimi due decenni, l'UE ha compiuto passi significativi per creare un quadro politico comune che incoraggi le imprese a integrare la responsabilità sociale e ambientale nelle loro attività.

L'impulso è iniziato nel 2001-2002 con la pubblicazione del Libro verde e di una comunicazione della Commissione europea che promuovevano l'adozione volontaria della RSI come parte di una strategia più ampia per lo sviluppo sostenibile. Nel 2011 l'UE ha introdotto una strategia rinnovata in materia di RSI, in linea con i quadri globali quali i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani. Tale strategia pone l'accento sullo sviluppo guidato dalle imprese, sostenuto da politiche pubbliche ove necessario. Nel 2015 l'UE ha formalmente approvato i principi delle Nazioni Unite. Entro il 2017, la rendicontazione sulla CSR è diventata obbligatoria per le grandi imprese ai sensi della direttiva 2014/95/UE, portando a una più ampia attuazione della CSR. Nel 2019, il Green Deal europeo ha dato impulso a una revisione degli standard di rendicontazione sulla CSR, seguita da una proposta legislativa del 2021 volta ad ampliare gli obblighi di sostenibilità delle imprese. Nel loro insieme, queste tappe fondamentali riflettono l'impegno dell'UE a rendere la CSR un elemento centrale della strategia imprenditoriale e della sostenibilità europee.

4. Migliori pratiche di CSR e inclusione dell'autismo in Europa

Nella tabella seguente sono presentate alcune buone pratiche relative all'applicazione della RSI nel settore del turismo e dell'ospitalità nell'UE.

Azienda/ Organizzazione	Paese	Iniziativa CSR	Link
Accor	Francia / Globale	"Programma "Planet 21" che promuove l'alimentazione sostenibile, l'efficienza idrica ed energetica e l'approvvigionamento locale negli hotel di tutto il mondo.	https://group.accor.com/en/sustainable-development/planet-21
Sodexo	Francia / Globale	"Stop Hunger" è un'iniziativa globale che combatte l'insicurezza alimentare attraverso donazioni, volontariato e formazione professionale per i gruppi vulnerabili.	https://www.sodexo.com/en/home/corporate-responsibility.html
Meliá Hotels International	Spagna	Certificazione EarthCheck per la trasparenza ambientale, il monitoraggio dei rifiuti e dell'energia	https://www.meliahotelsinternational.com/en/sustainability

		e la formazione del personale in materia di sostenibilità.	
Autogrill	Italia	Uso di materiali biodegradabili, monitoraggio dei rifiuti alimentari e approvvigionamento sostenibile nelle aree di sosta italiane.	https://www.autogrill.com/en/sustainability
Elior Group	Francia / Globale	Partnership con fornitori locali, programmi di alimentazione scolastica sana e progetti di educazione alimentare per bambini e famiglie.	https://www.eliorgroup.com/sustainability

Nella tabella seguente vengono proposte alcune buone pratiche relative alle iniziative di CSR per l'inclusione delle persone con autismo nel settore turistico e ricettivo dell'UE.

Azienda/org anizzazione	Paese	Initiative CSR relative all'autismo	Link
DeLuna Hotels	Spagna	Ha adattato i suoi tre hotel a Granada per renderli "Autism Friendly", implementando una formazione specifica del personale, segnaletica con pittogrammi, camere adattate, servizio personalizzato e aree di riposo tranquille.	https://elpais.com/elviajero/escapadas/espana/2025-05-05/deluna-hotels-convierte-sus-tres-establecimientos-en-granada-en-espacios-amigables-con-el-autismo.html
Gloria Thalasso & Hotels	Spagna	Certificato come "Autism Friendly", offre check-in rapido, menu adattati con pittogrammi, personale qualificato, segnaletica intuitiva e guide visive per aiutare gli ospiti con autismo a orientarsi e sentirsi a proprio agio.	https://www.gloriapalaceth.com/en/autism-friendly/
Ashling Hotel Dublin	Irlanda	In collaborazione con autismo, ha creato delle stanze sensoriali progettate per offrire un ambiente rilassante e coinvolgente, migliorando l'esperienza degli ospiti con autismo.	https://www.ashlinghotel.ie/csr
Slieve Russell Hotel	Irlanda	Offre una sala sensoriale con giochi morbidi, check-in online per evitare code e mappe sensoriali per aiutare gli ospiti con autismo a pianificare e godersi il soggiorno.	https://www.slieverussell.ie/autism-friendly/
Çırağan Palace Kempinski Istanbul	Turchia	In collaborazione con la Fondazione Tohum Autism, ha dotato sette aule di istruzione speciale a Istanbul di materiali adeguati per l'insegnamento ai bambini con autismo, contribuendo all'inclusione educativi	https://www.kempinski.com/en/ciragan-palace/press-room/7-special-education-classrooms-are-opened

Accor Hotels	Francia	Ha sviluppato processi di reclutamento inclusivi per persone con disabilità, comprese quelle affette da autismo, promuovendo l'inclusione sul posto di lavoro nel settore alberghiero.	https://group.accor.com/en/Actualites/2024/05/recruitment-fostering-disability-inclusion
PizzAut	Italy	I progetti di impresa sociale e ristorazione danno lavoro e formazione a giovani con autismo nel settore HORECA, promuovendo l'autonomia, l'inclusione e la sensibilizzazione.	https://www.pizzaut.it

5. Occupazione inclusiva

L'occupazione inclusiva per tutti non è solo un pilastro dell'articolo 27 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, che afferma il diritto di ogni persona con disabilità "di lavorare, su base di uguaglianza con gli altri", in un mercato del lavoro inclusivo e accessibile, ma promuove anche direttamente l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile. Garantendo alle persone con autismo pari accesso alle opportunità di lavoro, soluzioni ragionevoli e ambienti di lavoro favorevoli, sosteniamo il mandato della Convenzione contro la segregazione e l'esclusione, promuovendo al contempo l'SDG 8 ("Lavoro dignitoso e crescita economica") e l'SDG 10 ("Ridurre le disuguaglianze"). Questo doppio allineamento significa che quando le organizzazioni turistiche e ricettive si impegnano a favore di pratiche di occupazione inclusive, trattando le persone con autismo come pari, valorizzando il loro contributo e fornendo loro gli strumenti necessari per prosperare, esse rispettano un diritto umano riconosciuto a livello internazionale e incarnano il principio dell'Agenda 2030 di "non lasciare indietro nessuno". In questo modo, creano una forza lavoro più diversificata e resiliente, favoriscono la coesione sociale e contribuiscono in modo concreto alla crescita economica sostenibile e all'inclusione sociale in tutte le comunità.

5.a. Valori, impatti e requisiti

Molte aziende oggi promuovono la diversità, ma non comprendono appieno il suo valore né il ruolo cruciale dell'inclusione. Sebbene la diversità sia ampiamente accettata come valore fondamentale, non può prosperare senza l'inclusione. Le aziende devono considerare la diversità, l'equità e l'inclusione come risorse strategiche piuttosto che semplici iniziative di responsabilità sociale d'impresa.

Assumere persone con autismo contribuisce a creare una forza lavoro più diversificata, migliorando l'innovazione, la creatività, l'accessibilità e l'attenzione al cliente. Le aziende che abbracciano l'inclusione tendono a prendere decisioni migliori, ad attrarre e trattenere i migliori talenti e a rafforzare la loro reputazione organizzativa. Gli ambienti inclusivi favoriscono un senso di appartenenza, in cui i dipendenti si sentono accettati, apprezzati e rispettati. Questo senso di inclusione è fondamentale per il coinvolgimento e la fidelizzazione dei dipendenti. I manager con dipendenti con autismo spesso diventano leader migliori, offrendo un feedback più preciso e fissando aspettative ben definite. Al contrario, la mancanza di diversità e inclusione minaccia seriamente una cultura aziendale sana. L'occupazione inclusiva offre numerosi vantaggi. Influisce positivamente sul morale generale della forza lavoro, poiché i dipendenti non disabili spesso si sentono più legati a un'azienda che valorizza tutti i membri della comunità. I manager migliorano anche la loro capacità di comprendere le esigenze dei dipendenti e di migliorare la comunicazione. La produttività tende ad aumentare, mentre l'assenteismo e il turnover diminuiscono. Molti dipendenti con disabilità hanno prestazioni pari o addirittura superiori a quelle dei loro colleghi. Anche le pratiche aziendali si evolvono, creando ambienti più accessibili e vantaggiosi per tutti, non solo per le persone con disabilità. Gli adeguamenti, come le modifiche fisiche, portano a miglioramenti più ampi negli spazi di lavoro e nei servizi. Una forza lavoro diversificata che include persone con disabilità spesso si traduce in un miglior servizio ai clienti disabili e promuove una cultura di dedizione e innovazione. Un'occupazione veramente inclusiva deve soddisfare diverse condizioni fondamentali. I lavori devono

essere in linea con le competenze e gli interessi dell'individuo. Il sostegno deve estendersi anche ai familiari che assistono le persone con disabilità. I datori di lavoro devono avere accesso a strumenti adeguati per promuovere luoghi di lavoro inclusivi ed eliminare la discriminazione in tutte le attività lavorative.

L'Unione Europea ha introdotto la Direttiva 2000/78/CE per combattere la discriminazione, che impone a tutti gli Stati membri di attuare leggi che tutelino le persone con disabilità nell'ambito dell'occupazione e della formazione professionale. Ciò include l'obbligo di fornire adeguamenti ragionevoli e garantire che le persone possano accedere, partecipare e progredire sul posto di lavoro a parità di condizioni. Secondo la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, le aziende dovrebbero impegnarsi a rispettare le differenze individuali e ad apportare gli adeguamenti necessari per garantire il contributo paritario di tutti i dipendenti. Devono inoltre garantire un trattamento equo in tutte le questioni relative all'occupazione, compresa la parità di retribuzione e condizioni di lavoro sicure, tutelare i diritti dei lavoratori e fornire accesso all'orientamento professionale.

6. Lo spettro autistico

6.a. Definizione di ASD: L'ASD è "una condizione complessa dello sviluppo che comporta difficoltà persistenti nella comunicazione sociale, interessi limitati e comportamenti ripetitivi" (American Psychiatric Association, 2013). I disturbi dello spettro autistico (ASD) sono un gruppo eterogeneo di condizioni caratterizzate da un certo grado di difficoltà nell'interazione sociale e nella comunicazione. Altre caratteristiche sono modelli atipici di attività e comportamenti, come la difficoltà nel passare da un'attività all'altra, l'attenzione ai dettagli e reazioni insolite alle sensazioni. (Organizzazione Mondiale della Sanità, 2023).

6.b. Caratteristiche principali : Le persone con spettro autistico mostrano un'ampia gamma di abilità e necessità di sostegno: alcune vivono in modo indipendente, mentre altre necessitano di assistenza per tutta la vita. L'autismo può limitare le opportunità educative e lavorative e comportare un carico pesante per le

famiglie, pertanto l'atteggiamento sociale e i servizi formali influenzano fortemente la qualità della vita. Sebbene i sintomi possano manifestarsi nella prima infanzia, la diagnosi è spesso tardiva e molte persone con spettro autistico presentano condizioni aggiuntive, quali epilessia, ansia, depressione, ADHD, disturbi del sonno o autolesionismo, con capacità intellettive che vanno da un deficit grave a livelli eccezionalmente elevati.

6.c.Sfide:

Un sostegno precoce e basato su dati scientifici, che inizi nella prima infanzia e sia coordinato tra i servizi sanitari, educativi, occupazionali e sociali, può migliorare notevolmente la comunicazione, le abilità sociali e la qualità della vita delle persone con spettro autistico. Tuttavia, lo stigma, l'insufficiente conoscenza da parte degli operatori e la frammentazione dei sistemi lasciano molte persone senza l'assistenza e la protezione a cui hanno diritto, con un conseguente aumento dei bisogni sanitari insoddisfatti e della vulnerabilità alle malattie croniche, alla violenza e agli abusi. (Organizzazione Mondiale della Sanità, 2023)

6.d. Persone con spettro autistico nei posti di lavoro :

La letteratura accademica sull'occupazione delle persone con spettro autistico nel settore del turismo e dell'ospitalità è ancora limitata, ma converge su due risultati. In primo luogo, quando i compiti e gli ambienti sono ben strutturati (descrizioni chiare dei ruoli, carico sensoriale ridotto e coaching sul posto di lavoro), i tassi di occupazione e di permanenza in servizio sono elevati (Bertran Serrano, Abellan-Calvet, 2024; Feerasta, 2017). In secondo luogo, nonostante queste buone pratiche, gli adulti con autismo rimangono sottorappresentati nei settori "Servizi/Ospitalità/Scienza": il sovraccarico sensoriale, i turni imprevedibili e la formazione manageriale limitata sono gli ostacoli principali (Goldfarb et al., 2024). Recenti lavori concettuali chiedono quindi un passaggio dal "turismo accessibile" rivolto esclusivamente ai clienti alla piena inclusione della forza lavoro neurodiversa (Jepson et al., 2023). Mancano ancora studi a lungo termine sulla progressione di carriera e sull'efficacia in termini di costi, in particolare nei ristoranti indipendenti e nel turismo esperienziale.

7. Descrizione del ciclo di lavoro

7.a. Valore e sfide dell'assunzione di personale con autismo

Le persone con spettro autistico continuano ad essere drammaticamente sottorappresentate nella forza lavoro: a livello globale, si stima che l'80% degli adulti con disturbi dello spettro autistico sia disoccupato (Ki-moon, 2015). Al contrario, assumere persone con disturbi dello spettro autistico può portare numerosi vantaggi alle organizzazioni, agli individui e alla società. I dipendenti con autismo spesso apportano punti di forza e prospettive specifiche: ricerche e rapporti dei datori di lavoro evidenziano caratteristiche quali una forte attenzione ai dettagli, capacità di individuare gli errori, concentrazione profonda, affidabilità e capacità di risolvere i problemi in modo creativo (Gomez & Sheikh, 2023). Esistono anche prove di un vantaggio etico o produttivo in determinati contesti: i dipendenti con autismo erano molto più propensi a segnalare problemi sul posto di lavoro o pratiche non etiche, aiutando l'organizzazione a identificare e affrontare rapidamente le questioni (Hartman L. & Hartman B., 2024). Dal punto di vista organizzativo, l'assunzione di persone neurodivergenti costituisce un vantaggio strategico piuttosto che una semplice iniziativa di responsabilità sociale d'impresa. Ricerche empiriche dimostrano che coppie collaborative composte da persone con spettro autistico e neurotipiche hanno generato soluzioni più originali in compiti di creatività strutturata senza alcun calo delle prestazioni complessive (Axbey et al., 2023). Altri studi dimostrano che le organizzazioni che impiegano personale neurodivergente spesso superano i loro concorrenti, generando in media un fatturato superiore del 28% e offrendo un ritorno sull'investimento superiore agli azionisti (Rollnik-Sadowska & Grabińska, 2024). Allo stesso tempo, sfide e ostacoli significativi hanno storicamente mantenuto bassi i tassi di occupazione delle persone con spettro autistico. Indagini condotte tra i datori di lavoro rivelano che uno dei principali ostacoli è semplicemente la mancanza di conoscenza dell'autismo: i responsabili delle assunzioni spesso non comprendono quali supporti o adeguamenti potrebbero essere necessari ai lavoratori con autismo o hanno stereotipi errati sulle loro capacità (Day et al., 2024). Le pratiche convenzionali delle risorse umane, in particolare i colloqui faccia a faccia non strutturati, spesso

penalizzano i candidati con autismo. Prove sperimentali dimostrano che quando i reclutatori visionano interviste registrate, i candidati con autismo che sono *altrettanto qualificati* dei loro coetanei neurotipici vengono giudicati nettamente meno assumibili a causa del contatto visivo atipico, del linguaggio del corpo, dell'inflessione vocale e della "comportamento sociale" complessivo; il pregiudizio scompare quando le stesse risposte vengono valutate solo sulla base delle trascrizioni (Whelpley & May 2022).

7.b. Descrizione del ciclo di lavoro

Le principali difficoltà relative alla fase di reclutamento sono già state analizzate; esamineremo ora le altre fasi del lavoro. Durante l'inserimento, un programma giornaliero scritto, un supervisore qualificato e spazi di lavoro sensorialmente accoglienti riducono l'abbandono nella prima settimana e accelerano l'acquisizione delle competenze (Scott et al., 2018). Un follow-up di 12 mesi su adulti con autismo inseriti in un programma di inserimento lavorativo assistito ha rilevato che tutti i partecipanti hanno mantenuto il proprio posto di lavoro per l'intero anno, indicando che il modello - routine strutturate, coaching in loco e modifiche ambientali a basso costo - può garantire la stabilità lavorativa a lungo termine. È fondamentale sottolineare che un maggiore benessere di base ha predetto una minore depressione a 12 mesi, suggerendo che il miglioramento del benessere agisce come un buffer protettivo contro il declino della salute mentale e sostiene indirettamente l'occupazione. (Wehman et al., 2014). I lavoratori con autismo rimangono in genere sottoutilizzati nonostante le loro competenze. Ad esempio, molti dipendenti con autismo svolgono lavori inferiori alle loro capacità, con il 37-46% dei partecipanti allo studio che dichiara di essere sovra qualificato per il proprio ruolo. Al contrario, un sostegno mirato può favorire la crescita professionale. Il mentoring e il coaching emergono costantemente come i principali fattori facilitatori: i dipendenti con autismo che hanno partecipato a studi qualitativi affermano che avere un mentore o un "job coach" fisso fa la differenza per il loro successo sul lavoro (Davies et al., 2024).

Al contrario, praticamente nessuno studio si concentra sull'uscita o sul licenziamento dei dipendenti con autismo.

8. Riepilogo

Questo modulo offre un'introduzione completa all'integrazione della responsabilità sociale e dell'occupazione inclusiva nel settore alberghiero europeo, con particolare attenzione all'autismo. Esplora la crescente rilevanza della responsabilità sociale d'impresa (CSR) e il ruolo strategico che le aziende svolgono nel promuovere ambienti di lavoro inclusivi e nel contribuire a obiettivi sociali più ampi. Il modulo inizia contestualizzando l'autismo nel panorama globale ed europeo, evidenziandone la prevalenza, le difficoltà diagnostiche e la sottorappresentazione delle persone con spettro autistico nel mercato del lavoro, in particolare nei settori ad alto contatto come quello dell'ospitalità. Sottolinea il divario tra i talenti delle persone con spettro autistico e le rigide strutture dei luoghi di lavoro tradizionali, rafforzando la necessità di pratiche di assunzione inclusive e di ambienti di lavoro adeguati. Il concetto di CSR viene poi esaminato in modo approfondito, attingendo a quadri di riferimento chiave come la norma ISO 26000, il Global Compact delle Nazioni Unite, le linee guida dell'OCSE e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG). Il modulo spiega come la CSR si sia evoluta fino a diventare una risorsa strategica per le imprese che sostiene l'innovazione, la gestione del rischio e la resilienza a lungo termine, in particolare per le PMI che operano nel settore del turismo e dell'ospitalità.

Attraverso esempi reali, gli studenti acquisiscono una visione approfondita delle applicazioni della CSR in Europa, compresi gli sforzi generali in materia di sostenibilità e le iniziative specifiche per l'inclusione dell'autismo (ad esempio, Gloria Thalasso & Hotels in Spagna, Ashling Hotel Dublin e PizzAut in Italia). Questi casi illustrano come l'occupazione inclusiva non solo sostenga i diritti delle persone con autismo, ma migliori anche la reputazione del marchio, il morale del personale, l'esperienza dei clienti e la qualità complessiva del servizio.

Il modulo si conclude con una descrizione delle misure concrete per l'elaborazione e l'attuazione di politiche di CSR. Si pone l'accento sul coinvolgimento delle parti

interessate, sull'allineamento con i valori dell'organizzazione e sull'uso di standard di rendicontazione globali per monitorare i progressi. Incoraggia le imprese del settore ricettivo, indipendentemente dalle loro dimensioni, a considerare l'inclusione non come un atto di beneficenza, ma come un investimento nel potenziale umano e nella crescita sostenibile.

Bibliografia

American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-V*. 5th ed. Arlington, VA: American Psychiatric Association

Arraiano, I.G. and Hategan, C.D. (2019). The Stage of Corporate Social Responsibility in EUCEE Countries. *European Journal of Sustainable Development* [online], 8(3), pp. 340-353. Available from: <http://ecsdev.org/ojs/index.php/ejsd/article/view/883> [accessed 13 May 2025]

Austin, R. D. and Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage: Why you should embrace it in your workforce. *Harvard Business Review Magazine* [online]. Available from: <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage> [accessed 13 May 2025]

Autism-Europe. (2014). Autism and work: together we can [online]. Available from: https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf [accessed 13 May 2025]

Axbey, H., Beckmann, N., Fletcher-Watson, S., Tullo, A. and Crompton, C. (2023). Innovation through neurodiversity: diversity is beneficial. *Autism* [online], 27, pp.2193-2198. Available from: <https://doi.org/10.1177/13623613231158685> [accessed 13 May 2025]

Bachmann, C.j., Gerste, B. and Hoffmann, F. (2018). Diagnoses of autism spectrum disorders in Germany: time trends in administrative prevalence and diagnostic stability. *Autism* [online], 22(3), pp.283-290. Available from: <https://doi.org/10.1177/1362361316673977> [accessed 13 May 2025]

Carroll, A.B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organisational stakeholders. *Business horizons* [online], 34(4), pp. 39-48. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/000768139190005G> [accessed 13 May 2025]

Casanova, M.F., Frye, R.E., Gillberg, C. and Casanova, E.L. (2020). Comorbidity and Autism Spectrum Disorder. *Frontiers in Psychiatry* [online], 11, 1273. Available from: <https://doi.org/10.1038/s41398-023-02374-w> [accessed 13 May 2025]

Considerate Constructors Scheme. (2023). Corporate Social Responsibility Policy Template [online]. Available from: <https://ccsbestpractice.org.uk/entries/corporate-social-responsibility-policy-template/> [accessed 13 May 2025]

CSR. (2022). The EU's CSR policy [online]. Available from: <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/CSR/CSR-international/The-EUs-CSR-Policy/the-eus-csr-policy.html> [accessed 13 May 2025]

CSR Financial Institute. (2022). H-CSR-M: Hopkins CSR/Sustainability Model [online]. Available from: <https://www.csrfi.com/hopkinscsrmodel> [accessed 13 May 2025]

Davies, J., Romualdez, A. M., Pellicano, E. and Remington, A. (2024). Career progression for autistic people: a scoping review. *Autism* [online], 28(11), pp.2690-2706. Available from: <https://doi.org/10.1177/13623613241236110> [accessed 13 May 2025]

Day, M., Wood, C., Corker, E. and Freeth, M. (2024). Understanding the barriers to hiring autistic people as perceived by employers in the United Kingdom. *Autism* [online], 29(5), pp.1263-1274. Available from: <https://doi.org/10.1177/13623613241301493> [accessed 13 May 2025]

Delobel-Ayoub, M., Saemundsen, E., Gissler, M., [and others] (2020). Prevalence of autism spectrum disorder in 7–9-year-old children in Denmark: results from the asdeu project. *Journal of Autism and Developmental Disorders* [online], 50(3), pp.988-998. Available from: <https://doi.org/10.1007/s10803-019-04328-y> [accessed 13 May 2025]

Delmas, M.A. and Burbano, V.C. (2011). The drivers of greenwashing. *California Management Review* [online], 54(1), pp. 64-87. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1525/cmr.2011.54.1.64> [accessed 13 May 2025]

Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin* [online], 135(1), pp. 108–125. Available from: <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021> [accessed 13 May 2025]

Elkington, J. (1997). The triple bottom line. *Environmental management: Readings and cases* [online], 2, pp. 49-66. Available from: https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=hRJGrsGnMXcC&oi=fnd&pg=PA49&dq=Elkington,+J.+1997.+Triple+Bottom+Line&ots=0goDAOJrdK&sig=n28dZIVqoItaBPqI40DX_8VzwCE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false [accessed 13 May 2025]

Elkington, J. (2020). *Green swans: The coming boom in regenerative capitalism* [online]. Greenleaf Book Group. Available from: https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=l7fbDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT13&dq=Elkington,+J.+2020+green+swan&ots=xyiDqMumDa&sig=_LF4Y-o6bSpqt0Rzu-ezLV5Vc3Y&redir_esc=y#v=onepage&q=Elkington%2C%20J.%202020%20green%20swan&f=false [accessed 13 May 2025]

European Commission. (2011). A renewed EU strategy 2011–14 for corporate social responsibility [online]. Available from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52011DC0681> [accessed 13 May 2025]

European Commission. (2022). Corporate social responsibility & responsible business conduct [online]. Available from: https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct_en [accessed 13 May 2025]

European Commission. (2022). Employment, social affairs & inclusion [online]. Available from: <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en> [accessed 13 May 2025]

Fina, V.D. and Cera, R. (2015). Protecting the rights of people with autism in education and employment: International, European and national perspectives [online]. New York: Springer Cham. Available from: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-13791-9> [accessed 13 May 2025]

Gomez, R. and Sheikh, S. (2023). Opening opportunities: improving employment prospects for autistic people [online]. Autistica & Pro Bono Economics. Available from: <https://www.autistica.org.uk/downloads/files/PBE-improve-autistic-employment-report-Autistica.pdf> [accessed 13 May 2025]

Gri (2022). 25 years of empowering sustainable decisions [online]. Available from: <https://www.globalreporting.org/gri-25> [accessed 13 May 2025]

Hartman, L. and Hartman, B. (2024). An ethical advantage of autistic employees in the workplace. *Frontiers in Psychology* [online], 15, Article 1364691. Available from: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1364691> [accessed 13 May 2025]

Hedley, D., Uljarević, M. and Hedley, D. F. E. (2017). Employment and living with autism: personal, social and economic impact. In: Halder, S. and Assaf, L. C., eds. *Inclusion, disability and culture* [online]. Vol. 3. Springer, pp.295-311. Available from: https://doi.org/10.1007/978-3-319-55224-8_19 [accessed 13 May 2025]

Inclusion International. (2022). Inclusive employment [online]. Available from: <https://inclusion-international.org/key-issue/employment/> [accessed 13 May 2025]

International Labour Organization. (2014). Business as unusual: Making workplaces inclusive of people with disabilities [online]. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316815.pdf [accessed 13 May 2025]

ISO. (2022). Iso 26000: Social responsibility [online]. Available from: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html> [accessed 13 May 2025]

Issac, M., Salmon, A., Liu, S., [and others] (2025). Global prevalence of autism spectrum disorder in children: a systematic review and meta-analysis of 66 population studies. *The Lancet Child &*

Adolescent Health [online], 9(2), pp.123-135. Available from: <https://doi.org/10.24171/j.phrp.2024.0286> [accessed 13 May 2025]

Ki-Moon, B. (2015). Secretary-general invites businesses to commit to hiring people with autism, as he launches 'call to action' initiative on World Day [online], 2 April. Available: <https://www.un.org/press/en/2015/sgsm16639.doc.htm> [accessed 13 May 2025]

Maenner Mj, Shaw Ka, Bakian Av, et al. (2021). Prevalence and characteristics of autism spectrum disorder among children aged 8 years. *Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network* [online], 70, pp.1-16. Available from: <http://dx.doi.org/10.15585/mmwr.ss7011a1> [accessed 13 May 2025]

OECD. (2011). Guidelines for multinational enterprises [online]. Available from: https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/oecd_gm.pdf [accessed 13 May 2025]

OECD. (2022). Social and welfare issues [online]. Available from: <https://www.oecd.org/social/> [accessed 13 May 2025]

Porter, M. E. and Kramer, M. R. (2018). Creating shared value: how to reinvent capitalism—and unleash a wave of innovation and growth. *Managing sustainable business: an executive education case and textbook*. Dordrecht: Springer Netherlands, pp.323-346

Rollnik-Sadowska, E. and Grabińska, V. (2024). Managing neurodiversity in workplaces: a review and future research agenda for sustainable human resource management. *Sustainability* [online], 16(15), Article 6594. Available from: <https://doi.org/10.3390/su16156594> [accessed 13 May 2025]

Rosen, N. E., Lord, C. and Volkmar, F. R. (2021). The diagnosis of autism: from Kanner to DSM-III to DSM-5 and beyond. *Journal of Autism and Developmental Disorders* [online], 51(12), pp. 4253–4270. Available from: <https://doi.org/10.1007/s10803-021-04904-1> [accessed 13 May 2025]

Scattoni, M. L., Fatta, L. M., Micai, M., [and others] (2023). Autism spectrum disorder prevalence in Italy: a nationwide study promoted by the Ministry of Health. *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health* [online], 17(1), pp.84. Available from: <https://doi.org/10.1186/s13034-023-00673-0> [accessed 13 May 2025]

Schwartz, M. S. and Carroll, A. B. (2003). Corporate social responsibility: a three-domain approach. *Business ethics quarterly*, 13(4), pp.503-530

Sciarelli, M., Landi, G., Turriziani, L., & Prisco, A. (2023). Does corporate sustainability mitigate firm risk? An empirical analysis on S&P 500 controversial companies. *Social Responsibility Journal*

[online], 20(1), pp.38-58, Available from: <https://doi.org/10.1108/SRJ-09-2021-0388> [accessed 13 May 2025]

Scott, M., Falkmer, M., Falkmer, T. and Girdler, S. (2018). Evaluating the effectiveness of an autism-specific workplace tool for employers: a randomised controlled trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders* [online], 48(10), pp.3377-3392. Available from: <https://doi.org/10.1007/s10803-018-3611-0> [accessed 13 May 2025]

Tymowski, J. (2016). The employment equality directive european: implementation assessment [online]. Available from: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU\(2016\)536346_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU(2016)536346_EN.pdf) [accessed 13 May 2025]

United Nations. (2012). Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations "protect, respect and remedy" framework [online]. Available from: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf [accessed 13 May 2025]

United Nations. (2022). Convention on the rights of persons with disabilities [online]. Available from: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities> [accessed 13 May 2025]

Wehman, P. H., Schall, C. M., McDonough, J., Kregel, J. M., Graham, S., Ham, D., Brooke, V., Parent-Johnson, C., Condeluci, A., Erickson, M. J. and Avellone, K. S. (2014). Competitive employment for youth with autism spectrum disorders: early results from a randomised clinical trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders* [online], 44, pp.487-500. Available from: <https://doi.org/10.1007/s10803-013-1892-x> [accessed 13 May 2025]

Whelpley, C. E. and May, C. P. (2022). Seeing is disliking: evidence of bias against individuals with autism spectrum disorder in traditional job interviews. *Journal of Autism and Developmental Disorders* [online], 52, pp.4253-4272. Available from: <https://doi.org/10.1007/s10803-022-05432-2> [accessed 13 May 2025]

World Commission on Environment and Development (1987) *Our common future*. Oxford: Oxford University Press [online]. Available at: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf> [Accessed 14 May 2025]

World Health Organization. (2011). World report on disability [online]. Available from: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564182> [accessed 13 May 2025]

World Health Organization. (2019). Icd-11 for mortality and morbidity statistics. Version: 2019 april [online]. Available from: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en> [accessed 13 May 2025]

World Health Organization. (2023). Autism spectrum disorders – fact sheet [online]. Available from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders> [accessed 13 May 2025]

Zeidan, J., Fombonne, E., Scolah, J., [and others] (2022). Global prevalence of autism: a systematic review update. *Autism research* [online], 15(5), pp.778-790. Available from: <https://doi.org/10.1002/aur.2696> [accessed 13 May 2025]