

## **ADHD NELL'ETA' ADULTA: CONSEGUENZE SUL LAVORO**

Come evidenziato da molti studi, nel cervello in coloro che sono affetti dall'ADHD ci sono differenze che persistono in modo completo o parziale sulla sintomatologia nel corso della vita e - se lasciati senza diagnosi e senza trattamento - diventano un carico economico significativo sugli individui che ne soffrono, le loro famiglie e la società più in generale.

Allo stesso tempo, queste differenze nel cervello portano con sé punti di forza unici e competenze che possono diventare un beneficio significativo sul posto di lavoro se riconosciute e utilizzate.

Sfortunatamente, molti adulti con l'ADHD rimangono senza diagnosi e senza trattamento, con conseguenza che in molti casi i loro limiti oltrepassano le potenzialità. D'altro canto, se vengono presi i dovuti provvedimenti, i lavoratori con ADHD possono diventare estremamente competenti per quelle carriere che richiedono capacità nelle vendite, innovazione, insegnamento e formazione, lavori ad alto livello di rischio, gestione delle emergenze e nel lavoro di squadra, questi impiegati possono soddisfare il ruolo di generatori di idee, dimostrando perseveranza e una quantità infinita di energia; questo è il caso tipico di chi mette passione in ciò che fa.

I diritti umani e i diritti delle persone con disabilità sul posto di lavoro dovrebbero essere presi in seria considerazione per gli adulti che hanno l'ADHD affinché essi abbiano eguali diritti di esprimere le loro potenzialità. I datori di lavoro devono approfondire la conoscenza sull'ADHD e avere strutture di supporto appropriate per comprendere meglio la loro condizione affinché le competenze e il saper fare dei dipendenti non siano considerati al di sotto delle loro reali capacità pena la perdita del loro posto di lavoro.

### **RACCOMANDAZIONI**

I datori di lavoro dovrebbero rispettare i diritti umani dei loro impiegati che hanno l'ADHD affinché siano garantite loro pari opportunità di realizzarsi nel pieno delle proprie potenzialità.

Per realizzare ciò, dovrebbero avere all'interno della propria azienda almeno una persona in grado di saperne abbastanza sul Deficit dell'Attenzione e Iperattività, comprese le comorbilità, per essere in grado di riconoscere i segnali (sintomi) nei dipendenti e all'occorrenza mettere in atto interventi mirati, e ridurre i costi economici per assenteismo legato direttamente o indirettamente all'ADHD

I datori di lavoro dovrebbero essere consapevoli dell'unicità e del talento che emergono dalla lettura di una diagnosi che accompagna chi è affetto da ADHD affinché possano trarre i maggiori vantaggi dalle loro peculiarità.

L'assunzione di un dipendente con ADHD deve essere supportato dai Servizi di Sanità capaci di veicolare appropriati interventi sul posto di lavoro e trovare le migliori soluzioni, quali per esempio cambiamenti nell'ambiente per limitare distrazioni, flessibilità oraria, aiuto sulla pianificazione e organizzazione per permettere il miglior inserimento per il raggiungimento di obiettivi comuni in termini di produttività e carriera.

Aspetto fondamentale è che i datori di lavoro dovrebbero focalizzarsi sui punti di forza degli impiegati con ADHD piuttosto che sui loro limiti, perché ciò consentirà loro di mettere a frutto al meglio le potenzialità più significative ed il corretto riconoscimento e utilizzo della loro unicità e talento a beneficio dell'azienda.