



---

Marco Pronello

L'AUTISMO NON È UN ERRORE DI SISTEMA, È UN  
ALTRO SISTEMA OPERATIVO:

Il modello Auticon.

**Abstract:**

Questo lavoro illustra il modello Auticon come l'ho osservato nella mia permanenza in azienda per il project work. Vedremo, per mezzo di interviste al management e al personale di Auticon Italia, come viene declinata la ricerca dell'eccellenza nell'ambito della consulenza informatica per progetti di elevata professionalità offerti a grandi aziende, utilizzando le peculiarità delle persone autistiche. Vedremo anche come psicologi ed informatici lavorano in team per condividere la conoscenza dell'autismo ad alto funzionamento e per concepire progetti che possano fittare con le persone Asperger in un ambiente lavorativo creato in modo da permettere ai consulenti di performare al meglio le loro capacità. Da tutto questo, trarremo alcune conclusioni sul futuro auspicabile del diversity management nel mondo lavorativo globale.

Sommario

Premessa: "La vita, amico, è l'arte dell'incontro".....	3
████████████████████.....	4
1. Alberto: il nostro obiettivo è che tra vent'anni Auticon non esista più.....	6
2. Stefano: ribaltare ogni problema in opportunità.....	12
3. Manuel: il punto di forza di Auticon è il punto di forza delle persone autistiche.....	17
4. Gianantonio: Auticon è stata una scelta razionale, ma sarà anche una scelta di cuore.....	21
5. Alice: sviluppare la tolleranza alla neurodiversità.....	24
6. Simona: il recruiting management per la ricerca dell'eccellenza.....	30
██████████.....	31
████████████████████.....	31
6.2.1. Il questionario.....	32
6.2.2. Riflessioni sul questionario.....	33
6.2.3. Il case study e i colloqui finali.....	33
7. Conclusioni.....	35
████████████████████.....	35
████████████████████.....	36
████████████████████.....	37
████████████████████.....	38
Note bibliografiche.....	39

---

## Premessa: "La vita, amico, è l'arte dell'incontro"<sup>1</sup>.

Ho conosciuto la realtà di Auticon<sup>2</sup>, più che per caso, per serendipità<sup>3</sup>, perché mi è capitato nella mia casella e-mail un articolo di Repubblica<sup>4</sup> che parlava di loro, mentre ero connesso a internet a cercare tutt'altra cosa.

A quel punto era logico che io entrassi più da vicino in contatto con loro, perché mi ha subito entusiasmato questo modello di buone prassi sulla piena inclusione delle diversità in azienda, nell'ottica della valorizzazione del singolo e della ricerca del profitto e dell'eccellenza. Il valore aggiunto che queste soluzioni innovative possono portare nel mondo del lavoro sarà la guida e l'obiettivo della mia attività di diversity/disability manager. Quando li ho chiamati, la voce sorridente della job coach Alice mi ha subito accolto; io mi sono sentito immediatamente libero di avvertirla che sono cieco totale e che quindi avrei avuto bisogno, almeno per le prime volte, di un accompagnamento dal portone agli uffici e anche su questo la disponibilità è stata totale.

Successivamente ho ricevuto il cronoprogramma di quelle che sarebbero state le 40 ore di mia presenza in azienda: tre ore la mattina del 12 novembre, cinque ore il giorno successivo e otto ore nelle giornate dal 25 al 27 novembre e del 5 dicembre 2019.

Auticon, come vedremo più diffusamente nel prossimo paragrafo, è un gruppo internazionale, con sedi in molti paesi, il cui oggetto sociale è l'offerta di consulenze informatiche di elevata professionalità a grandi aziende a livello mondiale, avvalendosi di consulenti che sono, e debbono tassativamente essere, esclusivamente persone Asperger<sup>5</sup>.

La sede italiana principale di Auticon è in un appartamento di un bel palazzo del centro di Milano, vicino a corso Buenos Aires, e conta quattro persone che lavorano in sede, cioè Alberto, l'amministratore delegato, la già citata Alice, la recruiting manager Simona e il project manager Stefano. L'organigramma, all'epoca della mia permanenza, era completato da quattro consulenti, che ora (settembre 2020) sono diventati dodici e che lavorano prevalentemente presso le aziende clienti. Il loro numero è in continuo aumento,

---

1 Frase tratta dal recitativo della canzone "Samba Da Benção di Vinicius De Moraes che ha dato anche il titolo all'album inciso dal poeta brasiliano con Sergio Endrigo e Giuseppe Ungaretti nel 1969 per la Fonit Cetra.

2 Il sito di Auticon Italia è alla url [www.auticon.it](http://www.auticon.it), mentre Auticon Group è su [www.auticon.com](http://www.auticon.com).

3 La fortuna di fare felici scoperte per puro caso o il trovare una cosa non cercata e impreveduta mentre se ne stava cercando un'altra. Il termine fu coniato dallo scrittore inglese Horace Walpole nel XVIII secolo, con riferimento alla fiaba persiana "Tre principi di Serendippo".

4

[milano.repubblica.it/cronaca/2019/04/02/news/autismo\\_apre\\_milano\\_auticon\\_cerca\\_consulenti\\_autisti\\_ci-223106315/?refresh\\_ce](http://milano.repubblica.it/cronaca/2019/04/02/news/autismo_apre_milano_auticon_cerca_consulenti_autisti_ci-223106315/?refresh_ce).

Per una rassegna stampa sempre aggiornata su Auticon, [auticon.it/news-stampa/](http://auticon.it/news-stampa/).

5 C'è già un certo numero di aziende, soprattutto di hi-tech, a livello mondiale (es. Sap, Microsoft) e anche in Italia (es. Eni), che hanno assunto persone nello spettro autistico ad alto funzionamento (se ne legga per esempio su [www.corriere.it/cronache/16\\_luglio\\_26/autistici-lavoro-azienda-talento-tech-eni-1581437e-52a4-11e6-9335-9746f12b2562.shtml?refresh\\_ce-cp](http://www.corriere.it/cronache/16_luglio_26/autistici-lavoro-azienda-talento-tech-eni-1581437e-52a4-11e6-9335-9746f12b2562.shtml?refresh_ce-cp)).

Un modello simile ad Auticon è quello dell'azienda danese Specialisterne, il cui sito italiano è al link [it.specialisterne.com](http://it.specialisterne.com).

Per una guida esaustiva rivolta alle aziende che vogliono assumere persone nello spettro autistico, si veda [www.startautismo.it/main/File/Documenti/guidaSTARTaziende](http://www.startautismo.it/main/File/Documenti/guidaSTARTaziende).

perché sono molte le persone Asperger che mandano la loro candidatura e sono tante, come vedremo nel paragrafo 6., le sessioni di recruitment.

L'ambiente è molto accogliente. Tra le persone che lavorano in Auticon c'è una grande complicità e molta voglia di stare insieme e condividere le esperienze di lavoro e di vita. Sembra un gruppo di amici, dei quali mi sono sentito subito parte.

Devo dire che la curiosità era tanta: Ho letto tanto, ho visto e sentito interviste e reportage sull'autismo, ma in prima persona credo di non essermi mai confrontato direttamente con qualcuno nello spettro autistico. Conoscendo queste persone, poche rispetto ad un mondo che è molto di più, ho capito che i disturbi in sé non sono la condizione delle persone Asperger, ma l'interazione negativa con il mondo creato dalla maggioranza neurotipica, che a volte appare come un pianeta incomprensibile ad un neurodiverso. Una candidata che stava svolgendo i test per il processo recruiting ha detto che quello che le causa maggiore stress è il **sentirsi in balia** della sovrapposizione di stimoli tra cui il suo cervello non riesce a scegliere dove focalizzarsi.


Autistici e neurotipici hanno sicuramente convissuto da sempre nel tessuto evolutivo umano. Probabilmente molte persone magari geniali, ma considerate bizzarre, erano in realtà neurodiverse, inaccessibili alla maggioranza neurotipica. Quindi c'è stata nel tempo una latentizzazione della persona autistica, che ha dovuto trovare da sola soluzioni compensatorie per vivere in una società neurotipica che non le apparteneva e per performare le sue capacità.

Solo ultimamente nella società, parallelamente ad una maggiore conoscenza, c'è paradossalmente una tendenza ostile all'espressione delle persone autistiche, forse perché la presa di coscienza dell'esistenza di un mondo diverso crea paura e diffidenza.

Tuttavia penso che conoscere il mondo Asperger, comprendere il modo di percepire e di funzionare di queste persone, voglia dire capire un po' più profondamente l'intero genere umano. Ogni condizione umana è solo una faccia di una normalità poliedrica composta da tante diversità quanti sono gli esseri umani su questo pianeta. Tutto quello che esiste è nella natura e perciò è normale. Il resto sono solo categorizzazioni inventate arbitrariamente dall'uomo per prendere le distanze da sé stesso.

Grazie ad Alberto, Alice, Gianantonio, Manuel, Simona e Stefano per avermi fatto capire tutto questo. Ho cercato di mantenere il più possibile nello scritto le loro voci, il loro stile colloquiale e il filo logico dei loro ragionamenti: il lettore sentirà gli elocui tecnici e manageriali di Alberto e Stefano, quello affascinante e sensoriale di Manuel, il linguaggio scientifico psicologico di Alice e Simona e i concetti razionali e affettivi di Gianantonio.

Grazie anche ai candidati, dei quali ho ascoltato i racconti e le sensazioni, che fanno da fil rouge nascosto di tutto questo lavoro, che dedico a tutti loro, lavoratori effettivi ed aspiranti di Auticon, perché anche grazie a loro sono cresciuto.

  
Il mio lavoro è consistito nell'intervistare i quattro già citati, più due consulenti. Nel prossimo paragrafo leggeremo l'intervista con Alberto, con cui ho rotto il ghiaccio la prima mattina. Nel paragrafo successivo, in una sequenza logica e non temporale, ho trascritto la mia intervista con Stefano, fatta la mattina seguente, poi nell'ordine ci sono le interviste ai due consulenti: Manuel, che lavora presso Autogrill<sup>6</sup>, ma che ha voluto ritardare un po' il

---

<sup>6</sup> Autogrill S.p.A. è un'azienda italiana, fondata a Novara nel 1976 e con sede a Rozzano (MI), che opera nel settore dei servizi di ristorazione per chi viaggia. Presente in 31 Paesi con oltre 60.000 dipendenti, gestisce un portafoglio di oltre 300 brand (parte di proprietà parte in licenza) in circa 4.000 punti vendita in 1.000 siti e opera prevalentemente tramite contratti di concessione all'interno di aeroporti, autostrade e stazioni ferroviarie, con presenze selettive nelle città e nei centri commerciali ([www.autogrill.com](http://www.autogrill.com)).

suo arrivo presso il cliente per passare in Auticon a lasciare la sua testimonianza, e Gianantonio, che lavora da remoto dalla sede di Auticon per l'Istituto Europeo di Design<sup>7</sup>. Nel quinto paragrafo ho parlato con Alice della sua attività di job coaching e in quello successivo racconto, con le parole di Simona e tramite la mia osservazione diretta, le sessioni di job recruitment che devono sostenere gli aspiranti consulenti. Le prove che devono superare sono veramente degne del profilo di eccellenza che chi sarà scelto andrà a ricoprire e che è l'obiettivo principe dell'azienda.

Nell'ultimo paragrafo trarremo le conclusioni, suggerendo alcune parole chiave che dedurremo dal modello Auticon e che il tessuto socio-economico ed aziendale dovrà fare proprie, nel futuro, come guida e come obiettivo sfidante per uno sviluppo sostenibile e profittevole. Nelle note bibliografiche daremo alcuni suggerimenti di studio, non esaustivi, perché il materiale scientifico e biografico è veramente tanto, sull'autismo e su una gestione delle risorse umane che tenga conto, come strategia vincente, dell'inclusione delle diversità e della creazione di modelli aziendali competitivi, senza i quali il mondo del lavoro rischierà nei prossimi anni di implodere.

---

**7 Noto semplicemente come IED, è una scuola professionale privata italiana di disegno industriale, moda ed arti visive, fondata nel 1966 con varie sedi in Italia e all'estero, che offre corsi post-diploma, master e specializzazioni ([www.ied.it](http://www.ied.it)).**

# 1. Alberto: il nostro obiettivo è che tra vent'anni Auticon non esista più.

D.: Cos'è e come nasce Auticon?

R.: Auticon è una società di consulenza informatica altamente specializzata. I nostri consulenti svolgono compiti che altri non riuscirebbero a fare o che farebbero molto più lentamente e con meno precisione.

Il gruppo nasce formalmente nel 2011 in Germania, ma solo dal 2013 è operativo sul mercato, proponendo un nuovo modello sull'inclusione lavorativa di persone autistiche. Nel 2016 si comincia a pensare ad un'espansione internazionale con l'apertura di due uffici a Londra e Parigi, per vedere se il modello può funzionare anche in altri paesi. Dal 2016 al 2018 cresce molto in questi due paesi, così il gruppo Auticon e gli investitori decidono di portare il modello in giro per il mondo, quindi viene aperto l'ufficio svizzero e poi, formalmente a fine del 2018 e di fatto il primo febbraio del 2019, abbiamo fondato la società in Italia.

Ci abbiamo messo qualche mese a mettere su l'ufficio e ad iniziare a trovare i clienti. Abbiamo acquisito il primo cliente alla fine della primavera ed era un cliente internazionale, per il quale lavoravamo già in Francia e abbiamo portato questa esperienza anche nel suo ufficio italiano. Poi, soprattutto dopo l'estate, la cosa è continuata a crescere. Stiamo aprendo un ufficio virtuale a Bologna<sup>8</sup>, perché abbiamo molte richieste in ambito bolognese.

Nel frattempo è stata fatta un'acquisizione in California di una società preesistente, che si occupava soprattutto di software testing in remoto, e parallelamente all'Italia viene costituita una società nel Canada francofono. Quest'anno è stato aperto, sempre mediante un'acquisizione, un altro ufficio nel Canada anglofono e sono stati raddoppiati gli uffici in Francia e in Inghilterra: il Regno Unito ha aperto un ufficio ad Edimburgo e la Francia a Tolosa e abbiamo da un mese a questa parte un ufficio in Australia, quindi è diventata una multinazionale.

D.: Com'è costituita Auticon a livello societario?

R.: In Italia siamo una S.r.l. e io sono l'amministratore unico. Non siamo una filiale, siamo di fatto una società e un ufficio indipendenti, anche se l'unico investitore è Auticon, ma in altri paesi ci sono investitori anche esterni ad Auticon, ad esempio in Inghilterra c'è anche Richard Branson<sup>9</sup>, poi ci sono molti investitori sociali tra cui un fondo di investimento e molti privati tra cui la signora Susanne Porsche<sup>10</sup>. In Canada e in Australia la società si è costituita anche attraverso il contributo di investitori stranieri, mentre in Italia è stata solo Auticon ad aver finanziato la start up.

D.: La holding del gruppo è una società operativa o fa solo da capogruppo?

---

<sup>8</sup> Diventato operativo all'inizio del 2020 con cinque consulenti dei dodici complessivi.

<sup>9</sup> **Sir Richard Charles Nicholas Branson (Londra, 18 luglio 1950) è un imprenditore britannico, fondatore del Virgin Group, il quale comprende oltre 400 società. Sotto il marchio "Virgin" appaiono numerose attività tra cui compagnie aeree, carte di credito, assicurazioni pensionistiche, autonoleggi e la Virgin Galactic.**

<sup>10</sup> **Susanne Porsche, nata Bresser, Francoforte sul Meno, 4 giugno 1952, è una produttrice cinematografica e televisiva. È stata sposata con Wolfgang Porsche, nipote di Ferdinand, fondatore dell'omonima azienda automobilistica. È investitrice in molte start up che si occupano soprattutto di informatica e di intelligenza artificiale.**

R.: La holding del gruppo Auticon coincide con Auticon GMBH, cioè la società operativa tedesca, anche se prima o poi verranno separate. Auticon Germania detiene quote attorno al 70-80% delle società figlie, tutte costituite secondo il diritto del proprio stato, quindi indipendenti de jure, ma di fatto dipendenti da un investimento iniziale che viene fatto prevalentemente da Auticon.

D.: Di quanto è stato il fatturato negli anni scorsi?

R.: Il fatturato del gruppo al 2017 era di 11 milioni di euro e al 2018 era salito a 19 milioni.

D.: Chi sono i vostri clienti?

R.: Abbiamo progetti nel mondo con Unicredit<sup>11</sup>, Allianz<sup>12</sup>, Siemens<sup>13</sup>, Accenture<sup>14</sup>, Lufthansa<sup>15</sup>, Autogrill, Credit Suisse<sup>16</sup>, Ernst & Young<sup>17</sup> e IED. Noi lavoriamo soprattutto con grandi aziende, perché le grandi aziende hanno una social responsibility diversa e anche perché il nostro profilo è di alta professionalità. Le grandi aziende non hanno al loro interno personale qualificato che può fare quello che noi proponiamo, ma hanno bisogno di consulenze informatiche. Ernst & Young o Accenture fanno proprio questo: prestano consulenti a chi ne ha bisogno, perché il loro personale interno fa altro e noi ci inseriamo in quell'ambito in cui è più facile trovare bisogni che un'azienda non può soddisfare. È chiaro che se ci contatta una piccola o media azienda noi non rifiutiamo a priori, ma dobbiamo valutare che il progetto sia di un profilo molto elevato (e questo obiettivamente è difficile che avvenga in una piccola-media azienda) e che abbia i tempi che ci sono necessari. Spesso la piccola-media azienda cerca qualcosa di un profilo più basso e noi non l'accetteremmo per non svalutare i nostri consulenti.

D.: Qual è il modello Auticon?

R.: L'idea di Auticon è quella di capovolgere la percezione della disabilità e della diversità, nel senso che l'obiettivo di Auticon è quello di valorizzare le capacità delle persone

---

11 Unicredit S.P.A., con sede a Milano, è tra i primi gruppi di credito italiani ed europei. La banca, prima in Italia per asset in gestione e per fatturato, conta oltre 26 milioni di clienti e 150.000 dipendenti in 32 paesi. I principali mercati in cui opera sono Italia, Austria, Germania ed Europa centro-orientale ([www.unicreditgroup.eu](http://www.unicreditgroup.eu)).

12 Allianz SE, fondata nel 1890 a Berlino, è una società di servizi finanziari europea con sede a Monaco di Baviera. È la prima Compagnia al mondo nel settore delle assicurazioni, prima della francese AXA e dell'italiana Assicurazioni Generali ([www.allianz.com](http://www.allianz.com)).

13 Siemens AG è una multinazionale tedesca, fondata nel 1847 a Berlino, con sede a Monaco di Baviera, attiva nei settori delle tecnologie, della mobilità e dei servizi e presente con diversi uffici in circa 200 paesi. L'azienda conta circa 385 000 dipendenti a livello mondiale e nel 2019 ha registrato un fatturato di 86,849 miliardi di euro ([www.siemens.com](http://www.siemens.com)).

14 Accenture, già Andersen Consulting, è una multinazionale di consulenza di direzione e strategica, servizi tecnologici e outsourcing con sede principale negli Stati Uniti e legale a Dublino. E' la società di consulenza aziendale più grande al mondo, stabilmente nel gruppo Global Fortune 500, le prime 500 multinazionali al mondo per fatturato. L'organizzazione interna è basata su sei aree di business: strategy, consulting, technology, digital, operations e security. La società svolge anche attività di riprogettazione dei processi aziendali nelle aree finanza, contabilità e controllo di gestione ([www.accenture.com](http://www.accenture.com)).

15 La Deutsche Lufthansa AG, fondata a Berlino nel 1953 e con sede a Colonia, è la principale compagnia aerea tedesca e settima compagnia aerea del mondo (prima in Europa, seguita dalla British Airways) per passeggeri per chilometro trasportati nel 2014 secondo la IATA ([www.lufthansagroup.com](http://www.lufthansagroup.com)).

16 Il Credit Suisse Group, fondato nel 1856 e con sede a Zurigo, è una società di servizi finanziari operante a livello mondiale. Occupa 46.840 collaboratori in più di 50 nazioni, opera mediante tre divisioni (private banking, investment banking e asset management) e amministra patrimoni per 1.282 miliardi di CHF ([www.credit-suisse.com](http://www.credit-suisse.com)).

17 Nota commercialmente come EY, fondata a Londra nel 1989, è un network mondiale di servizi professionali di consulenza direzionale, revisione contabile, fiscalità e transaction. Conta 284.000 dipendenti in tutto il mondo al 2019 ed è presente con più di 700 uffici in 150 Paesi ([www.ey.com](http://www.ey.com)).

autistiche, che indubbiamente ci sono e, soprattutto nel settore informatico, hanno un grosso valore anche economico in termini di performance rispetto all'utilizzo di persone esclusivamente neurotipiche.

La filosofia di Auticon è quella di mettere insieme team misti di persone neurotipiche e neurodiverse, perché le persone neurodiverse hanno un modo diverso di percepire la realtà e di ragionare, delle logiche diverse, che insieme a quelle più tradizionali, o semplicemente di maggioranza, delle persone neurotipiche, possono dare risultati migliori in termini di rapidità di esecuzione e capacità di cogliere determinati aspetti che non vengono normalmente colti dalle persone neurotipiche.

Da qui deriva il fatto che noi non lavoriamo in remoto, ma sempre presso il cliente, quindi operiamo come qualsiasi società di consulenza che lavora presso il cliente e insieme al cliente e questa è una grossa differenza rispetto ad altri modelli.

Anche il modello originale americano, prima che venisse acquisito da Auticon, era in remoto. Ci sono alcune cose in informatica, come il software testing, che normalmente vengono fatte in remoto, perché non c'è bisogno di interagire con nessuno: io mando il codice al consulente che lo controlla e me lo rimanda. L'idea di Auticon è che questo sia sicuramente un modello, ma non è l'obiettivo, perché l'obiettivo è anche quello di includere le persone in azienda. Noi vogliamo che i nostri consulenti abbiano l'opportunità di lavorare in situazioni miste, quindi di lavorare con le persone neurotipiche che sono in grande maggioranza<sup>18</sup>.

Per le persone neurotipiche, vogliamo che comincino ad abituarsi al concetto di inclusione di una diversità abbastanza importante come quella neurologica, quindi che acquisiscano dei benefici importanti, personali ed organizzativi, dal confronto con persone che la pensano in modo diverso non per un fatto culturale, ma per un fatto genetico.

Lo scopo è di mettere insieme i vantaggi di neurotipicità e neurodiversità, mantenendo però sempre un ambiente protettivo rispetto alle fragilità relazionali delle persone neurodiverse e alle loro difficoltà di affrontare i cambiamenti rapidi. Da qua il modello di Auticon di avere affiancato ai consulenti che lavorano dal cliente anche un job coach, che è uno psicologo che si occupa di fare mediazione e di fare in modo che il consulente abbia un ambiente confacente per lavorare al meglio, perché altrimenti le potenzialità non possono essere espresse.

Questa è una grossa innovazione rispetto al modello tradizionale che è stato sperimentato da anni da società che si occupano dell'inclusione delle persone autistiche. Il problema è che se non sono messi nelle condizioni ottimali, non sono in grado di esprimere le loro potenzialità, come tutti d'altro canto, anche se certamente nel caso delle persone autistiche, che hanno grosse difficoltà sensoriali, bisogna creare proprio gli ambienti fisici per poter lavorare bene, ma soprattutto bisogna che il personale del cliente sappia come relazionarsi con una persona che, come diciamo noi, ha un sistema operativo diverso, un'interfaccia diversa ed un modo di relazionarsi diverso.

D.: Fate dei briefing con il cliente?

R.: Assolutamente sì e anzi è obbligatorio. Il contratto prevede che comunque il cliente faccia una formazione gratuita sull'autismo e sull'inclusione delle persone autistiche e l'altra conditio sine qua non è che dev'esserci sempre la presenza del job coach in qualsiasi momento questi ritenga che ci sia bisogno di intervenire. Il job coach va mediamente una volta alla settimana presso il cliente e si accerta che effettivamente il consulente abbia un ambiente ed una relazione inclusivi. Aiuta anche il cliente, perché all'inizio può esserci difficoltà di comprensione di come funziona una persona autistica.

---

18 L'1% dei bambini in Italia e 1 su 68 negli USA sono diagnosticati portatori della condizione di autismo ad alto funzionamento (dati citati in [www.lescienze.it/news/2014/02/28/news/spettro\\_autistico\\_protezione\\_femminile\\_genetica-2030204/](http://www.lescienze.it/news/2014/02/28/news/spettro_autistico_protezione_femminile_genetica-2030204/)).



Diciamo che noi facciamo formazione alle aziende. Pensiamo che sia inutile cercare, come è opinione di molti, di rendere neurotipica una persona autistica: è un fatto strutturale che non si può cambiare, mentre al contrario le persone neurotipiche, che hanno una flessibilità sicuramente maggiore delle persone autistiche, possono imparare adattandosi alle esigenze di un'altra persona.

Questo vale per tutte le diversità, ma in questo caso si tratta di una diversità di approcci che quando si lavora insieme è molto evidente. Facciamo cultura dell'inclusione non di una diversità, ma di una varietà diversa dell'essere umano.

La frase "L'autismo non è un errore di sistema, è un altro sistema operativo" non è solo una bella frase, ma a livello neurologico è proprio così. Addirittura l'hardware è diverso: certe parti del cervello sono diverse<sup>19</sup>, ma non è né meglio né peggio; non sono tutti dei geni, ma sono persone che vedono le cose in modo diverso. Quando c'è da affrontare un problema complesso, lavorare con persone che la vedono in maniera radicalmente diversa aiuta molto, perché si mettono in gioco due capacità e due modi di vedere le cose.

D.: Consulenti e job coach sono tutti dipendenti?

R.: Sono tutti dipendenti nostri e non vengono assunti dal cliente. Noi offriamo solo un servizio alle aziende.

D.: Come si fa a convincere il cliente che il costo del job coach non è una perdita, ma un valore aggiunto?

R.: Innanzi tutto, Auticon non fa pagare il job coach al cliente. Noi abbiamo tariffe allineate a quelle di mercato e ci accolliamo il costo del job coach, però i clienti devono riconoscere il fatto che noi abbiamo dei costi maggiori. Teniamo tariffe medio-alte proprio perché noi abbiamo un costo in più che è quello del job coach.

D'altra parte l'inclusione non è gratuita: per esempio, se io includo una persona con disabilità fisica, devo predisporre la pedana per le scale. L'equivalente della pedana per le scale, per una persona autistica è il job coach, senza il quale non riesce ad esprimersi. A chi è in carrozzina non posso mai togliere la pedana, così come il job coach è una situazione permanente per un autistico.

La ragione per cui siamo una profit è semplicemente perché possiamo garantire un futuro. Ci sono diverse associazioni che si basano sull'erogazione di fondi per aiutare o assistere i disabili, noi siamo una profit perché finché abbiamo profitti possiamo assumere, pagare e dare una possibilità di carriera e di prospettiva futura a lungo termine, quindi l'idea è creare un sistema che permetta sul lungo termine ai consulenti di guadagnare, di farsi una famiglia, una casa, quello che chiunque vorrebbe avere come garanzia futura, e non essere legati a sussidi.

Noi non percepiamo e non diamo ai nostri clienti incentivi per l'assunzione di categorie protette, perché siamo abbastanza piccoli per non rientrare neanche nella categoria di quelli che hanno l'obbligo di assumere persone disabili, ma anche perché crediamo che non ci sia bisogno di assistenza, ma di creare del valore.

Il motivo per cui poi ci prendono è perché noi assumiamo una fascia di persone che hanno talenti estremamente elevati: noi non assumiamo una persona autistica solo perché è autistica; noi assumiamo persone che hanno degli skills cognitivi elevati e li selezioniamo. Purtroppo non possiamo dare del lavoro a tutti, quindi diamo lavoro a quella fascia che ci permette di andare dal cliente e proporre tariffe alte, ma offrire un servizio di altissima qualità.

I clienti ci comprano perché offriamo qualcosa di diverso rispetto a quello che c'è sul mercato e anche per una ragione di impatto sociale: noi diamo un'opportunità a persone che da sole non riuscirebbero ad entrare sul mondo del lavoro, quindi sappiamo bene che

---

<sup>19</sup> Per esempio si legga uno studio in [www.spazioasperger.it/index.php?q=archivio-news&f=250-il-cervello-autistico-genera-piu-informazioni-a-riposo](http://www.spazioasperger.it/index.php?q=archivio-news&f=250-il-cervello-autistico-genera-piu-informazioni-a-riposo).

abbiamo un impatto sociale sulle persone, al di là del fatto che siano persone disabili o no. Non chiediamo neanche che siano iscritte alle categorie protette. Ci interessa che siano persone che hanno dei talenti, ma che non riuscirebbero a trovare lavoro in un altro modo, o comunque troverebbero dei lavori squalificanti per quelle che sono le loro capacità e la loro formazione, perché i nostri sono laureati, diplomati, quindi hanno studiato.

D.: C'è stato qualche cliente che ha storto un po' il naso quando gli avete proposto il briefing sull'autismo?

R.: Nella nostra esperienza, nessuno ha detto no. Noi abbiamo le stesse difficoltà che ha qualsiasi azienda ad entrare presso un cliente, cioè non ci conoscono. Noi siamo una realtà nuova, quindi dobbiamo qualificarci come tutte le realtà nuove, perché il cliente prima di dire di sì vuole vedere che quello che diciamo sia reale e in effetti cominciamo ad avere qualche bella referenza: non abbiamo grossi problemi.

Il secondo aspetto è il fatto che comunque il mondo dell'autismo, per quanto conosciuto come nome, poi non è conosciuto nella realtà se non attraverso un'immagine stereotipata che non tiene conto che ogni persona è diversa, quindi è sbagliato generalizzare. Noi facciamo il briefing sull'autismo, poi in realtà parliamo molto della persona singola che andrà a lavorare lì.

D.: Il consulente è presente al briefing?

R.: Il briefing lo facciamo prima di decidere chi sarà la persona che andrà fisicamente a lavorare in quell'azienda, poi la persona sarà introdotta in azienda e il job coach lavorerà con l'azienda per far capire a chi avrà contatto quotidiano con il consulente quali sono le cose che si possono fare, che si possono chiedere, come vanno chieste, come vanno proposte, cioè qual è il modo di comunicare tra due sistemi operativi diversi.

D.: Il job coach è sempre presente dal cliente?

R.: Dipende anche da individuo ad individuo. La sua presenza può essere richiesta dal cliente, dal nostro consulente o può essere il job coach che valuta quando è necessaria. Sicuramente nei momenti di cambiamento di condizioni, che può essere passare da un lavoro ad un altro, c'è sempre la presenza e l'assistenza del job coach, perché una delle fragilità dell'autismo è il cambiamento, per cui tutti i cambiamenti, anche minimi come i mezzi di trasporto, devono essere assistiti; il consulente non può essere lasciato da solo ad affrontare un cambiamento anche di orario o di routine.

d.: Quanti sono i dipendenti di Auticon?

r.: Sono globalmente 350, di cui 300 sono autistici. In Italia siamo solo in otto persone, di cui quattro consulenti autistici, ma entro fine anno arriveremo a 12 persone. Noi assumiamo come consulenti solo persone autistiche, anche se non sono geni dell'informatica: poi ognuno in Auticon ha la possibilità di fare carriera, per esempio la responsabile commerciale di Auticon Francia è una persona autistica. Noi non facciamo nessuna distinzione quanto alla carriera: facciamo distinzione solo sui consulenti, nel senso che questi devono essere autistici, perché contiamo sulle loro capacità autistiche.

D.: Chi è il fondatore di Auticon e da dove nasce la sua idea di questa azienda?

R.: Si chiama Dirk Müller-Remus ed è il papà di un ragazzo asperger. Durante una visita ad un gruppo di auto-aiuto di persone autistiche, ascoltando 20 testimonianze di persone tra i 25 e i 50 anni, ha scoperto che, nonostante una buona formazione scolastica, erano tutti disoccupati. Anche in Italia, oltre il 90% delle persone autistiche è disoccupato<sup>20</sup>. Per Dirk Müller-Remus, questa consapevolezza e la percezione pubblica distorta dell'autismo come

un deficit ha fatto sì che, invece di fare assistenzialismo e di creare un'associazione, decidesse di mettere i talenti delle persone autistiche a servizio dell'azienda.

Adesso, anche in Germania, le persone che gestiscono Auticon non hanno niente a che fare con l'autismo. Io fino ad un anno e mezzo sapevo quello che sa chiunque altro. Così anche Kurt Schoeffler, il presidente di Auticon, è un uomo d'impresa e non viene dal mondo dell'associazionismo per l'autismo. Nessuno di noi ha nessun motivo personale sull'autismo. Abbiamo dovuto apprendere un altro sistema operativo ed è stato difficile, però è un percorso che vive anche chi prende un nostro consulente.

Noi sappiamo cosa vuol dire lavorare con persone autistiche, perché le abbiamo in casa e perché professionalmente sappiamo cosa possono o non possono fare. Un altro vantaggio è proprio che non ne facciamo una questione personale, ma di business; poi certo, è un business sociale, vogliamo avere un impatto sociale e vogliamo fare cultura, vogliamo che ci sia un'effettiva inclusione delle diversità, ma non per noi stessi o per i nostri figli: semplicemente perché è giusto. Noi ci mettiamo la competenza aziendale, perché sappiamo come funziona un ufficio acquisti, come si fa un progetto di consulenza e quant'altro, le psicologhe ci mettono la competenza sull'autismo e tutto questo insieme è stata la chiave del nostro successo. Lavorando insieme esperti del mondo informatico e psicologi, si capisce quali progetti si possono portare avanti e in che modo, e col tempo si è perso quello che era il progetto originale di Auticon di aiutare un familiare e la comunità: è semplicemente un modo per tirare fuori delle capacità nascoste e metterle a servizio delle aziende.

Oggi c'è un grosso bisogno di competenze specifiche ed elevate nel mondo dell'informatica e il lavoro è solo all'inizio. C'è bisogno di skills e il fatto che gli skills non possano essere utilizzati è una contraddizione anche a livello economico. Se io riesco a mettere insieme la domanda di skills molto innovativi e un'offerta che ad oggi per la società è ancora un costo, non un investimento, ottengo un risultato di profit. Poi che ci sia un impatto sociale, questo lo diamo per scontato. Tutte le aziende dovrebbero avere un impatto sociale, non solo noi.

D.: Possiamo concludere con una vision, un obiettivo sfidante a lungo termine?

R.: Io dico sempre che il mio obiettivo, che è l'obiettivo di Auticon, è che fra vent'anni Auticon non esista più perché non ce ne sarà più bisogno. Noi dobbiamo solo dare l'esempio concreto e questo è l'obiettivo sfidante. La maggior parte delle aziende sa come tirare fuori i talenti, ma quando si tratta di diversità, non lo sanno più.

## 2. Stefano: ribaltare ogni problema in opportunità.

D.: Tu sei il project manager di Auticon Italia. In quale fase dei progetti con i clienti sei coinvolto?

R.: Il mio coinvolgimento parte all'inizio, quando cominciamo ad incontrare il cliente che vuole assegnarci un progetto e si tratta di decidere come questo progetto verrà eseguito, quali sono le persone da coinvolgere, quanto tempo durerà, quali attività faremo svolgere alle nostre persone, come eventualmente coordinare lo sforzo che faranno le nostre persone con lo sforzo che faranno le persone del cliente nel caso ci sia da fare un po' di lavoro da parte nostra e un po' da parte loro, e questo si concretizza alla fine della chiacchierata con una proposta economica che verrà valutata dal cliente, eventualmente sistemata ed aggiornata, e quando il cliente la firma si comincia il lavoro.

A quel punto il mio coinvolgimento è quello della supervisione, cioè controllare che le attività vadano come previsto nel contratto e, se ci sono delle variazioni, discutere con il cliente di eventuali aggiustamenti da fare in corso d'opera, in modo da arrivare ai risultati voluti.

D.: Quindi il tuo coinvolgimento è essenzialmente commerciale e progettuale: col cliente non discuti sull'autismo.

R.: No, quello lo curano le psicologhe. Loro valutano chi è adatto ad andare a lavorare in quell'azienda e io discuto sugli aspetti contrattuali e tecnici. Io spiego alle psicologhe in cosa consisterà l'attività: io catturo l'attività dalle parole del cliente, la spiego alle psicologhe, ragioniamo insieme sul database dei nostri consulenti e guardiamo insieme tutte le proposte che ci sono, anche perché le competenze dei consulenti sono varie, non tutti sono adatti a tutto; però molte persone hanno caratteristiche che vanno bene per due o tre cose e quindi facciamo in modo che le persone più fungibili vadano a fare certi tipi di lavori e chi ha solo una caratteristica ne faccia altri.

D.: Ogni consulente è impegnato su un progetto alla volta o su più progetti?

R.: Nelle normali società di consulenza può capitare che una persona sia su più progetti contemporaneamente. Nel caso di Auticon, questo non avviene, perché le persone autistiche non sopportano bene i cambiamenti, quindi non si può spostare una persona oggi da un cliente e domani da un altro, perciò lavorano solo in un progetto alla volta.

D.: Alberto mi diceva che prima di questa fase c'è il briefing con il cliente sull'autismo. Come avviene?

R.: Facciamo due briefing sull'autismo: ce n'è uno iniziale leggero e commerciale, in cui io o Alberto spieghiamo al cliente quali sono le caratteristiche generali dell'autismo e quali sono le specialità di questi ragazzi, in modo da concordare con il cliente l'ambito del progetto in cui le caratteristiche di queste persone possono avere successo. Può durare al massimo mezz'ora, dopodiché lasciamo al cliente il compito di identificare le aree in cui si può fare un progetto insieme. Poi interviene la fase che ti raccontavo prima, in cui concordiamo col cliente il progetto, la durata e troviamo la persona adatta.

Quando inizia il progetto vero e proprio, facciamo una formazione completa, quindi facciamo una giornata intera presso il cliente con le psicologhe, perché la formazione la fanno loro, con tutto il team che lavorerà con il nostro consulente, quindi partecipano normalmente quindici o venti persone ed eventualmente altre persone dell'azienda che sono interessate all'autismo anche per motivi personali: è una riunione aperta, alla quale partecipa magari qualcuno di risorse umane, o qualcuno che ha figli con autismo e vuole saperne di più. Noi spieghiamo in maniera più approfondita tutti gli aspetti dell'autismo e l'ultimo quarto d'ora/venti minuti li impieghiamo a spiegare in particolare le caratteristiche

del consulente che andrà a lavorare in azienda, quindi raccontiamo se ha particolari ipersensibilità alla luce, ai rumori, alle pacche sulle spalle, se va volentieri a prendere il caffè con i colleghi o meno, se ha particolari interessi di cui ama parlare, in modo che poi quando questa persona arriva, tutti sono preparati ad accoglierla.

Il consulente non c'è quando facciamo il briefing sull'autismo, proprio per permettere a tutti di fare delle domande un po' più aperte e non metterlo in imbarazzo, però quello che facciamo è proiettare una slide che descrive le caratteristiche della persona e che viene scritta con il consulente, cioè è lui che ci dice quali sono i punti di forza e i punti di attenzione di cui vuole che il cliente tenga conto.

D.: Come devono essere i vostri progetti?

R.: I progetti sono complessi e questa è la nostra specialità, perché noi abbiamo tariffe importanti e quindi i progetti devono essere all'altezza. Noi vogliamo vendere il nostro servizio come un lavoro di qualità, non una cosa che può fare chiunque e visto che accompagnare questi ragazzi è oneroso, ci sembra giusto che il cliente paghi per questo servizio, perché altri non fanno lo stesso lavoro bene come noi.

I consulenti sono anche in grado di fare piattaforme di intranet o di e-learning. La difficoltà di queste persone è quella relazionale, quindi se devono interagire con la macchina se la cavano bene, se però devono interpretare le richieste del cliente, in questo fanno fatica perché non hanno quella comprensione del sottinteso o del paraverbale. Se il cliente dà un'istruzione con voce insicura, una persona neurotipica riesce a discernere quello di cui il cliente è sicuro e che vuole, da quello di cui non è sicuro, e quindi evita di lavorare settimane su una cosa che poi non va bene, mentre un autistico non capisce queste inflessioni e quindi tipicamente lavora per settimane su una cosa che il cliente ha detto, ma di cui non era sicuro, porta il lavoro fino in fondo perché gli è stato detto così, ma rischia di svolgere tutto un lavoro inutile e di doverlo rifare.

D.: Quindi sei tu che in questo caso fai da mediatore con il cliente?

R.: Esatto. Poi questa capacità la trasferiamo al cliente. Sia a livello psicologico che a livello tecnico progettuale insegniamo al cliente a interagire e quindi deleghiamo sempre di più al cliente le attività. Chiaramente c'è sempre bisogno della mediazione, ma in misura minore.

D.: Chi sono i vostri consulenti?

R.: I nostri consulenti sono ragazzi abbastanza duttili, perché hanno competenze che si possono spendere su più aree e hanno una grande passione per l'informatica. Ci mettono veramente poco ad imparare un linguaggio di programmazione o un sistema operativo. Ci lavorano indefessamente, anche il weekend, e abbiamo dovuto in certi casi chiedere loro di lasciare il computer in ufficio, se no vanno in burnout.

Abbiamo nel mondo dei laureati in informatica, in astrofisica, in nanotecnologie, che dal punto di vista scolastico hanno grandissimi risultati, ma poi usciti dalla scuola non hanno opportunità.

D.: Quanto tempo passa dal primo contatto col cliente al primo ingresso del consulente in azienda?

R.: Circa sei mesi. Noi vorremmo che fosse più veloce, ma i clienti sono tutte grandi aziende quindi hanno processi decisionali lenti. Lavorare presso questi clienti vuol dire accreditarsi presso l'ufficio acquisti e ci chiedono la visura camerale, il bilancio, tutte procedure che fa Alberto e che richiedono tempo e pazienza. A noi piacerebbe che questo non fosse così lungo, ci auguriamo che dopo il primo progetto, dal secondo le cose siano meno farraginose, ma nella nostra breve esperienza è così.

Noi abbiamo lunghi elenchi di potenziali clienti e facciamo anche attività di proposal, di scouting. Abbiamo avuto qualche cliente che ci ha chiamato e questi sono più rapidi, perché ci chiamano loro, ma l'80% dei clienti li andiamo a cercare noi.

D.: Raccontami un po' di te.

R.: Io sono ingegnere elettronico circuitale, perché non c'erano corsi di laurea in informatica quando studiavo io, ma fin da prima di cominciare l'università già programmavo, quindi sono programmatore per natura, non per titolo di studio. Io ho 62 anni e ho cominciato a programmare durante il liceo: la prima cosa che ho programmato è stata una calcolatrice. Poi durante l'università ho comperato il mio primo computer e me lo sono fatto arrivare dall'America. Era un computer che aveva un K di memoria, era grande come un foglio A4, aveva sedici tasti da 0 a 9 e poi da A ad F, quindi era esadecimale e un display a sette segmenti a led. Quando lo spegnevi alla sera si dimenticava tutto e la mattina dovevi riprogrammare tutto a mano.

Io faccio l'attività di project manager da più di trent'anni e l'ho sempre fatta in contesti neurotipici, quindi con aziende che non avevano quel particolare focus, però posso dirti che la diversità io ce l'ho sempre avuta nel mio DNA, nel senso che ho sempre fatto progetti che coprivano paesi diversi e in grandi aziende in cui c'erano molte persone di varie nazionalità e quindi in un modo o nell'altro qualche forma di diversità culturale, linguistica, di formazione, c'è sempre stata nel mio lavoro, perché devi mettere insieme persone che hanno formazione, obiettivi e sensibilità diverse e devi sempre trovare il punto di contatto, gli elementi di valore e portare nel progetto i valori che ognuno può esprimere. Poi ho due figli adottivi di Haiti, sono di colore diverso.

D.: Come sei entrato in Auticon?

R.: Io ho conosciuto Alberto negli anni Ottanta e siamo sempre rimasti amici, abbiamo lavorato assieme su progetti meravigliosi. Un anno e mezzo fa, Alberto è venuto a trovarmi: lavoravo per un grosso progetto in Unicredit, mi ha raccontato che stava studiando la possibilità di fare una specie di Auticon e io mi sono innamorato del progetto. Alberto, su incarico di un fondo di investimento, aveva verificato se una cosa così si potesse fare anche in Italia, aveva visto che c'era la possibilità di mercato per una cosa del genere e avrebbe voluto farlo, ma non era sicuro che il fondo lo finanziasse. Allora abbiamo pensato di farlo assieme. Io avevo un contratto con Ernst & Young che finiva il 31 dicembre, non l'ho più rinnovato e abbiamo cominciato. Lui poi ha preso contatti con Auticon e io ho cominciato a lavorarci part time e lui a tempo pieno. Io non sono socio né dipendente, sono in proprio, ho una partita iva e faccio consulenze. Faccio anche altre attività oltre ad Auticon.

Dal punto di vista astratto non c'è nessuna differenza tra quello che faccio in Auticon e quello che ho fatto in questi trent'anni. Questa cosa si fa in modo semplice: si deve avere costantemente l'occhio attento a ribaltare ogni problema in opportunità. Ogni persona, di qualsiasi estrazione, ha dei contributi che può apportare al progetto. Se tu come project manager riesci a far venire fuori questi contributi, hai già vinto. Bisogna sempre parlare con la persona, capire come la vede, fargli capire il contesto in modo che possa fittare con questo.

D.: Perché le aziende spesso non lo fanno?

R.: Perché richiede tempo e denaro, richiede di rompere dei gusci protettivi, delle fragilità, delle debolezze, delle resistenze che tutti noi abbiamo. Le aziende non premiano chi esce dal guscio: premiano chi resta nel guscio e rompere questi gusci è difficile per la maggior parte della gente. Ti faccio un esempio: io non ho confini tra la vita privata e il lavoro e tra i vari lavori che faccio e quindi mi capita spesso di ricevere telefonate di lavoro quando sono in macchina, o nel weekend quando sono con la mia famiglia. Questo vuol dire che c'è qualche difficoltà e dei problemi complicati. Io sostengo che ben venga che ci siano problemi complicati, se no se i problemi fossero semplici io perderei il lavoro, perché il mio lavoro è affrontare i problemi complicati.

D.: Cosa si potrebbe rispondere alle aziende che dicono che la diversità, soprattutto la disabilità, è un costo a perdere del quale non rientrano?

R.: Se tu la guardi sul breve periodo, certamente è un costo: ogni cosa che fai sul breve periodo è un costo, ma se hai obiettivi di medio o lungo periodo è un'opportunità, non più un costo. Quando incontri una persona che è diversa da te, devi confrontarti e mettere in dubbio cose che davi per scontato e questo è un costo, perché spendi risorse, ma se tu lo vedi come un costo a perdere sei perdente, se lo vedi come un costo a vincere sei vincente. È il modo in cui tu ti poni davanti allo sforzo che dà il segno dello sforzo: se tu vedi lo scalare una montagna come una fatica e poi devi fare la fatica doppia per scendere, allora è un costo, se tu lo vedi come il panorama che troverai sulla vetta, allora è un'opportunità. Questa è una vision che manca alla nostra cultura. Il tema è che in un mondo consumistico, in cui devi invogliare le persone a consumare e gettare, questa idea che la felicità è la strada e non la meta non premia. Invece il bello della vita è di imparare delle cose. Certo, in questo momento che chiacchiero con te non sto vendendo progetti ai clienti, ma mi sto arricchendo e magari un giorno quello che ho imparato parlando con te mi darà frutto.

Non c'è niente di straordinario a lavorare con persone che hanno delle abilità diverse: tutti hanno abilità diverse e il compito del project manager, come il direttore d'orchestra, è quello di far emergere le abilità diverse. Se riesci a farle emergere hai già vinto, se non hai voglia, perché devi ascoltare, ed ascoltare è una perdita di tempo, hai già perso. Ti posso dire che se vuoi trovi la soluzione, se non vuoi non la trovi.

D.: Voglio fare l'avvocato del diavolo: perché un'azienda che ha un fatturato di miliardi di euro e migliaia di dipendenti dovrebbe valorizzare diversità così complesse come le disabilità? In fondo la mentalità comune è che un'azienda con questi numeri all'attivo ha inevitabilmente perdite strutturali che sfuggono al management, quindi tra queste ci si può far benissimo rientrare un'ammenda per una mancata assunzione dei disabili o uno stipendio dato ad un disabile che si è assunto per dovere, ma che non si sa dove parcheggiare. Nessuno se ne accorgerebbe e nel bilancio sarebbe una minuscola goccia nell'oceano.

R.: Ti rispondo citandoti Roberto D'Angelo<sup>21</sup> di Microsoft, che dice che siccome tutti noi siamo in qualche modo disabili per qualche motivo e in qualche periodo, quando tu vuoi concepire dei prodotti che possono essere usati da tutti, come fa Microsoft, devi tenere in conto tutte le disabilità che noi abbiamo e quindi concepisci un prodotto che serve ad una vastissima platea di persone.

Per fare questo, però, devi avere al tuo interno la conoscenza e questa te la può dare nel modo migliore la categoria che sarà l'utilizzatrice finale. Valorizzare al meglio tutta la forza lavoro vuol dire valorizzare la conoscenza che ogni categoria di persone ti può dare.

Inoltre, se concepisci un prodotto ad uso di qualcuno più svantaggiato, è più utilizzabile da tutti: se fai l'ascensore accessibile alle carrozzine, lo usano anche le persone anziane, le mamme con il passeggino ecc., e situazioni di questo tipo producono prodotti migliori per tutti. Aprire gli occhi e capire che la disabilità non è più l'eccezione, ma la normalità, ti permette di aiutare milioni di persone e di migliorare il fatturato, perché grandi numeri di fatturato si fanno sulla normalità, non sulle eccezioni.

D.: Cosa pensi di quelle organizzazioni che sostengono di non sapere cosa far fare ad un lavoratore?

R.: In generale, il discorso del non sapere cosa far fare ad un lavoratore è falso, perché di cose da fare ce ne sono sempre; è sicuramente una questione di organizzazione del lavoro da parte del management, ma anche da parte dei colleghi, perché spesso il

---

**21 Direttore della formazione online in Microsoft Italia e Ceo di Fightthestroke, di cui è cofondatore insieme alla moglie Francesca Fedeli. Fightthestroke è un'organizzazione no-profit fondata nel 2013, il cui obiettivo è quello di aiutare i giovani sopravvissuti all'ictus, come il loro piccolo Mario, cui fu diagnosticato a soli 10 giorni di vita.**

manager chiede ai collaboratori di organizzarsi il lavoro, quindi in grandi organizzazioni l'inattività di una persona, che sia disabile o meno, è da imputare anche alla cattiva gestione orizzontale del lavoro.



### **3. Manuel: il punto di forza di Auticon è il punto di forza delle persone autistiche.**

D.: Manuel, raccontami un po' della tua esperienza con Auticon.

R.: Li ho conosciuti tramite dei gruppi su Facebook dove ci sono persone nello spettro autistico. Li ho contattati, ho fatto vari test e poi c'è un percorso da seguire, che è descritto bene anche sul sito<sup>22</sup>.

D.: E di cosa ti occupi esattamente?

R.: Questo è il mio primo progetto qui in Auticon. Lavoro presso Autogrill a Rozzano e mi occupo di eseguire dei cicli di test su dei software che sono installati sulle casse.

D.: Voi consulenti vi occupate anche dei siti internet e delle piattaforme intranet delle aziende oppure solo di software specifici?

R.: Lavoriamo su qualsiasi piattaforma o sito online e software di device. In particolare io mi occupo del testing di software delle casse degli autogrill prima che vengano distribuite negli autogrill d'Italia. Se si evidenziano dei problemi bisogna aggiustarli e poi si rifanno i test.

D.: Quindi tu ti occupi della segnalazione, non della riparazione dei problemi.

R.: Esatto. Mando dei report segnalando le criticità ed in base alle mie segnalazioni si fanno le riparazioni, poi me li rimandano e io rifaccio i test sul software riparato.

D.: Quando sei in Autogrill sei da solo o c'è un coach di Auticon con te?

R.: Mi sento quasi tutti i giorni con Alice. Lei viene in media una volta alla settimana, a volte più, a volte meno, in base al bisogno, ma diciamo che me la cavo, anche se a volte mi fa piacere avere del supporto. Diciamo che c'è la tendenza ad aver bisogno di una guida per capire se ci si muove nella direzione giusta dal punto di vista comportamentale. A volte ho anche delle difficoltà sensoriali. Ognuno è diverso, siamo sempre persone distinte quindi ogni persona ha un suo mondo.

D.: Prima di lavorare in Auticon che lavoro facevi?

R.: Ho fatto vari lavori: ho lavorato nell'ambito elettrico, nell'ambito edile, poi ero operatore di macchine per movimento terra.

D.: E negli uffici di Autogrill ti predispongono un ambiente confortevole?

R.: Sì, sono nei laboratori, quindi un ambiente assolutamente protetto.

D.: Tu sei laureato in informatica?

R.: No, per ora non sono ancora laureato, ma a breve conto di dedicarmi totalmente allo studio: voglio iscrivermi ad ingegneria informatica. È una materia che mi è sempre piaciuta e che già padroneggio abbastanza bene. Sono stato uno dei primi ad aver contattato Auticon e ad avere svolto tutto il processo di recruiting da totale autodidatta. Magari dall'anno prossimo comincerò un percorso di studi al Politecnico di Milano usando il loro portale per seguire i corsi. Per ingegneria informatica hanno un programma ben strutturato e flessibile.

D.: Quali sono le cose che ti danno fastidio?

R.: Io non sono sofferente, perché se mi prendi e mi lasci in un bosco sto bene, però è difficile adeguarsi ad agglomerati di suoni come il traffico o un insieme di voci, oppure alla mancanza di una regolarità nei suoni; per regolarità intendo per esempio una canzone, che ha strofe e ritornelli che si ripetono. Laddove abbiamo la stessa campionatura che si ripete e le informazioni sono già lette, ripetitive, non è stancante come i suoni caotici, voci random o rumori con una frequenza alta, come per esempio il claxon.

---

<sup>22</sup> [auticon.it/carriera/](http://auticon.it/carriera/).

D.: Quindi devi sempre aspettarti quello che arriverà, se no ti destabilizza?

R.: È un sovraccarico di informazioni. Adesso sto cercando di capire ancora tante cose, perché io per primo tante cose non le capisco, ho bisogno sempre di avere una routine che mi rassicura perché sono cose già lette, invece quando si tratta di cose nuove, nel mio caso, per esempio, quando ci sono delle informazioni uditive, verbali o di altro genere, non ho un limite circoscritto in un'area su cui mi concentro. Io tendo ad andare più sullo specifico e a concentrarmi molto sui dettagli e quello porta a stancarmi molto. Anche nella musica riesco a notare stonature e difetti minimi che un'altra persona non percepisce.

D.: Tu sei un musicista?

R.: Quando avevo quattro anni le mie sorelle facevano musica e io ho imparato a suonare il flauto dolce e poi l'armonica, però non mi sono applicato. Ascolto musica di vario genere: classica, pop, raramente rock. Qua sotto c'era un musicista di strada e io riuscivo a notare tutte le note sbagliate o un semitono diverso. Quando avevo quattro anni ripetevo la musica che c'era alla radio col flauto.

D.: Hai l'orecchio assoluto<sup>23</sup>?

R.: Forse sì, ma non ho mai preso quella strada lì, non conosco neanche le note del pentagramma, quindi non potrei applicarlo se ce l'avessi. Posso riprodurre la musica, ma non conoscendo le note non lo so.

D.: Come ti muovi per andare al lavoro?

R.: Vado con la metro. Ormai è un tratto di strada che conosco, ma i primi tempi che mi spostavo, quando sono arrivato a Milano da Cuneo, la mia città, per fare il colloquio in Auticon, è stato traumatizzante, perché mi sono trovato in un ambiente nuovo, non conoscevo niente, mi sono perso alla stazione ed è subentrato quel tipo di stanchezza per cui non hai più le facoltà di pensare, è come se fossi saturo. È anche pericoloso.

D.: E come sono i suoni della metro?

R.: Stonano tanto. Faccio tanta fatica e alla sera sono stanco. A volte apparentemente fuori sembro normale, ma dentro sono in crisi: dentro magari urlo. Io ho imparato un po' di autocontrollo e disciplina, cerco di focalizzarmi sugli aspetti positivi e adesso sto imparando a prevenire riposandomi. Se mi sento sovraccarico mi riposo,. Delle volte mi preoccupa di come io possa apparire a chi mi vede, ma cerco di non pensarci e cerco di alleggerire il carico.

D.: Questo lo fai ovunque ti trovi?

R.: A casa sono in una zona di confort, ma quando sono fuori, ci sono dei momenti in cui mi sento come quando uno non dorme da tre giorni e quindi cerco di prevenire quella situazione, perché so quando arriva e allora, anche sul posto di lavoro, mi appoggio sulla scrivania dieci minuti escludendo i canali di input, chiudo gli occhi, escludo i suoni mettendo i tappi, stacco la spina.

D.: Ma quando Alice ti ha detto che sarei venuto io, questo che è fuori dalla tua routine ti ha dato fastidio?

R.: No, a me fa piacere quando posso essere utile, però sono eventi che mi danno sempre un po' di ansia, perché devo fare cose fuori dalla routine, ma comunque questo è un ambiente che conosco già e quindi mi sento rassicurato.

D.: Quando hai dovuto dare l'esame di guida hai avuto delle difficoltà?

R.: Quando ho fatto l'esame di guida penso di aver dato spettacolo, perché a causa dell'ansia forse ho perso un po' il controllo e non sono stato molto gentile con l'esaminatore. Era una situazione stressante, sono andato un po' oltre, diciamo che a volte sbaglio il tono della voce e mi devo concentrare per regolarlo. Se non sono concentrato

---

<sup>23</sup> L'orecchio assoluto è la capacità di identificare l'altezza assoluta (cioè la frequenza) di un suono, solitamente in base al temperamento equabile, senza l'ausilio di uno strumento di riferimento, come ad esempio il diapason ([it.wikipedia.org/wiki/Orecchio\\_assoluto](http://it.wikipedia.org/wiki/Orecchio_assoluto)).

posso sembrare sgarbato anche senza volerlo, cioè il mio tono di voce potrebbe sembrare minaccioso anche se non è la mia intenzione.

D.: In macchina quando ti succede qualche situazione imprevista, come ti regoli, come ti senti?

R.: In auto si attiva un po' come se fosse un pilota automatico, cioè io ho una reattività che fa sì che io guidi bene e mi è capitato di evitare degli scontri spostandomi all'ultimo momento, quindi ho i riflessi pronti, ma non è ragionato, è istintuale. Succedono le cose e io realizzo solo successivamente che ho avuto una reazione istintiva: sono spostamenti magari di trenta centimetri e bastano per evitare un incidente frontale.

D.: È tanto che vivi a Milano?

R.: Solo tre mesi.

D.: È stato difficile trasferirti in una grande città così caotica?

R.: Ci è voluto un grande impegno, ma ne è valsa la pena.

D.: Prima dicevi che ti stai concentrando sui tuoi punti di forza. Quali sono secondo te?

R.: Diciamo che adesso che ho 36 anni sto facendo molti progressi nella gestione dello stress e del mio tempo. Sono cresciuto a stretto contatto con la natura e questo mi permette di vedere il mondo nella sua semplicità, tuttavia però non conosco alcune dinamiche sociali. Nel corso della vita mi sono dedicato a svariate passioni: motori, musica digitale, poesie, informatica, fotografia, editing, programmazione, marketing ecc. ma solo alcune di queste sono state mantenute per questioni di scelta. È umanamente impossibile dedicarsi a tante passioni, poiché consumano tanto tempo ed energie. Attualmente le mie passioni sono la scrittura, la fotografia e l'informatica.

Nell'arco degli ultimi dieci anni, sto portando avanti alcuni progetti, principalmente applicazioni java e siti web, cercando di apprendere il più possibile l'area di marketing per farli decollare. Sto curando un sito dove scrivo articoli che trattano argomenti di elettrotecnica, la mia materia di studio. Ho creato anche un sito per il ritrovamento degli animali scomparsi e un progetto scritto in codice php nato dall'idea di facilitare la ricerca di nuovi username per i videogiochi, ma anche per altro: volendo, anche il nome di una nuova azienda o di un sito. Ho anche creato siti per terzi ed alcune app per Android, tra cui una per fare calcoli elettrotecnici, che, come altre, è ancora in via di sviluppo. Sono stato molto occupato e quindi sono progetti in pausa, ma ancora per poco.

Mi sto dedicando ultimamente alla scrittura di un libro, alla fotografia ed al mio lavoro. Di tempo ne rimane poco, se si pensa che tutti i giorni mi dedico all'apprendimento di nuove skills mediante letture di libri come quello che sto leggendo attualmente: "Tipi psicologici" di Karl Gustav Jung, che mi aiutano a migliorare la visione d'insieme. Per imparare, tutto è ben accetto: anche informazioni prese da siti web o altre fonti.

Voglio trovare del tempo per creare un portale dove catalogare gli scatti fotografici migliori e renderli pubblici.

D.: Cosa ti piace fotografare?

R.: Generalmente faccio fotografie artistiche, a volte sulla natura ed a volte su altro. Per ora mi diletto, sperando di comprare dell'attrezzatura migliore.

Ho sempre avuto un'indole creativa. Fin da bambino smontavo ed aggiustavo. Ragionando per immagini, aggiustare mi riesce bene, è come se avessi Autocad 3d installato. Questo mi ha aiutato a trovare le soluzioni migliori e più originali in problemi apparentemente irrisolvibili nelle mansioni lavorative o nella quotidianità.

Mi vengono sempre nuove idee in testa. Dapprima le scrivevo su carta, ma poi mi sono reso conto che avrei dovuto usare un sistema migliore, in quanto stavo riempiendo la casa di fogli sparsi qua e là. Così ho optato per una soluzione che mi permettesse un consulto veloce e soprattutto che fosse a portata di mano nel caso di nuove ispirazioni. Quindi ho scelto di usare Google Keep, che mi segue dappertutto, nella tasca, nel cellulare. All'occorrenza prelevo le idee lasciate anche mesi prima e le metto in pratica.

Ho tanti progetti, forse troppi; ma riuscirei migliorando la gestione del tempo. Le mie priorità saranno distribuite in questo modo: lavoro e salute, studio, progetti e poi passioni e divertimento, che in qualche modo coincideranno con i punti precedenti.

Per alcuni potrebbe sembrare molto impegnativo, e lo è, ma io in pratica mi sto divertendo. Questo è il mio modo di vivere.

D.: E i punti di forza di Auticon in particolare?

R.: Auticon è un progetto che non ha simili, almeno in Italia. I punti di forza sono quelli delle persone autistiche che riescono a dedicarsi ad una mansione con la dedizione e l'attenzione che un neurotipico non ha. Io man mano che vado avanti mi appassiono al lavoro che faccio e riesco a gestire le cose come un'altra persona non farebbe. Io per natura metto tanta dedizione nella mansione che svolgo. Per esempio nelle professioni precedenti mi ritrovavo anche il sabato e la domenica a fare ricerche su attrezzature: insomma, non c'è uno stacco.

Adesso sono un po' stanco, mi si annebbia la vista. Quando cerco di trovare le parole mi stanco, perché i miei tempi sarebbero molto lunghi. Con lo scritto mi troverei meglio. Vado qualche minuto di là a riposarmi e poi vado a lavorare.

D.: Ti ringrazio tantissimo per la tua disponibilità. Ti lascio la mia e-mail, così se ti viene in mente altro, puoi scrivermelo agevolmente.

## 4. Gianantonio: Auticon è stata una scelta razionale, ma sarà anche una scelta di cuore.

D.: Gian, mi dicevi che sei un ingegnere edile. Prima di Auticon hai fatto qualche altro lavoro?

R.: Sì, ho lavorato un anno e mezzo in uno studio di progettazione come praticantato, prima di lavorare nell'impresa edile con la mia famiglia. Poi quando ho avuto la diagnosi ho capito che non sarei stato in grado di mandare avanti la ditta per le mie difficoltà con il mondo reale e allora, cercando su internet, avevo visto che in America c'erano società che utilizzavano le capacità di consulenti con le mie caratteristiche nel mondo dell'informatica. Avevo pensato di trasferirmi in America, perché mi piaceva molto l'idea di lavorare nell'informatica. La ditta l'ho chiusa nel 2016, quando ho avuto la diagnosi, e l'hanno dopo nel forum Spazio Asperger avevo visto che Auticon apriva in Italia e cercava consulenti e da lì ho mandato subito il modulo, ho fatto le selezioni ed eccomi qua.

D.: Perché dici che non saresti stato in grado di tenere la ditta?

R.: Perché operare con oggetti nel mondo reale e gestire le complessità è un po' difficile. Mentre non ho difficoltà nello svolgere calcoli o compiti ben determinati e delimitati, quando le cose si allargano ho qualche difficoltà di tenuta. L'edilizia l'avevo scelta perché veniva dalla mia famiglia; io non è che avessi quella passione, nel senso che non mi interessava costruire palazzi. Anche lì trovavo ambiti di interesse, perché ogni attività dove c'è il bricolage, l'ingegneria, è un mio campo di interesse, ma non riuscirei a fare business. Poi mio padre era quasi in pensione, mio fratello aveva altri interessi e quindi abbiamo deciso di chiudere. In più c'è stata la crisi; non sono solo fattori personali, ma anche strutturali.

D.: Perché hai pensato di dover chiedere di avere una diagnosi di asperger?

R.: Perché ero distrutto sia dal punto di vista fisico che psicologico e allora io, che ero antipsicologico per antonomasia, mi sono trovato catapultato nel mondo della psichiatria attraverso la diagnosi di fibromialgia<sup>24</sup>, se no io non sarei mai arrivato ad ammettere di avere qualche problema di interazione, nel senso che vedendo solo le cose dal lato tecnico, non vedevo il lato umano, vedevo solo le cose mediche e tecniche, quindi passando attraverso la diagnosi di fibromialgia, che unisce la parte fisica a quella psicologica, è venuta fuori, dietro già un mio sospetto, la diagnosi di autismo ad alto funzionamento. Da lì mi sono spiegato tutta la vita.

D.: Com'è stata la procedura per la diagnosi?

R.: Il reumatologo mi aveva mandato da uno psichiatra per la fibromialgia. Prima di tutto mi ha dato delle medicine per il disturbo ossessivo-compulsivo<sup>25</sup> e ho fatto sedute di

---

<sup>24</sup> Detta anche sindrome fibromialgica o sindrome di Atlante, è una sindrome attualmente considerata reumatica idiopatica e multifattoriale che causa un aumento della tensione muscolare, specie durante l'utilizzo degli stessi muscoli, ed è caratterizzata da dolore muscolare, ai tendini e ai legamenti, di tipo cronico, associato a rigidità, astenia, disturbi cognitivi, insonnia o disturbi del sonno, alterazioni della sensibilità agli stimoli. In chi ne è affetto può riscontrarsi un calo dei livelli di serotonina, con possibili disturbi d'ansia e depressivi in parte dei pazienti. La sua eziopatogenesi non è nota. Non si tratta di un disturbo psichico, anche se lo stress psicofisico e l'ansia possono incidere su di essa, e tuttora alcuni specialisti la vedono come un insieme variegato di sintomi spesso trattati come psicologici, in quanto parzialmente simili agli effetti fisici del disturbo depressivo ([it.wikipedia.org/wiki/Fibromialgia](http://it.wikipedia.org/wiki/Fibromialgia)).

<sup>25</sup> Tale disturbo, classificato tra i disturbi d'ansia dal DSM-IV-TR e inserito dal DSM-5 nella sottocategoria denominata Disturbo ossessivo-compulsivo e disturbi correlati o disturbi dello spettro ossessivo-

psicoanalisi settimanali per i primi sei mesi e poi bisettimanali per un anno e mezzo, finché non ho detto basta. Per quanto riguarda la diagnosi, ero molto nervoso internamente perché non sapevo cosa mi sarebbe aspettato. Avevo parlato allo psichiatra di questo sospetto, argomentandolo già, col senno del poi, in maniera molto precisa. Poi anche su suo consiglio abbiamo chiuso la ditta, perché era buona cosa che non continuassi ad accanirmi in comportamenti che mi facevano male.

D.: Hai trovato utili o dannosi i farmaci?

R.: Sicuramente i farmaci servono come primo punto perché ti fanno percepire che puoi vedere le cose in due modi differenti: se non lo percepisci non te ne rendi conto finché non provi l'esperienza, ma a me non piace prendere farmaci, perché reputo che il farmaco debba essere molto preciso per darti un risultato. Forse è meglio sfruttare prima le prerogative che hai a disposizione, poi, nel caso, se c'è bisogno, si prende il farmaco. Non è il farmaco in sé, ma sono le tue risorse che fanno la differenza.

Per adesso non sto facendo nessuna terapia. Il disturbo ossessivo-compulsivo si può presentare sia da solo che secondariamente all'autismo, in comorbidità. Ho imparato a convivere, non è curabile. Lo puoi vedere, sapere che c'è e non lasciarti fregare quando si manifesta. Poi ci sono dei farmaci che puoi prendere in periodi di stress, quando si manifesta di più, perché altrimenti ti succede che magari tu fisicamente sei in un posto, ma con la testa sei in altri ambiti: su preoccupazioni o su sospetti. Magari ti capita di non ricordarti se hai chiuso la porta quando sei uscito e ripercorri ossessivamente all'indietro le azioni che hai fatto per ricostruire se hai chiuso la porta. Ti soffermi cioè ad analizzare in modo molto dettagliato i problemi e questo atteggiamento, se in un contesto lavorativo, di analisi, può andare bene, da un punto di vista strettamente personale ti logora, ti fa perdere tempo ed energie.

D.: Dopo la diagnosi ti sei sentito meglio?

R.: Diciamo che il processo di sentirsi meglio è lungo. Se io devo risalire al sentirmi meglio devo andare agli anni preadolescenziali, verso i 13 anni, perché poi sono successi eventi sociali che mi hanno sconnesso dai pari. Mi sono sempre appoggiato a mio fratello per la socializzazione, quindi se c'era lui uscivo, perché lui mi dava un'idea di casa e di sicurezza.

D.: Poi hai trovato Auticon, hai fatto tutti i test e come ti sei trovato dal lato umano, dell'accoglienza? Hai sentito che c'era una vicinanza, ti sentivi capito più che in altri casi?

R.: Sì, nel senso che ho capito che oltre al lato tecnico ed informatico che mi interessava, c'era anche un altro lato che era quello umano, cioè come migliorarsi dal punto di vista umano tramite le proprie competenze.

D.: Tu avevi fatto corsi di informatica?

R.: Ho fatto solo fondamentali di informatica all'università, poi sono sempre stato autodidatta. Ho tratto informazioni da internet, che crea queste connessioni che mi affascinavano, che sono un potenziamento delle connessioni umane, una moltiplicazione delle cose che mancavano a me e che io riuscivo a raggiungere. A me non è che interessi tanto l'interazione, ma mi interessa il mezzo. L'interazione mi interessa quando è precisa, cioè quando è volta a qualcosa, a uno scopo, non se è fine a sé stessa.

D.: Questo per cui stai lavorando è il primo progetto per Auticon?

R.: Esatto. Adesso sono due mesi, ho fatto un progetto affiancato a Stefano, perché da solo non sarei stato capace di portarlo in porto, ma ho imparato tantissimo, perché con un mese e mezzo di pratica ho imparato più di anni di autodidattica.

D.: Di cosa ti occupi adesso in Auticon?

---

**compulsivo, consiste in un disordine psichiatrico principalmente caratterizzato da pensieri ossessivi associati ad azioni particolari o rituali da eseguire per neutralizzare l'ossessione. Può presentarsi come fenomeno di comorbidità con l'autismo ([it.wikipedia.org/wiki/Disturbo\\_ossessivo-compulsivo](http://it.wikipedia.org/wiki/Disturbo_ossessivo-compulsivo)).**

R.: Adesso abbiamo fatto database relazionali, inserimento dati e sto approfondendo programmazione. Il progetto era per lo IED, l'Istituto Europeo di Design. In pratica avevamo dei fogli di Excel, un'origine dati in cui segnavamo i voti degli studenti, con inserimento manuale da tastiera voto per voto, ma abbiamo fatto fare tutto al computer tramite uno script, quindi una serie di statements che abbiamo dato in pasto al computer insieme al foglio di Excel.

D.: Quindi è in divenire, non c'è una scadenza?

R.: C'è una scadenza che grazie a Stefano siamo riusciti a rispettare e poi il progetto avrà altre scadenze. Dipenderà anche da progetto a progetto: magari ci saranno progetti a tempo indeterminato, quindi forniremo servizi senza una scadenza. Con lo IED siamo in buoni rapporti e hanno detto che ci saranno nuovi progetti. Per adesso lavoro da qua in remoto, siamo andati in sede solo qualche volta per parlare con il responsabile del progetto informatico.

D.: C'è qualche cosa che mi racconteresti che ti viene in mente, sia sul lavoro, sia di te che vuoi che si sappia?

R.: Potrei dire che credo tanto in Auticon, perché è la prima volta che vedo incarnato in un'azienda non solo il profitto, ma dei valori, che è una cosa rivoluzionaria dal punto di vista delle idee rispetto alle aziende che hanno solo la fissa del profitto. Invece Auticon, oltre al profitto, ha in mente la sostenibilità economica.

D.: Quindi ti sei sentito apprezzato per quello che sei?

R.: Anche protetto da questo mondo che si percepisce che voglia solo il guadagno e il successo. I media e la politica passano i conflitti e le lotte, sembra che conti solo quello, invece un modello di vita cooperativo e senza conflitti è possibile.

Posso dirti che la scelta di approdare ad Auticon è stata guidata dalla razionalità e penso che poi alla fine si rivelerà di cuore, anzi sono sicuro che alla fine sarà di cuore.

## 5. Alice: sviluppare la tolleranza alla neurodiversità.

D.: In cosa consiste il tuo lavoro di job coach in Auticon?

R.: Il mio compito come job coach è la creazione insieme al cliente dell'ambiente su misura per il consulente. Io non ho competenze tecniche ed informatiche, ma ho quelle modalità e quelle competenze che permettono la gestione delle fatiche che riguardano ambienti conflittuali e con complessità relazionali che dobbiamo adattare per far lavorare al meglio i nostri consulenti. Quindi io ho una funzione di mediazione per far lavorare il consulente nelle condizioni migliori.

All'inizio di una consulenza io accompagno tutti i giorni il consulente in azienda per accertare le consegne che gli vengono richieste, per verificare l'ambiente e le relazioni con i colleghi e, man mano che avviene una certa abitudine al lavoro da parte del consulente, comincio a staccarmi e a presenziare una volta alla settimana, o se ci sono eventi particolari, oppure se ci sono difficoltà tra il consulente e qualche collega, come è successo già in un caso.

Il job coach non fa un intervento educativo né di controllo, ma è semplicemente il nostro passe-partout: è un referente per il consulente, per evitare quello che nel mondo del lavoro capita spesso, cioè dei fallimenti professionali da parte delle persone autistiche per le difficoltà di gestire tutto il resto al di fuori del lavoro: quello che per i neurotipici è diventato quasi più importante della mansione in sé, come la capacità di entrare in relazione o di gestire lo stress.

Io cerco di essere un intermediario, affinché tutti imparino a gestire la relazione con l'altro. I nostri clienti apprezzano molto questa interazione, perché ci hanno rivelato che spesso i nostri consulenti, oltre ad essere più veloci e più performanti, svolgono compiti che vanno anche oltre quanto richiesto. Questo costringe i loro colleghi neurotipici ad uscire da una loro comfort zone e a ragionare fuori dai loro schemi ed è un grande valore dal punto di vista aziendale. Per il consulente, Auticon è anche molto gratificante, perché si possono esprimere le proprie potenzialità con costanza e si può avere anche una carriera all'interno di Auticon, perché c'è una meritocrazia ed una valutazione delle risorse individuali. Noi pretendiamo un ambiente sano, perché in un contesto aziendale in cui ci sono conflitti, contrasti, bassa qualità della vita, se noi inseriamo una persona speciale e pretendiamo un ambiente sano, questo fa fermare tutti.

D.: Ho notato che Manuel alla fine della nostra chiacchierata era abbastanza stanco.

R.: È vero. Lui ci teneva moltissimo a partecipare a questo incontro, ma per lui l'interazione sociale è molto stressante.

Una cosa su cui stiamo lavorando insieme è la necessità di prendersi delle pause. Molte persone autistiche, non tutti ovviamente, hanno difficoltà a gestire le proprie energie e a capire quando hanno bisogno di pause. Loro continuerebbero a fare l'attività che stanno facendo senza fermarsi, un po' perché stanno magari svolgendo un'attività che li prende totalmente, un po' perché non sono in grado di percepire quando il loro corpo o la loro mente ha bisogno di staccare. Allora insegniamo loro a fare delle pause durante il lavoro, anche se non ne sentono il bisogno, perché altrimenti la sera sono talmente stanchi che non riescono neanche a tornare a casa. Questo serve a loro sul lavoro, ma anche nella vita quotidiana. Manuel oggi è stato bravo a rendersi conto che si stava stancando e a dirci che si voleva fermare. Anche sul lavoro lui ogni tanto si prende dieci minuti per decomprimersi e disconnettere i sensi, come ti ha detto: si appoggia sulla scrivania, indossa le cuffie per isolare l'udito e chiude gli occhi. Non dorme, ma in questo modo si



isola, per quanto possibile, dall'iperstimolazione sensoriale alla quale è soggetto e riesce a riposarsi.

D.: Quanto durano i vostri progetti con i clienti?

R.: Durano come minimo sei mesi, per dare il tempo ai consulenti di abituarsi al tipo di ambiente, di relazione, di persone con cui hanno a che fare, perciò meno di sei mesi sarebbe poco, anche perché loro hanno bisogno di crearsi una routine.

D.: Ma in questi tempi in cui la velocità è tutto, chiedere di rallentare perché ci sono delle esigenze particolari non è una cosa in controtendenza? E quanti lo accettano?

R.: Tutti i progetti sono adatti ai nostri consulenti, perciò cerchiamo progetti che richiedano più tempo. Per esempio il software che sta testando Manuel viene sempre aggiornato, quindi sta lavorando su un software che è sempre in divenire e il progetto, di conseguenza, può essere anche a tempo indeterminato. Adesso il consulente che abbiamo in Air Liquide<sup>26</sup> ha concluso i primi sei mesi e lo hanno rinnovato per altri sei, su un altro compito, ma sempre nel reparto di information technology.

D.: Com'è la procedura dell'assegnazione di un contratto ad un consulente?

R.: Ti spiego com'è andata per Manuel. Io e Manuel, insieme a Stefano, ad agosto siamo stati in Autogrill per una settimana di prova. Io ero sempre presente, in modo tale che poi scegliessero loro se era una persona che potesse andare bene per le loro esigenze. Hanno spiegato a Manuel che tipo di lavoro doveva fare e lui si è messo a lavorare. Finito quel periodo di prova ci hanno detto che Manuel era il tester più veloce che avessero mai avuto e che lo avrebbero preso.

Certamente esiste la questione dell'adattamento su cui lavorare, però nel momento in cui loro hanno un compito chiaro, lo portano avanti in maniera assolutamente tranquilla. Poi se si tratta di molti mesi, c'è comunque qualcosa da aggiustare. Per esempio a Manuel abbiamo dato delle cuffie in modo che potesse escludere dei rumori. In realtà, trattandosi di un laboratorio, era molto tranquillo: c'era un rumore bianco che è quello dei pc che funzionano, ma in realtà abbiamo dovuto studiare bene il viaggio da casa sua a Milano, all'ufficio di Rozzano, perché la metro e i mezzi di superficie sono iperaffollati, perciò abbiamo dovuto studiare un modo per cui Manuel potesse arrivare in Autogrill non saturo di informazioni, ma con un livello sensoriale adeguato per poter lavorare, perché i primi giorni faceva fatica. Le prime due settimane sono sempre andata con lui per gestire il problema fondamentale dei trasporti. Così abbiamo studiato degli orari, in modo che lui prendesse la metro in orari non affollati al mattino e alla sera e che potesse fare il suo periodo di lavoro sempre con gli stessi orari, anche perché ci ha chiesto di avere una routine fissa, quindi orari fissi in cui prende la metro, arriva in Autogrill, fa la pausa pranzo, ecc. e li abbiamo scritti insieme in modo che lui fosse a suo agio.

D.: Lui indossa sempre le cuffie quando lavora?

R.: A volte sì e a volte no. Dipende: se ci sono più di tre persone in laboratorio allora le mette, se invece sono in due no. Magari le mette se c'è qualcuno che non lo conosce e che magari può fare rumori improvvisi ai quali lui è ipersensibile e che lo distraggono.

Quando noi del team andiamo a mangiare con Manuel, lui non riesce a seguire i nostri discorsi perché segue i discorsi di tutti. Noi cercavamo dei posti più tranquilli, ma almeno altre quattro cinque persone erano presenti, quindi anche lì doveva mettere le cuffie. Gian invece riesce a tollerare un po' meglio i luoghi affollati, quindi il limite di tolleranza è molto soggettivo.

---

<sup>26</sup> Air Liquide è un'azienda francese fondata a Parigi nel 1902, operante in più di 80 paesi nel mondo, che si occupa della produzione dei gas utilizzati negli impianti industriali, nei laboratori chimici, nella produzione di componenti elettronici, per la saldatura e per la sanità (ossigeno, azoto, idrogeno, argon, elio, silano ecc.) ([www.airliquide.com](http://www.airliquide.com)).

D.: Proprio a proposito di questo: Paolo Cornaglia Ferraris, tra gli altri, sostiene che la condizione dello spettro autistico, a dispetto della definizione del DSM-5<sup>27</sup>, sia rappresentativa di "una minoranza di persone che sentono e pensano diversamente, incapaci di ipocrisie e malizie: persone che la sorte ha voluto diverse. La loro diversità non è una malattia: sfida l'ignoranza e la rigidità sociale, allarga i criteri di inclusione e obbliga a un salto di conoscenze e a una loro ampia diffusione»." (Cornaglia Ferraris 2018).

Da profano ti chiedo: ha senso dire che in fondo le differenze tra un neurotipico ed un neurodiverso sono piuttosto quantitative che qualitative, cioè che la differenza è, tutto sommato, il quantum, la polarizzazione, come se da una condizione di totale neurodiversità ad una di totale neurotipicità ci fosse una scala continua e non una situazione on off, totalmente neurotipica o totalmente neurodiversa e che quindi la linea di confine tra le condizioni potrebbe anche essere labile ?

R.: Sicuramente ognuno è diverso e unico: le persone asperger presentano in generale un'ipersensorialità che li mette in situazioni di stress difficilmente sopportabili. In un locale pieno di persone che parlano all'unisono, il cervello di un neurotipico medio percepisce questo insieme di voci come un soundscape che fa da sfondo, dal quale magari emerge qualche dettaglio che colpisce l'interesse e che può essere portatore di stress nella misura in cui sia più o meno intenso, mentre per esempio Manuel, come ti ho detto, percepisce il tutto come un insieme di dettagli che attraggono contemporaneamente la sua attenzione. Il suo cervello non riesce a selezionare lo stimolo saliente rischiando in questo modo un overload sensoriale. È per questo che la loro mente ha bisogno ad un certo punto di "disconnettersi" dal mondo esterno. Tutti, dopo una sovraesposizione a tanti stimoli, siamo stanchi e scarichi, ma un autistico potrebbe esserlo di più di un neurotipico, proprio per il tipo di funzionamento neurologico diverso.

D.: Questo bisogno di disconnessione può esplicitarsi anche col rifugio negli interessi assorbenti, dai quali non riescono a staccarsi?

R.: Certamente questo dà loro sicurezza. Tieni conto che la maggior parte delle persone Asperger ragionano per immagini, cioè in un discorso devono tradurre le parole in immagini e ritradurre le immagini in parole; ma anche molti neurotipici hanno una percezione visiva della realtà. La differenza anche qui sta nella polarizzazione: l'intensità della configurazione visiva del cervello in una persona nello spettro autistico può arrivare all'estremo e quindi deve fare un lavoro razionale di traduzione dall'immagine alla parola e viceversa, mentre un neurotipico di solito lo fa in modo automatico. È un po' come se in questi casi un Asperger avesse il cambio manuale e un neurotipico il cambio automatico. Questo li mette in una situazione di estremo affaticamento e i loro interessi assorbenti, che spesso sono fatti di immagini, numeri, cose non verbali, possono diventare un rifugio a difesa dalla confusione di stimoli che non riescono ad elaborare.

Diciamo che sull'autismo si dovrebbe fare un po' di cultura ovunque, anche per esempio negli hotel e nei ristoranti. Ci sono esercizi commerciali che dedicano certi orari nella settimana alle persone con autismo, magari abbassando un po' le luci, limitando il numero delle casse aperte e non facendo troppa confusione. Le persone che hanno difficoltà vanno in quell'orario, le persone che non hanno difficoltà possono scegliere tutti gli altri orari e lasciare protetto quell'orario.

D.: Come funziona la formazione alle aziende?

---

27 Che definisce la sindrome di Asperger come un disturbo pervasivo dello sviluppo, annoverandola tra i disturbi dello spettro autistico ad alto funzionamento.

La locuzione "sindrome di Asperger" fu coniata dalla psichiatra inglese Lorna Wing nel 1981, in onore dello psichiatra e pediatra austriaco Hans Asperger, che per primo studiò e catalogò i sintomi osservati negli anni '40 in alcuni suoi piccoli pazienti ([it.wikipedia.org/wiki/Sindrome\\_di\\_Asperger](http://it.wikipedia.org/wiki/Sindrome_di_Asperger)).

R.: La formazione alle aziende va in questa dimensione: io ti spiego come relazionarti in modo che all'inizio tu avrai bisogno di me, ma poi se ti trovi in una situazione analoga sai già come comportarti.

D.: Quando Manuel si è trasferito a Milano lo avete anche aiutato a trovare casa?

R.: Certo: quando lo abbiamo assunto perché partiva il progetto in Autogrill ad agosto, sono andata a prenderlo alla stazione con tutte le valigie, lo abbiamo accompagnato a casa, gli abbiamo chiesto se avesse bisogno di un aiuto con il proprietario di casa, abbiamo preso le chiavi insieme... tutto questo è un processo di profondo cambiamento, quindi noi specializzati in questo campo non possiamo pensare di aiutarli solo nel contesto lavorativo e fuori no. Sono cose che vanno attenzionate bene. Poi è anche vero che il mio ruolo non è psicoterapeutico. Ci occupiamo degli aspetti extralavorativi della vita solo quando hanno attinenza con il lavoro. Abbiamo aiutato Manuel a cambiare casa un po' perché lui ci chiedeva aiuto e un po' perché, essendo un'azienda attenta a questi aspetti, è anche nostro compito occuparcene, anche dal punto di vista umano. Poi sulla psicoterapia, se qualcuno ha bisogno di fare un percorso in tal senso, gli offriamo un aiuto indicandogli dei nominativi di esperti che conosciamo e di cui stimiamo la professionalità. Noi tendiamo a tenere separati i due aspetti, cioè il mondo del lavoro dalla sfera personale; su questo ci teniamo molto.

D.: Raccontami un po' di te e di come sei entrata in contatto con la realtà di Auticon.

R.: Io ho 27 anni e da sempre i miei percorsi di studio hanno avuto un focus sull'autismo, all'inizio nell'età evolutiva, poi piano piano mi sono occupata dai bambini, ai ragazzi, agli adulti.

Io conoscevo Simona, perché abbiamo collaborato ad un progetto di ragazzi autistici che apriranno una pizzeria e che si chiama Pizzaut<sup>28</sup>, e io li ho aiutati ad avviare il progetto, a fare le pizze, a imparare come stare in sala e a gestire le persone. Lei aveva contatti con Alberto che aveva l'idea di Auticon da portare avanti, quindi ho conosciuto lui e Stefano e a novembre sono andata con Alberto a conoscere la realtà francese, perché è quella più vicina a noi come approccio, perciò abbiamo un po' imparato le dinamiche aziendali e a fine febbraio siamo riusciti ad aprire.

Noi cerchiamo di sviluppare la tolleranza alla lentezza relazionale, che è quella per cui la società è meno tollerante in generale. Avendo studiato per anni ed avendo esperienza sull'autismo, capisci quali sono le attenzioni che devi avere nei casi singoli. Ci sono persone che hanno difficoltà a trovare le parole, oppure persone logorroiche che perdono il focus e quindi sappiamo che dobbiamo riportarli al contesto.

Io sono convinta che lavorare aiuti su molti fronti, perché ti fa crescere umanamente. Queste persone hanno bisogno di trovare contesti lavorativi che li accettino, li includano e li facciano crescere, come tutti noi. Questa è la nostra vision.

D.: Siete in contatto con associazioni di Asperger?

R.: Conosciamo tante associazioni di persone asperger. An che tra di loro si è sparsa la voce di Auticon, tante associazioni hanno chiesto di fare colloqui, hanno sparso la voce sui social.

D.: Il momento della diagnosi, se da un lato è una liberazione, è un dare un nome ad una condizione ed è un dare spiegazioni a certi atteggiamenti e modi di sentire, quanto poi però diventa un'etichetta, uno stigma?

R.: Spesso, soprattutto quando c'è un funzionamento molto alto, le diagnosi tardano ad arrivare. Per loro la diagnosi può essere molto liberatoria, perché le loro caratteristiche diventano caratteristiche di un gruppo e così possono, se non giustificare, quantomeno comprendere alcuni loro eccessi e difficoltà comportamentali. Gian ti ha detto una frase molto emblematica che in due parole ti racconta un mondo: dopo la diagnosi mi sono

---

28 [Pizzaut.starteed.eu](http://Pizzaut.starteed.eu), [www.facebook.com](http://www.facebook.com) › Places › Nova Milanese › Charity Organization.

spiegato tutta la vita. È proprio così; ma se da un lato la parola autismo ti aiuta a capire e a molti dà un senso di appartenenza<sup>29</sup>, altri magari ne vengono danneggiati. Quello che Auticon vuole passare è che al di là dell'autismo, c'è l'unicità della persona. Noi cerchiamo di normalizzare l'autismo, anche con il cliente. Noi gli spieghiamo come sono le cose, poi però gli diciamo che è più semplice di come sembra.

La normalizzazione dovrebbe essere un processo di attenzione reciproca da applicare a tutte le persone che incontriamo, ma non siamo allenati a farlo, perché siamo allenati a concentrarci su di noi. Perciò dobbiamo spiegare alle persone che devono essere attente e la cosa bella è che queste attenzioni che imparano ad avere per i neurodiversi le aprono anche agli altri e si diventa tutti più tolleranti. Lavorare con i neurodiversi in questo senso fa bene. Si entra anche nel discorso dell'accettazione dei nostri limiti.

È una consapevolezza che andrebbe sviluppata fin da bambini, perché il percorso è più naturale, quindi andrebbe iniziata a scuola. Se si fa globalmente un percorso di accettazione, allora sì che si possono mettere dei limiti di accomodamento nella società.

Noi con i nostri clienti ci teniamo a specificare che l'asperger non è una sindrome, non è una malattia, ma è una condizione innata che caratterizza un tipo di funzionamento e che va capita, accettata e bisogna interessarsi a come ci si approccia.

Ti riporto uno stereotipo: le persone con autismo non hanno intenzionalità sociale, sono degli asociali. Questo non è vero. Loro vorrebbero, ma se ci fosse un contesto più accomodante per loro sarebbe meno stressante. Parlando con loro, tanti stereotipi cadono. Noi clinici siamo contenti che siano loro a parlare. Devono essere loro a descriversi. Adesso ci sono molte persone autistiche che hanno voglia di parlare della loro condizione: ha più effetto, ha più valore. Poi hanno bisogno di supporti, è molto umano ammetterlo, ma è bene che siano loro stessi a raccontarsi e non i clinici a parlare di loro. Questo sta succedendo solo in questi anni<sup>30</sup>.

D.: C'è un rapporto tra autismo e genere?

R.: Oggi sappiamo che i disturbi dello spettro autistico riguardano 1 bambino su 100 in Italia e che il rapporto tra maschi e femmine è di 1 a 4.

In realtà il discorso sulle donne autistiche è più complesso: sanno infatti mascherarsi meglio, quindi spesso la diagnosi tarda ad arrivare, anche perché i test per la diagnosi di

---

**29 Le persone nello spettro autistico che hanno preso coscienza di sé come appartenenti ad una comunità a livello mondiale percepiscono la loro neurodiversità come una semplice complessità mentale superiore al normale e non come una malattia. L'idea che sta alla base è che non esista una configurazione ideale del cervello e alcuni ricercatori, oltre che le stesse persone Asperger, sostengono che la definizione di "sindrome" sia impropria e ne auspicano la rimozione dal Manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali.**

**Questa acquisizione di consapevolezza porta ad un forte senso di appartenenza alla comunità asperger, veicolato dai social e da numerosi siti internet in cui le persone nello spettro autistico in tutto il mondo hanno modo di confrontarsi e di prendere coscienza, anche mediante figure emblematiche come ad esempio Temple Grandin, attivista dei diritti degli autistici oltre che degli animali, che è stata la prima a descrivere, attraverso la sua esperienza diretta, il funzionamento e il modo di percepire delle persone nello spettro autistico.**

Questo ed altri esempi, tra cui possiamo citare il premio Nobel per l'economia Vernon Smith, la scrittrice Susanna Tamaro, l'attivista svedese Greta Thunberg e Steve Jobs, dimostrano infatti che la condizione di Asperger non limita di per sé le possibilità di diventare persone di successo. Di più, «Nel mondo sociale, non vi è un grande beneficio per un occhio preciso per i dettagli ma, ad esempio, nel mondo della matematica, informatica, catalogazione, della musica, della linguistica, dell'ingegneria e della scienza, una forte attenzione ai dettagli può portare al successo». (Baron-Cohen 2002) ([it.wikipedia.org/wiki/Sindrome\\_di\\_Aasperger](https://it.wikipedia.org/wiki/Sindrome_di_Aasperger)).

**30 In rete ci sono diversi siti e blog gestiti da persone nello spettro autistico in cui loro si raccontano e che fanno da veicolo di informazioni e di identità di gruppo. In Italia, per esempio, c'è [www.spazioasperger.it](http://www.spazioasperger.it), mentre a livello mondiale il principale è [wrongplanet.net](http://wrongplanet.net).**

autismo ad alto funzionamento sono settati su caratteristiche maschili<sup>31</sup>. Questo è quello che è successo a tante nostre candidate donne e alle consulenti assunte in auticon: hanno dovuto mettere in pratica molte strategie per adeguarsi al mondo neurotipico; la nostra società infatti richiede alle donne molte più abilità sociali rispetto ai maschi.

---

31 Si veda per esempio [www.istitutobeck.com/beck-news/autismo-invisibile-caratteristiche-delle-donne-nello-spettro](http://www.istitutobeck.com/beck-news/autismo-invisibile-caratteristiche-delle-donne-nello-spettro).

## 6. Simona: il recruiting management per la ricerca dell'eccellenza.

D.: Tu e Alice siete entrambe psicologhe. Come vi coordinate per il recruiting management e il job coaching?

R.: Io faccio i colloqui, Alice spesso mi affianca, mentre io la aiuto supervisionando il job coaching. In questo momento ci sosteniamo in tutte le fasi perché siamo ancora pochi, abbiamo appena iniziato e quindi stiamo imparando un po' tutto.

D.: Il primo step quindi è un colloquio. Come funziona?

R.: Esatto. Prima c'è un colloquio che facciamo qui o via Skype, dipende da dove si trova la persona: ci hanno contattato anche dalla Sicilia e non facciamo spostare da così lontano un candidato per il colloquio.

Purtroppo non possiamo farti assistere ad un colloquio, perché è una fase individuale e molto privata del candidato. Spesso sono candidati che hanno appena avuto la diagnosi e a volte capita che qualche candidato si presenti al colloquio senza essere ancora stato diagnosticato, quindi sono in una fase di accettazione e di presa di coscienza.

In genere quello che mi interessa sapere nel colloquio sono alcuni aspetti delle loro skills, come la capacità di comprendere la domanda, di comunicare, di rispondere in modo opportuno, sempre con argomenti non personali, ma legati alla loro esperienza lavorativa e formativa. Mi interessano le loro soft skills, che sono tutte le competenze che spendiamo in ambito relazionale e sociale e che per noi sono importanti. Noi sappiamo che le persone autistiche hanno competenze relazionali che taluni sanno modulare molto bene, taluni no, quindi facciamo una prima scrematura, anche se poi facciamo fare il test a tutti, anche perché vediamo nel colloquio persone che hanno sintomatologie profonde dal punto di vista autistico, ma sanno rispondere in modo adeguato. Quindi nei colloqui prevalentemente ci si saluta, anche per metterli a proprio agio. I nostri consulenti lavorano tutti in azienda, allora se una persona ha un ritiro sociale importante, questo diventa una discriminante, quindi ragioneremmo con questa persona su altre realtà più protette, per questo per noi è importante che il colloquio sia orale. Se lo richiedessero per scritto sarebbe anche questa una discriminante.

Dopodiché, se il candidato capisce che vuole sperimentare questa realtà, facciamo un test che va ad analizzare alcuni skills innati. Questa è la seconda sessione, quella cui tu assisterai adesso. Andiamo ad analizzare la capacità di attenzione, di concentrazione, di ricerca del dettaglio, perché questo è quello che serve in questo campo. Se passano quel test arrivano al terzo ed ultimo step di recruiting che è il workshop.

D.: Per essere assunti in Auticon devono avere la diagnosi?

R.: Noi chiediamo la diagnosi già per partecipare al test. Se sono interessati a proseguire, dopo il colloquio consigliamo loro di farsi fare la diagnosi e all'occorrenza li possiamo indirizzare da professionisti che noi conosciamo.

D.: Il workshop è la fase, se ho capito bene, più dura e più selettiva. Come si svolge?

R.: Come vedrai, si tratta di quattro giorni, o a volte cinque, in cui chiamiamo i candidati che hanno passato il test per delle simulazioni di lavoro aziendale, quindi faranno lavori individuali e in team, non specificatamente sull'informatica, ma a livello di quantità di lavoro in una giornata lavorativa. In questo contesto noi riusciamo a capire quali sono le soft skills e le loro creatività, poi Alberto ed io facciamo una restituzione in cui diremo chi saranno i candidati con cui potremmo lavorare. Le persone che non riterremo pronte a lavorare con noi, dato che conosciamo altre realtà, cerchiamo di indirizzarle ad ambienti in

cui possono sentirsi meglio e che possono essere adatti alle loro caratteristiche. Per esempio ci arrivano tante persone appassionate di arte o che sono più manuali, allora noi conosciamo la realtà che può essere più adatta e ci teniamo collegati tra realtà. Ci teniamo ad essere attenti anche a questo momento. Per noi è un onore conoscerli, comunque vada. Per noi è una missione, in qualche modo. Stiamo cercando di aprire a Bologna e a Roma per dare possibilità più agevoli anche a chi viene dal sud.

Durante il workshop proponiamo dei momenti in cui presentiamo alcuni temi ai ragazzi, su come si gestisce lo stress, sull'assertività, sulla comunicazione, e poi si parte con gli esercizi individuali e di gruppo. Ci sono sempre persone nuove che ci contattano, siamo sempre in movimento, perché sono tante le persone asperger che hanno potenzialità e non hanno opportunità.

Riceviamo anche candidature di persone che non sono esperte di informatica, ma che stanno cercando lavoro e che hanno una buona motivazione in quell'ambiente. Se hanno degli ottimi skills cognitivi, poi la formazione specifica, o se la fanno da soli, oppure noi ci appoggiamo ad una cooperativa che fa da tanti anni formazione in IT per persone autistiche. Noi non facciamo direttamente la formazione.

D.: Quando vengono assunti ufficialmente? Cioè quando firmano il contratto?

R.: Vengono assunti nel momento in cui abbiamo un progetto che ci immaginiamo essere adatto al singolo, perché ognuno ha differenze individuali, competenze specifiche che possono essere spendibili in un ambito piuttosto che in un altro e queste le profiliamo con il workshop. Il contratto, sulla base del CCNL dei metalmeccanici, sarà sottoscritto per sei mesi a tempo determinato, poi rinnovato a tempo indeterminato, quando ci sarà l'inizio della prima consulenza. Il rinnovo del contratto è sicuro: è nostra intenzione non lasciare a casa nessuno. Se tra la fine di un progetto e l'inizio del successivo in cui è impiegato lo stesso consulente ci sono delle vacanze temporali, il consulente comunque lavora presso Auticon, perché c'è sempre qualcosa da fare ad alti livelli, come per esempio risistemare il sito.

La sessione di testing psicocognitivo si è svolta la mattina del 13 novembre a partire dalle ore 10:00.

I sei candidati, accolti da Gianantonio che faceva gli onori di casa, sono stati fatti accomodare nella stanza dove Simona ha somministrato e spiegato brevemente i compiti. Si trattava di test non verbali, estrapolati da Auticon da modelli standardizzati, uguali per tutto il mondo, che avevano prevalentemente lo scopo di valutare le capacità cognitive, sia logiche che per quello che riguarda l'attenzione ai dettagli, la velocità di esecuzione e la capacità di eseguire un compito; nulla quindi di tecnico/informatico, ma una valutazione sugli skills cognitivi dei candidati, in previsione dei lavori futuri, che richiederanno ottime capacità di problem solving, logiche, di attenzione e di risposta agli stimoli e anche di audit in tema finanziario. Spesso, infatti, la richiesta del cliente è quella di trovare un errore nel software o nelle procedure, oppure per esempio, come è capitato ad una consulente proprio in Italia, può essere chiesto di valutare una pagina di circuiti in cui ci sono degli errori.

La sessione di workshop alla quale ho assistito, terzo e decisivo step del job recruitment, ha avuto dei protagonisti diversi dal gruppo precedente.

Questo era un gruppo molto dinamico di otto giovanissimi candidati provenienti, oltre che dalla Lombardia, anche da Torino e da Palermo, tutti molto motivati e qualificati: si andava

dal laureato in economia e management, alla laureata in intermediazione linguistica e culturale, alla diplomata in grafica pubblicitaria, all'ingegnere informatico, al ragazzo con la terza media appassionatissimo di computer e totalmente autodidatta.

I lavori si sono svolti in tre giorni consecutivi, dal 25 al 27 novembre, per sette ore al giorno e in una giornata finale, il 5 dicembre, per i colloqui individuali in cui si decideva chi poteva essere assunto.

I candidati innanzi tutto si sono presentati e poi Simona ha fatto una breve introduzione su Auticon, la sua storia, la sua mission e la sua vision. In seguito è stato somministrato ai candidati un questionario conoscitivo molto particolareggiato.

#### 6.2.1. Il questionario.

Il focus del questionario era la gestione dello stress: si volevano capire alcune attitudini individuali in diversi ambiti: le condizioni sociali, i cambiamenti e le transizioni, le mansioni e le affinità, gli stimoli sensoriali, la comunicazione, le routines e le abitudini e infine le circostanze piacevoli. Queste macrocategorie erano suddivise in un numero variabile di domande a cui i candidati dovevano rispondere con un valore da 1 a 5, dove 1 era nessuno stress e 5 era il massimo di intolleranza.

Per quanto riguarda le interazioni sociali, si valutava per esempio lo stress che comporta il chiacchierare, piuttosto che l'essere invitato a partecipare ad un'attività o ad una festa, un movimento fisico inaspettato di altri, la comprensione di un ruolo di altri, la presenza di vicini irrequieti, un ruolo o un luogo impreciso degli altri, lo stare con qualcuno anche senza fare nulla, il dover proporre un'attività, o le aspettative degli altri rispetto a comportamenti in base a regole sociali non dette e quindi inaccessibili, per esempio i saluti con la stretta di mano. questa è una delle condizioni più frequenti.

In tema di cambiamenti e transizioni, si chiedeva ai candidati di rispondere su quegli aspetti che spesso fisicamente determinano stress importanti, come cambiamenti improvvisi nelle abitudini quotidiane, cambiamenti annunciati all'ultimo momento, oppure, paradossalmente, con largo anticipo (perché loro continueranno a pensare in modo ossessivo a quella circostanza che dovrà cambiare), cambio di personale, di compagni e di prestazioni, non riuscire a svegliarsi in tempo (perché spesso hanno problemi nella gestione del ritmo circadiano, quindi è facile che di notte facciano attività invece di dormire), le attese, come aspettare i mezzi pubblici o stare in una coda, oppure i ritardi nelle abitudini, arrivare troppo presto o troppo tardi o la gestione dei percorsi per raggiungere il luogo di lavoro, l'abitazione o il luogo di pausa

Quanto alle attività, si chiedeva di valutare la quantità di stress per le troppe mansioni diverse, la mancanza di un obiettivo preciso, il dover cambiare velocemente attività, le attività troppo lunghe, spiacevoli o piacevoli (spesso vogliono interrompere un'attività piacevole perché sono stanchi, ma non riescono), le pressioni sui compiti, il dover aspettare un compito o delle persone, interrompere e riprendere un compito.

Era poi richiesto di valutare la propria sensibilità agli stimoli sensoriali, come i rumori improvvisi, confusione di sottofondo, alcuni odori o stimoli tattili, contatti fisici improvvisi e brevi come la pacca sulla spalla o essere baciati, cibi, dolori, luci.

Passando alla comunicazione, i candidati dovevano quantificare il loro eventuale disagio per fattori come il dover comunicare a qualcuno le proprie aspettative, ricevere troppe richieste allo stesso tempo o compiti poco chiari, comunicazione costante o complicata, vocabolario complicato, troppe informazioni allo stesso tempo, non capire o interpretare male il linguaggio del corpo come qualche gesto o qualche espressione facciale o espressioni verbali come l'umorismo.

Infine, i candidati dovevano porre la loro attenzione sulle routines e le abitudini, cioè per esempio oggetti personali in disordine, non poter svolgere o dover rimandare un'attività di



routine o non aver abbastanza tempo, essere sorpresi mentre si svolge un'attività di routine o mentre si svolge un comportamento stereotipato di cui non si ha controllo e vergognarsene.

#### 6.2.2. Riflessioni sul questionario.

Mentre aspettavamo il termine per la consegna dei questionari, Simona ed io riflettevamo sul fatto che queste, come abbiamo già detto, sono variabili che stressano un po' tutti, chi più chi meno. La differenza tra un neurotipico e un autistico – mi diceva Simona - è il tempo per la comprensione e la gestione di queste variabili. Per le persone autistiche, anche la comprensione del tempo è differente rispetto ai neurotipici: per loro il tempo talvolta diventa quasi un'ossessione, perché viene scandito esplicitamente da attività. Per le persone autistiche è difficile avere un concetto di tempo avulso dalla scansione di attività precise in momenti precisi che sono abitudinari.

Perché imparino a gestire i cambiamenti, in età evolutiva si fanno dei boicottaggi, cioè con i bambini autistici si favoriscono questi inconvenienti per renderli più flessibili e per sviluppare le capacità di problem solving, ma non per tutti queste attività hanno successo. I neurotipici imparano a gestire lo stress in modo naturale, cioè le esperienze di vita li aiutano ad imparare a gestire, ai neurodiversi questo non viene in maniera naturale. Loro possono imparare qualsiasi cosa se hanno un contesto ambientale che li sostiene e che spiega loro esplicitamente le cose.

Per loro l'esperienza è sempre sul qui e ora, perché loro sono legati ai particolari e non generalizzano. Se per esempio un giorno, a seguito di una loro azione, è successo qualcosa di spiacevole, alla prossima occasione rifaranno quell'azione, perché non ci sarà mai esattamente la stessa situazione del giorno in questione e loro notano anche i più piccoli cambiamenti di contesto. Di conseguenza è raro che loro abbiano pregiudizi, perché i pregiudizi si basano su generalizzazioni che loro non contemplanano nel loro funzionamento.

#### 6.2.3. Il case study e i colloqui finali.

Dopo il questionario, i candidati hanno affrontato, divisi in gruppi, un case study della durata di 4 ore spalmate in due pomeriggi, in cui si simulava il caso di un'azienda che produce prodotti di nicchia e che deve ristrutturare il suo assetto commerciale in Germania, aprendo due negozi monobrand e assumendo tre agenti di commercio che avrebbero dovuto rifornire i negozi di tutta la nazione, non potendo però avere un raggio d'azione maggiore di 100 chilometri percorribili in un giorno.

La terza mattina, Stefano ha fatto una breve esposizione ai candidati sulla gestione del tempo e delle relazioni sociali sul posto di lavoro, dopodiché i gruppi hanno discusso le soluzioni trovate nel case study, in una riunione simulata con un amministratore delegato, il cui ruolo nella fattispecie era rivestito da Stefano. Le soluzioni sono state tutte estremamente interessanti e molto accurate ed è stato affascinante osservare le dinamiche di gruppi molto coesi ed assertivi, oltre che molto precisi nell'analisi delle variabili e nell'esecuzione del compito.

A tutto questo facevano contorno numerosi esercizi che i candidati dovevano svolgere individualmente: erano test che valutavano le abilità matematiche, cognitive e logiche, competenze come la capacità di problem solving, la puntualità nelle consegne, l'attenzione al dettaglio, la capacità di lavorare in team, la precisione nello svolgimento dei compiti e la percezione di efficienza ed efficacia. A ogni persona venivano somministrati esercizi in base agli skills che Simona osservava nel singolo durante le attività o che risultavano dalla

formazione pregressa. Ad esempio se una persona aveva particolari skills matematici, gli venivano proposti test matematici.

L'ultima mezza giornata, il 5 dicembre, i ragazzi hanno sostenuto i colloqui individuali, durante i quali ognuno di loro ha ricevuto un feedback sul lavoro svolto e ha saputo se sarebbe stato assunto come consulente oppure no.

Non tutti sono stati considerati idonei ad un'assunzione in Auticon, ma comunque, al di là dei singoli esiti, tutti i ragazzi hanno dichiarato di essere consci di aver dato il meglio di loro stessi e di aver comunque vissuto un'esperienza che li ha fatti crescere.


Appena il tempo di salutarli, ed era già pronto alla porta un altro gruppo di candidati per i test psicocognitivi del secondo step.

## 7. Conclusioni.

Da tutto quanto fin qui esposto, possiamo dedurre un esempio di buone prassi da proporre all'universo economico e lavorativo, determinando tre concetti chiave: **conoscenza e cultura, accoglienza** e, ultimo e di conseguenza, **inclusione**.

Si potrebbe obiettare che il modello di una piccola azienda come Auticon non è applicabile a grandi aziende, che hanno un tessuto sociale, economico e finanziario diverso, una gestione indubbiamente più complessa ed un diverso impianto giuridico al quale sottostare. Una S.p.A. o una Società Europea deve sottostare ad altre norme, soprattutto quanto agli organi societari, ai bilanci e ancora di più se si tratta di gruppi di società, rispetto ad una piccola società di capitali, la cui gestione è sicuramente più snella.

È anche fuor di dubbio che una gestione delle risorse umane in un'azienda con migliaia di dipendenti è più anonima rispetto ad un contesto familiare di una piccola impresa con meno di dieci dipendenti, in cui i ruoli gerarchici sono presenti, ma il rapporto tra le persone è più diretto e confidenziale.

  
Eppure, proprio laddove sembrerebbe esserci più dispersione del capitale umano, che potrebbe apparire come una massa informe, c'è, volendo, la possibilità di avere una maggiore varietà di tipi umani e quindi un maggiore capitale di conoscenza rispetto ad una piccola realtà. A prima vista, per una piccola realtà la questione sembra essere più facile: Auticon si focalizza sulla conoscenza pressoché assoluta e sull'utilizzo delle prestazioni di una categoria particolare di personale. Se volessero ampliare il loro focus e le loro conoscenze su altre categorie, dovrebbero ingrandirsi, avere più personale specializzato su altri settori e questo comporterebbe un rischio d'impresa maggiore.

Potremmo chiederci: in questo caso, la conoscenza sarebbe ancora pressoché assoluta, o si disperderebbe, fagocitata dalla crescita aziendale e dal dispendio di energie in questioni burocratiche e gestionali lontane dall'oggetto sociale?

Ovviamente non c'è una risposta univoca ed astratta. Il fatto certo è che la grandezza di un'azienda e la quantità di personale impiegata sono direttamente proporzionali da un lato alla massificazione degli individui ed alla creazione di un pensiero comune, spesso imposto dall'alto, mal compreso dai lavoratori e fatto passare come cultura aziendale, e dall'altro lato agli obblighi ed ai vincoli giuridici che quell'impresa dovrà rispettare in tema, per esempio, di assunzione di certe categorie di persone o di adeguamento dei locali e delle procedure a standard di accessibilità codificati.

La sensazione è a questo punto che basti applicare pedestremente queste norme, comunque molto particolareggiate nell'ordinamento italiano e comunitario, per avere un ambiente di lavoro integrato e confacente alle esigenze del maggior numero possibile di categorie, ma non è così: bisogna anche e soprattutto abbattere le barriere culturali e psicologiche, condividendo conoscenza, in modo che i bisogni delle singole persone siano il più possibile soddisfatti.

La conoscenza non può essere concentrata nelle mani di pochi: più un mondo è inclusivo, più possiede conoscenza condivisa. Perché la conoscenza sia patrimonio di tutti, è necessaria la partecipazione attiva di tutte le categorie umane in un contesto di cooperazione. C'è bisogno di formazione e di sensibilizzazione sulle diversità e sulla loro gestione e questa dev'essere portata avanti da persone qualificate e preparate. I

destinatari della formazione in azienda dovranno essere i manager, ma anche in generale tutto l'organigramma aziendale.

È necessario che ci siano programmi di aggiornamento specifico anche nei singoli settori aziendali: sul lato interno, per esempio, chi lavora in information technology dev'essere a conoscenza degli ausili informatici per le disabilità e delle linee guida sull'accessibilità, il settore di human resources dovrà avere accesso alle conoscenze e alle risorse per valutare le persone il più possibile nella loro oggettività, valorizzando le peculiarità che derivano da tutte le diversità, mentre, sul lato esterno, chi progetta e produce il brand dovrà essere formato su un design volto all'universalità dei potenziali utilizzatori. Per questo, si deve poter contare su esperti che facciano rete al servizio della divulgazione della cultura delle diversità in azienda a vantaggio dei lavoratori e degli stakeholders.

Infatti, se è vero che un brand inclusivo è considerato più appetibile dai consumatori<sup>32</sup>, non deve risolversi in una mera e sterile campagna di immagine per mera moda<sup>33</sup>, ma deve riflettersi su una policy interna ed esterna reale di conoscenza e valorizzazione delle diversità. Il diversity manager<sup>34</sup> sarà il soggetto nodale di questa rete di coordinamento: sarà una figura ponte tra l'azienda e chi conosce le varie situazioni in tema di accessibilità, di universal design, di comunicazione, di diversità culturali e quant'altro; sarà quello che coordinerà il lavoro di tutti i settori dell'organizzazione perché questa diventi consapevole, accogliente ed inclusiva al suo interno e nei confronti del mondo.



Significa innanzi tutto mettere a proprio agio un candidato già dal primo impatto, cioè dal contatto telefonico o scritto con il selezionatore.

Da una certa letteratura, soprattutto americana, in tema di diversity, si auspica l'adozione della prassi da parte delle aziende di informarsi prima del colloquio, mediante un questionario o un contatto informale con il candidato, dei suoi eventuali bisogni particolari per un'ottimale approccio, al di là che sia disabili o meno. Sicuramente le persone non sono abituate a queste attenzioni da parte di organizzazioni lavorative, soprattutto se grandi, ma si sentirebbero accolte e trattate come individui degni di cura e rispetto.

Nel tema dell'accoglienza rientrano quelle pratiche, già attuate da alcune aziende e che abbiamo visto anche in Auticon, di assistere le persone, soprattutto se provengono da fuori, nella ricerca di una casa e, in alcuni casi, nella compartecipazione alle spese dell'affitto. Andrebbero sicuramente implementate, per esempio nel senso di prevedere anche, con l'aiuto di esperti, un'assistenza per i sordi e chi ha difficoltà di espressione o

---

**32 Secondo il Diversity Brand Index, divulgato in occasione del Diversity Brand Award, ben l'80% della popolazione sceglie con convinzione o preferisce brand inclusivi. L'impegno su diversity e inclusion infatti aumenta fedeltà al marchio, alimenta il passaparola positivo e migliora la crescita aziendale ([www.ninjamarketing.it/2018/06/30/diversity-inclusion-esempi-aziende-piu-grandi-del-mondo/](http://www.ninjamarketing.it/2018/06/30/diversity-inclusion-esempi-aziende-piu-grandi-del-mondo/)).**

**33 Come rimarcano molti autori (se ne veda ampiamente in bibliografia).**

**34 Per amore di sintesi, qui intendo la locuzione 'diversity manager' come inclusiva del disability manager.**

**Molto spesso, nella letteratura e dei documenti aziendali su diversity and inclusion e sul diversity management, si esclude o si mette in una posizione di secondo ordine il disability management. Per questo in questo corso si parla di disability/diversity manager: perché è un luogo comune che la disabilità sia un contesto a parte rispetto alla diversità.**

Il dover prevedere due figure manageriali preoccupa, a mio avviso, ancora di più le aziende, che hanno timore della disabilità, perché è la forma di diversità più evidente e più difficile da trattare, in quanto la si conosce ancora molto poco e male, a causa di stereotipi e luoghi comuni.

Auspicio che il diversity management diventi pienamente inclusivo della disability e che il diversity manager sia, per formazione e per mansione e leadership, comprensivo della gestione della disabilità, ma questo è un passo culturale che forse è ancora di là da venire e al quale noi professionisti dobbiamo tendere.

comprensione del parlato, mediante la comunicazione aumentativa o la lingua dei segni, oppure una formazione per i non vedenti alla mobilità interna ed esterna, funzionale al luogo di lavoro, e gli esempi non sono certamente esaustivi.

Se tutto questo sarà effettivo, avrà come conseguenza l'apertura alla poliedricità di valori in azienda e verso l'esterno, contemplando il più possibile diversità culturali, linguistiche, di età, di condizioni personali e quant'altro, perché diversità vuol dire ricchezza di vedute, migliori capacità di problem solving e più appetibilità dell'azienda da parte della domanda di lavoro<sup>35</sup>.

Nella pratica, perché diventi strutturale uno scambio win win tra soggetto singolo e organizzazione, è necessario che ognuno possa esprimere il massimo di sé stesso. Affinché questo avvenga, ognuno dev'essere messo nelle condizioni migliori possibile di agio e di accessibilità al lavoro. È fondamentale a tale scopo prevedere servizi che seguano, quando sia opportuno, la persona, implementando per esempio gli istituti del tutoring, del coaching e del mentoring, rendendoli in grado di accompagnare all'occorrenza persone disabili o con particolari condizioni.

Il tutor dovrebbe essere un soggetto interno od esterno specializzato e preparato sull'interazione tra l'ambiente di lavoro, le soluzioni tecnologiche, logistiche, comunicative e comportamentali, e le condizioni della persona, e dovrebbe relazionarsi strettamente con la figura del diversity manager. Questo istituto dovrebbe concretizzarsi attraverso la presenza costante di un operatore preparato che accompagni, sostenga, protegga ed affianchi l'inserimento lavorativo del soggetto, almeno fino a quando la situazione di reciproca conoscenza tra datore di lavoro e lavoratore non si stabilizzi positivamente. Per raggiungere questo obiettivo, sarebbe importante implementare anche istituti come il tirocinio, che può essere propedeutico all'assunzione, per avvicinare il datore di lavoro alle specificità di un inserimento proficuo del lavoratore nell'organico.

A monte di tutto questo, la figura di un diversity manager dovrebbe essere d'impatto sul contesto organizzativo aziendale. Il suo ruolo non dovrà essere quello di adattare ex post le condizioni già esistenti per l'ingresso del lavoratore disabile o con condizioni particolari, ma aiutare l'azienda a modificare la sua organizzazione interna, prevedendo tutto il prevedibile per avere una gestione delle risorse umane che risponda all'ottimizzazione dell'efficienza, lasciando gli imprevisti a situazioni di estrema eccezionalità.

Questo vuol dire andare oltre le diversità e le disabilità ed avere più attenzione alla persona, trattando tutti indistintamente come chi ha particolari esigenze. Un contesto sereno, tranquillo, senza troppi stimoli sensoriali violenti, è l'ambiente ideale per una persona autistica, ma è l'ambiente ideale per tutti<sup>36</sup>. Un'azienda in cui le informazioni si scambiano non con il cartaceo, ma mediante strumenti informatici accessibili ai disabili visivi o intellettivi, o a chi ha difficoltà di lettura, sarà un'azienda che risparmia sulla carta e sugli spazi fisici, che avrà quindi una gestione economicamente ed ecologicamente più sostenibile e che renderà più efficienti i processi aziendali, e gli esempi potrebbero essere molti altri.

---

35 Secondo una ricerca americana, il 67% di chi cerca lavoro ritiene la diversità in azienda il fattore più importante nella valutazione delle aziende e dell'offerta di lavoro ([www.glassdoor.com/employers/blog/diversity/](http://www.glassdoor.com/employers/blog/diversity/)).

36 Secondo una ricerca di Istud Business School e Wise Growth su un campione di 55 grandi aziende, per il 95% un migliore clima aziendale è la principale leva all'adozione di politiche di Diversity & Inclusion ([www.morningfuture.com/it/article/2019/02/20/la-diversita-in-azienda-unopportunita-di-business/533/](http://www.morningfuture.com/it/article/2019/02/20/la-diversita-in-azienda-unopportunita-di-business/533/)).

Quando tutto questo sarà entrato nel DNA delle organizzazioni e delle persone, sarà arrivato il momento di andare **oltre l'inclusione**. Attualmente infatti, quando parliamo di inclusione, parliamo di un contesto creato da una maggioranza "normale" e voluto, per giustizia sociale, inclusivo delle minoranze, che avranno comunque una parte meno attiva nella progettazione. Questa concezione però ha il rischio di lasciare indietro qualcuno, perché non tutto è conoscibile e prevedibile a priori, se non dalla categoria direttamente interessata.

Andare **oltre l'inclusione**, questa è la vision a lungo termine che mi sento di proporre a conclusione di questo lavoro, vuol dire che la totalità del genere umano sarà parte attiva nella **co-creazione** del sistema di valori strutturali al mondo sociale e lavorativo, quindi ogni singolo, ogni categoria, sarà semplicemente una risorsa che porterà nella progettazione della casa comune le proprie soluzioni senza bisogno di mediazioni di sorta.

## Note bibliografiche.

- Angeloni, S. (2010 ). *L'aziendabilità: Il valore delle risorse disabili per l'azienda e il valore dell'azienda per le risorse disabili*. Franco Angeli: Milano.
- Arcangeli, G., Giorgi, G., Mucci, N., Bernaud, J.L. & Di Fabio, A. (Eds.) (2017). Emerging and re-emerging "organizational features, work transitions and occupational risk factors: the good, the bad, the right. an interdisciplinary perspective" [Special issue]. *Frontiers in Psychology & Frontiers in Communication*.
- Bacchio, R. & Salvati, M. (2017). L'autismo invisibile: caratteristiche delle donne nello spettro. *Istituto A.T. Beck*. "Retrieved" 19/12/2017.
- Baron-Cohen, S. & Bolton, P. (1993). *Autism: the facts*. Oxford University Press.
- Baron-Cohen, S., Tager-Flusberg, H. & Cohen, D.J. (Eds.) (1993). *Understanding other minds: perspectives from autism*. Oxford University Press.
- Baron-Cohen S. (1995). *Mindblindness: an essay on autism and theory of mind*. MIT Press/Bradford Books.
- Baron-Cohen S. (2003). *The essential difference: men, women and the extreme male brain*. Penguin/Basic Books.
- Baron-Cohen S. (2008). *Autism and Asperger Syndrome: The Facts*. OUP.
- Biagi D. (2017). *A come Asperger: Il mio cuore oltre i tuoi ostacoli*. Independently Published.
- Buemi M., Conte M. & Guazzo G. (2016). *Il diversity management per una crescita inclusiva: Strategie e strumenti*. Franco Angeli: Milano.
- Bruzzone, S. (2017). Il disability management come approccio inclusivo, oltre la gestione delle risorse umane. *Bollettino Adapt*. From [moodle.adaptland.it/pluginfile.php/29825/mod\\_resource/content/0/wp\\_8\\_2017\\_bruzzone.pdf](http://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/29825/mod_resource/content/0/wp_8_2017_bruzzone.pdf)
- Cornaglia Ferraris, P. (Eds.) (2018). Come relazionarsi con un bambino Asperger: un piccolo vademecum. From [www.superando.it/2018/02/27/come-relazionarsi-con-un-bambino-asperger/](http://www.superando.it/2018/02/27/come-relazionarsi-con-un-bambino-asperger/)
- Cornaglia Ferraris, P. (2009) *Dicono che sono Asperger*. Erickson: Trento.
- Cornaglia Ferraris, P. (2019). *Ecco Perché sono Asperger*. Erickson: Trento.
- Cornaglia Ferraris, P. (2006). *Io sento diverso*. Erickson: Trento.
- Gaiaschi C. (2014). Superare il diversity management. *Percorsi di secondo Welfare*. From [www.secondowelfare.it/primo-welfare/lavoro/superare-il-diversity-management.htm](http://www.secondowelfare.it/primo-welfare/lavoro/superare-il-diversity-management.htm).
- Giorgi, G., Shoss, M. & Di Fabio A. (Eds.) (2017). From Organizational Welfare To Business Success: Higher Performance In Healthy Organizational Environments [Special issue]. *Frontiers in Psychology*.
- Goleman, D. (1996). *Intelligenza Emotiva*. Rizzoli: Segrate.
- Grandin, T. (2014). *Le regole non scritte delle relazioni sociali*. Collana I raggi, Uovonero: Crema.
- Grandin, T. (2001). *Pensare in immagini e altre testimonianze della mia vita di autistica*. Erickson: Trento.
- Grandin, T. (2014). *Visti da vicino: Il mio pensiero su autismo e sindrome di Asperger*. Collana capire con il cuore, Centro studi Erickson: Trento.
- Grandin, T. & Panek, R. (2014). *Il cervello autistico*. La Collana dei Casi, Adelphi: Milano.
- Impedovo M. (2017). Ragazze Asperger: la metà incompresa della sindrome. *La Finestra sulla Mente*. "Retrieved" 21 /06/2017.

Jackson, M. (2010). *Temple Grandin: una donna straordinaria*. Film TV USA. Soggetto Temple Grandin, sceneggiatura Christopher Monger.

Jung, K. G. (1969, 1988, 1996). *Tipi psicologici*, (trad. it) Cesare Musati & Luigi Aurigemma. Bollati Boringhieri: Torino.

Keil, M., Amershi, B., Holmes, S., Jablonski, H., Lüthi, E., Matoba, K. et al. (Eds.) (2007). *Manuale di formazione sul diversity management*. International Society for Diversity Management. "Retrieved" 09/2007. From [www.idm-diversity.org](http://www.idm-diversity.org)

Knights, D. & Omanovic, V. (2016). Managing diversity: exploring the dangers of diversity management orthodoxy. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 35(1), 5-16.

Mapelli, A. (2015). Come può la formazione essere una leva per superare la moda del diversity management?. Biccoca Training&Development Centre. From [btcd.albaproject.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=339:come-puo-la-formazione-essere-una-leva-per-superare-la-moda-sul-diversity-management&catid=103&Itemid=97](http://btcd.albaproject.it/index.php?option=com_content&view=article&id=339:come-puo-la-formazione-essere-una-leva-per-superare-la-moda-sul-diversity-management&catid=103&Itemid=97)

Mattana, V. (2016). Il disability management in Italia: una rassegna degli studi basati su evidenza. *Impresa progetto*. From [www.impresaprogetto.it/essays/2016-1/mattana](http://www.impresaprogetto.it/essays/2016-1/mattana)

Mattana, V., *Politiche aziendali di diversity management: Competenze, dinamiche, processi*. 2nd ed. From [elearning.lablavoro.com/materiali/le-politiche-aziendali-diversity-management-ebook/](http://elearning.lablavoro.com/materiali/le-politiche-aziendali-diversity-management-ebook/)

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. & Wright, P. M. (2015). *Human Resource Management (Trad. it)*. 2<sup>nd</sup> Ed. Maggioli: Sant'Arcangelo di Romagna.

Riccò, R. (2016). Il diversity management nella pratica: Una gestione integrata delle diversità. From [www.odmconsulting.com/mediaObject/odm/Rassegna\\_stamp/RS\\_2016/S-O\\_272\\_RRicco/original/S%26O\\_272\\_RRicco.pdf](http://www.odmconsulting.com/mediaObject/odm/Rassegna_stamp/RS_2016/S-O_272_RRicco/original/S%26O_272_RRicco.pdf)

Rock, D. & Grant, H. (2016). Why Diverse Teams Are Smarter. *Harvard Business Review*. From [hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter](http://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter)

Roosevelt, T. R. (1999). *Building a House for Diversity*. American Management Association: New York et al.

Sacks, O. (1998). *Un antropologo su Marte*. Collana gli Adelphi, Adelphi: Milano.

Sheffer, E. (2018). *I bambini di Asperger: La scoperta dell'autismo nella Vienna nazista*. collana Gli Specchi, Marsilio: Venezia.

Tamaro, S. (2018). *Il tuo sguardo illumina il mondo*. Solferino: Milano.

Vogel, N. O., *Dive in: Springboard into the profitability, productivity, and potential of the special needs workforce*. Paramount Market.