



# DIVERCITY®

because words matter



WHAT  
ABOUT  
INTELLIGENCES?

## COVER STORY, NINO MONTELEONE

intervista di Valentina Dolciotti





# I MANDARINI

Editoriale, Valentina Dolciotti

"Bisognava profittarne per formare i lettori invece di riempirgli la testa: non dettargli delle opinioni, ma insegnargli a giudicare da sé.

La cosa non era semplice: spesso i lettori esigevano delle risposte, e non bisognava dargli un'impressione di ignoranza, di dubbio, di incoerenza.

Ma questo era appunto l'impegno: meritare la loro fiducia invece di rubargliela"

I mandarini, 1954, Simone de Beauvoir

**Q**uale magico trucco ci rende intelligenti?, chiedeva Marvin Lee Minsky. Il trucco è che non c'è nessun trucco. Il potere dell'intelligenza deriva dalla nostra ampia varietà, non da un singolo, perfetto principio!, rispondeva il matematico.

Inizialmente, questo numero di DiverCity magazine, avrebbe dovuto parlare di neurodiversità. Neurodiversità – ovvero – uno sviluppo neurologico considerato atipico, sì, ma inteso come una variazione naturale del cervello umano, una forma alternativa della biologia umana.

Per la neurodiversità le persone con autismo rappresentano una normale variazione neurologica al pari di "razza" o genere (Jaarsma e Wellin, 2012). Quindi non una condizione da curare, bensì una specificità umana, una differenza nei modi di socializzare, comunicare e percepire, e non necessariamente svantaggiosa.

Il termine era stato coniato nel 1998 da Judy Singer, una scienziata sociale con tratti autistici.

Poi però ci siamo mess\* in ascolto. Abbiamo interpellato chi, questa diversità, la vive ogni giorno sulla (o sotto) la propria pelle; abbiamo capito che

qui si parlava d'altro, che le definizioni, i pareri e la letteratura raccolti fino a quel momento dividevano il mondo in due spicchi giganti, come le metà di una mela: "quelli normali" e "quelli con un problema".

Quelli che hanno un approccio "solito" alla comprensione e "quelli strani".

Quasi ci fosse un modo giusto e unico di apprendere, di imparare, di conoscere e di relazionarsi, e un modo altro, sbagliato. O, se non esplicitamente sbagliato, sicuramente inadeguato.

Abbiamo compreso che non era questa la visione che volevamo trasmettere e raccontare. Abbiamo capito che, come al solito, c'era di più e c'era parecchio sotto la superficie incrostata. E che ci era richiesto gli rattare.

E così il titolo del numero si è modificato in 'Intelligenze' e quello che vi proponiamo è una raccolta di molti punti di vista, spesso scritti di proprio pugno dai diretti interessati/e, che raccontano un'esperienza di vita che è personale ma universale, o l'esperienza di figl\*, amic\* e parenti, o infine l'opinione dei professionisti/e che quotidianamente lavorano e fanno ricerca.

Io personalmente ho imparato tante cose; ho imparato che la polarizzazione genio - idiota ha le gambe corte e non fa bene a nessuno, nemmeno al genio; ho imparato che Asperger era un medico nazista e che moltissime persone attraversate da questa sindrome non amano più essere identificate con il suo nome; ho imparato che l'intelligenza non si misura da quante cose sai, ma dall'uso che ne fai nel relazionarti con il mondo e con gli altri.

"Abbiamo tutti dentro un mondo di cose: ciascuno un suo mondo di cose! E come possiamo intenderci, signore, se nelle parole ch'io dico metto il senso e il valore delle cose come sono dentro di me; mentre chi le ascolta, inevitabilmente le assume col senso e col valore che hanno per sé, del mondo com'egli l'ha dentro? Crediamo di intenderci; non ci intendiamo mai!"

Luigi Pirandello



## INTELLIGENZA

[in·tel·li·gèn·za]

1. la facoltà, propria della mente umana, di intendere, pensare, elaborare giudizi e soluzioni in base ai dati dell'esperienza anche solo intellettuale; intelletto, ingegno | qualità di chi ha particolari doti intellettuali: *mostrare intelligenza; dare prova d'intelligenza* | l'insieme dei processi mentali specificamente umani, che si compiono utilizzando simboli (linguistici, logici ecc.), immagini e concetti
2. persona dotata di capacità intellettuali: *tra quei giovani ci sono delle belle intelligenze* | nella teologia cattolica: *l'intelligenza prima, suprema, Dio; le intelligenze angeliche, celesti, gli angeli*
3. accordo; intesa segreta: *operare d'intelligenza con qualcuno* | **intelligenza col nemico**, intesa che costituisce tradimento
4. (psicol.) processo mentale che consente all'uomo o all'animale cerebralmente evoluto un adattamento attivo all'ambiente
5. (non com.) conoscenza, cognizione: *avere intelligenza delle matematiche* | avviso, notizia
6. (lett.) interpretazione, comprensione: *l'intelligenza di un testo; l'intelligenza di un segnale*, in marina

**Etimologia:** ← dal lat. *intelligentia(m)*, deriv. di *intelligere* 'capire'; cfr. *intelletto*<sup>1</sup>.

Definizione tratta da [www.garzantilinguistica.it](http://www.garzantilinguistica.it)

Photo by \_Andrea Placquadio

# INDICE

– Rubriche –

52

MANDELA  
Silvia Camisasca

53

LANTERNA  
Riccardo Argento

54

TABLEAUX  
Gianluca Cabula

58

PAGINA CON VISTA  
Paola Suardi

60

BOVARY  
Alice Pezzin

61

CONTRO SPAZI  
Elena Luciano

62

Maria Giovanna Venturini  
L'INTELLIGENZA EMOTIVA  
È UNA CONTRADDIZIONE  
IN TERMINI?

64

Emanuele La Veglia  
L'INCLUSIONE A SCUOLA PARTE  
DALLA FORMAZIONE DEI  
DOCENTI

66

Vanessa Bocchi  
IL POTERE DELLA COMMUNITY  
A SOSTEGNO DELLA  
AUTODERMINAZIONE  
DI OGNI PERSONA

68

a cura della Redazione  
IL MODELLO DI SUCCESSO  
DEL GRUPPO BANCA ETICA

9

Ivana Barberini  
NEURO-DIVERSITÀ  
O DISABILITÀ?

12

Francesca Lai  
I LIMITI  
NON ESISTONO

16

Silvia Camisasca  
GILLES  
DE LA TOURETTE

18

Davide Sapienza  
SIAMO TUTT\*  
NEURO DIVERSI

20

Kerstin Mierke  
NEURODIVERSITY  
AT WORK

22

Irene Sarpato  
NON FARE L'AUTISTICA,  
VIENI A BERE IL CAFFÈ  
CON NOI

24

Chiara Bisignani  
HO INIZIATO  
A CAMMINARE  
A SETTE ANNI,  
NON MI FERMERÒ MAI

26

Tommaso Davi  
NEUROSIVE:  
UN PROGETTO  
PER SVILUPPARE LA  
NEUROPOLICROMIA

28

Antonio Caterino  
PERCHÉ IL PENSIERO  
DISLESSICO SVILUPPA UN  
ECOSISTEMA CHE GENERA  
INNOVAZIONE E INCLUSIONE

30

Elio Benvenuti  
UN'ESPERIENZA DI COME  
AFFRONTARE DISLESSIA E  
MONDO DEL LAVORO

32

Roberta Salvaderi  
AUTISMO E DIDATTICA

34

Francesca Lai  
INTELLIGENZA ARTIFICIALE  
E INCLUSIONE, DUE UNIVERSI  
COMUNICANTI

37

Valentina Dolciotti  
COVER STORY  
NINO MONTELEONE

42

Nicole Riva  
L'UOMO PUÒ ESSERE UN'ISOLA?

45

a cura della Redazione  
BUONA LA PRIMA  
PER IN&AUT FESTIVAL

48

Fondazione Adecco  
COLORIAMO L'INVISIBILE

50

a cura di Auticon  
UNA "DIVERSA" PROSPETTIVA

72

Autostrade per l'Italia  
AUTOSTRADE  
PER L'ITALIA

74

Baker Hughes  
IL POTERE DELLA  
NEURODIVERSITÀ

76

Chiesi  
QUANDO IL LAVORO  
È UNA CONQUISTA

78

Deloitte  
EMBRACING NEURODIVERSITY

80

Eli Lilly  
COME INCLUDERE LE  
NEURODIVERSITÀ  
SUL LUOGO DI LAVORO?

82

Enel  
ENEL PRESENTA  
IL TEAM SOLUZIONI ASSISTIVE

84

Findomestic  
NEURODIVERSITÀ

86

Janssen  
FORMAE MENTIS

88

McDonald's  
McDONALD'S  
E L'INCLUSIONE QUOTIDIANA  
DELLE NEURO-DIVERSITÀ

92

Pfizer  
ACCESSIBILITÀ  
DIGITALE

94

Philips  
OLTRE LA PAURA

96

Sanofi  
ALLA SCOPERTA  
DEL BILINGUISMO  
DI GENERE

98

SAP  
SIAMO TUTTI  
NEURODIVERSI  
IN QUALCHE MODO

100

Smartworking Srl  
IL VALORE DELLE  
RISORSE UMANE

102

Sodexo latlia  
PROGETTARE  
UFFICI INCLUSIVI PER LA  
NEURODIVERSITÀ  
(E NON SOLO)

104

State Street  
ON THE OTHER SIDE  
OF THE WATER

106

Synergie Italia  
NEURODIVERSITÀ:  
PARLIAMONE!

108

Tik-Tok  
OGNI PASSO È UNA CONQUISTA  
DA CONDIVIDERE.  
DOBBIAMO ESSERI FIERI  
DELLA DIVERSITÀ

112

VF Corporation  
GETTING TO KNOW  
LAETITIA TIERNY

114

POINT BREAK  
Valeria Colombo  
HOW DARE YOU?!

115

RISO E SETA  
Alessia Mosca  
NEURODIVERSITY AT WORK

116

LE PAROLE DI QUESTO NUMERO

di Ivana Barberini

# NEURO-DIVERSITÀ O DISABILITÀ?

*Mondi controversi vicini e distanti*

Il paradigma della neurodiversità si è esteso fino ad abbracciare condizioni che interessano la sfera cognitiva, come la dislessia, la discalculia, la disprassia, ma anche la sindrome di Tourette, il disturbo da deficit di attenzione e iperattività (ADHD) e lo spettro autistico.

In altre parole, si sta passando dal concetto di malattia a quello di differenza. Negli Stati Uniti esiste un vero e proprio movimento (Self-advocacy movement) che, ricalcando le battaglie per i diritti delle minoranze, chiede uguaglianza, riconoscimento, accettazione e inclusione per chi è affetto da disturbi neurologici.

Mettere in discussione il concetto di disabilità e di malattia, percepita come sinonimo di emarginazione, diventa rivendicazione di un'identità: "siamo fatti così". Le differenze a livello neurale che caratterizzano le neurodiversità non sono più viste come un ostacolo o un limite: divengono modi "diversi" di relazionarsi al mondo, di conoscere, pensare o elaborare le informazioni che rivelano abilità e qualità specifiche e del tutto uniche. Un funzionamento cerebrale "atipico" può, cioè, generare nuove competenze e attitudini.

Dall'altra parte della barricata c'è chi, come le associazioni di genitori, chiede invece il riconoscimento della malattia e quindi il diritto alla cura e all'assistenza.

Sono posizioni molto diverse tra loro, che aprono la strada a un dibattito profondo e complesso, anche con le Neuroscienze.

In mezzo ci sono la scienza e la società.

**“Non tutto quello che esce dalla norma, ed è quindi “anormale”, deve essere necessariamente inferiore”.**

*Hans Asperger*

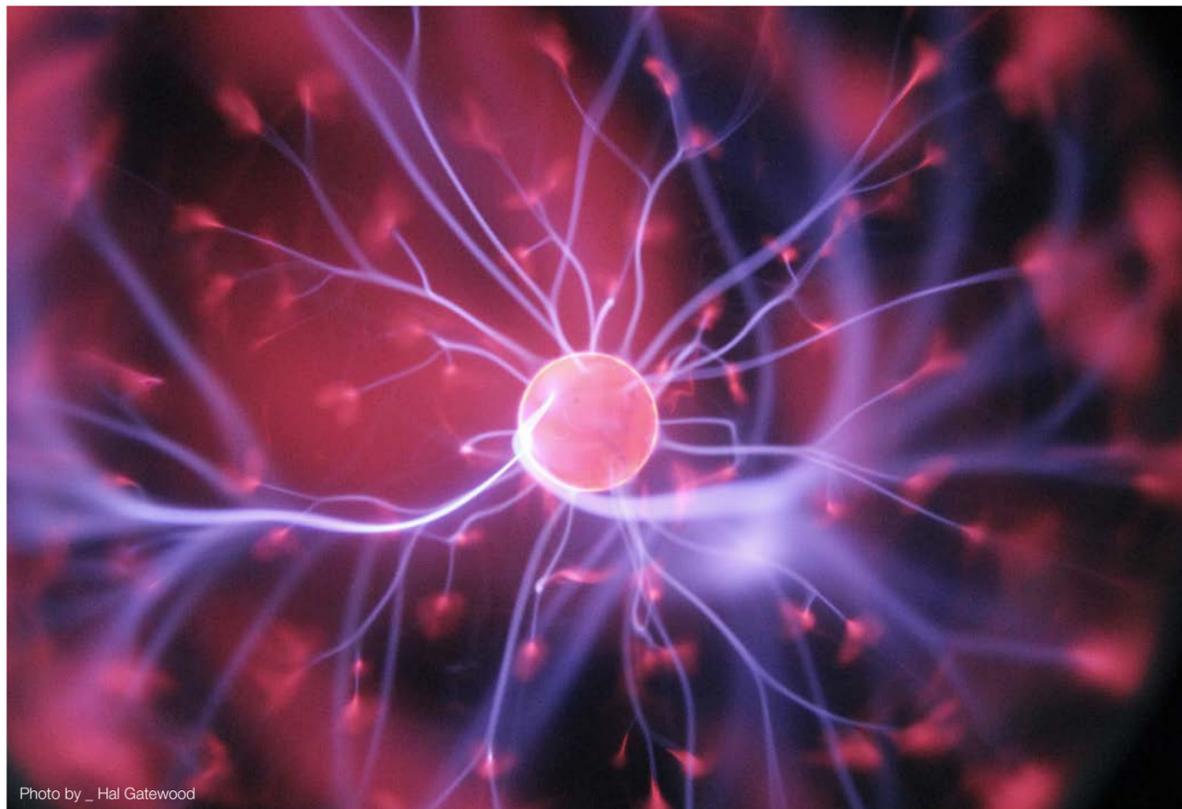


Photo by \_ Hal Gatewood

Il panorama è dunque complesso: coesistono posizioni piuttosto distanti, che partono dall'enfatizzazione della differenza e arrivano all'attenuazione della stessa per ottenere inclusione e diritti. È un dibattito che porta con sé i semi di un cambiamento culturale profondo. Non serve negare le differenze neurocognitive: la sfida per la società è integrarle. Per i movimenti Self-advocacy, includere la neurodiversità vuol dire adottare percezioni differenti, modi diversi di interagire con la realtà e mettere in campo soluzioni innovative. In questo senso la differenza può davvero trasformarsi in ricchezza. Non si può far finta che non esistano dei limiti reali per certi disturbi, ma è importante chiedersi: le differenze neurologiche e comportamentali sono veramente degli ostacoli? Ne abbiamo parlato con la Dott.ssa Teresa Cosentino, psicologa e psicoterapeuta cognitivo-comportamentale e docente presso l'Associazione di Psicologia Cognitiva e Scuola di Psicoterapia Cognitiva.

**Dott.ssa Cosentino, cosa vuol dire esattamente neurodiversità e a quali condizioni neurologiche si riferisce?**

Lavoro come psicoterapeuta da circa vent'anni e la maggior parte delle persone che arrivano nel mio studio mi chiedono subito: "è normale quello che mi sta accadendo? È normale che io la pensi in questa maniera? È normale che io mi senta in questo modo?". Domande che fanno riferimento al nostro bisogno di sapere che non ci discostiamo dal modo tipico di pensare e sentire, che ciò che ci accade è comune alla maggior parte della gente. Discostarsi da questo punto di riferimento immaginario è rischioso, ci fa sentire sbagliati, difettosi, in qualche maniera passibili di giudizi negativi

da parte degli altri, se non addirittura meritevoli di esclusione dal gruppo dei "normali".

Probabilmente è a questo bisogno che ha cercato di dare risposta Judy Singer, una sociologa australiana con sindrome di Asperger, quando alla fine degli anni Novanta utilizzò per prima il termine "neurodiversità" riferendosi a quelle condizioni neurologiche che si discostano dal modo consueto di funzionare dell'individuo, caratterizzati piuttosto da uno sviluppo neurologico atipico.

In netta opposizione col modello prevalente di allora, quello bio-medico, che vedeva la diversità neurologica come patologica, lei affermò che tali diversità sono, invece, il risultato di normali variazioni nel genoma umano e che dovrebbero essere riconosciute piuttosto come una categoria sociale, al pari delle differenze di genere, etnia e orientamento sessuale. Singer ha spostato il focus dai deficit alle qualità e alle risorse delle persone neurodiverse, definendo i loro modi atipici di imparare, pensare ed elaborare informazioni come normali variazioni umane.

A rendere popolare il termine ha contribuito poi lo scrittore americano Harvey Blume che nel 1998 ha dichiarato: "La neurodiversità può essere altrettanto cruciale per la razza umana quanto la biodiversità lo è per la vita in generale. Chi può dire quale forma di cablaggio si dimostrerà migliore in un determinato momento? La cibernetica e la cultura informatica, ad esempio, possono favorire un modo di pensare un po' autistico".

Da allora, il paradigma della neurodiversità si è esteso ben oltre i disturbi rientranti nello Spettro autistico, fino a comprendere oggi un ampio gruppo di condizioni cognitive.

**Che cosa comporta il passaggio da disabilità a neurodiversità in termini di cura e assistenza?**

Quello della Neurodiversità è diventato un vero e proprio movimento bio-politico-sociale interessato alla prevenzione di ogni forma di discriminazione e alla promozione dei diritti delle persone neurologicamente diverse, al pari di ogni altra variazione biologica di colore, statura, sesso ed inclinazione.

Gli attivisti più integralisti di tale movimento sostengono che condizioni quali l'autismo siano espressione della persona stessa e che dunque la cura dell'autismo comporti il cambiamento della persona nella sua interezza. Da ciò consegue il rifiuto dell'idea che l'autismo o le altre condizioni di neurodiversità debbano essere curate. Piuttosto sostengono la necessità di promuovere e diffondere sistemi di supporto che consentano alle persone di vivere pienamente come neurodiversi, senza esser costretti ad adattarsi e conformarsi all'ideale clinico di neurotipicità, fino ad arrivare a definire non etico il concetto di cura applicato a tali condizioni neurologiche.

Ritengo che sia questa l'implicazione più pericolosa. Concorro pienamente con la necessità di valorizzare le risorse della persona, ma non a spese del suo benessere e funzionamento globale.

Il movimento sembra riferirsi principalmente all'autismo e alle neurodiversità ad alto funzionamento, ossia quelle condizioni caratterizzate da un buon adattamento, intelligenza nella norma, particolari abilità visuo-spaziali, mnestiche, creatività, ecc. Per questo tende a sacrificare, in nome dell'equità sociale e della protezione dei diritti e dei sentimenti di alcuni, i bisogni di chi invece ha la vita devastata o fortemente compromessa dalle manifestazioni della loro neurodiversità: difficoltà o impossibilità a comunicare, autoutilizzazioni, comportamenti distruttivi, ecc.

**“Quello della Neurodiversità è diventato un vero e proprio movimento bio-politico-sociale interessato alla prevenzione di ogni forma di discriminazione e alla promozione dei diritti delle persone neurologicamente diverse”.**

Ravviso in questo movimento una forte spinta a normalizzare, promuovendo i talenti dei neurodiversi ad alto funzionamento. Vedo anche però, negli attivisti più estremi, la minimizzazione o addirittura la negazione della disfunzionalità associata alle neurodiversità più gravi e la pericolosa negazione del diritto alla cura, per chi ne è affetto e i suoi familiari.

**Neurodiversità o diritto all'inclusione?**

Credo che i due concetti non si escludano a vicenda, anzi. Penso che questo movimento abbia contribuito a modificare la visione che la società ha delle neurodiversità e a combattere gli stereotipi che affliggono chi ne è portatore, diffondendo conoscenze e sensibilizzando l'opinione pubblica su un tema così delicato. Non è un caso che il tema sia riproposto in quest'ultimo decennio anche nelle serie TV di successo (Good Doctor e Atypical) e numerosi film (da Ray Man, al più recente Tutto il mio folle amore).

D'altra parte, credo anche che il movimento rischi, nelle sue posizioni più estreme, di andare contro la sua stessa *mission*, ossia il riconoscimento dei diritti dei neurodiversi, arrivando a negare il diritto alle cure. La piena integrazione e inclusione, in particolare per le forme più gravi che comportano serie compromissioni nel vivere quotidiano, possono essere promosse solo garantendo l'accesso alle cure. Il diritto alla cura è un diritto fondamentale, riconosciuto costituzionalmente proprio perché espressione e allo stesso tempo vettore del principio di uguaglianza sociale.

Oltre che conoscere meglio le condizioni di neurodiversità e valorizzare i punti di forza che ne caratterizzano alcune forme, dovremmo altresì renderci conto del bisogno di cura che le accompagna, di trattamenti efficaci per gestire le crisi e i comportamenti autolesionistici, di terapie che aiutino le persone a organizzare le loro vite, a fare amicizia, a rendersi autonomi, coinvolgendo il mondo del lavoro e la società in generale.

La piena inclusione non può derivare dalla semplice conoscenza e accettazione di una condizione; deve passare attraverso sforzi e impegno a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione dell'individuo.

Certamente va combattuto lo stigma che affligge i neurodiversi e, più in generale, chi è affetto da disturbi mentali, divulgando informazioni sulla neurodiversità, ma va garantito nel frattempo il riconoscimento del bisogno di cura e del diritto a una vita piena e il più possibile autonoma.



**Ivana Barberini**

1966, laurea in Lettere moderne, giornalista in ambito medico-scientifico

di Francesca Lai

# I LIMITI NON ESISTONO

Riflessioni sulla diversità. Intervista a Maria Grazia Zedda

“Dagli ostacoli possono nascere infinite possibilità. Forse le mie idee sono troppo utopiche”. No, quella di Maria Grazia Zedda, non è utopia, ma il lucido e determinato punto di vista di chi da sempre si batte per l'inclusione della diversità.

Nata in Sardegna, Maria Grazia scopre di essere sorda alle elementari: non sentiva i dettati della maestra, che a seguito della notizia si rifiutò di continuare a insegnare alla bambina. La forza dei genitori e la lungimiranza di un'altra maestra (che per facilitare la lettura del labiale da parte Maria Grazia era solita mettere il rossetto rosso) sono stati determinanti. *“Ho avuto la fortuna di avere accanto a me persone in grado di capire che potevo leggere e studiare come tutti gli altri, ma con strumenti diversi”.*

Oggi vive a Londra con il marito e le sue due figlie adolescenti, è Senior Manager per le pari opportunità presso High Speed Two, progetto innovativo di costruzione e ingegneria della ferrovia ad alta velocità più grande d'Europa. Di recente ha pubblicato il suo primo romanzo “Il fruscio degli eucalipti” ed è a pieno titolo nella top list Power 100 Disability Influencer 2022.

*“Voglio diffondere questo messaggio: le difficoltà nella vita posso essere grandi. Se una persona è cieca, sorda, neurodivergente, l'impatto delle difficoltà è alto, c'è il rischio di sentirsi diversi ed esclusi. Per questo non mi stancherò mai di dire che niente è off-limits”.*

**Maria Grazia la sua storia ci insegna che i limiti sono spesso inesistenti. È così?**

La disabilità non è un limite. Le barriere ci vengono imposte dalla società, dal mondo del lavoro, dal mondo educativo. Per questo è importante dire alle persone che nulla è off-limits. E poi ci sono delle soluzioni pratiche che gli addetti ai lavori, che siano insegnanti, manager, recruiter, devono sapere. Serve l'“inspiration”, serve la speranza per le persone portatrici di diversità e alle famiglie, ma la fatica non può essere solo in capo a loro. Le istituzioni e le organizzazioni devono garantire un personale adeguato a tutte le esigenze.

**Come gli addetti ai lavori (e non) possono valorizzare le intelligenze e le unicità?**

È importante capire che l'essenza dell'umanità è convivere con la diversità e con le paure più innate. Quando parli con chi sta affrontando il viaggio della diversità, come i disabili, gli anziani, i malati subito scatta l'idea per cui queste persone siano “inspirational”. In realtà si tratta di uomini e donne che, avendo già fatto il percorso, hanno capito molto cose. Bisogna educare gli altri che non ci sono ancora arrivati. Ad esempio, nel mondo del lavoro non siamo delle rotelle in un macchinario. Ora si lavora perché si crede nel proprio mestiere, che viene visto uno dei tanti modi in cui possiamo essere noi stessi e contribuire alla società. Lo stesso vale per la dimensione scolastica, purtroppo troppo improntata al vecchio mondo del lavoro e con poco spazio per la diversità. Bisogna avere dei sistemi che valorizzano l'individuo dando a questo tutti gli strumenti per dare il meglio di sé. Solo così possiamo far emergere le abilità di tutti.

**Come riconoscere le capacità oltre la disabilità?**

Nel mio libro “Il fruscio degli eucalipti”, racconto la storia di Martina, una bambina totalmente sorda. I tutor le spiegano che la sua disabilità è un dato di fatto, non si può cambiare, ma si può modificare la prospettiva nell'affrontare le cose della vita. Quindi, una volta capita la barriera – che sia la mancanza di telefono amplificato, di accessibilità, di sottotitoli – allora quella stessa bambina sarà sempre sorda, ma non più disabile. Se noi applichiamo questo concetto al mondo del lavoro, perde di importanza la disabilità fisica o mentale, ma diventa rilevante la consapevolezza dell'accessibilità. Solo così possiamo avere una società realmente inclusiva che offre a tutti la possibilità di esprimere le proprie capacità.

**Dove nascono le barriere?**

È un problema universale di noi essere umani. Le barriere nascono nel pregiudizio. Gli esseri umani, per loro natura, hanno paura di ciò che è diverso. Ogni volta che il nostro cervello incontra qualcosa che non conosciamo si aziona un estato di allerta. Oltretutto la disabilità è la diversità che spesso ci sgomenta di più. Questo ha una ragione ben precisa. Qual è la cosa che ci fa più paura? La morte. Nessuno sa cosa succede dopo ed è la condizione innata dell'umanità. Vicino a questa paura istintiva sta quella per la sofferenza, la malattia e la disabilità.



**Avere dei pregiudizi inconsci è quindi naturale?**

Esatto! Per come siamo fatti noi uomini e donne, è normale avere degli *unconscious bias* che ci condizionano. La differenza la facciamo quando siamo consapevoli di questo e capiamo che possiamo applicare principi di inclusione in qualsiasi campo. Abbiamo tutti grande strada da fare, soprattutto noi donne e uomini d'Occidente. Dal punto di vista antropologico i Paesi del terzo e quarto mondo sono visti da noi occidentali come inferiori. La situazione si ribalta totalmente se si analizza come queste società affrontano la sofferenza: hanno una cultura che accetta la morte, la sofferenza e la disabilità. Per noi occidentali questi sono tutti tabù. Ammettiamolo: probabilmente siamo più indietro psicologicamente e culturalmente.

**Chi è il suo role model in tema di diversità?**

Sicuramente Jenny Lay-Flurrie, Chief Accessibility Officer at Microsoft, e poi Simon Sinek, lo seguo da tantissimi anni. È uno dei miei influencers preferiti. Di recente ha rivelato in una intervista di avere un Disturbo da Deficit di Attenzione Iperattività (ADHD) e dislessia severa. Lui non legge libri. Ha dichiarato di essere neuro divergente ed è riuscito a costruire qualcosa di importante. Attraverso il suo modo di vedere sta costringendo noi "neuro tipici" a vedere le cose da un altro punto di vista: è questa una disabilità o una "ultra-abilità"?

**L'opposto della non curanza è l'ipocrisia della "Inspiration porn".**

Sì. È una posizione, sfruttata anche dai giornali. I disabili, i neurodivergenti, i diversi: ma perché? A mio avviso è un modo di pensare paternalistico, al limite del compatimento e quindi frustrante. Sono stanca di questa etichetta "sei un'ispirazione". Ognuno di noi dovrebbe avere la possibilità di cambiare il mondo con i giusti mezzi. Ognuno di noi, imparando a riconoscere i propri bias e paura, può essere *inspirational*. Basta chiedere altri: come includerti? È la capacità di ascoltare che ci libererà dalla discriminazione.

**Lei e suo marito, Ian Sheeler, avete ideato il programma di e-learning, adottato dal Parlamento inglese, per comprendere e provare ad abbattere le barriere psicologiche e fisiche vissute dalle persone con disabilità. Ora di cosa si occupa in High Speed Two?**

Dieci anni fa io e mio marito, anche lui affetto da sordità, abbiamo dato vita a un training che insegna le persone a saper ascoltare i bisogni degli impiegati e clienti disabili. Da allora è passato molto tempo: la mia lotta per l'inclusione delle diversità è andata avanti. Io sono Senior Manager per le Pari Opportunità in High Speed Two dove mi occupo dell'inclusione delle persone, circa 2.000 impiegati. Mando avanti progetti come di analisi di statistica delle differenze sulla performance, il Reverse Mentoring, gli aggiustamenti ragionevoli, la strategia dell'accessibilità. Inoltre sono responsabile per i progetti di inclusione delle comunità che vivono lungo la ferrovia, sulle quali i lavori impattano enormemente.

**Come mai questo aspetto assume grande rilevanza per il vostro lavoro?**

Pensa alla polvere e al rumore dei cantieri lungo la ferrovia e pensa alle persone neuro divergenti o persone con disabilità che vivono vicino ai cantieri. Il loro ambiente è condizionato dai rumori, dalla polvere, dalla confusione, dalla presenza degli operai e di altri addetti ai lavori. È nostro compito attivare delle misure idonee ad alleviare l'impatto delle operazioni. Non solo, i lavori dei cantieri urtano la quotidianità delle comunità locali a tal punto che a volte dobbiamo rilocalizzare gli istituti scolastici o intere famiglie in altre sedi. Immagina la rilevanza di questo cambiamento sulle bambine e i bambini autistici, oppure sordi, o ciechi. In questi casi è molto importante che si faccia il lavoro preliminare di verifica degli impatti negativi contro tutte le persone con disabilità o caratteristiche protette e esaminare gli adattamenti che possiamo apportare per chi ne ha bisogno. Sono molto fiera del fatto che grazie al mio ruolo posso creare una differenza positiva per gli impiegati o i residenti che vivono lungo la ferrovia, soprattutto in un progetto così grande.

Mi piacerebbe poter portare queste competenze di pianificazione e implementazione dell'inclusione e l'accessibilità anche in Italia visto che in tanti mi dicono che ce n'è bisogno. Nel frattempo spero di poter continuare a trasmettere un messaggio positivo sul fatto che l'inclusione può cominciare dalle piccole cose, ed è questo che spero sia ricevuto dal mio romanzo "Il Fruscio degli Eucalipti". Tutti possiamo essere "influencers" e "modelli di ruolo" nel nostro piccolo, nella vita di tutti i giorni, e questa è una grande opportunità.

**Maria Grazia Zedda**

*Laureata in sociologia con un Diploma post-laurea in Barriere Architettoniche, Senior Manager per le pari opportunità presso High Speed Two*



**IGLTA**

**2022** 38<sup>TH</sup> GLOBAL  
CONVENTION

**MILAN, ITALY**

26-29 October

The IGLTA Global Convention is the world's premier educational and networking event for LGBTQ+ tourism.

Buyer/Supplier Marketplace with 1-to-1 appointments  
Sessions on marketing & diversity strategies  
Networking with industry leaders

Learn more: [iglta.org/milan](https://iglta.org/milan)

di Silvia Camisasca

# GILLES DE LA TOURETTE

*Quando la smorfia diventa malattia*

Lontana dai diktat della moda, attivista in prima linea per i diritti umani e l'ambiente, fonte di ispirazione per milioni di adolescenti e giovanissime che, da un capo all'altro del pianeta, guardano all'artista capace di straordinarie performance sul palco, vincitrice di innumerevoli premi, tra cui sette Grammy Awards e due Golden Globe, ma anche alla coraggiosa Billie, che, nel 2018, pubblicando un video su Instagram, dichiarò al mondo di essere affetta dalla sindrome di Tourette.

*"Si tratta di un disturbo del neurosviluppo che si manifesta con una produzione involontaria, ripetuta nel tempo e difficilmente controllabile di movimenti e suoni: tic motori e vocali del tutto immotivati e privi di significato finalistico"* spiega il neuroscienziato e psichiatra Pietro Pietrini, professore ordinario di Biochimica Clinica e Biologia Molecolare Clinica alla Scuola IMT Alti Studi di Lucca.

In questi casi, tutti quegli atteggiamenti che, fin da piccoli, impariamo a reprimere spontaneamente, anche perché oggetto di rimproveri da parte dei genitori - smorfie, boccacce, parolacce e versi - sono automatici e non 'evitabili' dalla persona che li manifesta, esattamente come successo pubblicamente a Billie Eilish, durante un'intervista televisiva con David Letterman.

*"Accanto ai tic motori più frequenti, comprendenti movimenti bruschi e ripetitivi - come sbattere le palpebre, storcere la bocca, fare spallucce o scuotere la testa sul collo - sono invariabilmente presenti anche quelli vocali, che possono andare da schiarirsi la gola, a emettere gridolini o vere e proprie urla, fino anche a proferire parole e frasi oscene (caccolalia); entrambe le tipologie di esternazione, comparso improvvisamente, creano profondi disagi, tra cui quello di interrompere il normale flusso del discorso senza ragione e, soprattutto, senza possibilità del soggetto di resistervi - prosegue Pietrini - l'esternazione dei tic è sentita come una necessità e una liberazione da un accumulo di tensione, paragonabile allo starnuto o al prurito, e il tentativo di contenimento sfocia, come reazione, in contrazioni violente"*

Fraindendere questi comportamenti è male interpretarli è molto facile, anche perché la sindrome compare solitamente durante l'infanzia, con la massima incidenza tra i 5 e i 9 anni, mentre più di rado nell'adolescenza. In ogni caso,

la fenomenica clinica tende a ridursi con il passare degli anni, fino ad aversi, in un paziente su tre, una remissione spontanea pressoché completa col raggiungimento dell'età adulta.

È una patologia abbastanza diffusa, con una prevalenza dell'1% nella fascia di età tra i 5 e i 18 anni, e tre volte più frequente nei maschi rispetto alle femmine: "Percentuali di fatto sottostimate, se si considera che molti casi non giungono all'osservazione del medico o non sono diagnosticati per lo stigma e l'alone di ignoranza che avvolge molte neurodiversità, come purtroppo accade per la malattia mentale: tali pregiudizi sono gravi tanto quanto, se non di più, i sintomi stessi dalla malattia" osserva lo specialista, ricordando che questo aspetto, è stato ben spiegato da Billie Eilish durante l'intervista, quando ha espresso la difficoltà di convivere con la malattia - diagnosticatale all'età di 11 anni - e la sofferenza provocatale dalla gente che giudicava i suoi gesti, "bollandola" con l'etichetta di capricciosa o maleducata, senza riconoscerli i sintomi di una malattia, come la tosse per chi ha la bronchite cronica.

"La sindrome di Tourette non è associata a deficit intellettivi, né ha alcun effetto sull'aspettativa di vita degli individui. Tuttavia, nei casi più gravi, specialmente quando non vi è remissione con il passare degli anni, le manifestazioni cliniche possono creare limitazioni alla vita scolastica, lavorati-



Photo by \_@Lars Crommelinck Photography, @Pukkelpop, 2019

*De Medicina* da Aulo Cornelio Celso (I sec d.c.), "rimangono ancora sconosciute, benché certo che contribuiscano fattori genetici, neurologici e ambientali". Il riscontro sulla componente genetica fu registrato già da Gilles de la Tourette, che rilevò il ricorrere del disturbo all'interno della stessa famiglia; osservazione poi confermata da studi sistematici su gemelli mono e di-zigoti. "Dati recenti su ampie fasce di popolazioni suggeriscono che la sindrome condivida una base genetica con un altro disturbo psichiatrico, che altera drammaticamente il comportamento, il Disturbo ossessivo compulsivo (DOC), presente in un soggetto tourettiano su due - nota Pietrini - ed è interessante che sindrome di Tourette e DOC possano comparire improvvisamente, insieme o disgiunti, a causa di processi autoimmuni in bambini che abbiano avuto un'infezione streptococcica della gola o nella scarlattina, in una perfetta quadratura del cerchio che riporta alla complessa interazione tra 'Nature' and 'Nurture': un'interazione assai intima in cui si racchiude il mistero dell'agire umano, dal più semplice tic automatico e involontario al più complesso atto deliberato". Sulla scia di Billie, sempre più celebrità dichiarano disturbi e sofferenze

mentali, come recentemente il cantante Lorenzo Fragola, diffondendo il video di un suo attacco di panico. "Da psichiatra trovo encomiabile una scelta rivolta a diffondere consapevolezza e a sollevare quella coltre asfissiante che ancora grava sul malessere psichico e sulle persone che lo vivono" conclude l'esperto.

.....  
**Pietro Pietrini**

*Professore ordinario di Biochimica Clinica e Biologia Molecolare Clinica alla Scuola IMT Alti Studi di Lucca*

.....  
**Silvia Camisasca**

*1976, dottoressa in fisica nucleare con dottorato in applicazioni fisiche ai beni culturali, giornalista professionista*



Photo by \_Nathan Defiesta\_Billie Eilish Washington D.C. concert 2019 at The Anthem

di Davide Sapienza

# SIAMO TUTT\* NEURO DIVERSI

“**P**sicologicamente è più dirompente affrontare molti cambiamenti in un breve periodo di tempo, rispetto a sperimentarne pochi nello stesso lasso temporale, che era l'esperienza umana universale fino a poche centinaia di anni fa”. Nella sua opera-testamento, *Horizon*, Barry Lopez dedica molto spazio alla storia di Homo Sapiens, interrogandosi da diversi luoghi della Terra, dall'Artico all'Antartide, su chi siamo, da dove veniamo e dove andiamo. È anche ciò che racconta, da una prospettiva raramente affrontata dalla scienza, l'antropologo David Bellatalla nel suo *Alle Origini Della Guarigione*, un'affascinante excursus dedicato al significato dello spirito sciamanico, che ci sa connettere all'universo, presente in ognuno di noi, ma non riconosciuto, accettato, accolto: «si tratta di cercare la nostra identità attraverso esperienze e contaminazioni che ci mettono a confronto con *“il nostro lo come paesaggio umano”*, dove troppo spesso, il generale ingloba il particolare, rendendolo invisibile e alle volte, persino inesistente». Questi due viaggi culturali sono per me due libri poco tipici, totalmente diversi dalla gran parte di ciò che si legge da diversi anni. Lo sono perché hanno una poetica, che spesso alla scienza in senso stretto, manca. Una poetica che non è suggestione, ma il vero e proprio apparato culturale che la geografia, sia fisica che interiore, ha forgiato nel corso della nostra lunga vicenda come Specie. Una vicenda che è molto neurologica. Perché non siamo noi a definire il mondo, bensì il contrario.

In questo la psicologia evolutiva ha assunto un ruolo di primo piano aiutandoci a comprendere il significato delle innumerevoli ramificazioni che hanno a che fare con i tanti cambiamenti neurologici della specie. E allora leggo e penso al percorso del nostro cervello, del nostro modo di percepire, sperimentare, esplorare, vivere e concepire il mondo in questi ultimi 55.000 anni, da quando si presume sia partito il viaggio di come siamo oggi dal Corno d'Africa, dall'odierno deserto dei Dancali in Etiopia. Da lì, è iniziato un cammino di diversificazione che non è solo fisica, ma ovviamente mentale. Neurologica. Neurodiversa, intendendo questo termine in senso lato e non come paradigma giuridico?

Questa differenziazione è la chiave di lettura di questo sbalorditivo cammino. Abbiamo attraversato lo stretto di Bāb el Mandab, penetrato la penisola saudita, poi abbiamo proseguito sia a nord che a est verso l'Asia e poi l'Europa. Attraversando i mari ci siamo ritrovati in Australia. Raggiun-

ta la Micronesia e la Polinesia, perché non arrivare anche in Sud America occidentale? Intanto la geografia, il clima, il cibo, le culture, determinano i nostri mutamenti interiori, mentali. Neurologici. Quando arriviamo in Siberia attraverso lo stretto di Bering, popoliamo l'Artico e per migliaia di anni siamo convinti di essere soli al mondo. Cosa accade al cervello vivendo diversi mesi al buio, nel freddo totale, ma altrettanti mesi nella luce costante? Siamo partiti con un corredo genetico simile, dall'Africa, per arrivare a modificare il nostro software in base a così tanti eventi ambientali e culturali, da essere ciò che siamo oggi. E cosa accadde al nostro inconscio? Cosa accade oggi, consapevoli di essere nel vortice di un mutamento gigantesco, forse già nel pieno della sesta grande estinzione di massa? Mi piace pensare che la neurodiversità sia la normalità: il continuo evolversi dell'universo, della Terra, dei suoi fiumi, dei suoi mari, dei suoi alberi, dei suoi animali e del suo stesso concetto. La normalità come punto di riferimento, in continuo mutamento, perché l'equilibrio non è mai una coordinata fissa, ma un orizzonte da perseguire. Forse oggi accettare definitivamente l'idea che siamo tutti un unico popolo, proprio perché così diversi è ciò che a me piace pensare come l'acqua del grande fiume Sapiens. Tutto ciò che siamo stati, tutto ciò che siamo, tutto ciò che saremo passerà dalla presa di coscienza della diversità come pilastro. Quello è l'oceano in cui andare a sfociare e l'Oceano è orizzontale, ma nasconde i suoi abissi e gran parte dei segreti del pianeta. Dunque anche i nostri. Darwin ci ha insegnato che l'evoluzione biologica non riguarda il perfezionamento, l'eliminazione di ciò che noi chiamiamo “errore” o “diverso”, ma l'adattamento efficace. Da 55.000 anni, ciò richiede una grande immaginazione collettiva per la nostra stessa sopravvivenza. Facciamoci ispirare. Rientriamo nel Tempo del Sogno, come lo chiamano gli aborigeni dell'Australia, dove il viaggio non si ferma mai. E l'Antropocene, potrebbe anche essere un'opportunità.

.....  
**Davide Sapienza**

1963, liceo scientifico sperimentale,  
scrittore, promotore della pratica geopoetica



The second annual d&i Leaders Neurodiversity at Work Online Seminar brought a wide range of diversity, inclusion, and HR and recruitment professionals together to help them develop workplaces where neurodiverse minds can flourish.

As the seminar kicked off, the participants and moderator – Theo Smith – were asked several challenging questions, such as whether you can ‘grow out of’ ADHD. These were explored later – first there was a fascinating presentation by Sean Gilroy and Leena Haque of the BBC on how to educate staff on neurodiversity in the workplace, using the CAPE neurodiversity programme. Adam Hyland – Co-founder & Director of Accessibility & Inclusion – then explored using an anticipatory approach and made the business case for supporting diverse teams.

by Kerstin Mierke

# NEURODIVERSITY AT WORK

*The d&i Leaders Neurodiversity at Work Seminar 2022  
a summary of this year’s presentations, questions and dialogue*

Ellie Long of Rolls-Royce then described in-depth how Rolls-Royce has made its recruitment process more accessible for applicants who may be neurodiverse, based on the pillars of Outreach, Access and Recruitment/Selection. Highlights included not overstimulating applicants with background music during assessment tasks, and shifting the focus to values and attitudes, rather than technical skills, which can be taught on the job. Ellie was followed by Dan Harris, who chatted with Theo about how to avoid common pitfalls when developing a strategy to access neurodivergent talent and support neurodivergent colleagues. Adam Hyland began the Q&A session by exploring whether we really *are* all neurodiverse, all participants discussed the differences between *neurodiverse* and *neurodivergent*, and Akua Opong, Senior Analyst & UK Accessibility Network Lead at LSEG (London Stock Exchange Group) spoke about obtaining a diagnosis, and who can be expected to fund what part of the process. Ruth Rainbow then circled back to the controversial notion of ‘growing out of’ an ADHD diagnosis, with all participants agreeing that this is not actually possible, and may in fact be an example of masking.

Ruth then tackled another difficult issue – organisations where there is little buy-in – and discussants concluded that you can’t wait for top-down solutions; everyone needs to get involved to make workplaces welcoming for neurodiverse colleagues.

**You can’t wait for top-down solutions; everyone needs to get involved to make workplaces welcoming for neurodiverse colleagues.**



Following a break and online networking opportunity, Jess Gosling kicked things off with a talk on how storytelling has helped her – both personally and professionally – to manage her own diagnoses and resolve conflicts in the workplace (the UK civil service).

This was followed by a heartfelt chat between Marcia Brissett-Bailey and Theo, who explored a range of themes, including intersectionality, Marcia’s professional experiences, her childhood in Hackney, and her professional success in spite of discouraging early experiences with the education system.

Aidan Healy of Lexxic followed with a discussion of workplace adjustments, followed by Ben Corbridge of Barclays, who mentioned another under-explored topic – how the careers of parents of neurodiverse children are impacted by their children’s needs.

During the audience questions that followed, participants highlighted that accommodations alone are not enough, and Aidan Healy emphasised the need for cultural change. Jess confirmed that she does not believe that employees must have a formal diagnosis to request accommodations, while Marcia touched on how employers can make self-declaration feel safe. Jess Gosling then discussed how neurodiverse employees can kick-start their careers after a mid-life diagnosis.

The final session of the day featured Cheryl Bosi and Elliott Morrison of HSBC, who described how reverse mentoring fosters inclusivity, and leveraging neurodiversities in different ways. They examined the benefits of disclosure and highlighted that employees need to see that support exists before disclosing.

After Miriam Heppell of the London Fire Brigade shared her personal story, Rachel Pears circled back to parenting children with a neurodiversity diagnosis, and how parents are affected personally and professionally. Often, she pointed out, mothers are expected to do most of the caring work, so their careers are disproportionately impacted.

The final Q&A concluded with another controversial question: is it patronising to refer to neurodiverse individuals as having ‘superpowers’? Rachel pointed out that it may be helpful for some, but it can also be useful to accept diagnostic labels if they give parents and children access to support. Tori, on the other hand, preferred to talk about individuals having a ‘spiky’ profile. Elliott then touched on the challenges that can arise with ‘side-of-desk’ work, and Miriam wrapped things up by explaining how an employer would decide on which reasonable adjustments can be made, involving occupational health, HR, and managers – who must ultimately decide.

Everyone concluded that it is essential to have honest conversations in order to move from awareness to action, and to create an environment where it is safe for everyone to speak up.

**Kerstin Mierke**

1979, MScEcon Postcolonial Politics (University of Wales, Aberystwyth), MA Literature and Publishing (National University of Ireland, Galway), Freelance editor

di Irene Sarpato

# NON FARE L'AUTISTICA, VIENI A BERE IL CAFFÈ CON NOI!

**N**on è che lo faccio, lo sono. L'autismo non è un accessorio che metti o togli a seconda dell'occasione. È una caratteristica intrinseca. Sono autistica anche quando voi vi rilassate facendo battute in pausa caffè. Per voi è un momento piacevole, per me è stressante: rumore, caldo, conversazioni parallele, odori di varie bevande liofilizzate che si mescolano, ironia e barzellette che non sempre capisco.

"E non puoi fare niente per curare questa malattia?"

L'autismo non è una malattia. Spesso leggo ancora "affett\* da autismo", "soffre di autismo" o addirittura "colpit\* da autismo". Sono termini sbagliati perché l'autismo non è una patologia, è una condizione del neurosviluppo che comporta peculiarità in ambito sensoriale, cognitivo, emotivo, nelle abilità sociali, nei comportamenti, nel linguaggio e nella comunicazione non verbale. È uno spettro che ha infinite sfumature: le persone autistiche sono tutte diverse, ognuna ha le proprie abilità e difficoltà. Alcune sono più marcate e altre molto meno visibili. Qualcuno ha bisogno di un supporto costante per tutta la vita, altre persone sono autonome e indipendenti.

"Ma infatti, io non l'avrei mai detto che tu sei autistica. Ne sei proprio sicura? Voglio dire... sei andata da un medico per la diagnosi?"

Sì, ne sono sicura. La diagnosi è stata fatta da una bravissima neuropsichiatra specializzata.

"No, te lo chiedo perché sembri così normale... non si vede proprio che sei autistica! Dev'essere l'Asperger, no? Non siete tutt\* delle specie di geni in qualcosa? Tipo Rain Man o The Good Doctor insomma. Non siete tutt\* forti coi numeri e la matematica?"

No, non siamo tutt\* geni. E non siamo tutt\* geni della matematica. Io non sono brava con i numeri per esempio. Alcune persone autistiche sono forti nel settore IT, altre in contabilità, alcune hanno talento per la musica, altre per le arti figurative, altre ancora per le parole, alcune sono bravissime a cucinare, altre sono portate per le professioni di cura.

"Per le professioni di cura?! Intendi tipo infermiere, psicologo o assistente sociale? Ma com'è possibile se le persone

autistiche non provano empatia? Si sa che gli autistici sono un po' freddi, asociali, disinteressati agli altri."

Sì, intendo proprio le professioni in cui ci si prende cura di altri esseri umani. Le persone autistiche provano empatia e provano anche tutte le altre emozioni. Solo che le percepiscono e le esprimono in modo diverso. A volte facciamo fatica a capire cosa ci succede sul piano emotivo e a capire cosa succede agli altri. Io, per esempio, faccio ancora fatica a distinguere se una persona è preoccupata o arrabbiata. Quindi, siccome gli stati d'animo degli altri mi interessano e mi fa piacere aiutarli, cerco di scoprire come si sentono facendo domande aperte ed ascoltando con attenzione, senza giudicare. Le persone lo apprezzano e si fidano volentieri con me. Così io posso supportarle meglio nel risolvere i problemi. Si chiama empatia cognitiva: con un processo consapevole, possiamo immaginare i sentimenti e le emozioni delle altre persone e capire come le nostre azioni possono influenzarle. Fin da quando siamo piccoli ci esercitiamo a raccogliere e interpretare dati, come le espressioni del viso, le posture del corpo e altri segnali non verbali, per comprendere gli stati emotivi altrui e anche che effetto abbiamo noi sugli altri. Siamo tanto empatici che una delle cose che ci preoccupa di più è l'eventualità di ferire qualcuno con le nostre parole o i nostri comportamenti. Forse perché siamo così spesso feriti dalle parole e dai comportamenti delle persone neurotipiche...

"Beh però voi autistici e disabili un po' ci marciate, dai! Vi servono mille cose per sentirvi a vostro agio in un posto, non potete pretendere che tutto il mondo cambi perché voi siete diversi! Ogni volta che non vi riesce qualcosa o non volete impegnarvi tirate fuori la carta disabilità per mettervi in malattia, lavorare da casa o farvi aiutare. È per questo che poi le aziende non assumono i disabili."

Non vogliamo che tutto il mondo cambi, vogliamo che tutto il mondo ascolti! Ascolti da noi le nostre esperienze vissute e le nostre reali esigenze. A volte non è necessario trasformare radicalmente un luogo pubblico o un posto di lavoro per renderlo accessibile, a volte basta qualche accomodamento ragionevole, come il poter lavorare da remoto.

E comunque si tratta di un investimento, non di una spesa: ogni persona neurodivergente e disabile che entra in azienda porta prospettive ed esperienze uniche, abilità e punti di vista unici che sono preziosi per la produttività e il successo dell'azienda stessa e che arricchiscono chi ci lavora anche sul piano personale. Quello che le persone neurodivergenti e con disabilità siano sempre a casa in malattia è un pregiudizio bello e buono. I dipendenti autistici sono generalmente molto leali e ingaggiati e s'impegnano al meglio delle loro possibilità. Inserite una persona autistica nel vostro team e lasciatevi stupire da come cambia la conversazione, lasciatevi ispirare dalla trasparenza, dalla comunicazione diretta e onesta che ci caratterizza e toglievete anche voi quella maschera.



Irene Sarpato

1978, laureata in Filosofia Morale, Master in Risorse Umane, Diversity & Inclusion Expert, Membro del Global Board of Advisor della Fondazione Billion Strong

Darling,  
you're  
Different

Photo by \_ Varvara Grabova

di Chiara Bisignani

# HO INIZIATO A CAMMINARE A SETTE ANNI, NON MI FERMERÒ MAI

**S**ono nata nel '78, pesavo 978 grammi: la mia mamma era incinta di cinque mesi e mezzo. Dopo tre mesi di incubatrice è arrivata la diagnosi: tetraparesi spastica. Nascere a Pescara, nel 1978, con questa patologia che invalida tutti e quattro gli arti, è stato l'inizio della mia avventura: sono stata la prima bambina a sperimentare un CPAP Continuous Positive Airway Pressure - in italiano significa Pressione Positiva Continua delle vie aeree (è lo strumento usato per salvare le vite durante il Covid-19).

All'avanguardia dunque. Da Pescara a Milano l'avventura è continuata con fisioterapia avanzata per l'epoca. A quattro anni mi sono alzata in piedi da sola. Era una domenica, i miei dormivano. Li ho chiamati ed è successo. Tra alti e bassi, ippoterapia con la Croce Rossa e un doppio intervento ai tendini di Achille, ho iniziato a camminare seppur claudicando; mani e braccia funzionavano sempre meglio. A sette anni ero padrona di me: da quel momento nessuno mi ha più fermata. Ma sei anni fa, la malattia si è aggravata, e la sedia a rotelle è lì a ricordarmelo.

Contrariamente a quello che si potrebbe pensare, ho ricordi bellissimi della mia infanzia. Per esempio, nei periodi in cui sono stata in ospedale: il gesso era molto fastidioso, ma con gli altri bambini eravamo felici. Ci inseguivamo con le sedie a rotelle nei corridoi, giocavamo a forza quattro, stavamo tutti insieme.

Lo stesso posso dire per gli anni del liceo artistico e dell'Accademia di Brera. Sono stati bellissimi. Probabilmente il fatto di avere dei limiti mi ha indotto a scegliere strade più difficili.

Volevo superare ogni ostacolo. Stavo in piedi più di otto ore al giorno, spostavo quadri, uscivo la sera con le amiche e non rinunciavo mai a mettere i tacchi.

Certo, non sono mancati episodi di bullismo nei miei confronti, ma sicuramente meno rilevanti per me ed il mio carattere, rispetto alle esperienze entusiasmanti che ho fatto nella vita, come far parte di un gruppo di scout il Milano 44: tanto movimento, tante amicizie, una chiave per decidere di aiutare gli altri.

Durante l'università, nel 1999, ho seguito un corso di web designer in Fondazione Don Gnocchi e uno stage nel team di comunicazione. Il digitale, allora emergente, mi ha folgorata: dopo un corso Java ho mandato il mio curriculum ovunque; selezionata da Microsoft, ho preferito scegliere Vodafone. La mia carriera è iniziata lì, tra analisi dei dati, pianificazione controlli e budget, in una delle più importanti TLC europee. Sarò grata per sempre al mio capo dell'epoca, Davide Capponi, una persona illuminata, un antesignano in fatto di inclusione. Ho lavorato in un ambiente in grado di farmi sentire parte del gruppo e di valorizzare le mie abilità. La mia seconda avventura lavorativa è stata nella seconda banca italiana, nella squadra operante per la collezione d'arte del Gruppo: allestimenti di mostre, organizzazione di eventi per il top management e colleghi, contatti con artisti e creazione dei cataloghi. Otto anni a galoppare tra le mie due passioni: l'arte e il digital.

Ma siccome non smettere di camminare significa anche non sedersi su quello che si sa, ho cambiato attività: oggi lavoro nella prima FinTech italiana e mi occupo di web. Non posso negare, però, che durante il percorso professionale ci siano stati momenti in cui la mia disabilità fosse vista come un ostacolo, per gli altri, non per me. Mi è capitato di gestire tutto il lavoro in back (ideazione, organizzazione e preparazione) e poi, puntualmente, agli eventi di presentazione del progetto non essere invitata. Non è stato facile: per i miei capi e colleghi disabile e donna era discorso non apribile.

Oggi le cose sembrano migliorare nelle aziende, ma di disabilità bisogna parlare di più e meglio.

È importante far capire a tutti, sin dalla più tenera età, che la disabilità è una peculiarità, ovvero un aspetto proprio e caratteristico di un individuo. La disabilità può impedire da una parte, ma dall'altra potenzia e arricchisce la persona disabile e chi le sta attorno.

**Come poter sfruttare all'interno di un team le intelligenze di ciascuno?** Ogni leader dovrebbe analizzare le caratteristiche delle proprie persone, anche quelle abili, per poterle

collocare nel progetto. Un esempio? Sono portatrice di una disabilità motoria, cosa che mi ha permesso di sviluppare una grande capacità di multitasking e problem solving. Questo perché sono stata abituata da sempre a guardarmi intorno in maniera molto rapida per poter capire quali sono gli ostacoli nel mio cammino da affrontare.

Questo modo di vedere la vita mi ha avvicinato al mondo delle associazioni come Hackability e dal 2018 sono ambasciatrice della community di quartiere, la startup Nextdoor. Qui ho conosciuto Amedeo Galano, ex Head Community che ha creduto in me. Nel 2020 abbiamo lanciato la campagna #aiutiamociconilsorriso per aiutare i vicini di casa durante il lockdown, dove l'obiettivo era cercare di alleviare le difficoltà altrui. Per me è stato intenso sentirmi dire da sconosciuti che pur avendo una disabilità motoria ho aiutato tante persone. Si sono creati fortissimi legami d'amicizia.

Dallo scorso anno per via dell'evoluzione della malattia, sono tornata sulla sedia a rotelle, un momento della mia vita complesso. Mi sono di nuovo messa in discussione, completamente. All'inizio ero arrabbiata poi mi sono detta: "Ok, ora guardiamo il mondo da seduta". E ho iniziato a portare avanti le mie piccole grandi lotte per l'accessibilità nei luoghi pubblici attraverso il dialogo e costanti segnalazioni alle autorità.

Questa sedia a rotelle è un po' la mia nuova battaglia, devo imparare a farmela amica. Ad esempio, potrebbe tornarmi utile quando metterò delle Louboutin e non mi faranno male i piedi; quando andrò al prossimo concerto e potrò ascoltarlo comodamente seduta. L'autoironia aiuta molto. Credo che la disabilità sia una peculiarità della persona, come avere occhi azzurri o capelli biondi, che ti rafforza e stimola ad ascoltarti e migliorarti costantemente, cercando di porti sempre nuovi obiettivi. Se avessi seguito ciò che nel corso degli anni mi è stato detto non avrei vissuto una vita piena e ricca di esperienze. Il futuro per ognuno di noi è sempre un'incognita.

Una cosa rimane certa. Senza la disabilità, non sarei ciò che sono: Chiara.

di Tommaso Davi

# NEUROSIVE: UN PROGETTO PER SVILUPPARE LA NEUROPOLICROMIA

*Il nuovo vantaggio competitivo  
nella organizzazione e nella società*

La **neuroinclusione** è una parola ancora quasi sconosciuta in Italia. Emiliano Pecis, blogger e giornalista, è stato tra i primi autori ad usarlo nell'articolo "Cercate i talenti nella neurodiversità perché la normalità non rende". Per comprendere la **neuroinclusione** bisogna conoscere il significato di "neurodiversità" che interessa individui con differenze nei tratti comportamentali e nelle funzioni cerebrali, naturalmente presenti nella popolazione umana.

La neurodiversità infatti è così diffusa da interessare **quasi una persona su sette al mondo**, nonostante rimanga ancora estremamente sconosciuta oggi, anche in Italia. Questo accade a causa sia del **deficit culturale** diffuso e delle **difficoltà di accesso alla diagnosi**. Soprattutto per quelle persone che hanno frequentato le scuole dell'obbligo in Italia prima degli anni duemila, quando la diagnosi precoce della neurodiversità non era ancora una possibilità così diffusa.

Nonostante i lavori in corso per migliorare le cose la maggior parte degli individui neurodiversi - siano essi consapevoli o inconsapevoli della propria condizione - vivono sovente la stigmatizzazione e l'emarginazione sociale, ricorrendo spesso all'occultamento della loro condizione, e quindi, non comprendendola, privandosi anche della possibilità di esprimere a pieno il proprio potenziale.

L'esperienza del mondo anglosassone, per quanto non esente da simili criticità, è stata caratterizzata dal dinamismo e dalle sinergie significative stabilitesi fra il mondo della ricerca e quello del settore privato, che hanno portato in primis ad una sensibilizzazione certamente più diffusa sul tema oltre che ad una crescita ed accelerazione delle iniziative in risposta alle sfide della neuroinclusione in tempi record. Già a partire dall'età dello sviluppo è

stato possibile a molti più individui divenire consapevoli della propria neuro-diversità e partecipare a progetti che ne valorizzassero i talenti e le potenzialità, nel corso dei propri studi e soprattutto nel momento del loro ingresso nel mondo del lavoro.

Nonostante ci sia ancora molto da fare, iniziamo a vedere alcuni risultati: non solo individui neuro-divergenti ricoprono correntemente ruoli, anche direzionali, in società nei più disparati settori, (dall'alta finanza alle tecnologie digitali) ma le stesse organizzazioni hanno iniziato a riconoscere i benefici della neuroinclusione e fattivamente promuovono la ricerca di individui neurodiversi da inserire nel loro organico.

**Questo non per un obbligo di legge**, ma perché consapevoli che grazie al contributo di queste persone è stato possibile raggiungere obiettivi sopra le aspettative. Grazie alla diffusione di queste pratiche di neuroinclusione oggi si può iniziare a parlare di un nuovo fenomeno: la "normalizzazione".

Questo termine, utilizzato nel contesto della propria ricerca dal Dr. Nancy Doyle, co-direttore del centro per la neurodiversità al lavoro della Birbeck School of Business di Londra, indica la circostanza in cui, nel contesto lavorativo, gli individui consapevoli della propria neurodiversità in un'organizzazione, lavorando con i colleghi che non ne condividono l'esperienza, instaurano delle relazioni professionali all'interno delle quali si vivono naturalmente sia le conflittualità che le conciliabilità.

**È da qui che la ricerca del progetto NeuroSive è partita, coniato in primis proprio il termine Neuropolicromia, ossia lo stato che una organizzazione o comunità raggiunge quando è in grado normalizzandosi, di valorizzare a pieno tutte le diverse sfumature delle funzioni**



cerebrali umane in essa presenti per raggiungere i suoi obiettivi.

Nato nel corso dell'Executive Master of Business Administration della ESCP Business School per iniziativa di cinque studenti con competenze trasversali e multidisciplinari nel campo della ricerca, strategia, trasformazione organizzativa, psicologia e neuroscienze, il progetto ha sviluppato la propria ricerca come una vera e propria start-up, con l'obiettivo di portare la neuro-policromia nelle organizzazioni.

Ricorrendo principalmente ad un modello ibrido e unico di servizi per la consulenza all'inclusione, la formazione e le tecnologie digitali per la gestione delle risorse (implementato in maniera ciclica e iterativa durante le fasi di esecuzione di quanto il team descrive come "il processo di auto-scoperta organizzativa della neuro-policromia") si è potuto avviare lo studio, e in alcuni casi, lo sviluppo di strumenti per meglio comprendere i tratti di neurodiversità presente in un'organizzazione e agevolare l'auto-scoperta da parte dei partecipanti al processo. Questi ultimi ingaggiati in laboratori, sessioni di coaching e training, con il management e i colleghi, possono conoscere i tratti di neurodiversità e stimolare la neuropolicromia nella propria organizzazione.

Le soluzioni digitali e le tecnologie oggi allo studio da parte di NeuroSive, saranno presto messe al lavoro durante il processo di auto-scoperta della neuro-policromia, abilitando così la misurazione puntuale dei progressi e la comprensione dell'impatto che il raggiungimento della stessa può creare sul bilancio sociale e nel conto economico.

NeuroSive aiuta le organizzazioni a conoscere la propria neuropolicromia e a normalizzarsi efficacemente combattendo così l'emarginazione sociale, la disoccupazione e

la discriminazione di cui spesso le persone neurodiverse fanno esperienza nella propria vita, oltre che ridurre i significativi rischi derivanti dalla mancata conoscenza della neuro-diversità in un'organizzazione, valorizzandone i talenti a vantaggio dei propri obiettivi di inclusione crescita e sviluppo.



**Tommaso Davi**

*Fondatore neurodivergente del progetto NeuroSive. Ha un'esperienza internazionale nella consulenza strategica e ricerca applicate all'ambito dell'innovazione, inclusione e trasformazione organizzativa, urbana e sociale, con progetti al suo attivo sia presso la Harvard Graduate School of Design che nel settore privato. Laurea in architettura presso la Architectural Association School of Architecture di Londra, diploma di General Management dalla ESCP Business School, completerà nel corso del 2022 presso lo stesso ateneo l'Executive Master of Business Administration*

di Antonio Caterino

# PERCHÉ IL PENSIERO DISLESSICO SVILUPPA UN ECOSISTEMA CHE GENERA INNOVAZIONE E INCLUSIONE

**P**ochi sanno che molti di coloro che hanno cambiato, con le loro innovazioni, il volto del XX e XXI secolo erano e sono dislessici. Si tratta di donne e uomini che hanno dato un contributo determinante all'avanzamento del progresso della civiltà, spinti dall'ambizione di rendere le loro invenzioni sempre più accessibili a un numero quanto più vasto possibile di persone.

Ecco perché fare innovazione significa anche promuovere inclusione e assicurare una crescente giustizia sociale. Le persone dislessiche hanno particolarmente a cuore questa missione perché, in ragione della loro diversità di funzionamento nel leggere, scrivere e fare i calcoli, fin dai primi anni di scuola, hanno vissuto una forma di esclusione dal sistema in cui erano inseriti. Questo li ha convinti a creare un nuovo sistema, più capiente e più funzionale di quello che li aveva emarginati, con l'obiettivo di costruire un modello capace di assorbire e superare quello preesistente, attraverso l'introduzione di innovazioni, il cui utilizzo avrebbe conferito un vantaggio competitivo sia ai soggetti escludenti sia a quelli esclusi.

Questa visione nasce, si sviluppa e si consacra come reazione al vissuto personale, spesso svoltosi in un contesto ostile, come quello scolastico e universitario, che non è ancora in grado, nonostante gli innegabili passi avanti degli ultimi anni, di valorizzare l'intelligenza dislessica. La conseguenza è che queste persone, fin da bambini, devono imparare a cavarsela da soli e a individuare e sperimentare delle vie personali per aggirare gli ostacoli e arrivare, alla stessa meta degli altri. Molti di loro, grazie alla perseveranza e alla creatività di cui sono dotati, ci riescono, imparando inevitabilmente a confrontarsi con disagio, dolore e solitudine, ma non senza cicatrici.

Tale processo insegna alle persone dislessiche a non avere paura di affrontare situazioni che sfuggono al loro controllo, sapendo per esperienza diretta che vi è sempre una soluzione nascosta da qualche parte. Trovarsi a competere con queste difficoltà ha un altro enorme vantaggio: allena le persone dislessiche a non aver timore ad ammettere la verità a se stesse e agli altri e a chiedere aiuto, sapendo che il loro successo dipende indissolubilmente dal successo degli altri. Quindi, imparare a motivare gli altri e dargli uno scopo più grande del loro, facendogli sentire tutta la rilevanza della loro figura e la responsabilità della loro presenza ai fini del successo comune di entrambi, diventa una delle abilità in cui i dislessici eccellono, insieme a quella di guida di cui sono investiti dal loro gruppo per l'abilità duramente appresa nel tempo di non scomporsi mai di fronte alle difficoltà, restando equilibrati, lucidi e positivi, sul presupposto che non vi è nulla che non può essere affrontato. Inoltre, le persone dislessiche, avendo sofferto per la loro condizione e per i giudizi sempre troppo affrettati sulle loro possibilità di successo, hanno imparato a caro prezzo a sospendere il giudizio su di sé e sugli altri, trasmettendo speranza in ordine alla possibilità di realizzazione dei propri sogni e di quelli degli altri, senza mai negare o scoraggiare prospettive che aspettavano solo la loro buona occasione per essere messe alla prova.

È così che le persone dislessiche trasmettono a sé e agli altri l'ispirazione e la fiducia nei propri mezzi per intraprendere iniziative che, superando i limiti e i pregiudizi imposti da parte del pensiero dominante eretto a invalicabili colonne d'eroe, vanno a ridefinire i confini di ciò che fino a quel momento è ritenuto possibile compiere. Le persone dislessiche, quindi, sospendendo il giudizio, risultano molto abili nel fare uso dell'immaginazione e nel disapplicare

l'esperienza, ossia quel patrimonio di conoscenze che una volta sedimentato potrebbe dar luogo inevitabilmente anche ai nostri pregiudizi, come elementi inconsapevoli da cui origina la nostra inconscia sorgente del pensiero che a volte finisce per diventare inconfutabile perché inafferrabile.

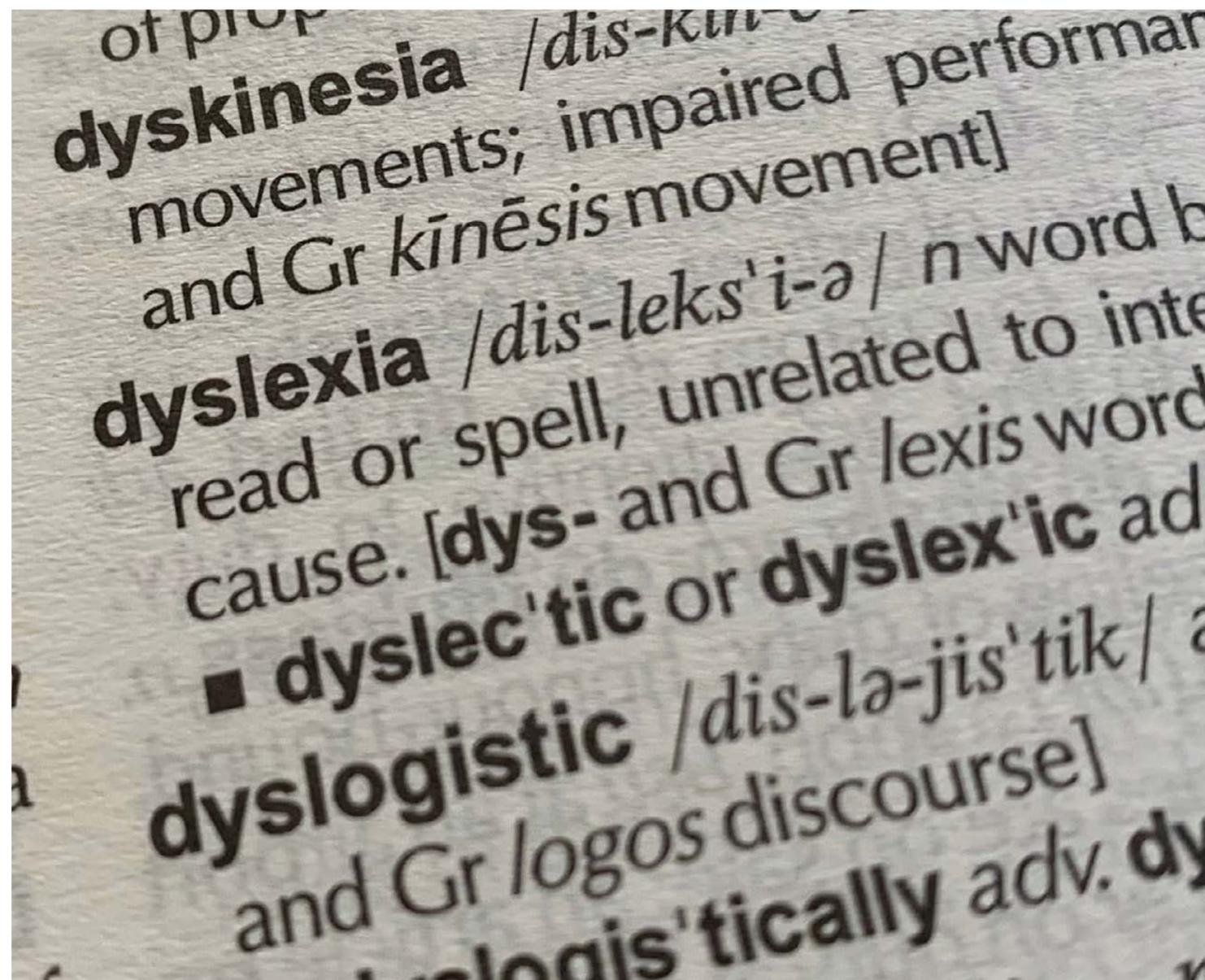
È solo sospendendo il giudizio, ovvero il pregiudizio, che si riesce ad osservare attentamente qual è il punto di partenza delle nostre credenze più radicate e a intervenire per sradicarle, attraverso le soluzioni e gli scatti dell'immaginazione. Questa è la ragione per la quale le persone dislessiche sono in lotta costante per sovvertire i pregiudizi, ossia quell'insieme di elementi che pochi sono pronti ad avvertire e riconoscere, prima, e sfidare, poi. Infatti, solo chi è capace di osservare attentamente la realtà è ancora in grado di stupirsi e di meravigliarsi, notando ciò che sfugge ai più. Queste qualità sono determinanti ma non sono sufficienti. Fare innovazione richiede la capacità di affrontare la solitudine e la disapprovazione sociale connessa ai ripetuti fallimenti a cui chi innova è più esposto degli altri, essendo chiamato a sfidare teorie e certezze che nessun altro avrebbe il coraggio di mettere in crisi. Anche su questo fronte, le persone dislessiche si sono dimostrate all'altezza delle loro

migliori aspettative, perché avendo sofferto e superato fasi difficili nel corso della loro vita, hanno imparato ad essere a proprio agio in contesti emotivamente duri, se non ostili, in costante transizione, e a perseverare per vedere in atto il cambiamento che hanno immaginato. Per tutto questo, oggi più che mai, rinunciare al contributo che il pensiero dislessico può apportare alle nostre comunità è una perdita inestimabile che non possiamo permetterci.



Antonio Caterino

1986, Avvocato  
LCA Studio Legale



di Elio Benvenuti

# UN'ESPERIENZA DI COME AFFRONTARE DISLESSIA E MONDO DEL LAVORO

*L'impegno dell'AID delle istituzioni e delle aziende  
per la creazione di opportunità lavorative  
e valorizzazione dei dislessici adulti*

**S**ono nato trentanove anni fa a Torino e sono un dislessico adulto: questa può sembrare una dichiarazione drammatica, ma in realtà è il punto di partenza per molti degli obiettivi che ho raggiunto in questi anni.

Nell'ambito dei Dsa (Disturbi Specifici dell'Apprendimento) ho tutte le forme del disturbo dell'apprendimento e la mia prima diagnosi risale a quando avevo 12 anni: un'età in cui è tardi per sviluppare processi di supporto tempestivi. Questo la dice lunga su quanto, nel nostro paese, abbiamo sviluppato un'attenzione tardiva sull'argomento: nella mia fase evolutiva non esisteva neppure un quadro normativo - infatti la Legge 170, quella che riconosce i diritti dei dislessici in ambito scolastico, è del 2010.

All'Università di Torino risulò essere il primo dislessico ufficiale con diritto di supporto, ma a quel risultato ci sono arrivato grazie ad alcune situazioni fortunate: avevo frequentato l'ITIS Maxwell di Nichelino che, in modo illuminato, in assenza di regole precise, mi aveva messo a disposizione un computer e un tutor. Se pensate agli ingombranti pc del 1997, potete anche immaginare come il tema fosse confuso. Oggi c'è una maggiore discrezione e le persone con DSA possono sincronizzarsi con gli altri. Microsoft, ad esempio, fa corsi gratuiti collettivi, in cui insegna a usare strumenti compensativi: audiolettura, carattere adatto, come rendere più accessibile una slide. Conoscenze che servono a tutti, non solo agli individui con disturbi specifici dell'apprendimento.

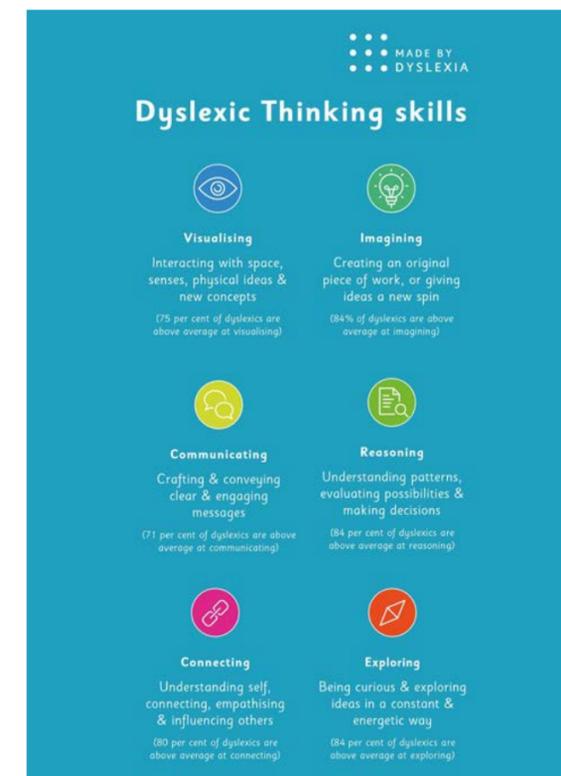
Tornando all'Università, l'assenza di sportelli appositi mi aiutano a capire l'importanza di stabilire una relazione attiva con i docenti, informandoli della mia caratteristica:

propongo esempi concreti, porto l'attenzione sul non volere sconti o aiuto per sottrazione; al contrario, chiedo di suddividere l'esame in più parti, eliminando lo scritto e approfondendo l'orale. Sono riuscito a laurearmi con soddisfazione. Mi è stato chiaro fin da subito l'importanza di trovare strumenti adeguati, anche fantasiosi, trovo ispirazione in chi era già strutturato, l'Associazione italiana ciechi che, ben prima della digitalizzazione, faceva ampio uso di audiolibri. Oggi l'utilizzo di contributi audio è consolidato per i dislessici.

La sfida più interessante nasce in ambito lavorativo poiché, rispetto agli studi, non ci sono protezioni, ma necessità. Ricordo la frustrazione ai colloqui in cui mi trovavo in difficoltà.

Allianza Assicurazione Spa del Gruppo Generali mi ha dato la possibilità di raccontare la mia situazione: è l'azienda con la giusta sensibilità, che vede utilità, non difficoltà, nella mia esperienza. Solamente dieci anni fa la gestione cartacea della polizza mi avrebbe messo a disagio: oggi al lavoro tutti abbiamo un tablet, posso finalmente pensare solo al cliente e essere proficuo per l'azienda grazie a uno strumento che usano tutti.

L'esperienza sul lavoro mi ha avvicinato all'Associazione Italiana Dislessia (AID) che aveva all'attivo progetti come *DSA Progress for work*, realizzato per supportare le aziende nella selezione e nella creazione di un ambiente *dyslexia friendly*. Ho preso a modello i paesi anglosassoni, cercando competenze alternative: un dislessico deve sempre trovare soluzioni inusuali a problemi usuali e, quando non le trova può chiedere aiuto. Questo è il nodo virtuoso: chiedere aiuto permette di individuare le persone mag-



giormente abili per svolgere un determinato compito e questo diventa un tesoro per le aziende, è una dote importante in ambito manageriale, perché seleziona i migliori collaboratori.

Oggi faccio parte del comitato di lavoro che aiuta aziende come Intesa San Paolo, Micron Technology, TIM, IBM, Orienta, Axia, Autostrade per l'Italia, a trovare soluzioni inclusive per persone con DSA utili a tutti. Questa attività di sensibilizzazione ha trovato spazio anche in ambito sindacale, come con FISAC di CGIL: è grazie a questo supporto che abbiamo incontrato realtà come Intesa.

Questi progetti privati non erano, tuttavia, sufficienti per migliorare la condizione lavorativa di tutte le persone con DSA: con la vicepresidente AID dott.ssa Antonella Trentin abbiamo lavorato con le istituzioni e, grazie alla vicepresidente del Senato, Senatrice Anna Rossomando, la legge 170 ha trovato completezza con il Decreto Sostegni Ter. Oggi un milione e 200 mila persone con DSA possono godere dei pieni diritti nello svolgimento del proprio lavoro.

In ambito europeo, grazie all'ex europarlamentare Daniele Viotti e al compianto David Sassoli, abbiamo portato all'attenzione il progetto fatto con EDA (European Dyslexia Association) che ha sviluppato la progettualità italiana sulla analisi della situazione dislessia in cinque Paesi dell'Unione, azione dirimente data la diversità di approcci nei diversi paesi.

Far parte della prima generazione di dislessici consapevoli è stato un incentivo a partecipare al percorso di conquista dei diritti civili, partendo da una mia caratteristica personale.



**Elio Benvenuti**

*1983, laureato in scienze politiche presso l'Università degli Studi di Torino  
Membro del comitato lavoro dell'associazione italiana dislessia  
Consulente assicurativo presso Alleanza Assicurazioni gruppo Generali*

di Roberta Salvaderi

# AUTISMO E DIDATTICA

*Nasce AUTLAB, un progetto online per docenti e famiglie*

La nostra vita può cambiare in un solo secondo. Lo sappiamo, lo abbiamo provato tutti negli scorsi due anni con la pandemia. A me è successo sei anni fa. Ricordo ancora il giorno che ricevetti la diagnosi. Ricordo i volti dei medici, ricordo lo studio medico e ricordo il vuoto che ho sentito dentro. Il freddo, il nero davanti a me e l'ansia che mi avvolgeva come una coperta. Da allora ne abbiamo fatta di strada: se mi volto indietro vedo un tornado che con la sua forza avvolge tutto ma che ad un certo punto non sorpassa il confine e lascia spazio alla luce del sole. Non sapevo nulla di autismo. Oggi lo conosco meglio perché lo vivo tutti i giorni. Non è una malattia, ma uno stato di vita. Ho imparato a convivere e ho capito che accettarlo non poteva essere la scelta più vincente.

Giulia, mia figlia, ha quasi dieci anni ed è una bambina meravigliosa. Ogni giorno mi regala momenti unici, pieni di significato, conquiste e insegnamenti di vita. Ringrazio il cielo di averla al mio fianco e di poter vivere questa sfida quotidiana con mio marito Marco.

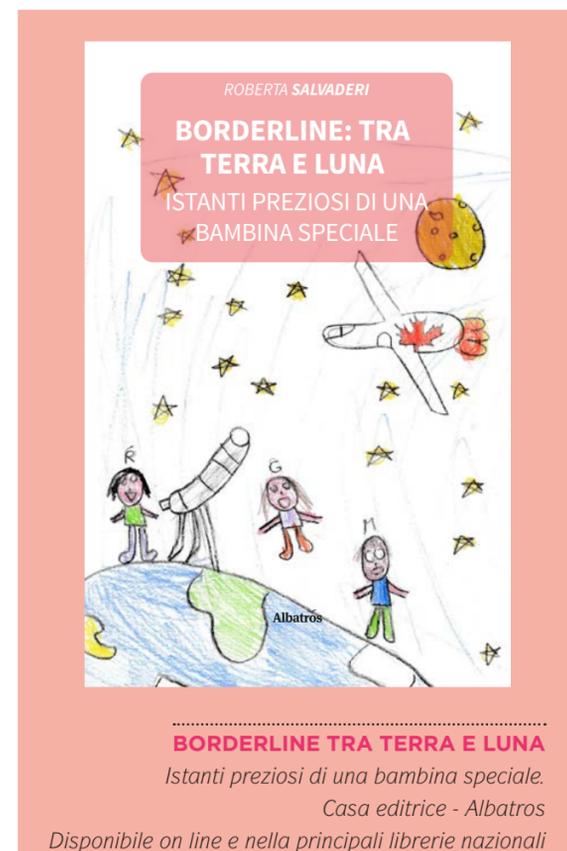
Sono una persona molto espansiva, ma l'autismo mi stava spegnendo. Non ricordo bene quando sia iniziato il processo di rinascita, ma ad un certo punto ho capito che avevo una missione: parlare di autismo agli altri. Così ha preso vita il mio progetto "Tra Terra e Luna" attraverso il blog, il libro, il canale di YouTube e infine il canale podcast. Il mio scopo è diffondere consapevolezza e dare serenità ai genitori che come me vivono l'autismo ogni giorno, attraverso un racconto semplice e diretto che mette in luce gli aspetti positivi del quotidiano. Come dico spesso ai miei lettori, le persone autistiche sono precise, organizzate, oneste, vedono la realtà in modo semplice, sono dirette e schiette.

Dopo l'arrivo della pandemia ho scritto il mio primo libro "Borderline tra Terra e Luna: istanti preziosi di una bambina speciale", pubblicato dalla Casa Editrice Albatros.

Durante il lockdown ho potuto stare al fianco di mia figlia, seguirla durante la DAD e con lo studio e mi sono resa conto delle sue difficoltà, di come gli insegnanti non abbiano gli strumenti giusti e di come facciano fatica a capire di cosa ha davvero bisogno un/una bambin\* autistic\*.

Da tempo pensavo ad un progetto a servizio della scuola, per formare gli insegnanti e aiutare i nostri figli. Così, grazie al so-

stegno di La Fabbrica e della Fondazione Renato Piatti Onlus, è nato così AUTLAB, un percorso di formazione su come progettare e attuare l'inclusione degli alunni con disturbo dello spettro acustico nelle classi delle scuole primarie. Il corso, che da settembre sarà disponibile sulla piattaforma del MIUR, si rivolge a tutti i docenti, compresi quelli di sostegno, per facilitare il percorso di integrazione e formazione degli studenti attraverso l'apprendimento le migliori strategie didattiche e di inclusione degli studenti con sindrome dello spettro autistico. AUTLAB è interamente online e attesta al docente 30 ore di formazione. Il corsista potrà, in autonomia e nel rispetto dei tempi personali, consultare documenti e disporre delle



**BORDERLINE TRA TERRA E LUNA**  
Istanti preziosi di una bambina speciale.

Casa editrice - Albatros

Disponibile on line e nella principali librerie nazionali



indicazioni proposte nei vari moduli. Nella sezione "Lavorare con la classe" potrà disporre di proposte didattiche e scaricare schede, tracce metodologiche e materiali da utilizzare con gli allievi.

Una volta terminate le lezioni l'insegnante risponderà a un questionario al termine del quale riceverà un **attestato** (consegnato da La Fabbrica ente formatore certificato dal Ministero dell'Istruzione) utile ad arricchire il proprio portfolio professionale.

AUTLAB nasce per supportare i docenti. Solo loro potranno fare la differenza perché possono educare i più piccoli verso un mondo più inclusivo. Stando al fianco di mia figlia ogni pomeriggio mi sono resa conto di come i libri di testo per la scuola elementare non siano adatti ad una mente autistica. Servono strumenti ad hoc. Da questo punto di vista i numeri parlano chiaro: in Italia si stima che **1 bambino su 77, nella fascia di età 7-9 anni**, presenti un disturbo dello spettro autistico (Dati dell'Osservatorio Nazionale coordinato dall'ISS e Ministero della Salute).

Oltre a mezzi idonei, è importante che le persone siano sempre più consapevoli e che i/le docenti siano preparati. AUTLAB ha obiettivi ben precisi sia nei confronti dei genitori di bambini autistici che nei confronti degli insegnanti. Ad esempio, **agevolare il dialogo tra scuola e famiglia**; proporre **contenuti vicini alla realtà delle famiglie** coi quali i genitori possano identificarsi, sciogliere dubbi e non sentirsi soli; **costruire una rete di**

servizi accessibili per un supporto pratico e immediato e per ricevere risposte concrete; fare in modo che il corpo docente sappia orientarsi e adottare le più efficaci strategie per una **gestione della classe** serena e inclusiva.

Sogno una società pronta ad accogliere le persone autistiche, dove loro possano inserirsi perché imparare a vedere il mondo come lo vedono loro non è sbagliato, è solo differente. Ho imparato tanto da mia figlia, anche solo a guardare il cielo e ad essere contenta per ciò che vedo. Affronto il quotidiano con positività, ma non nego di avere paura per il futuro. Temo che lei non possa avere al suo fianco persone pronte a comprenderla e includerla. Proprio per questo cerco di fare la differenza parlando ogni giorno delle tematiche legate all'autismo.

Per maggiori informazioni su AUTLAB, potete scrivere una mail a [roberta.salvaderi@gmail.com](mailto:roberta.salvaderi@gmail.com)

**Roberta Salvaderi**

1980, Laurea in Relazioni Pubbliche e Pubblicità  
Corporate Communication & CSR Manager

Blogger per passione

<https://robertasalvaderi.com/>

<https://www.youtube.com/c/TraTerraLuna>

# INTELLIGENZA ARTIFICIALE E INCLUSIONE, DUE UNIVERSI COMUNICANTI

*Il progetto di EDGE*

**E**DGE nasce il 17 maggio 2012, nella giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia. L'associazione ha come mission la crescita personale e professionale delle persone LGBTQ+ e i suoi alleati. Da dieci anni lavora in prima persona per rendere i luoghi di lavoro più inclusivi e per fare in modo che istituzioni, organizzazioni e aziende diano più spazio ai valori della diversità e dell'equità. L'11 giugno 2022, a Roma, EDGE ha festeggiato il decennale con il convegno "L'inclusione delle persone LGBTQ+ per lo sviluppo sostenibile dell'Italia di dieci anni in dieci anni".

**Dott.ssa Galli, partiamo dalle basi: cos'è l'intelligenza artificiale?**

Definirei l'intelligenza artificiale come una delle tecnologie abilitanti, driver della digital transformation, che apprende dai dati e viene utilizzata per modellare fenomeni complessi: parliamo di Machine Learning, Deep Learning e Reti Neurali. Gli algoritmi elaborano enormi quantità di dati ed è fondamentale la loro Governance. Possiamo parlare oggi di vere e proprie "tecnologie dell'informazione": in Italia sono tra gli 11 punti considerati prioritari dal Programma Strategico per l'Intelligenza Artificiale 2022-2024 del Governo. Un esempio di IA virtuosa è l'app MirrorHR che aiuta a gestire gli attacchi di epilessia in modo tempestivo. È stata creata da Roberto D'Angelo (con cui ho lavorato in Microsoft), Microsoft Director e Co-Founder con Francesca Fedeli della fondazione FightTheStroke, che supporta i giovani sopravvissuti all'ictus e alla paralisi cerebrale infantile. MirrorHR usa l'intelligenza artificiale di Microsoft Azure per prevenire gli attacchi epilettici ed evitare il pronto soccorso. L'IA è una tecnologia che può aiutarci a rendere il nostro pianeta più intelligente, più salubre e florido, a patto che sia costruita intorno ai valori e ai bisogni di noi esseri umani.

**Artificial Intelligence e Inclusion: sono due mondi separati o comunicanti?**

Devono essere necessariamente comunicanti. La Legge zero della robotica scritta da Asimov, afferma "Un robot non può recare danno all'umanità e non può permettere che, a causa di un suo mancato intervento, l'umanità riceva danno". Proviamo a sostituire il termine robot ed inserire "intelligenza artificiale"? Le esigenze delle persone devono essere tenute in considerazione affinché possano beneficiare dell'IA e siano date le migliori condizioni possibili per esprimersi e svilupparsi, favorendo la partecipazione sociale e includendo – sempre – le categorie più deboli. Mi viene in mente, a questo proposito, il manifesto "Rome Call for AI Ethics", firmato nel 2020 da Governo italiano, Vaticano, FAO, Microsoft e IBM, dove l'inclusione è indicata come uno dei 6 principi fondanti per lo sviluppo di un'IA.

**L'intelligenza artificiale e machine learning pongono nuove sfide etiche e di contrasto alle discriminazioni?**

Sì, il tema si sta facendo strada anche in Italia, grazie anche alla pubblicazione del Libro bianco sull'IA nel 2020 e alle proposte della Commissione Europea, il cui obiettivo è garantire che le soluzioni algoritmiche siano trasparenti, etiche, imparziali, sicure e governabili dall'essere umano. Anche il Parlamento europeo, quest'anno, ha adottato le raccomandazioni della "Commissione Speciale sull'intelligenza artificiale nell'era digitale". Gli algoritmi non sono neutrali e possono amplificare gli effetti di bias e stereotipi. Bisogna potenziare le buone pratiche di benessere sociale dell'IA: oggi si parla di algoretica, che indaga sui problemi etici creati dagli algoritmi per evitare che si riproducano discriminazioni a sfavore della collettività.

**Edge ha dato vita al progetto "A + I Algoritmi + Inclusivi". Di cosa si tratta?**

Desideriamo contribuire alle nuove sfide etiche e di contrasto alle discriminazioni che pone l'IA assumendo come lente d'ingrandimento i bias nei confronti delle persone LGBTQ+. Lo scorso anno, insieme a Mario Di Carlo presidente di EDGE, Damiano Terziotti - con me nel board della nostra associazione e il socio Luca Trevisan, abbiamo dato vita al progetto A + I Algoritmi + Inclusivi. L'obiettivo è quello di tenere alta l'attenzione di chi produce e sviluppa i servizi e sistemi di IA, così come di chi li acquista e di chi li usa, sul rischio di incorporare bias e amplificarne gli effetti.

Si è iniziato con una ricerca multidisciplinare incentrata sul binomio Machine Learning - discriminazione delle persone LGBTQ+: con il supporto di The Fab Lab, sono state realizzate delle interviste ad esperte/i di differenti ambiti del mondo accademico (data science, diritto, sociologia, ...), del business e delle istituzioni, facendo emergere i punti di attenzione per uno sviluppo etico dell'IA. Da quest'indagine è stato prodotto un primo report. "A + I Algoritmi + Inclusivi" è il nome, ideato dalla mia agenzia, capace di tradurre le parole dell'intelligenza artificiale in un linguaggio più inclusivo. Ho coinvolto l'Istituto Europeo di Design, con i professori Liuzzo e Salomoni, per studiarne il logo, il cui simbolo si ispira al cubo di Rubik.

A fine giugno scorso si è tenuto presso l'Università Bocconi di Milano il workshop "Fairness in Artificial Intelligence", organizzato dal professore Trevisan del Dipartimento di Scienze della Computazione della Bocconi, insieme alla nostra associazione. È stato un momento di confronto tra la comunità scientifica, le imprese e le istituzioni e un'eccellente occasione per iniziare a mettere a sistema il contributo che i diversi saperi possono dare alla ricerca di soluzioni di algoritmi inclusivi. Stiamo pianificando l'agenda dell'evento pubblico di lancio del progetto A + I (con il supporto di AixIA - Associazione italiana per l'intelligenza Artificiale) e realizzando, in parallelo, una serie di tools di comunicazione, come video e podcast (Vodcast), per divulgare gli esiti della ricerca e contribuire ad aumentare la consapevolezza riguardo ai meccanismi di funzionamento dell'IA.

**Che ruolo gioca il linguaggio nel vostro progetto?**

Un ruolo importante. Una parte dell'IA è legata al linguaggio ed il linguaggio è un potente veicolo di bias. Le discriminazioni nei confronti delle persone LGBTQ+ vengono spesso amplificate nella traduzione e nella produzione automatizzata di testi. Per il progetto A + I si è guardato anche al Natural Language Processing - NLP. Stiamo seguendo i lavori di Dirk Hovy, Associate Professor e di Debora Nozza, Assistant Professor, dell'Università Bocconi: gli interessi della ricerca si concentrano sull'individuazione e il contrasto dell'incitamento all'odio e dei pregiudizi algoritmici in un contesto multilingue e sull'analisi dei bias sistemici.

**Se è vero che gli algoritmi tenderanno sempre di più ad indurre le nostre decisioni, cosa possono fare le aziende per evitare ogni possibile discriminazione?**

Negli ultimi anni le istituzioni e governi hanno iniziato a sviluppare linee guida in merito alla Governance dell'IA. Questo trend ha coinvolto anche le aziende. Alcune imprese si stanno già interrogando e lavorando sulle questioni etiche legate agli algoritmi e ai rischi discriminatori. Sono ancora troppo poche anche se, a breve, questi temi avranno un rilevante impatto legale e finanziario.

**Come ognuno di noi con la propria intelligenza può influire positivamente sui meccanismi dell'intelligenza artificiale? È possibile per ciascuno contribuire al cambiamento?**

Mi piacerebbe che si abbracciasse la pratica dell'Anticipazione (è il campo di ricerca che si concentra sui comportamenti anticipanti, in cui i futuri entrano nel processo decisionale) con il sistema della "Comunità di Pratica di futuro - CPFO": questi metodi offrono la possibilità di indagare quelle che i miei partner di -skopia chiamano "incertezze autentiche", che consentono di influenzare ciò che avverrà nell'ambito dell'intelligenza artificiale. Possiamo contribuire al cambiamento riportando al centro l'essere umano, con i propri bisogni e i propri obiettivi, personali, sociali ed etici.



**Alessandra Galli**

*Communication designer,  
Managing director e Founder,  
dal 1995, dell'agenzia creativa Arsenico.  
Skill coach, con focus sul  
"Developing Anticipatory Thinking".  
Ghost-writer specializzata in tecnologia,  
robotica e intelligenza artificiale.  
Socia dell'Associazione Italiana  
per l'Intelligenza Artificiale (AixIA).  
Consigliera nel direttivo dell'associazione  
EDGE | LGBT+ LEADERS FOR CHANGE*



# NINO MONTELEONE

Il piccolo principe non rinunciava mai a una domanda che aveva fatto. [...]

- Ho anche un fiore -.

- Noi non annotiamo i fiori -, disse il geografo.

- Perché? Sono la cosa più bella -.

- Perché i fiori sono effimeri -.

- Che cosa vuol dire *effimero*? -.

- Le geografie - disse il geografo - sono i libri più preziosi fra tutti i libri. Non passano mai di moda. È molto raro che una montagna cambi di posto. È molto raro che un oceano si prosciughi. Noi descriviamo delle cose eterne. -

- Ma i vulcani spenti si possono risvegliare - interruppe il piccolo principe. - Che cosa vuol dire *effimero*? -

- Che i vulcani siano spenti o in azione, è lo stesso per noi - disse il geografo. - Quello che conta per noi è il monte, lui non cambia -.

- Ma che cosa vuol dire *effimero*? - ripeté il piccolo principe che in vita sua non aveva mai rinunciato a una domanda una volta che l'aveva fatta.

- Vuol dire *che è minacciato di scomparire in un tempo breve* -.

- Il mio fiore è destinato a scomparire presto? -

- Certamente -.

Questo dialogo evoca così tanto... la purezza dei bambini\*; la noncuranza (talvolta) degli adulti e il nostro essere sempre presi da "cose più serie"; fa pensare - ancora una volta

- a quanto siano importanti le parole che scegliamo e, non ultimo, mi fa pensare a Nino.

E per raccontare di Nino potrei partire dall'inizio, come spesso si usa.

Dirvi di quando, nel 2018, ho incontrato per la prima volta sua madre, Sabrina Paravicini (nota attrice, regista, scrittrice) per un veloce aperitivo nella hall di un hotel. Fino a quel momento ci eravamo solo scritte tramite email, ma finalmente ero a Roma per lavoro e Sabrina a Roma ci vive... così abbiamo combinato, come si suol dire.

Era novembre 2018, stava per uscire il docufilm *Be Kind - Un viaggio gentile all'interno della diversità*, che Sabrina stessa aveva prodotto e diretto insieme al figlio, Nino, che a quel tempo aveva 12 anni e di cui non sapevo nulla.

Fino a quel momento, infatti, Sabrina non aveva condiviso con il mondo l'unicità del suo bambino.

Il documentario non era ancora nelle sale, ma era in programma una proiezione a porte chiuse presso l'Università di Bergamo e ci accordammo per recensirlo in anteprima su DiverCity.

Da lì in avanti molte cose sono successe.

Il documentario è uscito ed era bellissimo; e il mondo ha conosciuto Nino per la prima volta. E anche Nino era bellissimo.

Sabrina si è ammala e ha intrapreso un viaggio *nuovo* attraverso il dolore e il riscatto, la paura e la forza, e ha scelto di dividerlo sui social prima, in un libro poi, permettendo a tantissime persone di ritrovarsi nelle parole, nelle immagini e nei sentimenti che raccontavano la sua esperienza, così intima e universale allo stesso tempo.

E Nino c'era, presente, costante, attento.

- Noi siamo i testimoni del cancro – ha recentemente detto a un'amica di Sabrina il cui compagno è stato attraversato da un tumore.

Sabrina ed io ci siamo riviste circa un anno dopo, luglio 2019, nel suo accogliente e colorato appartamento, pieno di piante e libri e poster, dove finalmente! ho conosciuto di persona Nino, che mi ha abbracciato forte sulla soglia di casa, come se fossimo stati amici da sempre.

Nino è così, diretto e senza filtri, e per questo ti si inchioda al cuore.

È stato un pomeriggio dolce, con il vento romano che soffiava dalla finestra e non troppe parole.

Rivedo Nino oggi, un ragazzo di 16 anni dagli occhi sfogoranti, bello, curioso, affettuoso, intelligente... ed è a lui che abbiamo deciso di dedicare la copertina di questa uscita trimestrale, che parla – appunto – di intelligenza. Anzi, di intelligenze.

Nino Monteleone è nato nel 2005 e la diagnosi di spettro autistico, per la precisione Sindrome di Asperger<sup>1</sup>, è arrivata all'età di due anni e mezzo.

Ma in cosa si concretizza, oggi, questa diagnosi? E ha ancora senso, avere una diagnosi? Quanto è d'aiuto e quanto è d'intralcio? Per lui, per noi...

Provo a capirlo insieme a Nino.

- Nino grazie di questa disponibilità a essere intervistato, non è da tutt\* aver voglia di parlare di sé, delle proprie fragilità e delle proprie qualità più intime. –

- Ero un po' curioso e un po' agitato quando mamma mi ha detto che volevi intervistarmi. –

- Lo capisco. Anche io sono curiosa e agitata! Partiamo da questo, se vuoi: quando chiacchieri con qualcuno, cosa ti mette a tuo agio e cosa ti mette a disagio? –

- Non ho grandi aspettative, in realtà – risponde Nino, con semplicità. - Vorrei che le persone interagissero con me, innanzitutto. Che si rivolgero a me in modo diretto. –

- Non succede così? –

- Non è scontato che accada: spesso parlano solo con mamma, anche se io sono lì. Addirittura, talvolta, se io intervengo cambiano argomento e tornano a rivolgersi a lei. E a me verrebbe da dire loro: Ehi! Sono qui! Fermatevi, guardatemi. Sono qui. –

Ecco, è successo. Stiamo chiacchierando da pochi minuti ed è già successo: come un fulmine a ciel sereno Nino ha centrato la questione. E questa è una sua caratteristica pe-

culiare e quasi esclusiva: andare dritto al cuore delle conversazioni. *Non mena il can per l'aia*, come si usa dire.

La consueta e tautologica *buona conversazione*, al contrario, ci insegna a percorrere lunghi e retorici giri di parole per esprimere un concetto e per non arrivare, spesso, da nessuna parte.

Perciò parlare con Nino, a volte, destabilizza.

- E come mai la gente fa così? – gli domando.

- Non so, forse dico cose non interessanti...-

- O forse le persone non sono preparate a risponderti!- interviene Sabrina. Cuore di madre? No, non solo: ho pensato la stessa cosa: la voglia di mettersi in discussione non è scontata, soprattutto chiacchierando con qualcun\* più piccolo di noi ma che si dimostra così maturo.

Sabrina mi racconta che Nino legge tantissimo, padroneggia parecchie nozioni per la sua giovane età, si interessa di filosofia, di storia, di arte (NB: inizia ora il terzo anno di liceo artistico dove studia arti figurative/pittoriche) ed è molto apprezzato dagli insegnanti ma, allo stesso tempo, queste sue passioni non sono – per ora – sufficienti a creare legami profondi con i pari.

- Con i ragazzi e le ragazze della tua età, come va? –

- Non ho amici veri, non ne ho nessuno. O meglio, ultimamente vado molto d'accordo con un'altra ragazza. È autentica anche lei. –

Credo sia difficile per voi quanto per me credere che questo ragazzo d'oro – che a soli 12 anni è stato in grado di gestire insieme a Sabrina la regia di un documentario bellissimo, (e se non avete ancora visto BE KIND, va visto, niente scuse!), intervistando persone così differenti con tali delicatezza e profondità allo stesso tempo – ...non abbia amici.

Eppure è la realtà di oggi e ci aiuta, forse, a comprendere quanta strada vada ancora fatta per riuscire ad accoglierci veramente l'un l'altra.

L'intento di questa conversazione con Nino, forse di questo intero numero di DiverCity, non è spiegare cose significhi essere una persona che appartiene allo spettro in toto la neuro diversità né tantomeno stilare un quadro clinico delle caratteristiche che esserlo comporta.

Il tentativo, invece, è quello di interpellare i diretti interessati. È quello di andare a chiedere a chi lo vive in prima persona cosa significhi, cercare di sospendere il nostro parere, necessariamente inesperto, e mettersi in ascolto.

Troppe volte con quelle che sono (ad ampio raggio) considerati disturbo dello sviluppo, ci siamo tutte e tutti improvvisati esperti e intenditori. E ne è la dimostrazione, banale, che anche le terminologie e le parole per riferirsi a queste persone continuano a modificarsi nel tempo, negli ultimi anni sempre di più: voglio leggere questi cambiamenti come la messa in discussione del pensiero *mainstream* (che come sappiamo è tendenzialmente abilista, etero, maschilista, di pelle bianca e di mezza età) e un tentativo per meglio

<sup>1</sup> Le rivelazioni sul pediatra austriaco Hans Asperger, a lungo riconosciuto come un pioniere nello studio dell'autismo, ma che sotto il Terzo Reich ha collaborato all'uccisione di bambini e bambine con disabilità, stanno sollevando un dibattito tra le persone nello spettro autistico, le loro famiglie, i/le ricercatori/trici sull'opportunità di abbandonare l'etichetta diagnostica "sindrome di Asperger". Quindi all'interno dell'articolo non lo utilizzeremo più.





comprendere ciò che, fino ad oggi, è stato solo classificato con grande minuzia, ma mai realmente compreso.

Del resto non esistono caratteristiche rigide e univoche, uguali per tutt\*, che possano descrivere una persona autistica, perché tanto dipende dal carattere dell'individuo stesso, dalle condizioni culturali e sociali in cui cresce, dalle persone che ha accanto, dagli studi che ha fatto, da come si auto percepisce e da come gli altri/le altre lo percepiscono. Sabrina mi ha fatto notare che, da dizionario, tra le definizioni di *normale* c'è addirittura "non eccezionale". E questo dà parecchio da pensare!

Nino si è reso disponibile a chiacchierare con me senza saperne il motivo. Nino si è aperto, con un po' di timidezza e titubanza iniziale, ma regalandomi piano piano un po' di sé, ed è stato così piacevole! Che sia questo il piccolo segreto per interfacciarsi con l'altro/a, chiunque sia? Non identificarlo subito, tassativamente e definitivamente, con la loro diversità bensì approfondire, chiedere, scoprire, stupirsi, stare zitti e cercare di capire chi c'è davanti a noi?

È da incoscienti non aver paura -

Le cose cambiano -

È impossibile non dubitare. Chi è intelligente si fa molte domande su di sé -

La presunzione porta sulla cattiva strada; non pensare di avere successo ci toglie la presunzione -

È buona educazione dire la verità -

Queste sono solo alcune delle perle che Nino regala mentre si ha il privilegio di chiacchierare con lui.

Parte della sua bellezza scaturisce, io credo, anche dalla madre che ha accanto: una donna estremamente forte e gentile che ha reso Nino stesso un ragazzo forte e gentile. Pacato, riflessivo, talvolta timido, Nino non lascia mai "cadere" nulla, ascolta e processa ogni parola che viene detta; se un concetto non è chiaro domanda - In che senso? - in uno scambio che può andare avanti all'infinito, in una conversazione perenne.

Nino prende sul serio ogni domanda che gli viene posta, ogni sollecitazione che arriva; è estremamente perspicace, curioso, e ignora completamente cosa sia una risposta superficiale. Va a fondo, sempre, in ogni discorso.

Nino è, non si mostra. Decisamente in controtendenza per gli anni che viviamo, no?

- E tu credi, tu che i fiori... -

- Ma no! Ma no! Non credo niente! Ho risposto una cosa qualsiasi. Mi occupo di cose serie, io! -

- Di cose serie! Io conosco un pianeta su cui c'è un signor Chermisi. Non ha mai respirato un fiore. Non ha mai guardato una stella. Non ha mai voluto bene a nessuno. Non fa altro che addizioni. E tutto il giorno ripete come te lo sono un uomo serio! E si gonfia di orgoglio. Ma non è un uomo, è un fungo! -

- Che cosa? -

- Un fungo! -

Il piccolo principe adesso era bianco di collera.

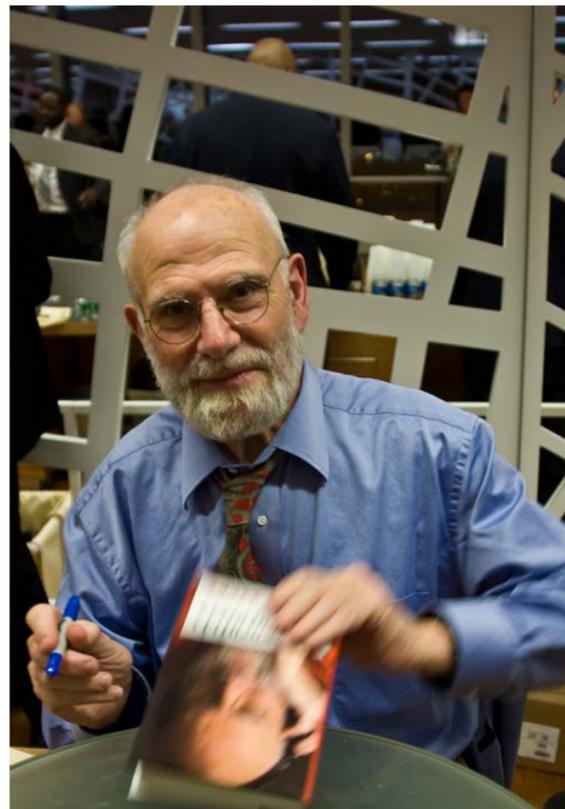
- Da migliaia di anni i fiori fabbricano le spine. Da migliaia di anni le pecore mangiano i fiori. E non è una cosa seria cercare di capire perché i fiori si danno tanto da fare per fabbricarsi delle spine che non servono a niente? Non è importante la guerra tra le pecore e i fiori? E se io conosco un fiore unico al mondo, che non esiste da nessun'altra parte, e che una piccola pecora può distruggere di colpo, così un mattino, senza rendersi conto di quello che fa, non è importante questo?!! -

Come può una lista di casi clinici, studiati da un neuroscienziato, diventare un libro tanto interessante e curioso da riuscire ad appassionare lettori che dei meccanismi del cervello ne conoscono poco o niente? Oliver Sacks, medico e scrittore britannico, ce lo spiega in forma asciutta e priva di fronzoli nella prefazione del suo *L'uomo che scambiò sua moglie per un cappello*. Le anamnesi dei pazienti non comunicano niente dell'esperienza di chi affronta un disturbo, «per riportare il soggetto al centro del quadro, dobbiamo approfondire la storia di un caso sino a farne

di Nicole Riva

## L'UOMO PUÒ ESSERE UN'ISOLA?

*La neuroscienza a portata di lettore con Oliver Sacks*



una vera storia, un racconto: solo allora avremo un -chi- oltre a un -che cosa-, avremo una persona reale». Con questa formula otteniamo lo stile di Sacks che interseca il clinico con il fiabesco, con risultati di altissimo livello saggistico e narrativo. Pubblicata per la prima volta in Italia nel 1986 da Adelphi, l'opera si divide in quattro sezioni: Perdite (che si occupa di casi di deficit neurologico) Eccessi (quando la malattia porta all'esagerazione di alcune caratteristiche o tic), Trasporti (dove si parla dell'alterazione della percezione della realtà e del sogno) e Il mondo dei semplici (coloro che hanno un modo particolare di comunicare con gli altri, come per esempio chi si trova nello spettro autistico).

Se da un lato il rigore scientifico è fondamentale, dall'altro la terminologia medico-clinica può risultare a prima vista poco inclusiva e offensiva. Il primo pensiero che ho avuto leggendo "il mondo dei semplici" è stato chiedermi come possa qualcuno essere definito "semplice", anzi, nella mia esperienza, dietro le apparenze si nasconde sempre una complessità incredibile. Sacks risponde che queste persone sono semplici in quanto «il loro mondo vivido, intenso, ricco di particolari» è «concreto, e non complicato dall'astrazione». Bisogna inoltre tenere a mente che, malgrado nel libro alcuni pazienti vengano definiti "autistici" (è il caso di José, il pittore autistico, o dei gemelli) negli anni '80 gli studi al riguardo erano ben lontani da dove siamo arrivati ora.



In Italia, un anno prima della pubblicazione di questo libro, nasceva l'ANGSA (Associazione Nazionale Genitori Soggetti Autistici, oggi rinominata Associazione Nazionale Genitori per Sone con Autismo - i tempi cambiano e le parole sono importanti). I genitori dell'epoca vivevano con la colpevolizzazione da parte delle teorie psicodinamiche per cui la causa dell'autismo era da ricercare nella madre. Dobbiamo attendere più di vent'anni per avere teorie più affini a quelle che conosciamo oggi e il 2008 per avere una giornata mondiale dell'autismo.

Credo che alla base di tutto però, questo libro sia comunque fondamentale. Sacks definisce l'autismo «un'isola totalmente separata dalla terraferma», ma aggiunge che questo non è un buon motivo per isolare ulteriormente chi si trova nello spettro e rinunciare a priori al suo inserimento nella società.

Comprendere chi è nello spettro non è facile, c'è chi apparentemente non ha modo di comunicare con noi e c'è chi comunica ma è come se parlasse un codice che non riusciamo a decifrare. Servono persone di riferimento stabili, che abbiano il tempo e le capacità di decodificare i messaggi, per questo, in quanto insegnante, mi pare doveroso ringraziare l'\* insegnant\* di sostegno, che si formano e si tengono costantemente aggiornat\* e che sono una risorsa preziosa nelle nostre classi. È inoltre importante che l'inclusione non

sia solo una parola scritta sui documenti ufficiali. Esiste il Lifelong learning, l'apprendimento per tutta la vita, dovrebbe valere lo stesso per l'inclusione: a scuola, nel mondo del lavoro, in tutti gli angoli della società.

La soluzione è aprirsi all'altro, conoscere e capire le sue caratteristiche. A tal proposito ricordo con piacere una discussione nata durante un book club in una mia prima superiore. Una studentessa aveva letto *Lo strano caso del cane ucciso a mezzanotte* di Mark Haddon, che ha come voce narrante Christopher, un ragazzo con sindrome di Asperger, ma non aveva mai conosciuto nessuno nello spettro. Durante la restituzione aveva dichiarato di non aver apprezzato il libro, perché il protagonista era troppo esagerato con i suoi pensieri e lei aveva trovato il testo poco realistico. Quello è stato il pretesto per parlare insieme dello spettro autistico e saperne di più ha cambiato completamente l'opinione sul romanzo della mia studentessa.

Nicole Riva

1991, laurea magistrale in filologia moderna, professoressa di italiano, storia e geografia nella scuola secondaria di secondo grado



*a cura della Redazione*

# BUONA LA PRIMA PER IN&AUT FESTIVAL

*Oltre tremila persone agli  
incontri sull'autismo*

**P**iù di tremila persone hanno assistito agli eventi in programma del Festival In&Aut, che si è tenuto dal 13 al 15 maggio alla Fabbrica del Vapore di Milano, la prima rassegna dedicata al tema dell'autismo.

Numeri che spiegano chiaramente quanto sia grande il bisogno di parlare, confrontarsi e di raccontare tutte le sfaccettature dell'autismo, delle persone nello spettro, delle loro famiglie. L'Italia, infatti, è agli ultimi posti in Europa per fondi investiti sulla disabilità.

La legge 112/16 rubricata "Disposizioni in materia di assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive di sostegno familiare", pur avendo aperto un nuovo percorso per affrontare il tema del "dopo di noi" che affligge tantissime famiglie, non prevede stanziamenti adeguati per poter gestire situazioni ad alta intensità assistenziale.

Una considerazione che vale anche per la Legge nazionale sull'Autismo, un microcosmo della disabilità particolarmente complesso proprio a fronte dell'unicità di ogni singola condizione.

Il Festival In&Aut, organizzato con il patrocinio del Comune di Milano, è nato quindi proprio con l'intento di raggiungere il grande pubblico e i media rispetto al tema dell'assistenza e dell'inclusione sociale e lavorativa delle persone autistiche. Un evento promosso da Fondazione InOltre, dal giornalista Francesco Condoluci e dal senatore Eugenio Comincini. "Tre sono stati gli obiettivi primari della rassegna", spiega il senatore. "Innanzitutto, richiamare l'attenzione della società e dei media sull'aumento crescente in Italia di diagnosi relative ai disturbi del neurosviluppo; costruire insieme una «rete virtuosa», fatta di esperti, di insegnanti, degli addetti ai lavori



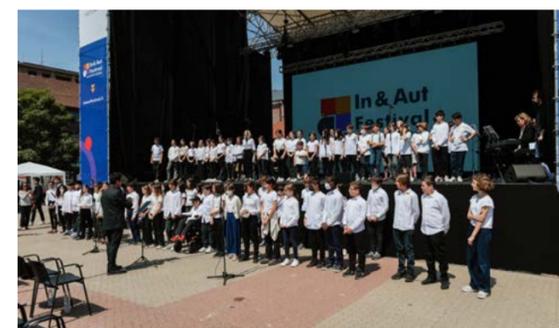
*nel campo dell'assistenza e dell'inclusione e lavorativa delle persone autistiche, in grado di dare risposte a tutti coloro che vivono questa condizione e alle loro famiglie".*

Non da ultimo la rassegna ha lo scopo di "incoraggiare e sostenere tutte le iniziative in grado di incrociare domanda e offerta sul mercato del lavoro tra persone con disabilità in cerca di occupazione e aziende intenzionate ad assumere". Tutti insieme è possibile fare la differenza. Proprio per alimentare la platea di partecipanti il programma delle tre giornate ha visto diversi eventi.

Dibattiti scientifici e confronti con il mondo della politica e delle istituzioni nazionali e locali che si occupano di salute, lavoro e disabilità, presentazione di libri, film, documentari, letture, musica, spettacoli, laboratori, ristorazione sociale, interviste e testimonianze sul tema.

Non solo, diversificato è stato anche il gruppo di protagonisti. Le istituzioni locali e nazionali, la comunità scientifica, gli imprenditori, le famiglie, le associazioni, il Terzo Settore, le aziende e gli artisti impegnati sul fronte dell'inclusione sociale e lavorativa delle persone affette da disturbi del neurosviluppo. Presenti anche le Fondazioni più impegnate su questi temi: Fondazione Don Gnocchi, Fondazione Sacra Famiglia, Fondazione Bracco, Fondazione Adecco.

Hanno partecipato anche importanti realtà lavorative impegnate in prima linea in tutta Italia su queste tematiche come PizzAut, Il Tortellante, Equo Food, Banda Rulli Frulli, Come un Albero, mentre sul grande palco, nei dibattiti e nel corner interviste, si alterneranno sono alternati molti volti noti di attori, giornalisti, registi, musicisti, professionisti che con il loro lavoro hanno raccontato l'autismo e la ricchezza della diversità.



*cucinarono e servirono pizze e tortellini: fu una bellissima serata. Non poteva rimanere un evento unico e fine a se stesso".*

Così è nato il Disegno di legge volto a favorire l'integrazione lavorativa delle persone autistiche e le loro famiglie. Questo testo, è rimasto in standby fino a ottobre 2021. "Così ho deciso di trasformarlo in un emendamento al decreto fiscale; la proposta, sottoscritta da tutti i gruppi, grazie all'impegno del ministro del lavoro Andrea Orlando, è stata approvata nel novembre 2021 ed oggi è legge dello Stato".

La legge si rivolge alle start up sociali e innovative che assumono almeno due terzi di persone con autismo. Tra le agevolazioni previste, sono stati introdotti 5 anni di defiscalizzazione degli utili, una decontrobuazione al 70% per tre anni. Inoltre, i lavoratori con autismo vedranno il reddito esente da Irpef e, per la prima volta, in caso di assunzione verrà applicato. L'istituto della sospensione della pensione di invalidità. Che permette, con una semplice comunicazione all'INPS, di vedere sospesa la pensione sino a quando sarà attivo il contratto di lavoro, per poi essere a ritrovata al termine dell'esperienza lavorativa.

*"In vista di questo importante traguardo, nell'estate del 2021 abbiamo pensato al festival. Si è discusso di autismo per tre giorni con una copertura mediatica davvero importante, grande soddisfazione da parte delle realtà presenti. Sono arrivate famiglie da tutta Italia. Credo sia seminato tanto in termini di fiducia e di speranza per il futuro".*

"Ora siamo pronti per la prossima edizione. L'obiettivo è di creare una rete nazionale di confronto e supporto a persone, famiglie e imprese".

*"Questo festival è stato realizzato tre anni – racconta Comincini – Il 2 aprile del 2019, giornata mondiale dell'autismo, intervenni in Aula e proposi di invitare in senato alcune realtà che vedono impegnate famiglie con ragazzi e ragazze autistic\* in attività che permettono di valorizzare le loro le competenze e le capacità. Il 9 luglio è stato fatto questo intervento di quell'anno si tenne una cena - presente la Presidente del Senato Casellati e un centinaio di senatori - dove i ragazzi di PizzAut e Tortellante*

a cura di Fondazione Adecco

# COLORIAMO L'INVISIBILE

L'esperienza di Fondazione Adecco  
nell'inclusione lavorativa di persone autistiche

“*Il mio team mi ha sempre supportata, facendomi sentire a mio agio e permettendomi di esprimere me stessa e di lavorare come piace a me: con grande precisione e impegno.*”

Queste sono le parole di Micol Vessia, Operations Assistant presso Linklaters, network multinazionale di studi legali, e donna autistica che, a seguito di un percorso personale estremamente impegnativo e grazie al progetto di Fondazione Adecco per le Pari Opportunità #COLORIAMOLINVISIBILE – **Al lavoro per l'autismo**, è finalmente riuscita a far fiorire il suo talento, entrando in un'azienda che, giorno dopo giorno, la accoglie e valorizza.

#COLORIAMOLINVISIBILE si pone l'obiettivo di includere le persone autistiche nel mondo professionale, cercando di ripensare la cultura aziendale e i processi di selezione in modo che ognuno possa far emergere la propria abilità e unicità. Realizzato in collaborazione con Diesis, Sacra Famiglia, Auticon e Fondazione Renato Piatti, il progetto accompagna i beneficiari durante tutto il loro percorso di ricerca e inserimento nell'ambiente lavorativo, e permette alle aziende partner di essere supportate attraverso attività di tutoraggio prima, durante e dopo l'inclusione. #COLORIAMOLINVISIBILE, infatti, prevede la strutturazione di percorsi di sensibilizzazioni destinati alle realtà che hanno scelto di includere una o più persone autistiche nel loro organico.

Micol Vessia ha raccontato la sua esperienza di beneficiaria durante il webinar **"Abbiamo colorato l'invisibile"**: un evento digitale realizzato, in collaborazione con PHYD, per dare spazio ai protagonisti del progetto, raccontando l'autismo attraverso le testimonianze di chi lo vive ogni giorno, e per presentare l'esempio virtuoso di tutte quelle aziende che hanno saputo mettersi in gioco, ripensando i propri processi di selezione e di organizzazione HR, non solo per includere ma soprattutto per non perdere talenti.

Insieme a Micol, anche la testimonianza di Paola Ricci, Operations Supervisor di Linklaters: *"Credo fortemente nel valore di questa esperienza, che è fondamentale non solo per i ragazzi e le ragazze autistici ma anche, e soprattutto,*

*per le aziende. Si tratta di un percorso arricchente dal punto di vista personale e professionale."*

Le persone neurodivergenti, e in particolare quelle autistiche, possono essere portatrici di grandi talenti e contribuire in maniera non indifferente ai risultati del team: secondo alcune ricerche, infatti, sul luogo di lavoro possono avere un livello di produttività che supera del 90-140% quello dei neuro tipici. Nonostante queste loro doti, molto spesso, però, le persone autistiche incontrano numerose difficoltà ancora prima di entrare in azienda. Infatti, processi di recruiting poco inclusivi portano all'esclusione automatica di ottimi candidati, che avrebbero tutte le carte in regola per svolgere egregiamente le mansioni proposte. La sensibilizzazione, in questo, ha un ruolo fondamentale: è necessario informare le organizzazioni e coinvolgerle in percorsi di ristrutturazioni che abbiano come scopo la rivoluzione dei processi di ricerca e selezioni.

Per le organizzazioni che vogliono attrarre dei talenti autistici ci sono alcune accortezze da mettere in atto, come quella di prestare attenzione a scrivere delle offerte di lavoro che siano realmente inclusive e non diano l'impressione di favorire le persone neuro tipiche. La stessa attenzione va prestata durante i processi di selezione, che devono essere condotti senza stereotipi e pregiudizi, e strutturati per trovare le persone giuste e non quelle con cui ci si sente più a proprio agio. Anche il momento del colloquio va costruito in modo tale da mettere le persone autistiche a proprio agio, senza discriminarle e ricorrendo, se necessario, all'utilizzo di metodi di valutazione alternativi e differenti da quelli standard.

Un altro elemento al quale bisogna prestare attenzione è l'ambiente di lavoro, fisico e non. Quest'ultimo, infatti, deve essere predisposto ascoltando le esigenze del nuovo collega e quelle del team che lo accoglie, in modo da garantire un inserimento di qualità. Inoltre, è preferibile eseguire un monitoraggio costante e continuo, così da permettere a tutti gli attori in gioco di trarre il meglio dall'esperienza di inclusione, i cui benefici non ricadranno solo sulla persona autistica ma anche su chi la circonda e sulla società tutta.



# Coloriamo l'invisibile

## Al lavoro per l'autismo

FONDAZIONE ADECCO  
PER LE PARI OPPORTUNITÀ  
THE ADECCO GROUP

a cura di Auticon

# UNA “DIVERSA” PROSPETTIVA

## Esperienze di neuro-inclusione

**R**endere consapevole il mondo del lavoro, le aziende, i manager, i team di lavoro, di quanto la condizione autistica possa rappresentare un vantaggio competitivo economico e sociale.

È questa la mission di Auticon, fornitore internazionale di servizi tecnologici e di analisi dati, la prima azienda in Europa ad impiegare esclusivamente persone nello spettro dell'autismo come consulenti informatici.

Gli adulti autistici hanno spesso straordinarie capacità cognitive e tecniche, eppure molti trovano difficile assicurarsi o mantenere un impiego regolare.

Creando ambienti di lavoro positivi e offrendo un supporto continuo altamente individualizzato ai propri dipendenti autistici, Auticon fornisce ai propri clienti un canale per attingere agli straordinari talenti delle persone autistiche.

**Cosa significa per un'azienda fare inclusione lavorativa di persone neurodivergenti? Abbiamo raccolto alcune testimonianze di clienti e di consulenti autistici.**

Chiara, 30 anni, consulente Auticon, da quasi due anni si occupa di testing dei sistemi informativi presso Banca Mediolanum. Per lei, come per la maggior parte dei suoi colleghi, il lavoro in Auticon è stata la prima vera opportunità di mettere a frutto le proprie conoscenze: *“Sin dall'inizio dell'attività, ho avuto modo di raggiungere un buon livello di autonomia e grazie alla pratica fatta, alla collaborazione con il team di Auticon e del cliente, mi sento sempre più capace, affronto il lavoro con sicurezza e al momento della presentazione al cliente sono pronta al confronto e a mettermi in discussione, curiosa di scoprire delle capacità che non pensavo di avere”.*

Reciproca la soddisfazione del cliente: *“È stata un'esperienza altamente formativa che mi ha stupito in positivo - racconta Claudio Amato di Banca Mediolanum, PM del progetto - il rapporto con Chiara mi ha insegnato moltissimo”. Innanzitutto, ho imparato ad essere più paziente, ad attendere con fiducia le risposte della mia interlocutrice senza lasciarmi prendere dal pregiudizio che non potesse confermare le mie aspettative. I ragazzi neurodivergenti hanno*

*bisogno di essere accolti per far emergere argomentazioni creative. Riescono a sviluppare un tipo di pensiero non tradizionale, che aiuta chi è abituato a osservare la realtà secondo standard consolidati, a guardare il mondo da punti di vista alternativi.”.*

Un'altra testimone di Banca Mediolanum è Sandra Recchia che attualmente gestisce il team in cui collabora Chiara: *“Sulla base dell'esperienza maturata durante gli incontri settimanali del team di lavoro, posso dire che Chiara è uno stimolo per approfondire argomenti che di solito diamo per scontato. Il confronto con lei mi arricchisce e mi diverte; stimola ad essere più precisa e chiara nello sviluppare un concetto e nel non accontentarmi di mezze risposte o mezze verità. Abbiamo imparato che Chiara ha una memoria superiore alla nostra ed è stata sempre umile e rispettosa nel segnalare eventuali imprecisioni sul lavoro svolto da altri colleghi di test. Un aneddoto divertente riguarda il giorno in cui sono arrivata in ritardo in ufficio e ho esclamato: “Buongiorno ragazzi, scusate il ritardo ma è una giornata difficile, sono sotto un treno”. In modo molto diretto Chiara mi ha chiesto che cosa intendessi dire con l'espressione “sotto un treno” perché lei ha interpretato la mia frase in modo letterale e non metaforico”.*

*“La collaborazione con persone con diversità è un progetto che si inserisce all'interno di una cultura di pluriennale collaborazione con gli enti territoriali con i quali sono state create diverse progettualità e culminate con la formazione di due persone nell'area delle risorse umane come “disability manager” - ci racconta Antonio Gusmini, Direttore Risorse Umane di Banca Mediolanum - Oggi possiamo dire di credere fortemente nel valore di questa esperienza umana e formativa: momenti inclusivi contribuiscono la nostra community”.*

Un caso analogo è quello di Flora, 33 anni, un PhD in medicina sperimentale e traslazionale, impiegata presso Auticon come sviluppatrice Python. *“L'approcciarmi ad Auticon ha significato per me un cambiamento totale nell'ambito lavorativo. In questo passaggio sono stata*



*aiutata sia dall'azienda che mi ha permesso di sviluppare le competenze tecniche e personali per affrontare questo nuovo lavoro, sia dal cliente, che si è mostrato comprensivo e pronto a guidarmi in ogni passo del progetto.*

*Auticon mi ha permesso di diventare sempre più consapevole di me stessa e mi stimola ogni giorno a migliorarmi, sia dal punto di vista professionale, che umano”.*

Aggiunge Andrea, 37 anni, laureato in fisica, già da più di tre anni impiegato presso Auticon dove si occupa soprattutto di attività legate allo sviluppo di sistemi di Business Intelligence e che attualmente sta aiutando Nexi Group nella migrazione della propria reportistica verso piattaforme target: *“Auticon mi ha dato una prospettiva, quella lavorativa, in cui faticavo ad entrare. Grazie al loro supporto, sia dal punto di vista professionale che umano, ho messo in pratica quello che potevo e sapevo di poter fare, garantendomi così una prospettiva di vita e un futuro, il che non è prescindibile dal trovare un lavoro solido e stabile”. Anche in questo caso, il cliente conferma quanto l'inclusione porti valore economico e sociale: “Grazie all'esperienza iniziata con Auticon, con Andrea in particolare, abbiamo avuto l'occasione di apprezzare e considerare il valore di collaborazioni come queste. Ciò è testimoniato tanto da chi partecipa al team di progetto quanto dai risultati ottenuti, come confermano gli utenti che hanno la possibilità di utilizzare i prodotti realizzati”.*

Molti penseranno: Auticon assume ingegneri, fisici, matematici con livelli cognitivi elevatissimi, facilmente inseribili. Ma cosa fare con persone autistiche che non hanno queste competenze?

Risponde Alberto Balestrazzi, CEO di Auticon: *“In realtà il successo di imprese come la nostra non dipende dall'aver a disposizione dei “geni”, ma dal guardare all'inserimento lavorativo in modo diverso: l'unica domanda che veramente conta è cosa possiamo fare noi come azienda, quale attività fra quelle che richiede un certo mercato, (nel caso nostro quello digitale), si adatta alle loro caratteristiche. Occorre partire dalle capacità delle persone, qualunque esse siano, per costruire intorno a loro le condizioni che possono facilitarne l'espressione. L'obiettivo non è quello di trovare un'occupazione, ma quello di trovare la “giusta” occupazione, che darà ottimi risultati perché prodotti da persone felici di dimostrare a se stessi e agli altri che le proprie capacità vengono apprezzate e valorizzate”.*

.....  
**AUTICON**

*Società di consulenza informatica internazionale che impiega esclusivamente adult\* nello spettro autistico come consulenti informatici*

# MANDELA

## Rubrica diritti

### SFIDE E RISCHI DELLA NEUROTECNOLOGIA PER I DIRITTI UMANI

Quanto vale la nostra 'privacy mentale', quando la neurotecnologia può leggere pensieri ed influenzare comportamenti, modificare emozioni e ricordi, e perfino riformulare il concetto di identità o libero arbitrio? Come e a chi delegare il diritto di intervenire sulle facoltà mentali, proprie ed altrui? Interrogativi di tale portata impongono, a livello internazionale, un dialogo costruttivo e interdisciplinare, in cui bioingegneri, neuroscienziati, filosofi e giuristi si confrontino su esperienze in corso e limiti normativi su scala globale, perché, come sottolineato dalla Vicedirettrice Generale per Scienze Sociali e Umane dell'UNESCO, Gabriela Ramos, "il carattere planetario della sfida esige l'adozione di un quadro di governance internazionale che tuteli i neuro-diritti".

Dal punto di vista scientifico-tecnologico, lo sviluppo delle interfacce cervello-computer (Brain Computer Interfaces-BCI), che possono essere invasive (all'interno del cranio di una persona) o non invasive (ad esempio, indossate come una fascia), consente la comunicazione bidirezionale tra cervello e computer/dispositivo. Il loro potenziale per la cura di malattie mentali e disturbi neurologici è già stato ampiamente documentato, sia da una prospettiva teorica, grazie, ad esempio, agli studi di Nima Mesgarini, professore presso il Zuckerman Mind Brain Behavior Institute della Columbia University, che da una prospettiva applicata.

A richiedere cautela, sotto il profilo etico, oltre allo sviluppo dei BCI e al loro utilizzo non medico, è la scoperta che 50 anni fa rivoluzionò la neurologia, ovvero, quella per cui la struttura plastica del nostro cervello subisce continuamente modifiche dalle interazioni con l'esterno. Pertanto, un metodo di intervento artificiale e diretto mai sperimentato introduce elementi di imprevedibilità in reazioni e conseguenze. In ottica di 'libertà cognitiva', è vero che le neurotecnologie aprono all'accesso delle informazioni del nostro cervello, ma è altrettanto vero che lo aprono agli stessi dati di altri soggetti, come imprese e istituzioni, espressione di sistemi autoritari o meno. E questo pone dilemmi etici, politici e giuridici complessi: basti pensare all'uso dei dati mentali ai fini commerciali, la biometrica e le neurosignature, impiegate come tecniche di identificazione dei cittadini da parte di alcuni Stati. Come garantire il diritto alla privacy e alla integrità mentale o alla continuità psicologica? Quanti



odi discriminatori possono intrecciarsi attorno ad applicazioni, già sperimentate ed eventuali? Il dubbio è se sia più opportuno aggiornare il quadro internazionale di protezione dei diritti umani, colmando le lacune determinatesi con l'emergere di rischi di 'nuova generazione', o ampliare la 'gamma' dei diritti.

A monte, però, occorre definire il ruolo dell'impianto sovranazionale dei diritti umani nella regolamentazione di uso/sviluppo/commercio dei dispositivi tesi alla lettura e manipolazione della mente; analogamente, occorre concordare il contenuto e la portata della proposta relativa all'introduzione di nuovi diritti (neurorights) in difesa dell'umanità dai rischi connessi alle tecnologie BCI. E l'umanità ha senza dubbio bisogno di tutele rispetto a tali tecnologie: il Senatore Cileno Guido Girardi, promotore della prima legge mondiale sui neurodiritti e della riforma costituzionale che ha portato il Cile ad essere Paese pioniere nella tutela dei diritti minacciati dall'utilizzo sregolato delle neurotecnologie, ha recentemente dichiarato che "la battaglia geopolitica del 21° secolo è per il controllo dei cervelli e dei dati, anche a fini commerciali". Quali, dunque, le prospettive, tenendo presente che la lettura del cervello, anche se non dei pensieri complessi, è già possibile?

Le più recenti ricerche stimano che nell'arco di 5-10 anni sarà possibile modificare pensieri, ricordi e azioni: da qui l'esigenza di una cornice di cooperazione internazionale in cui i singoli Stati impediscano applicazioni non terapeutiche delle neurotecnologie e di qualsiasi altra che minacci i diritti alla privacy, all'autonomia, all'integrità o alla libertà di espressione e di pensiero.

Un impegno, questo, da cui imprese, multinazionali, istituti finanziari, organizzazioni internazionali, comunità scientifiche e cittadini non possono esimersi: le neurotecnologie, come sempre, sono neutre, ma non altrettanto il loro impiego.

.....  
**Silvia Camisasca**

1976, Dottoressa in fisica nucleare  
con dottorato in applicazioni fisiche ai beni culturali,  
giornalista professionista

Ma è come se una lanterna magica proiettasse il disegno dei nervi su uno schermo:  
Ne sarebbe valse la pena se una, accomodandosi un cuscino o togliendosi uno scialle,  
e volgendosi verso la finestra, dicesse: "Non è per niente questo che volevo dire."  
T.S. Eliot

# LANTERNA

## Rubrica giovani

### INCLUDERE LE NEORIDIVERSITÀ: LA VISIONE DELLE NUOVE GENERAZIONI

Con il passare del tempo sentiamo sempre più parlare di Intelligenze e inclusività, tematiche che si sono sviluppate a partire dal secolo scorso e ora hanno le possibilità e l'ambiente per potersi sviluppare. Attraverso tutta la nostra fascia d'età, riguardo questi temi, possediamo una sensibilità più acuta, sicuramente più diffusa. Siamo passati da avere nelle classi "lo studente stupido" a uno studente neurodivergente.

Abbiamo imparato a conoscere diverse capacità e abilità rispetto a quella che chiamiamo normalità perché abituale, sì, ma che in realtà è solo molto diffusa, impariamo sempre più le difficoltà e le potenzialità delle Intelligenze e progrediamo ogni giorno, ma ci troviamo di fronte sempre al confronto con la paralizzante "normalità". Esistono i Disturbi Specifici dell'Apprendimento, il Disturbo da Deficit dell'attenzione o Iperattività, il Disturbo dello Spettro Autistico e poi ci siamo noi, gente non "disturbata".

Quando la psicoterapia prese piede, sull'imbrunire del XIX secolo, i pazienti erano degli "alienati", estranei alle persone comuni. Forse per *forma mentis* umana, forse per il conforto dell'abitudine, ci coccoliamo in una sola apparente normalità e ignoriamo la complessa pluralità che tanto ci mette in crisi. La nostra visione della persona deve slittare – e lo sta facendo – dal singolare al plurale. In questo modo, ci ritroveremo in una normalità frammentata e variamente composita, dove al singolo è permesso vivere secondo i suoi bisogni e non adattarsi a dei parametri "veicolari", frutto di un compromesso tra bisogni. Non è una rivoluzione ma un adattamento, possediamo i mezzi per poter raggiungere questo obiettivo.

Rimane difficile adattarsi ad una realtà così ampia. Saper ascoltare i bisogni di tutti e sapere come risponderne in modo adeguato sono tutte abilità che richiedono apprendimento ed esercizio. Forse proprio per questo ci troviamo, ancora una volta, ad essere poco inclusivi pure in questo campo.

Come sempre, quando si tratta di imparare qualcosa ed esercitarsi, la risposta dovrebbe essere fare affidamento alla scuola, chiedersi: quali sono le conoscenze che uno studente può acquisire sull'inclusività? Come possiamo trasmetterglielo? Chi può essere adatto a trasmetterglielo?



Inclusivi si diventa, non si nasce. Al momento, a meno che non si abbia in classe o come collega una persona neurodiversa, non si conosce molto di questo aspetto della società e anche quando capita sono poche le spiegazioni. Per questo, serve una proposta didattica per iniziare il processo didattico. In ogni classe in cui è presente un\* student\* neurodivers\* sarà necessario fare un corso di formazione, basato su standard statali e gestito dal Ministero, sulle Intelligenze, che illustri come approcciarsi al caso concreto e come soddisfare i bisogni della persona. Il passo successivo è breve: aprire questo corso a tutte le classi con un programma adattato all'età a cui lo si presenta e che sia veramente formativo.

Ovviamente il modello di scuola attuale non prevede una formazione sociale di questo tipo, se non contiamo i corsi contro il bullismo e qualche virtuoso corso o presentazione. Ma proprio perché inclusivi *si diventa*, anche la scuola può a sua volta diventarlo ed essere la base di partenza per il resto della società.

Concludiamo ora questo esperimento di immaginazione e rivolgiamoci all'attuale realtà. C'è un'altra questione da affrontare per poterci ritenere più inclusivi: la denominazione di queste Intelligenze. La parola è uno strumento potente per capire come vedere il mondo, quindi chiamare le Intelligenze con un nome che non rappresenti un "difetto di fabbrica" ma una modalità di comprendere ciò che ci circonda, faciliterebbe l'avvicinamento e la normalizzazione, intesa come attività di accettazione all'interno della società come qualcosa che ne fa parte, di questo tema.

Dietro a ciò rimane sempre l'unico prerequisito veramente necessario: la volontà di ciascuno e della società di sforzarsi a diventare inclusivi, a prendere in mano il proprio sviluppo con coscienza e autodeterminazione per cercare il benessere inteso come collettivo, e non come compromesso di vari benessere.

.....  
**Riccardo Argento**

2002, frequenta la facoltà di Beni Culturali a Ravenna,  
Università Alma Mater di Bologna

# TABLEAUX

## Rubrica Arte

### VEDERE CON LA MENTE INTERVISTA ALLA PROF.SSA VINCENZA FERRARA

**D**ove si incontrano l'arte e le neuroscienze? Quali sinergie possiamo creare? In che modo possiamo trasferire i principi di neuroestetica ai campi del turismo, dell'educazione e della riabilitazione, sempre attraverso le tecnologie digitali?

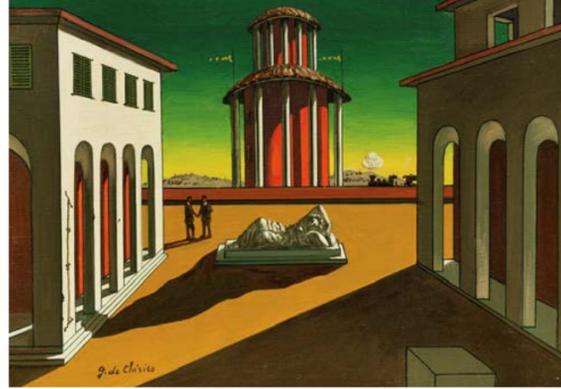
Ne parliamo con la Professoressa Vincenza Ferrara, direttrice del Laboratorio Arte e Medical Humanities della Facoltà di Farmacia e Medicina di Sapienza.

Studi di informatica, laurea in storia dell'arte con una tesi sul "trattamento numerico delle immagini applicato alle opere di pittura", Vincenza Ferrara da sempre si muove su territori transdisciplinari, innovativi, di confine: nella sua lunga carriera, si è occupata di tecnologie e pedagogia innovativa per la promozione del patrimonio culturale, del metodo delle Visual Thinking Strategies, dell'applicazione delle Medical Humanities nel settore sanitario. Tra i suoi ultimi studi, al momento in corso, la valutazione dell'impatto di attività che includono il patrimonio culturale per la promozione del benessere e la riabilitazione neurologica.

**Professoressa, lei è il coordinatore scientifico dell'Associazione Visual Thinking Strategies Italia (http://vtsitalia, punto di riferimento nel nostro paese per chi voglia conoscere e applicare questo metodo di apprendimento. Come nascono le VTS e in cosa consistono?**

Le Visual Thinking Strategies nascono negli Stati Uniti, alla fine degli anni Ottanta, quando al MOMA di New York si iniziarono ad analizzare le discussioni dei visitatori intorno alle opere d'arte. Una psicologa cognitivista (Housen) ed il responsabile delle attività educative del museo (Yanewine) strutturano una pratica davanti alle opere d'arte utile per il coinvolgimento, l'apprendimento e il benessere dei visitatori. Dal 2014 anche noi in Italia applichiamo questo metodo: organizziamo un gruppo di partecipanti ai quali chiediamo di discutere di un'immagine, di cui tutti dovrebbero ignorare l'autore e il titolo. La prima domanda che facciamo è: cosa sta succedendo nella scena rappresentata?

I risultati sono sorprendenti. Le cito un esempio su tutti. Durante un incontro con gli studenti di medicina, osservavamo un dipinto, "Il surrealista" di Victor Brauner: è un



autoritratto del pittore, che si rappresenta come "Il bagatto", il personaggio della prima carta dei tarocchi. È un giocoliere con la bacchetta: un po' la metafora della creatività dell'artista. Ebbene, guardando questa immagine, una studentessa di medicina di religione ebraica disse che si trattava di un ragazzo il giorno della sua circoncisione. Effettivamente, a ben vedere, non manca nulla per il rito. D'altronde durante uno studio collegato alle Neuroscienze è stato chiesto di cosa si trattasse mostrando l'immagine di un contadino di colore in mezzo ai campi a dei cittadini americani. C'è chi ha ritenuto si trattasse di un semplice contadino nella sua terra e altri che lo hanno considerato un "immigrato", senza che ci fosse nessun dettaglio visivo a suggerirlo.

#### La persona che osserva conta tutto.

Le esperienze estetiche sono malleabili: la realtà viene percepita diversamente in relazione al credo, alle idee politiche, alla scolarizzazione, agli interessi che abbiamo, alle intelligenze che utilizziamo, alle esperienze che abbiamo fatto, all'orientamento sessuale, all'età. È l'oggetto delle ricerche di Anjan Chatterjee, Professore di Neurologia della Pennsylvania, che ho avuto l'onore di ospitare alla Sapienza per una lecture (The Neuroscience of Aesthetics, <https://www.youtube.com/watch?v=0GHxE3mWdTI&t=3204s>)

#### Una vera e propria "costruzione" di significato quindi. Quali sono gli effetti su chi partecipa?

Sono più responsivi, si sentono coinvolti. È ormai provato che le VTS attivano delle aree neurali con molte ricadute positive anche su altri ambiti dell'intelligenza emotiva.

#### Il museo può essere quindi un luogo di apprendimento. Può aiutarci a capire meglio?

Spiego un esercizio di "ascolto attivo" che facciamo di solito. Siamo di fronte a un'opera, ma tu non la vedi. C'è un'altra persona che te la descrive e tu la disegni. Questo non solo stimola in te il piacere che si ha realizzando una pratica artistica, ma ti rende consapevole del fatto che l'immagine si forma prima nella tua testa e che solo in virtù di questa immagine mentale arrivi a disegnarla. Traslando questa esperienza, ad esempio, in un ambito di cura, l'operatore sanitario impara che deve "ascoltare" e non soltanto "sentire" e quindi "prestare attenzione" al paziente. Ecco allora che il museo può diventare un luogo di benessere e di apprendimento.



**Lo studio e la pratica delle VTS, unita alla passione per il digitale, l'hanno portata ancora più lontano. Quelli che erano semplici indizi cominciano ad avere una base neuroscientifica. Arriviamo così a NeuroARTifact (http://neuroartifact.org), un progetto di neuroscienze, di cui sono stati presentati i primi risultati al Museo Nazionale Etrusco lo scorso luglio. Come nasce quest'idea professoressa?**

Abbiamo pensato con il collega Maurizio Forte, professore di Classical Studies alla Duke University e direttore di Dig@lab esperto di neuroarcheologia, di indagare l'impatto degli oggetti archeologici sulle persone in termini di coinvolgimento emotivo, di benessere, di apprendimento e di sviluppo cognitivo.

L'obiettivo è comprendere come funziona la percezione e la reazione delle aree neurali ed emotiva alla visione dell'oggetto/artefatto museale anche in relazione alla propria conoscenza, competenza e attività. Per fare questo abbiamo creato un gruppo interdisciplinare che comprende archeologi, neuroscienziati, psicologi, fisiologi, data analyst, statistici.

**Si tratta di una sperimentazione che implica non solo i classici questionari ma anche rilevazioni biometriche sui partecipanti.**

Esattamente, si utilizzano dei dispositivi portatili. Possiamo così registrare l'elettroencefalogramma e misurare l'attività corticale delle regioni frontali del cervello e quindi i processi cognitivi, mentre attraverso lo "shimmer" registriamo il battito cardiaco e il livello di sudorazione della pelle, e quindi gli stati emozionali (grazie all'esperienza dello spinoff Brainsigns). Con l'eyetracking infine, siamo in grado di tracciare il movimento delle pupille, e quindi di monitorare su cosa si concentra il nostro sguardo.

#### Quali aspetti possiamo analizzare?

Le domande a cui possiamo rispondere sono molteplici. Parto dalla prima. Se ricostruiamo un contesto archeologico con la realtà virtuale e misuriamo le nostre sensazioni rispetto a ciò che vediamo, possiamo capire come dovessero percepirlo gli antichi. E renderci conto del perché un certo manufatto è stato realizzato in un certo modo. Possiamo capire, ad esempio, quale fosse la sensazione nel vedere le sculture del tempio di Pyrgi per chi le vedeva messe in opera nel frontone, magari scendendo dalla città verso il santuario e si trovava di fronte questa spettacolare architettura.

Ma anche capire che l'artista ha organizzato i personaggi in un certo modo nella composizione della scena, proprio perché voleva che venisse "compresa".



Victor Brauner, *Il Surrealista*, Peggy Guggenheim Collection

VICTOR BRAUNER



**Sono state anche qui rilevate delle differenze di percezione in relazione alla persona che osserva?**

Abbiamo al momento dei primi risultati, che però già testimoniano che il genere o il background culturale ad esempio, influenzano il nostro modo di vedere la realtà.

**Che beneficio può portare questo metodo al museo?**

È un metodo che può darci delle indicazioni importanti. Il museo può scegliere di collocare gli oggetti in un certo modo piuttosto che in un altro, può studiare delle attività per rendere la visita più coinvolgente. Se costruisco un'esperienza con l'obiettivo di far star bene le persone, posso favorire il loro benessere. Se le persone stanno meglio, posso creare "comunità". Se l'obiettivo del museo diventa questo, i suoi oggetti possono diventare uno strumento importante per la realizzazione di alcuni obiettivi e con l'aiuto delle tecnologie possono anche viaggiare nel mondo e approdare nelle scuole o negli ospedali, per esempio.

**A proposito di luoghi di cura, l'arte può essere impiegata anche nei percorsi di neuroriabilitazione.**

L'arte può aumentare il coinvolgimento del paziente in questi percorsi e intervenire sulle aree neurali. È quello che Marco Iosa, Professore della Sapienza e ricercatore dell'IRCCS Fondazione Santa Lucia e anche lui partner di NeuroARTifact, ha chiamato "Effetto Michelangelo".

**Ce lo può spiegare?**

All'interno di un ambiente di realtà virtuale, è stato chiesto ad un primo gruppo di pazienti affetti da ictus di dipingere un'opera muovendo un cursore. I movimenti sulla tela virtuale scoprivano l'immagine di un capolavoro, per esempio proprio la Creazione di Adamo di Michelangelo. Un secondo gruppo di pazienti ha invece effettuato lo stesso esercizio semplicemente colorando una tela bianca.

Chi ha "dipinto" l'opera di Michelangelo ha ottenuto migliori risultati e un recupero più rapido nel tempo, oltre ad un minore affaticamento al termine della terapia.

**Mi viene una domanda, a partire dalla mia funzione di diversity manager. Se l'arte è uno strumento di apprendimento e di inclusione sociale, perché non portarla anche in azienda?**

Sarebbe utilissima. L'OMS già nel 1992 parlava di life skills: tutte quelle abilità e competenze che ci occorrono per instaurare relazioni positive con gli altri. Parlo del problem solving, del pensiero critico, dell'empatia, della capacità di lavorare in team. L'arte anche in azienda potrebbe essere un formidabile veicolo di apprendimento, e quindi, di trasformazione.

.....  
**Gianluca Cabula**  
 Diversity Manager in SACE

You never really understand a person until you consider things from his point of view.  
Until you climb inside of his skin and walk around in it.  
*Atticus Finch, To kill a mockingbird*

# PAGINA CON VISTA

## Rubrica cinema

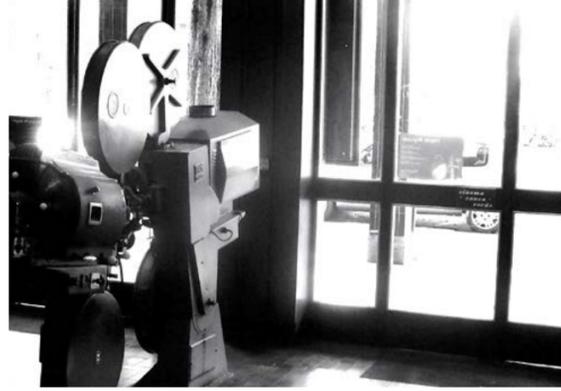
**FORREST GUMP (1994),  
REGIA DI ROBERT ZEMECKIS,  
CON TOM HANKS, SALLY  
FIELD, COMMEDIA E  
DRAMMATICO**

Il film che proponiamo in questo numero è famosissimo e pluripremiato con sei Oscar, amato da critica e pubblico. Pochi probabilmente non lo conoscono. Wikipedia ci assiste nel riassumere al massimo la narrazione: *"Racconta l'intensa vita di Forrest Gump, un uomo americano dotato di uno sviluppo cognitivo inferiore alla norma che, grazie a una serie di coincidenze favorevoli, diventa diretto testimone di importanti avvenimenti della storia statunitense."*

Una pellicola amabilissima per l'originalità dolcemente con cui racconta e riflette su oltre 30 anni di storia americana, dagli Anni '50 agli Anni '80. Uno sguardo geniale agli eventi storici e alle dinamiche sociali degli USA di quegli anni attraverso le vite, le esperienze e gli sguardi contrapposti e paralleli del protagonista Forrest Gump e di Jenny, amica del cuore fin dall'infanzia. Una sorta di "pastorale americana" che invece di dissolversi nell'entropia – come nel romanzo di Philip Roth – trova una dimensione finale di riconciliazione tra l'America *mainstream* che va in guerra in Vietnam e quella che dimostra contro la stessa guerra in Campidoglio, fra quella che intraprende e fa fortuna dal nulla (la Bubba Gump company, ma anche la Apple computer) e quella che sbarca il lunario come stripper, fra quella che trova sempre la via di casa e quella che cerca strade alternative e rischia di perdersi. E alla fine di questo film il sogno americano, dopo ironica e dolorosa disamina, è in qualche modo salvaguardato.

Ma c'è molto di più in "Forrest Gump" e il film ci interessa infatti per l'altro aspetto preminente, che riguarda l'intelligenza del protagonista.

Forrest viene presentato fin dall'inizio del racconto – un flash back – come un ragazzino con un quoziente intellettuale basso (la media degli esseri umani dovrebbe oscillare intorno al 110; sopra 140 si è intellettualmente "superdotati", quello di Forrest è valutato 75). Lo decreta il selezionato-



re scolastico che presenta le tabelle alla madre spiegandole che non può essere accettato in quella scuola. Non sarà così invece, perché la madre troverà il modo di farlo ammettere e perché la donna è una convinta assertrice dell'assioma "stupido è chi lo stupido fa": un principio semplice e rasserente che per Forrest sarà la risposta ogni volta che qualcuno gli chiederà conto della sua intelligenza. In questo assioma risiede la forza del film: smantellare lo stereotipo della stupidità e delle relazioni umane che derivano da questo stereotipo.

E se quello che accade nel film, data l'epoca in cui è ambientato, assume a tratti il sapore di fiaba aiutata da effetti speciali, ciò che è davvero degno di nota è che nel '94 gli autori del film abbiano espresso in modo geniale e chiarissimo gli assunti proposti per la prima volta in chiave filosofica solo dieci anni prima, nel libro del 1983 *Formae mentis. Saggio sulla pluralità dell'intelligenza* di Howard Gardner. I principi di Gardner, psicologo statunitense conosciuto per la teoria delle intelligenze multiple, considerano priva di fondamento la vecchia concezione di intelligenza come un fattore unitario misurabile tramite il Q.I. e la sostituiscono con una definizione più dinamica, articolata in sottofattori differenziati.

Gardner infatti inizialmente teorizzò l'esistenza di sette intelligenze, *linguistica, matematica, intrapersonale, interpersonale, cinestetica, musicale e visivo-spaziale*, in seguito aggiunse l'intelligenza *naturalistica*, relativa al riconoscimento e la classificazione di oggetti naturali, e quella *esistenziale*, che riguarderebbe l'attitudine al ragionamento astratto per categorie concettuali universali. Insomma, accanto a quella logico-matematica e a quella linguistica esistono anche altre intelligenze che non sono riducibili a dei test.

E questo film non è altro che una narrazione avvincente che smentisce ripetutamente il luogo comune dello "sviluppo cognitivo sotto la media" (come recita anche Wikipedia).

Se dunque Forrest risulta "poco intelligente" in termini astrattivi, speculativi, cognitivi, progressivamente la debolezza logica e linguistica diventa la sua forza rigorosa quando prende consapevolezza di sé in altri ambiti, mentre emergono altre forme della sua intelligenza.

La fragilità motoria del protagonista bambino evolve in doti atletiche che gli procurano le borse di studio come *running back* per completare il *college*; il suo rigore nel seguire un'istruzione ("non staccare mai gli occhi dalla pallina") insieme a un certo schematismo ripetitivo lo rende un campione di ping pong ("per qualche ragione il ping pong mi veniva molto naturale, dicevano che quando giocavo ero come un pesce nell'acqua...qualunque cosa intendessero...") e

un apprezzato soldato. La sua capacità di relazionarsi col prossimo senza alcun interesse ne fanno un amico leale per il suo commilitone Bubba – e poi per la famiglia di lui – e un prezioso supporto umano, oltre che solido partner d'affari, per il tenente Taylor, gravemente invalido dopo il Vietnam e sull'orlo dell'autodistruzione. Il film mette continuamente in scacco il luogo comune di intelligenza e mostra che la sensibilità e purezza di Forrest, la sua intelligenza interpersonale direbbe Gardner, ne fanno una persona particolarmente capace come marito e come genitore.

Sì, la tesi del film – perché nonostante la capacità di intrattenere lo spettatore durante una cavalcata lunga un trentennio, si può dire che è un film a tesi – è pienamente dimostrata quando Forrest conosce il figlio, il bimbo di ormai quattro anni che ha avuto da Jenny, inesorabilmente malata di AIDS. Allo stupore di Forrest, al timore di aver commesso qualcosa di sbagliato, subentra l'interrogativo sensato rivolto a Jenny: "ma è intelligente?". E poi l'orgoglio indicibile per questo figlio, il suo accudimento affettuoso e responsabile mentre ne scopre ogni giorno i talenti. Dunque questo film rende omaggio alla molteplicità prospettica con cui occorre guardare alla mente umana e alle sue abilità, e dimostra che è necessaria un'analisi dell'in-

telligenza non racchiudibile in un numero. Lo dimostra con quella lievità, fatta di genio e ironia, che è propria di chi sa narrare sia la storia privata che quella pubblica, i sentimenti e gli eventi, quella leggerezza capace di rendere palpabile la teoria. Lievità proprio come l'approccio di Forrest alla vita, che affronta tutto con serietà eppure pare *surfare* sull'esistenza, che sembra concentrato solo su di sé e invece coglie le vibrazioni di chi gli è intorno. Lievità come quella della piuma svolazzante con la quale si apre e si chiude il film e che in tanti hanno voluto decodificare. Né fragilità, né casualità, né tanto meno carenza intellettuale in quella piuma in balia della brezza, ma capacità di assecondare il mutevole corso dell'esistenza con la propria intelligenza.

.....  
**Paola Suardi**

*1964, laureata in Lingue e Letterature Straniere con tesi su "Woody Allen e la meta narrazione".*

*A Los Angeles ha frequentato presso la University of Southern California corsi di M.A. in "Film and Television, critical studies".*

*Titolare dell'agenzia ALTEREGO Comunicazione e Progetti Editoriali*



# BOVARY

## Rubrica libri

UNA SPECIE DI SCINTILLA  
DI ELLE MCNICOLL  
UOVONERO, 2021

“**S**e le persone diverse erano giudicate streghe, allora Addie sarebbe stata bruciata”.

Questa battuta crudele, a cui la protagonista di *“Una specie di scintilla”* non dà molto peso, riassume perfettamente le difficoltà che la ragazzina 11enne deve affrontare in quanto autistica, o più generalmente “diversa”, nel paesino della Scozia in cui vive con le due sorelle maggiori (di cui una autistica come lei) e i genitori: non solo il giudizio negativo su chi, apparentemente, non rientra in certi canoni predefiniti di normalità, ma anche la derisione, la condanna, la pubblica gogna.

Per questo Addie sente da subito, non appena la professoressa ne parla in classe, una grande empatia nei confronti di tutte quelle donne, centinaia nella zona di Edimburgo, in passato tacciate di stregoneria per i motivi più disparati e punite di conseguenza, con l’obiettivo di annullare “l’altro”, “l’ignoto”, “lo strano”.

Addie prende a cuore questa storia e propone al consiglio comunale l’affissione di una targa a ricordo di quelle vittime che non hanno avuto alcuna possibilità contro un sistema bigotto e ignorante. Un sistema con cui, di base, la stessa ragazzina deve scontrarsi quando la sua richiesta viene respinta perché giudicata poco importante e dannosa per la reputazione della cittadina.

Il parallelismo tra la situazione di Addie e quella delle presunte streghe è lampante: anche se non rischia di subire un processo sommario e di essere impiccata all’albero più alto del bosco, il livello di emarginazione e di bullismo con cui deve fare i conti su base quotidiana si discosta ben poco dalle persecuzioni attuate nel Medioevo nei confronti di “quelle come lei”. Le difficoltà che deve affrontare, infatti, non si limitano alle battute e alle cattiverie dei compagni di classe, preadolescenti a cui, in molti casi, i genitori non forniscono gli strumenti per elaborare la realtà in modo corretto, ma comprendono anche i maltrattamenti degli adulti, più sottili e incisivi.

Attraverso il personaggio della terribile Miss Murphy, una delle professoresses, si affronta anche il delicato tema dell’abilismo, vale a dire l’atteggiamento discriminatorio nei confronti di disabili o neurodivergenti. Atteggiamento molto spesso subdolo, non direttamente accusatorio, che tende, in maniera implicita ma costante, a favorire le per-



sone normodotate e neurotipiche, giudicando le diversità delle altre una colpa e, soprattutto, una scelta.

Per fortuna esistono anche figure positive, sia tra gli adulti che tra i coetanei, con cui Addie sente di non doversi “mascherare”: non dovere, cioè, cercare di tenere sotto controllo quelle parti di lei che la rendono sì diversa, ma nel senso di unica e speciale, come quando un argomento la stimola talmente tanto che le pare di vedere “le scintille uscirle dalle mani”.

Spesso, quando si affrontano certi argomenti, l’errore in cui si incorre è quello di lanciare il messaggio di amore e accettazione nei confronti di sé e degli altri *nonostante* la diversità, come se, in fondo, le persone disabili o neurodivergenti non potessero fare a meno di sognare di rientrare in quella sfera di normalità coatta da cui, per natura, sono escluse. Invece, come dice Addie durante il discorso che porterà all’approvazione della targa in memoria delle donne ingiustamente condannate per stregoneria: <<Il mio autismo non è sempre il mio superpotere. A volte è problematico. Ma nei giorni in cui sento l’elettricità nelle cose, quando vedo dettagli che altri non potrebbero vedere, mi piace molto. Mi piaccio così come sono. Parecchio>>.

Del resto Elle McNicoll, la giovane autrice esordiente di questo libro per ragazz\* (piacevolissimo anche per lettori e lettrici adult\*), rientra nello spettro autistico, e ciò che le ha dato la spinta per iniziare a scrivere è stata proprio la scarsa rappresentanza nella letteratura per l’infanzia di personaggi neurodivergenti, spesso relegati a ruoli secondari e macchiettistici.

Il testo dell’edizione italiana, inoltre, è stato composto utilizzando la font ad alta leggibilità “TestMe” (di Luciano Perondi e Leonardo Romei), pensata, secondo le parole dei suoi sviluppatori, “per capire quali sono gli elementi di un carattere in grado di migliorare la lettura delle persone con disturbi specifici dell’apprendimento”.

Più che un semplice libro, quindi, *“Una specie di scintilla”* è un vero e proprio inno alla bellezza della diversità, sotto tutti i punti di vista.

.....  
**Alice Pezzin**

1987, traduttrice e adattatrice audiovisiva, laurea in *Lingue e Letterature Straniere all’università di Bologna*.

*Grande amore: letteratura angloamericana*

“I bambini conoscono benissimo questi contro-spazi, queste utopie localizzate. L’angolo remoto del giardino, la soffitta o, meglio ancora, la tenda degli indiani montata al centro della soffitta, e infine, il giovedì pomeriggio, il grande letto dei genitori”  
Michel Foucault

# CONTRO SPAZI

## Rubrica infanzia

UNA SCUOLA INCLUSIVA,  
PER TUTTI E PER CIASCUNO

In Italia, diversamente da altri paesi, i processi di inclusione scolastica nascono più di cinquanta anni fa. Il percorso verso l’inclusione scolastica inizia con la promulgazione della legge n. 118/71, che prevedeva che l’istruzione dell’obbligo dovesse avvenire: «nelle classi normali della scuola pubblica, salvi i casi in cui i soggetti siano affetti da gravi deficienze intellettive o da menomazioni fisiche di tale gravità da impedire o rendere molto difficoltoso l’apprendimento o l’inserimento nelle predette classi normali». La legge 51/77 ha avviato poi nella scuola media “forme di integrazione a favore degli alunni portatori di handicaps con la prestazione di insegnanti specializzati” (artt. 2 e 7). In quegli anni, il panorama della scuola italiana non comprendeva solo alunni con disabilità ma anche alunni in situazioni di svantaggio e con difficoltà di apprendimento e comportamentali di vario genere - spesso attribuite a intelligenze mediocri o tardive, a temperamenti eccessivamente vivaci, nervosi, instabili o violenti, a indole furba o svogliata - per i quali erano previste classi non speciali bensì “differenziali”. Tali classi “differenziali” - diversamente dalle classi “speciali” indipendenti per alunni considerati anormali, con minorazioni fisiche o psichiche - erano attive presso le scuole comuni e furono abrogate nelle scuole medie tramite la L.51/77, art. 7, mentre nelle scuole elementari funzionarono per molti anni ancora (fino alla loro abrogazione con la L. 104/92, art. 43).

A fronte di ciò, nessuna misura di supporto per gli alunni fu prevista, bensì il mero travaso nelle classi comuni di una ridda di alunni che fu lasciato indietro e si perse per strada: vi erano, tra questi, bambini e ragazzi con difficoltà (di comportamento, di condotta, di apprendimento, di socializzazione) e deficit di attenzione, di interessi e di motivazione che ostacolavano la partecipazione e l’apprendimento. In questo quadro, la legge 104/1992, “Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”, ha costituito un evento cruciale per il percorso volto alla tutela dei diritti delle persone con disabilità: essa ha portato al centro del lavoro educativo la riduzione del danno e la necessità di incontrare e supportare l’altro nel momento di bisogno, in un periodo storico in cui vi era

.....  
**Elena Luciano**

1976, PhD in Pedagogia, Università di Milano Bicocca,  
Docente di Pedagogia dell’Infanzia  
presso Università degli Studi di Parma

la tensione a superare l’idea di normalità e a cambiare una didattica fondata sull’idea standardizzata secondo la quale tutti impariamo con medesimi modi, tempi e ritmi.

Dal 2012 difficoltà, disturbi e deficit - tra cui quelli dovuti a disabilità sensoriali, motorie, intellettive, ADHD, autismo, disturbi dell’apprendimento, disturbi vari dello sviluppo... - sono stati riconosciuti in Italia come “bisogni educativi speciali”; tuttavia, il mero riconoscimento di tali bisogni spesso si confonde con i bambini stessi (“mio figlio è un bes”; “in classe ho 7 bes”) o addirittura con la loro percezione di sé (“io sono un dsa”) e comunque non è sufficiente per evitare di perdere bambini e ragazzi nuovamente per strada.

Nonostante il corpo legislativo in materia di integrazione e inclusione scolastica sia imponente, i processi di inclusione sono tuttora colmi di chiaroscuri perché - come ha segnalato Andrea Canevaro, padre dell’inclusione scolastica italiana recentemente scomparso - si sono impaludati. Negli ultimi anni vi sono stati cambiamenti rilevanti nei processi di riconoscimento e certificazione di bes e disabilità, nella formazione iniziale e in servizio dei docenti e del personale della scuola, nella qualificazione dell’assistenza specialistica, negli strumenti di progettazione e valutazione didattica e dell’inclusione. Tuttavia, accanto alla ratio economica, che induce pericolosamente al risparmio nel sistema scolastico e formativo più che all’investimento su contesti innovativi e inclusivi, persiste nelle idee e nelle prassi (dei dirigenti scolastici, degli insegnanti, dei genitori, dei cittadini...) un ideale tacito e rassicurante di normalità che lascia fuori la vitalità esistenziale della diversità. Tale ideale difficilmente lascia spazio al principio di educabilità e cambiamento, mentre induce a immaginare destini deterministicamente già compiuti nelle fasi di diagnosi, prima ancora che l’azione educativa possa promuovere trasformazioni possibili.

Per costruire inclusione invece sono utili innanzitutto competenze qualificate e contesti intelligenti, più che affetto, fatalismo e bontà d’animo. Per superare l’idea di *integrazione* - che spesso richiede un mero adattamento del contesto in cui il soggetto con bisogni speciali è inserito - e dunque per costruire *inclusione* è utile innanzitutto darsi un tempo per interrogare in modo critico la diversità, dentro un collegio docenti così come con i bambini e ragazzi nella classe e con le famiglie: ciò consentirebbe di costruire una comunità scolastica competente, arricchita dalle convinzioni, dalle paure e dalla partecipazione di tutti, nella quale - contro il rischio di medicalizzazione, di esclusione e isolamento, di delega o improvvisazione, di sottrazione/riduzione/semplificazione/differenziazione dei compiti - ciascuno partecipa a un ecosistema educativo, formativo e sociale da cui trae benefici per il proprio progetto di vita, che non si fa che collettivamente, in un rapporto vitale e di apprendimento con gli altri e grazie alle differenze di ciascuno.

di Maria Giovanna Venturini

# L'INTELLIGENZA EMOTIVA È UNA CONTRADDIZIONE IN TERMINI?

“ **L**’Intelligenza Emotiva è una contraddizione in termini?”. Così comincia l’articolo del 1990 di Peter Salovey e John Mayer in cui per la prima volta viene introdotto il concetto di Intelligenza Emotiva. Una domanda che non era nuova: durante il corso degli anni i ricercatori che si erano occupati di intelligenza, ed in particolare del Quoziente Intellettivo, avevano approfondito lo studio delle emozioni. Risultava sempre più evidente, infatti, che per avere successo nel lavoro e nelle relazioni non erano tanto e solo le competenze legate al quoziente intellettivo a farla da padrone (prevalentemente quelle logico-matematiche e linguistiche), quanto piuttosto quelle afferenti alla sfera emotiva. Non solo l’intelligenza - nella sua accezione tradizionale - non era in contrasto con le emozioni, ma anzi esisteva un tipo molto specifico di intelligenza deputato proprio al riconoscimento di queste, alla gestione di sé e alla capacità di relazionarsi efficacemente con se stessi e con gli altri. Daniel Goleman, psicologo che più di chiunque altro ha contribuito a divulgare il concetto di I.E. - con il suo best-seller intitolato: “Intelligenza Emotiva” - definisce l’I.E. come *“la capacità di motivare se stessi, di persistere nel perseguire di un obiettivo nonostante le frustrazioni, di controllare gli impulsi e rimandare la gratificazione, di modulare i propri stati d’animo evitando che la sofferenza ci impedisca di pensare, di essere empatici e di sperare”*.

È una definizione esaustiva che fa emergere la bellezza dell’Intelligenza Emotiva: non si nasce Emotiva\_Mente Intelligenti, però lo si può diventare attraverso lo studio, l’allenamento, la condivisione, le esperienze e molto spesso anche attraverso gli errori che ognuno di noi fa e che tanto ci insegnano. Ma perché è così importante dare retta alle emozioni? Le neuroscienze ci dicono che noi siamo sottoposti a circa 75.000 stimoli al secondo. Se siamo molto concentrati, rilassati e abbiamo dormito bene, di questi 75.000 stimoli ne possiamo percepire a livello razionale circa 9. Se invece magari abbiamo dormito male o siamo stressati o affaticati, ne percepiamo meno (5 o 4). Quindi, in condizioni di massima concentrazione, in cui avvertiamo circa 9 input su 75.000, arriviamo a perdere 74.991 stimoli.

Sono tantissimi, ma queste informazioni sull’ambiente e sulle persone che ci circondano fortunatamente le smarriamo solo a livello conscio e razionale: nel nostro inconscio, invece, vengono tutte registrate, processate, e molte di esse ci vengono restituite sotto forma di emozioni.

Questo è ciò che accade: le emozioni nascono nel cervello e sono informazioni preziosissime su noi stessi, sui nostri valori, su ciò che per noi è davvero importante, sull’ambiente, sulle persone che ci circondano e sulla nostra relazione con loro! Le emozioni che proviamo portano dentro delle informazioni che sono il motore che ci spinge ad agire e a prendere decisioni. Se non le esploriamo, rischiamo che il nostro agire non sia intenzionale. In questa situazione siamo semplicemente “spinti” dai nostri moti interiori ma non davvero consapevoli e in grado di essere efficaci e di raggiungere i nostri obiettivi.

È dannoso sopprimere le emozioni, tentare di “metterci sopra un coperchio” e non sentirle.

Per questo motivo è importante allenarsi a riconoscerle, a capire quali significati ci portano, a gestirle e a trasformarle in nostre alleate per poter entrare in relazione efficacemente con ciò che ci circonda e arrivare ai risultati che desideriamo.

L’intelligenza emotiva è la nostra capacità di integrare i pensieri e le emozioni per arrivare a prendere decisioni sostenibili ed ecologiche per noi e per il “sistema mondo” nel quale viviamo: attraverso di essa possiamo costruire e mantenere buone relazioni con chi ci circonda.

Allenare le Soft Skills che fanno parte di queste quattro aree è la strada che porta alla felicità, alla pienezza delle relazioni e alla realizzazione personale e professionale, si inizia con un piccolo primo passo, e la strada si apre verso nuovi orizzonti

**Maria Giovanna Venturini**

1972, laurea e specializzazione post laurea PoliMi (politecnico di Milano e Brera);  
Trainer & ICF PCC Coach e Team Coach EQ Assessor,  
Business Climate, Analyst & Designer



Photo by \_Ben Scott

di Emanuele La Veglia

# L'INCLUSIONE A SCUOLA PARTE DALLA FORMAZIONE DEI DOCENTI

*L'importanza di DSA e BES nel concorso ordinario*

La strada per insegnare è davvero lunga e, in un mondo che è in continua evoluzione, la figura dell'insegnante deve avere, nel proprio bagaglio, spiccate abilità psicologiche, oltre che quelle meramente didattiche. Gli studi scientifici, susseguitisi nel corso degli anni, hanno fatto emergere difficoltà a cui fino a poco tempo fa non si era pensato, per mancanza di approfondimento e prospettive ancora troppo tradizionali.

Quella che una volta si classificava come svogliatezza o distrazione, oggi può presentare motivazioni profonde e consistenti. Al centro del discorso due espressioni parecchio in uso nel settore, ovvero DSA e BES, semplici sigle che dischiudono un universo enorme, fatto di intelligenze e di neuro-diversità: vediamo di cosa si tratta.

La prima sta per Disturbi Specifici dell'Apprendimento e include una serie di ostacoli che riguardano le capacità di lettura, scrittura e "far di conto", le tre abilità principali che si costruiscono sin dalle elementari. Un insieme che abbraccia dislessia, disortografia, discalculia e disgrafia, le quali vanno ad intaccare, dunque, sia competenze che movimenti del corpo, ad esempio della mano con cui si impugna la penna.

Il secondo gruppo attiene a un qualcosa di più "nascosto", almeno in apparenza, poiché per Bisogni Educativi Speciali si intendono differenze di tipo linguistico, culturale, ma anche economico e inoltre blocchi legati a situazioni di ansia, dettate magari da situazioni familiari difficili.

Nel novero rientra l'ADHD, disturbo da deficit di attenzione o iperattività che, come i precedenti, va riconosciuto, diagnosticato e attestato a livello medico.

Quanto appena detto può sembrare un elenco di informazioni attinenti al solo campo delle scienze dell'educazione, eppure non è così, sono nozioni che riguardano chiunque decida, con la giusta consapevolezza, di sedersi dietro la

cattedra, anche se viene da un percorso scientifico. In questa direzione va il conseguimento dei 24 CFU in materie sociologiche, psicologiche e antropologiche, esami che, se non presenti nel proprio piano formativo universitario, vanno sostenuti a parte per poter entrare in ruolo o ambire a supplenze e incarichi a tempo.

Dopo aver esaminato il contesto attuale, veniamo alla novità del 2022 che riguarda lo svolgimento del concorso ordinario, andandolo a trasformare in maniera sostanziale. Dopo uno scritto a risposta multipla, si accede, ottenendo un minimo di 70/100, all'orale, del quale si sorteggia l'argomento il giorno precedente. Eppure, per raggiungere la sufficienza, non basta saper spiegare "La scoperta dell'America" o "I vulcani", ma diventa necessario preparare una presentazione che tenga conto di più fattori.

L'esame consiste infatti in una vera e propria simulazione in cui, secondo i parametri contenuti all'interno della traccia, il candidato, o la candidata, immagina di avere davanti un certo numero di alunni\* di cui una data percentuale ha alcune delle certificazioni di cui sopra. Ecco che allora, oltre ad approfondire la teoria è prioritario misurarsi, sin dalla fase concorsuale, con strumenti e tecniche che possano aiutarlo in determinati contesti.

Parallelamente esiste la figura dell'insegnante di sostegno, tema molto dibattuto a cui è bene accennare per completare il quadro. Attualmente, per ricoprirlo, bisogna frequentare il corso noto come TFA, disponibile in varie sedi e della durata massima di 8 mesi.

Purtroppo, in un'area così delicata, si inseriscono profili che non hanno le skill necessarie: come è possibile ciò? In attesa di una chiamata per la propria materia, c'è chi decide di "ripiegare" sulle supplenze relative appunto al sostegno, senza l'opportuna formazione e, di conseguenza, riscontra difficoltà lungo il cammino.

Insomma, ci sono molti punti oscuri, ma è bello poter appurare come le cose stiano cambiando, a partire dalla scelta di chi va a svolgere uno dei lavori più decisivi per la crescita dell'individuo. Le novità evidenziate riguardano il concorso ordinario per titoli ed esami, bandito con il decreto n. 499 del 2020 e in corso tra il 2021 e il 2022. I criteri di valutazione tengono conto non solo della padronanza della disciplina, ma anche di una "capacità di progettazione didattica efficace" che deve venire fuori nel corso dei 45 minuti complessivi. La riscoperta e la valorizzazione delle singole intelligenze passano dunque da qui, da quel bivio che oscilla tra vocazione e necessità, nella speranza che la scuola sia, un domani, sempre più inclusiva.

Emanuele La Veglia

1992, laureato in editoria, culture della comunicazione e della moda, giornalista professionista



Photo by \_ Immo Wegmann



di Vanessa Bocchi

# IL POTERE DELLA COMMUNITY A SOSTEGNO DELLA AUTODERMINAZIONE DI OGNI PERSONA

**D**ue anni e mezzo fa le vite di molte persone cambiavano radicalmente con l'avvento della pandemia. C'è chi in quel periodo ha sentito di dover fare qualcosa anche per gli altri, non limitandosi più alla propria piccola cerchia. Proprio allora tre donne fondavano tre realtà diverse, ma con un unico obiettivo: quello di aiutare altre persone ad esprimere il proprio potenziale e la propria unicità, andando oltre i confini della mente, con la convinzione che sognare in grande possa essere la normalità.



Sono **Valeria Casani** di *Girls Restart*, **Paolina Consiglieri** di *Non è tutto rosa* e **Odile Robotti** de *La carica delle 101*.

La community di *Girls Restart* conta oltre seimila donne, con background, seniority ed estrazioni differenti. Ne fanno parte C-level, imprenditrici, libere professioniste, impiegate, docenti, coach e native digitali.

*"Per noi la diversità è un valore e lo scambio cross generazionale, di background e di seniority è uno dei cardini della nostra community. Proprio grazie al potenziale e all'impegno di chi fa parte del nostro gruppo, è possibile concepire e realizzare programmi di qualità per sostenere le donne che lavorano e sviluppare competenze sia soft che hard. Stimolare competenze ed intelligenze è uno degli obiettivi della community. Per esempio, con la nostra smart mentorship – Consiglio sospeso - lavoriamo sull'intelligenza intra-personale. Avere la possibilità di confrontarsi con mentors qualificati aiuta a conoscersi meglio e a mettere a fuoco ciò che si sente e ciò che si vuole."*

Quando si parla di leadership, la sua co-fondatrice spiega come in *Girls Restart* sia diffusa e non gerarchica, oltre che



ispirata ai principi dell'agile, dove ognuno partecipa e dona il suo tempo e le sue competenze.

Se stimolare l'intelligenza è tra gli obiettivi delle restarter, anche la *Carica delle 101* ha grandi ambizioni. Infatti, Odile Robotti, che con altre donne ha messo a disposizione la propria esperienza lavorativa e un network coltivato negli anni per supportare le giovani generazioni di startupper, spiega come e perché è nata l'iniziativa: *"Siamo partite dalla riflessione che se il paese ha bisogno di crescere è dai giovani che bisogna ripartire. Appena cominciato eravamo 101 ora siamo circa 140 e continuiamo a crescere. Siamo qui per aiutare le start up a migliorarsi ed evolversi. Non è facile come mostrano le storie di successo, dietro ci sono fatica e fallimenti che difficilmente vengono mostrati. Per questo è importante che ci sia un supporto, come quello che diamo noi"*.

Attraverso gli incontri "Outsider Inn" un gruppo di 8-10 donne incontra la startup, ponendosi senza giudizio e con l'intento di permettere agli startupper di guardare in lontananza e andare oltre il proprio business, in modo da vedersi con occhi nuovi e poter immaginare nuovi approcci.

Quando si fa proprio il concetto che aiutando gli altri in realtà aiutiamo noi stessi, nascono iniziative come *Non è tutto rosa* di Paolina Consiglieri. L'iniziativa è nata con un podcast, attraverso il quale venivano intervistate donne diverse tra loro che condividevano la loro esperienza, compresi gli ostacoli e le difficoltà. Avendo ricevuto subito un ampio riscontro, oggi *Non è tutto rosa* è anche un'organizzazione no profit, che aiuta tutte le donne a realizzarsi, senza distinzioni legate alla professione o alla classe sociale di appartenenza. Consiglieri spiega che *"non tutte vogliono essere leader, ma tutte meritano di raggiungere la serenità. Ho dato vita a "Non è tutto rosa" con l'obiettivo finale di aiutare donne in difficoltà economica per offrire loro percorsi di coaching e formazione, in modo da acquisire piena consapevolezza del proprio potenziale, oltre all'indipendenza economica ed emotiva necessaria"*.

Dopo il successo della scorsa edizione, a settembre partirà la seconda edizione di *Non è tutto rosa – on the road*, che vedrà un van e un team di esperti in viaggio per l'Italia ad offrire percorsi formativi e sessioni in cui confrontarsi in libertà, imparando a conoscere meglio gli altri, partendo da se stesse.

a cura della Redazione

# IL MODELLO DI SUCCESSO DEL GRUPPO BANCA ETICA

*Il Gruppo ottiene la certificazione ISO Diversity & Inclusion*

Il 2022 porta un grande risultato per Il gruppo Banca Etica. È il primo in Italia – e tra i primi al mondo – ad ottenere la certificazione ISO 30415:2021 Diversity & Inclusion Management, il riconoscimento per la gestione delle risorse umane secondo il nuovo standard internazionale, focalizzato sulla valorizzazione delle diversità e la riduzione delle disuguaglianze sui luoghi di lavoro.

Oggi Banca Etica, la capogruppo, conta 45 mila soci e 82 milioni di capitale sociale; una raccolta di risparmio di oltre 2 miliardi di euro e finanziamenti per oltre un miliardo a favore di iniziative di organizzazioni, famiglie e imprese nei settori della cooperazione e innovazione sociale, cooperazione internazionale, cultura e qualità della vita, tutela dell'ambiente, turismo responsabile, agricoltura biologica, diritto alla casa, legalità. *"Banca Etica adotta una politica di valutazione del credito che tiene conto anche di parametri socio ambientali – spiega Francesco Peraro, Coordinatore politiche delle Risorse Umane del Gruppo – Le tematiche legate all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità sono prese in carico dal gruppo nei processi core e quindi anche in quello di erogazione del credito perché sono parte fondante del nostro DNA".*

L'attenzione alle tematiche di sostenibilità infatti è parte del modus operandi del Gruppo Banca Etica e delle sue quasi cinquecento persone suddivise tra Italia e Spagna (con i siti di Bilbao, Barcellona e Madrid).

**Dottor Peraro, come siete arrivati a questo importante risultato?**

Abbiamo iniziato il percorso di Diversity & Inclusion diversi anni fa. La certificazione ISO 30415:2021 è per noi un grande risultato di cui siamo orgogliosi, ma allo stesso tempo un "punto di ri-partenza", uno strumento in più per monitorarsi e darsi degli obiettivi di miglioramento continui. L'attenzione che abbiamo sulla partita dell'inclusione e della diversità nasce nel Gruppo Banca Etica con una serie di azioni sviluppate anche con partner esterni con l'obiettivo di essere sempre più attenti alle tematiche D&I e alle politiche di inclusione reali.

**Quali requisiti sono stati certificati?**

L'Organismo di Certificazione CertiW® ha verificato la conformità del Gruppo Banca Etica rispetto ai requisiti individuati dalla stessa certificazione, relativamente ai processi di: Pianificazione forza lavoro; Remunerazione; Assunzione; Inserimento; Formazione e sviluppo; Valutazione delle prestazioni; Piani di successione; Mobilità; Cessazione del rapporto di lavoro; Progettazione e produzione; Relazioni catena fornitori; Relazioni con Stakeholder.

## COME OTTENERE LA CERTIFICAZIONE ISO 30415:2021?

**I requisiti per ottenere la certificazione sono: riconoscere la diversità ovvero valorizzare tutte le persone individualmente e come gruppi, apprezzare il modo in cui le diverse dimensioni della diversità si intersecano; governare in modo efficace, ossia promuovere l'impegno del top management nei confronti di diversità e inclusione attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi e prassi inclusivi; agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovendo un'occupazione produttiva e un lavoro dignitoso per tutti. Inoltre, è necessario lavorare in modo inclusivo: consentire e sviluppare un ambiente di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e il senso di appartenenza; comunicare in modo inclusivo ossia rispondere ai bisogni delle persone che entrano nell'organizzazione, relazionarsi alle comunicazioni in modi diversi. Ultimo requisito è quello di diffondere la diversità e inclusione: influenzare e promuovere attivamente l'organizzazione inclusiva anche nelle relazioni con gli stakeholder.**

**Come si concretizza l'impegno del Gruppo Banca Etica?**

È stato costituito uno specifico Team di progetto che ha stilato il "Piano pluriennale per il benessere organizzativo", strutturato in più aree di lavoro. Una di queste è proprio quella dedicata alla D&I delle persone lavoratrici.

Ma le attenzioni all'inclusività di genere sono presenti anche in ambito di governance del Gruppo. In particolare, pur non essendo società quotate, sia Banca Etica che Etica Sgr hanno la previsione statutaria che definisce la presenza di consiglieri e consigliere del Cda di almeno un terzo del genere meno rappresentato. E Banca Etica, negli scorsi mandati ha avuto un cda e un comitato etico con prevalenza femminile. L'attenzione all'inclusione emerge anche nella proposta commerciale, segnata da indicatori del piano strategico e da specifiche iniziative di sviluppo che hanno un particolare focus sull'imprenditoria di genere e sui soggetti imprenditoriali che sostengono l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

**Quali attività sono state portate avanti sul fronte HR?**

Sono sempre quelle che rientrano nel "Piano pluriennale per il benessere organizzativo". Si tratta di uno strumento di pianificazione nato tre anni fa a partire da una survey rivolta alle nostre persone lavoratrici. Il piano prevede una serie di attività e progetti aventi come focus la valorizzazione della diversità, in particolare quella di genere. Questo perché la survey evidenziava aree di miglioramento proprio su questo ambito con particolare riferimento (ma non solo) a fattori culturali quali linguaggio, atteggiamenti e stereotipi.

**A quel punto cosa avete fatto?**

Abbiamo definito appunto un piano di lavoro organico che ha previsto diverse azioni:

- abbiamo avviato un percorso formativo di durata pluriennale che ha coinvolto i consiglieri e le consigliere dei Cda delle società del gruppo e sta coinvolgendo tutta le persone lavoratrici relativamente al linguaggio di genere in collaborazione con la Fondazione Libellula;
- contestualmente abbiamo costituito la figura della Consigliera di Fiducia, al fine di dare risposta e supporto immediati nel caso di situazioni discriminatorie;
- abbiamo attivato un strumento puntuale di monitoraggio dei principali indicatori di genere denominato "Osservatorio di genere";
- abbiamo poi aperto uno sportello di Counseling interno per poter dare alle persone uno spazio di ascolto e confronto;
- abbiamo infine riscritto lo Statuto sempre in ottica di linguaggio di genere.

**Quali altri progetti sono stati avviati in ambito D&I?**

È nato poi un percorso di comunità di pratiche. Si tratta di gruppi formati su base volontaria dalle persone lavoratrici che, indipendentemente dal loro ruolo in azienda, accomunati dall'essere sensibili a una determinata tematica, si uniscono per ricercare possibili soluzioni relativamente a un problema. Le quaranta colleghe e colleghi delle comunità di pratica hanno lavorato e stilato delle linee guida sui comportamenti da adottare e una lista di progettualità specifiche, al fine di rafforzare la capacità del Gruppo di valorizzare le diversità ed evitare comportamenti discriminatori. Inoltre la strategia di comunicazione interna gioca un ruolo fondamentale: ogni settimana pubblichiamo sui canali aziendali una pillola di "saggezza". L'obiettivo è sempre quello di creare una organizzazione più inclusiva capace di fare la differenza anche all'esterno.



# LE AZIENDE SI RACCONTANO

AUTOSTRADE PER L'ITALIA

BAKER HUGHES

CHIESI

DELOITTE

ELI LILLY

ENEL

FINDOMESTIC

JANSSEN

Mc DONALD'S

PFIZER

PHILIPS

SANOFI

SAP

SMARTWORKING SRL

SODEXO

STATE STREET

SYNERGIE ITALIA

TIKTOK

VF CORPORATION



Photo by \_Irfansimsar



**Alessia Ruzzeddu**

1970, laurea in Economia e Commercio presso l'Università Luiss, Head of Training Welfare Diversity & Inclusion Management Autostrade per l'Italia

**A**utostrade per l'Italia rappresenta oggi un Gruppo che sta affrontando una importante trasformazione del proprio modello di business per affermarsi come operatore integrato di mobilità a livello europeo dove il ciclo di vita delle infrastrutture, le attività di ingegneria e di innovazione tecnologica, la gestione della viabilità e dei servizi al cliente vengono gestiti in modo sinergico e con un'attenzione forte allo sviluppo sostenibile.

Per sostenere la capacità di un'organizzazione di governare la complessità è fondamentale lavorare su una infrastruttura sostenibile che ha bisogno di cura, attenzione e innovazione: questa infrastruttura si chiama valorizzazione del talento, che va cercato, protetto e sviluppato in qualsiasi forma si presenti.

di Alessia Ruzzeddu

# AUTOSTRADE PER L'ITALIA

*L'inclusione in un'Azienda Disability Friendly*



Ambra Sabaini e la Ministra Erika Stefani

E la società nella sua profonda trasformazione organizzativa e culturale si sta impegnando con determinazione per promuovere qualunque forma di diversità, attraverso una chiara strategia di Diversity Equity & Inclusion tesa a valorizzare le persone per la loro unicità con un approccio intersezionale in cui acquisisce un valore particolare l'abbattimento del confine tra abilità e disabilità, per garantire una cultura partecipata e aperta all'innovazione dove tutte le persone si sentano rispettate e valorizzate e possano quindi vivere con autenticità la loro quotidianità in azienda.

Questa l'essenza del programma **Fare Di + Diversità e Inclusione** un valore per tutti, spiega Alessia Ruzzeddu Responsabile Training Welfare Diversity & Inclusion Management del Gruppo. *"In un solo anno e mezzo abbiamo certificato il nostro programma di inclusività secondo lo standard ISO 30415, con politiche delle risorse umane che rappresentano un abilitatore e acceleratore del piano di trasformazione perché sono le persone il vero motore del cambiamento. E con questa determinazione abbiamo accolto un modello di innovazione sociale e lavorativa dedicato a persone diversamente abili. Si tratta del modello Ability Garden®, un laboratorio di orientamento vocazionale*



*dedicato ai giovani in uscita dal percorso scolastico per individuare le loro attitudini e poter offrire quindi all'azienda dei profili idonei e il più possibile aderenti alle esigenze produttive, puntando ad un collocamento mirato che trasformi la percentuale in talento!"*

L'inclusione sociale è uno dei principi fondamentali del nuovo percorso avviato da Autostrade per l'Italia che scegliendo Ability Garden® desidera sperimentare un nuovo processo di selezione e inclusione lavorativa di persone con disabilità cognitive e neurodiversità. Un modello innovativo ideato e promosso da Serena Ceconi consulente in ambito DE&I e Presidente dell'Ability Garden Onlus, che nasce dopo anni di osservazione delle difficoltà oggettive delle persone con disabilità cognitiva di esprimere il loro talento e la difficoltà delle aziende di riconoscere e valorizzare questo potenziale, che vuole rappresentare un ponte tra la scuola e il mondo del lavoro. *"Dalle scuole del 4° Municipio di Roma che ha patrocinato l'iniziativa, e dalle Associazioni siamo partiti selezionando il primo gruppo di Ability Gardener che, dopo una fase di assessment condotto da un team di psicologi ed esperti ha lavorato per due mesi su un percorso di orientamento vocazionale applicando la tecnica nota nella scultura, quella del levare con cui si arriva alla "forma" e alla "bellezza".* Il lavoro condotto dai ragazzi che nei due mesi di orientamento hanno incontrato e intervistato molti manager aziendali continuerà a partire da settembre in uno spazio fisico all'interno dell'Azienda dove i partecipanti conosceranno meglio i diversi ambiti lavorativi grazie ad una formazione sulle serre delle professioni, in un contesto simulato prima e successivamente on the job al fianco dei dipendenti. A tutti alla fine del percorso sarà rilasciato un attestato formativo delle skill professionali acquisite e alcuni di loro saranno inseriti in azienda.

Partirà quindi nel mese di novembre un secondo gruppo di Ability Gardner in ASPi ma un modello così innovativo ha bisogno di crescere ed esser adottato da quante più realtà industriali ed Associazioni. E' quanto è stato ripetuto anche durante il Forum D-Brain del 5-6 Luglio realizzato presso la sede del CNEL, occasione per presentare il modello anche alla Ministra delle Disabilità Erika Stefani, occasione per ribadire che **il successo di un innovatore sociale come Ability Garden® deriva dalla capacità di costruire una rete virtuosa di aziende che adottando il modello possano consentire la sperimentazione di altri mestieri garantendo una reale inversione del collocamento di categorie protette mirata sulle loro abilità.**

Con la stessa vocazione alla valorizzazione dei talenti Autostrade per l'Italia ha aderito al progetto DSA Progress for Work promosso da AID (Associazione Italiana Dislessia) che ha comportato l' adeguamento dei processi di recruiting per accogliere candidati con neurodiversità, ottenendo nel mese di Giugno 2022 la certificazione di Azienda Dyslexia Friendly. Una sensibilità sul tema dei DSA che conferma un impegno concreto nel garantire processi non discriminanti, e la volontà di valorizzare così le potenzialità di candidate e candidati. *"La certificazione non rappresenta un punto di arrivo ma un primo importante passo per un'azienda che con il tempo imparerà a conoscere e riconoscere questi lavoratori, imparerà a valorizzarli e affinerà sempre di più le sue competenze "dyslexia friendly" un'attività oggi agevolata anche da un favorevole quadro normativo (legge dello stato 25/2022)".*

*Per saperne di più su Ability Garden® e implementazione del modello: Serena Ceconi Presidente Ability Garden Onlus serenaceconi@gmail.com*

a cura della Redazione

# IL POTERE DELLA NEURODIVERSITÀ

L'inclusione secondo Baker Hughes

“*Il mio nome è Elisabeth Wiklander e sono autistica*”. È al centro del palco, la schiena dritta e l'atteggiamento determinato. Inizia così il suo speech alla Ted Conference di Goteborg, in Svezia. Probabilmente nessuno sa che quella ragazza è una violoncellista stabile della London Philharmonic Orchestra, una delle più prestigiose formazioni al mondo. Elisabeth ama la natura, è una provetta arrampicatrice. All'età di ventotto anni le viene diagnosticata la sindrome di Asperger. Fino ad allora, non aveva spiegazioni per i suoi pensieri e comportamenti talvolta diversi. Avrebbe potuto iniziare il suo discorso in mille altri modi, ma ha preferito presentare la parte di sé più intima, per lei più importante. *“Secondo voi cos'è la neurodiversità? Una disabilità? Un disturbo che dura tutta la vita?”*, chiede alla platea. *La verità è che “l'autismo può portare con sé abilità e doni incredibili”. È limitante definirlo una disabilità. Per Elisabeth “nessuna diagnosi può veramente spiegare le mille sfaccettature dell'autismo”.*

Da questa considerazione è iniziato il viaggio nella neurodiversità di Baker Hughes, un'azienda di tecnologia al servizio dell'industria dell'energia. Un percorso sicuramente in salita, del quale però Baker Hughes ha percorso già una parte significativa, andando ben oltre al semplice includere tutte le diverse abilità e unicità che le persone portano con sé. Diffondere consapevolezza e valorizzazione di tutte le abilità in azienda, consolidando una conoscenza specifica della cultura e dell'architettura inclusiva che possa essere diffusa anche oltre l'ambiente di lavoro: questa la prima tappa verso la meta.

La creazione di un team ad hoc focalizzato sul Disability Management in Baker Hughes ha svolto un ruolo fondamentale: oggi vengono garantite l'accoglienza e la gestione della disabilità caso per caso, consentendo a tutt\* di essere messi nelle migliori condizioni possibili per esprimere il proprio potenziale.

Da questo punto di vista, il sito di Firenze rappresenta un esempio virtuoso di inclusione. Qui da alcuni mesi, l'azienda sta portando avanti un progetto focalizzato sulla Neurodiversità. In particolare, con l'obiettivo di poter contare su una forza lavoro sempre più diversificata, sono state in-

serite nel team Digital Technology alcune persone con disabilità nello spettro autistico, grazie alla collaborazione di un'agenzia per il lavoro specializzata nel recruiting di talenti neurodiversi.

Dal mese di aprile è iniziata la collaborazione con questi professionisti che si sono rivelate essere risorse preziosissime e molto competenti in quest'ambito. I partecipanti al progetto sono stati inseriti in un gruppo di lavoro, composto da circa 60 persone con competenze molto diverse, che si occupa di sviluppo software cloud native in modalità Agile/DEVOPS, del team Digital Technology (DT) di Baker Hughes. Le risorse sono state inserite con la mansione di tester in progetti strategici di sviluppo per le soluzioni digitali sviluppate dal laboratorio, che riguardano principalmente l'aspetto finanziario, supportando l'azienda e il management nel processo decisionale. Come gli altri membri di questo specifico team DT, operano da remoto per il 100% del loro tempo lavorativo. Più nel dettaglio, i tester controllano che le diverse funzioni del software siano implementate correttamente, e che gli errori e le anomalie siano gestite in maniera opportuna.

I responsabili dei team di lavoro sono affiancati da un coach che si è soffermato - soprattutto nella fase di start-up del progetto - sui punti di forza e di attenzione delle varie persone, formando il management a individuare e gestire correttamente i segnali di stress. Grazie a questo affiancamento continuo e a una corretta pianificazione dei carichi di lavoro, le risorse hanno mostrato risultati interessanti in termini di produttività paragonabili all'inserimento di lavoratori senza queste disabilità.

*“Ad oggi in Baker Hughes abbiamo due progetti attivi a livello globale sul tema neurodiversità, e siamo orgogliosi che uno di questi sia portato avanti in Italia, nel nostro headquarter fiorentino”* ha commentato Lorenzo Tanganelli, che dal primo ottobre sarà CIO Industrial & Energy Technology (IET) di Baker Hughes. *“Si tratta di un progetto che ci sta insegnando molto, in particolare sul tema della formazione dei people leader, per guidare un approccio inclusivo e permettere a ognuna di queste persone di esprimersi al meglio in campo lavorativo. In questo senso, stiamo coinvolgendo una terza parte specializzata il cui ruolo si sta dimostrando essenziale in questa fase iniziale”.*



In un contesto del genere la spinta dal basso gioca un ruolo fondamentale. All'interno di Baker Hughes ci sono numerose iniziative supportate dagli ERG (Employee Resource Group), gruppi volontari gestiti dai/dalle dipendenti che si organizzano per promuovere un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo dando voce a gruppi che normalmente avrebbero poco ascolto. Negli ERG si aggregano parecchi interessi e tematiche differenti, dalla diversità di genere e di orientamento sessuale, al volontariato, alla genitorialità e disabilità. Queste occasioni di incontro e confronto sono essenziali per diffondere la consapevolezza riguardo a ogni tipo di diversità. Da questo punto di vista il dialogo è tutto, per capire e essere capiti, per includere e essere inclusi.

Poco prima di scendere dal palco di TED Talk, Elisabeth racconta al pubblico in sala di quando decise di rivelare sui social media la sua diversità. *“Il 2 aprile 2015 ho annunciato il mio autismo sui social media e ho iniziato a parlarne con tutti, apertamente. Bang! Così, all'improvviso. Ammetto che è stato assolutamente terrificante, perché avevo conosciuto quello che c'era là fuori, lo stigma, il pregiudizio. Avevo molta paura che la gente non mi accettasse”.* Fortunatamente, nulla di tutto questo è successo. La vita di Elisabeth è cambiata completamente, in meglio. Ora è felice di poter essere se stessa, sempre e senza eccezioni. Questo è ciò a cui deve tendere oggi un percorso di inclusione, nelle organizzazioni e nella società.

**T**utti dovrebbero conoscere la storia di Sergio Di Fabbio, un uomo che ha lottato per raggiungere un sogno: stare bene, avere un lavoro, sentirsi parte di questo mondo oltre ogni difficoltà.

A diciassette anni Sergio inizia ad avere i primi sintomi di una malattia psichica molto invalidante. Fa fatica a lavorare e anche ad avere contatti con gli altri. Comincia un periodo difficilissimo. Ma questa storia ha un lieto fine. Grazie a Job Station, il progetto per l'inserimento lavorativo di persone con disagio psichico promosso dall'Associazione Progetto Itaca Parma con Fondazione Progetto Itaca e Fondazione Italiana Accenture, ora Sergio lavora da un anno per il Gruppo Chiesi nell'Area Risorse Umane ed è felice.

*a cura della Redazione*

## QUANDO IL LAVORO È UNA CONQUISTA

*La storia di Sergio in Chiesi:  
dal disagio psichico al coronamento di un sogno*

**“Il progetto Job Station e l’opportunità del tirocinio in Chiesi mi hanno ridato una speranza per il futuro. Ho la fortuna di avere avuto sempre accanto una bellissima famiglia, ma mancava un grosso pezzo, perché secondo me il lavoro è una parte importantissima dell’identità di una persona”.**

*“Chiesi ha abbracciato il mio percorso e ora camminiamo insieme - racconta -. La cosa che adoro di più del mio lavoro è operare in team, forse anche perché a causa del Covid e della mia malattia mi è mancato il contatto con gli altri. In Chiesi ho incontrato Arianna Conca, la mia responsabile, una persona discreta, gentile che mi ha capito, come lo hanno fatto tutti i colleghi e le colleghe della squadra”.*

Sergio è una persona consapevole, sa di non essere solo la sua malattia. Sa di aver sviluppato importanti soft skills, come l’empatia, la capacità di ascolto e di cooperazione. E alle aziende dice *“Metteteci alla prova, perché siamo bravi!”*

In una lettera racconta come è riuscito a voltare pagina e a scrivere un nuovo entusiasmante capitolo.

*“Mi chiamo Sergio e sono tirocinante presso il Gruppo Chiesi nell’Area Risorse Umane, team Global Diversity&Inclusion and Wellbeing. Ho iniziato a luglio 2021 con le mansioni di inserimento dati/archivio dei corsi di formazione organizzati dall’azienda, compresi quelli finanziati tramite Fondimpresa.*

*Per mantenermi ho iniziato a lavorare presto, avevo 20 anni, e l’ho fatto a lungo, in settori diversi tra loro e molto competitivi, con ruoli di responsabilità e anche ottimi risul-*

*tati (ad esempio, per una decina di anni sono stato store manager in una catena di negozi al dettaglio).*

*Ad un certo punto ho capito che il disturbo di cui soffro (e l’arrivo di una figlia) mi imponeva di prendere una pausa, di avere maggiore cura di me, di scegliere un lavoro diverso.*

*Mi sono fermato e sono stato meglio, ma per farlo ho dovuto abbandonare il mondo del lavoro per alcuni anni: immaginate la difficoltà di rientrarvi, a quasi 45 anni, nella situazione economica generale in cui siamo, non volendo tornare nel settore della grande distribuzione... e con la necessità di nascondere il disturbo di cui soffro – nonostante fossi a quel punto già ben stabilizzato perché sapevo che avrebbe complicato ogni tentativo.*

*Non ho paura di dire che il progetto Job Station e l’opportunità del tirocinio in Chiesi mi hanno ridato una speranza per il futuro. Il mio disturbo era sotto controllo da diversi anni e ho la fortuna di avere avuto sempre accanto una bellissima famiglia, ma mancava un grosso “pezzo”, perché secondo me il lavoro è una parte importantissima dell’identità di una persona.*

*Questo tirocinio è per me la palestra ideale per rientrare nel mondo del lavoro: per rimettermi in gioco imparando cose nuove, gestire l’ansia che questo comporta, ridare un*

*senso alla mia giornata strutturandola in orari regolari, ricominciare a tessere relazioni umane, riacquisire fiducia in me stesso. Proprio come in una palestra, dove la paura di sbagliare c’è ma non ti paralizza, perché se succede sai che non ti farai troppo male e che sei circondato da persone che ti aiuteranno. Questa ultima cosa è importantissima: appena si entra a far parte di Progetto Itaca si sente un’aria bellissima, un’aria di famiglia, in cui è davvero difficile sentirsi soli, abbandonati a sé stessi davanti alle difficoltà; e anche le relazioni con l’azienda sono buonissime. Forse anche perché per la prima volta gioco a carte scoperte, non mi devo nascondere. Il fatto che il datore di lavoro sia al corrente del mio disturbo, che condivida con me una visione delle cose per cui io non sono il mio disturbo, e che sia adeguatamente preparato/supportato nel gestire eventuali problemi che potrebbero nascere... mi toglie un enorme peso dalle spalle, mi fa sentire libero di dare il meglio. Via le zavorre, mi sento libero di dimostrare quello che so fare!”*



di Chrystelle Simon

# EMBRACING NEURODIVERSITY

L'approccio olistico di Deloitte

“**A**lcuni direbbero che non provo emozioni. Ma solo perché non le mostro nel modo in cui le persone si aspettano, non vuol dire che non le viva. Sono Delphine, sono autistica, e finalmente lavoro in un'azienda da cui mi sento capita. Sono felice e, sopra ogni cosa, sono me stessa. Il mio cervello funziona diversamente dal tuo, ma non trovi sia proprio questo a rendere interessante la vita?”

Delphine è una delle protagoniste della serie di video “*Can you see me?*”, promossa da Deloitte Global per diffondere storie di persone che vogliono essere conosciute, valorizzate e ascoltate per il talento, le caratteristiche e le competenze che troppo spesso sono offuscate dai pregiudizi legati al genere, all'etnia, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, alla neurodiversità o alla disabilità.

Delphine si svela nella sua unicità di donna e di professionista, di persona autistica e non per questo categorizzabile, inquadabile in uno schema tipico. “*Non esiste la tipica persona autistica*”, spiega Delphine. Se incontriamo una persona con autismo, conosciamo lei, il suo modo di sperimentare il mondo e non un'intera categoria di persone. Ogni persona neurodiversa, anzi, ogni persona, non è mai come avevamo immaginato che fosse, e per conoscerla a fondo dobbiamo infrangere le barriere mentali innalzate dai nostri bias.

In Deloitte riconosciamo le diversità visibili e invisibili, e tra queste le neurodiversità. Il nostro principio guida è radicato in un assunto imprescindibile: la diversità cognitiva, e quindi anche il modo in cui le diverse aree del cervello si attivano, significa ricchezza di idee, volano dell'innovazione, motore di sinergia all'interno dei team, una scintilla che conduce a risultati straordinari. Le persone neurodivergenti, ognuna con modalità diverse, apportano valore all'organizzazione in termini di problem solving, visual thinking, pensiero creativo e attenzione ai dettagli. La stessa Delphine considera come suoi punti di forza sia la sua memoria sia l'estrema precisione. E noi non possiamo far altro che contribuire a rendere autenticamente inclusivo l'ambiente di lavoro, per permettere a tutt\* di esprimere pienamente la loro unicità, liberando i luoghi di lavoro fisici e virtuali dai pregiudizi ancorati alle loro neurodiversità.

“*Creating a better work environment for all by embracing neurodiversity*” è il **podcast** di Deloitte con cui alcuni esperti - partendo da indagini di mercato, survey e case study - forniscono indicazioni su come implementare nuove strategie di selezione e inclusione delle persone con neurodiversità. Dallo stile di leadership alla rivisitazione dei colloqui, dalle modalità di lavoro alla ridefinizione degli obiettivi, questo podcast è una guida pratica all'inclusione delle neurodiversità, a cui attingiamo per “*Broadening the lens on diversity*”, ovvero, per estendere il nostro sguardo a molteplici diversità.

Un importante contributo deriva dalla collaborazione, a livello global, con **Auticon**, azienda fornitrice internazionale di servizi IT che impiega esclusivamente persone nello spettro dell'autismo come consulenti IT. Le persone di Deloitte Italy hanno conosciuto l'approccio innovativo e inclusivo di Auticon, attraverso un webinar dedicato al valore che le persone con autismo possono apportare all'organizzazione.

Il secondo **Neurodiversity Talk**, “*Spotlight on Dyslexia*”, è stato organizzato, invece, con **AID (Associazione Italiana Dislessia)**, al fine di aumentare la conoscenza delle neurodiversità e abbattere lo stigma che ancora ricade sulla dislessia.

Sotto la voce neurodiversità troviamo, oltre all'autismo, la sindrome di Asperger, il disordine da deficit di attenzione e iperattività (ADHD), la dislessia, la disprassia dello sviluppo, i disturbi specifici dell'apprendimento e una serie non esaustiva di altre neurodiversità. Anche per questo abbiamo dato inizio a una collaborazione con **Jobmetoo**, piattaforma online di consulenza sull'inclusione delle persone neurodivergenti e con disabilità. È in fase di definizione un percorso formativo per diffondere best practices e approfondimenti, favorendo l'inclusione di tutte e tutti, valorizzandone i talenti e superando i pregiudizi più diffusi su disabilità e neurodiversità.

I corsi di formazione, i webinar e i talk sono una parte fondamentale della nostra strategia di inclusione, che, tuttavia, richiede di essere integrata nel day by day attraverso l'esperienza e l'immedesimazione nelle situazioni diverse dalla nostra.

I momenti di confronto con i DE&I Ambassador e con le Community di persone appartenenti a gruppi generalmente sottorappresentati e con i loro alleati e le loro alleate, le rubriche che curiamo attraverso Microsoft Teams, con cui dispensiamo consigli su articoli, talk, libri, film, serie tv inclusive, ci permettono di parlare di inclusione senza necessariamente ricorrere a un approccio didattico. Proprio di recente abbiamo condiviso con la Parents Community, nata per promuovere la genitorialità condivisa, una serie di libri per bambini e bambine che veicolano il tema della neurodiversità attraverso storie e favole. È solo un esempio di come possiamo comunicare in maniera inclusiva l'importanza di allenare l'empatia.

Questa combinazione di teoria e pratica, di divulgazione e lavoro sul campo è frutto dell'**approccio olistico** di Deloitte, che richiede il coinvolgimento di tutte le persone per ottenere un cambiamento culturale a ogni livello e in ogni dimensione dell'organizzazione. È un approccio che ci per-

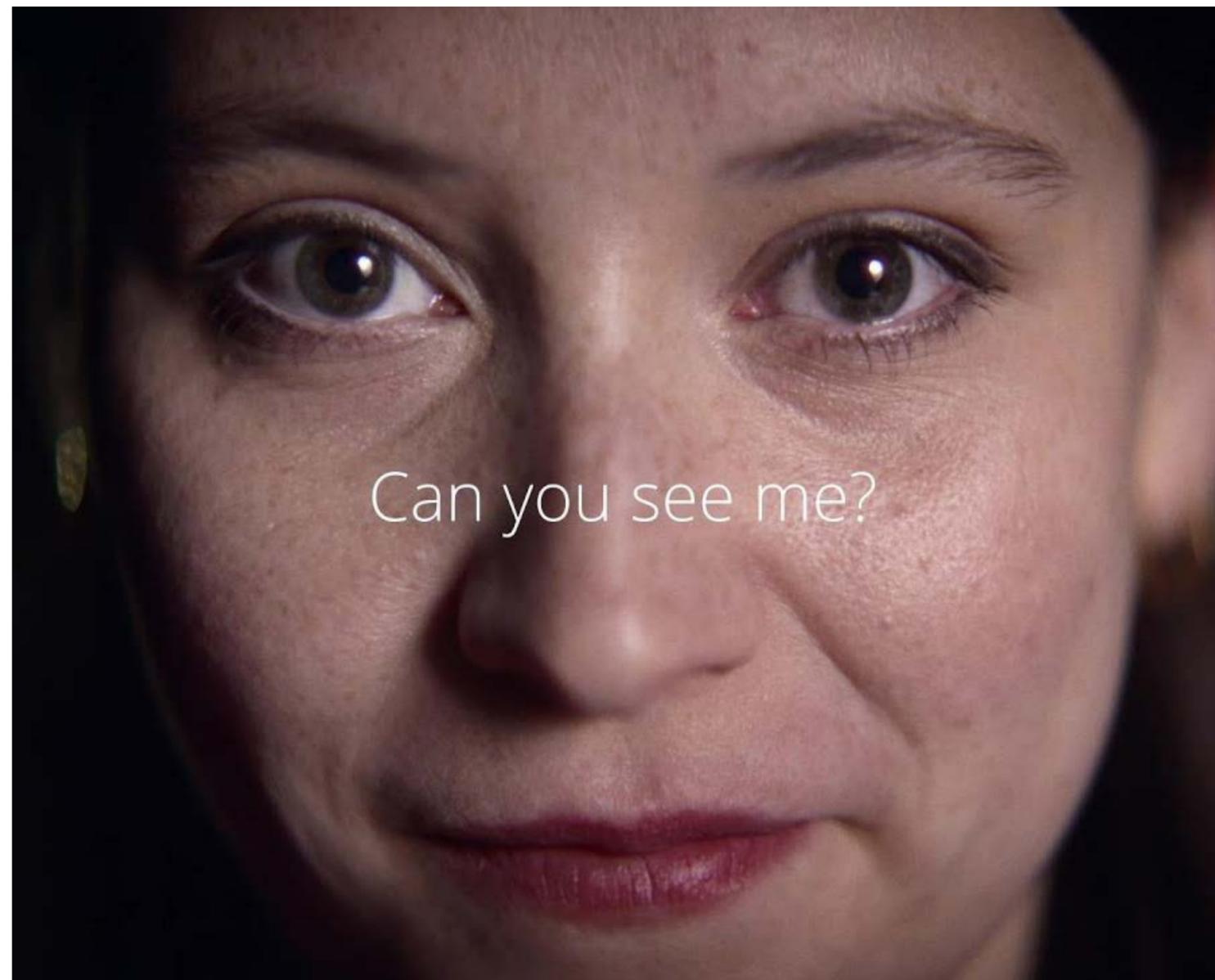
mette di alternare alle azioni “top down” quelle “bottom up”, come l'uso di un linguaggio inclusivo, il ricorso all'ascolto attivo, la comunicazione di comportamenti inappropriati, il costante lavoro sui bias e una particolare attenzione alla sicurezza psicologica.

Come dice Emma Codd, Deloitte Global Inclusion Leader, “*A workplace where everyone feels comfortable being their authentic selves can only be achieved when the everyday culture is truly inclusive*”.

“*Un luogo di lavoro in cui tutti si sentono a proprio agio nell'essere se stessi può essere raggiunto solo quando la cultura quotidiana è veramente inclusiva*”.

**Chrystelle Simon**

Diversity, Equity & Inclusion Leader  
Deloitte Central Mediterranean



a cura di Eli Lilly e AID

# COME INCLUDERE LE NEURODIVERSITÀ SUL LUOGO DI LAVORO?

*Eli Lilly e Associazione Italiana Dislessia in un percorso condiviso di ascolto, formazione e consapevolezza*

**T**utti noi, almeno una volta nella vita, abbiamo sentito parlare di Dislessia, ma la maggior parte non sa davvero di cosa si tratti, né tantomeno, ha chiaro come la conoscenza e la comprensione di questa caratteristica possano essere utili nel contesto lavorativo. Ma quando parliamo di dislessia di cosa parliamo? La Dislessia fa parte dei Disturbi Specifici dell'Apprendimento, è la più frequente e spesso il termine Dislessia viene utilizzato per fare riferimento a tutti i DSA. Oltre alla Dislessia, che impatta nello specifico la capacità leggere, ne fanno parte anche la Disortografia e la Disgrafia, che riguardano le abilità di scrittura, e la discalculia, che riguarda l'operare con i numeri in modo veloce ed accurato. Questi disturbi si rendono evidenti nei primi anni di scuola e comportano difficoltà nell'imparare a leggere e scrivere, nel memorizzare le tabelline, nel fare rapidamente calcoli a mente e scritti, nello scrivere in modo comprensibile e corretto, nel memorizzare sequenze come i mesi dell'anno, l'alfabeto o ancora poesie e filastrocche.

Oggi c'è maggiore informazione sul tema e le diagnosi vengono fatte in età scolare, ma non è raro che le persone con DSA vengano fraintese, considerate svogliate o "con la testa fra le nuvole". Nel mondo si stima che i DSA interessino circa 1 persona su 10. In Italia si parla del 5% della popolazione, 2,9 milioni di persone. La Dislessia o gli altri DSA non sono una malattia e non comportano un ritardo nell'intelligenza generale. Si tratta di caratteristiche invisibili, che dipendono da un differente funzionamento di alcune strutture cerebrali. Ogni persona con DSA è diversa dall'altra e l'impatto del DSA può cambiare a seconda dell'ambiente, ovvero in base ai compiti da svolgere e alle circostanze. Con il giusto grado di comprensione e con gli strumenti e i supporti adeguati, le persone con DSA possono raggiungere il successo nell'istruzione, nel lavoro e nella società in generale. Per questo è importante che le aziende siano consapevoli della neurodiversità e creino le condizioni affinché le persone con DSA

possano dare il meglio nel mondo del lavoro. Si tratta di cambiare prospettiva, di assecondare e valorizzare il modo in cui ciascuno di noi impara, crea e comunica, nel pieno rispetto dell'unicità di ogni individuo.

Il viaggio di Eli Lilly sulla neurodiversità parte da un incontro con AID (Associazione Italiana Dislessia), avvenuto ad ottobre del 2021 durante il Convegno ANPAL "L'accesso al mondo del lavoro delle persone con DSA", tenutosi a Firenze nell'ambito della settimana nazionale della dislessia 2021. La Lilly, da sempre sensibile e attiva sulla tematica dell'inclusione delle diversità, ha colto con interesse lo stimolo della neurodiversità e l'opportunità di impegnarsi per eliminare le barriere all'accesso al lavoro e all'avanzamento professionale.

Il primo passo del team Lilly, composto da addetti delle Risorse Umane e rappresentanti della strategia di Diversity, Equity & Inclusion, è stato essere consapevoli di come una caratteristica invisibile, come la Dislessia, che implica un modo differente di elaborare le informazioni, uno stile differente di pensiero e di azione, possa pregiudicare la capacità di alcune persone di dare il massimo nel contesto lavorativo o, addirittura, di accedervi.

Da queste riflessioni è nata la necessità di collaborare con AID, al fine di definire un percorso inclusivo nel nostro contesto professionale, avvalendoci della formazione e della comunicazione. La formazione è rivolta a specifiche figure aziendali: le persone direttamente coinvolte nei processi di selezione e sviluppo professionale, principalmente addetti alle Risorse Umane e supervisor/manager, ma anche responsabili delle politiche di inclusione, che si occupano di sviluppare percorsi di sensibilizzazione sul tema delle disabilità. Le sessioni formative consentiranno di confrontarsi con specialisti e con lavoratrici e lavoratori dislessici, al fine di acquisire un linguaggio adeguato, di individuare strumenti pratici per garantire l'inclusione di colleghi con DSA e permetterne la valorizzazione, senza barriere di contesto.

Parallelamente sono state pianificate attività di sensibilizzazione e informazione, rivolte a tutta la popolazione aziendale con tre chiari obiettivi: fare cultura sul tema e abbattere stereotipi e pregiudizi; fornire alle famiglie, che vivono questa realtà, indicazioni utili e una rete di supporto per rispondere alle esigenze dei loro cari; innescare processi di auto-scoperta in quelle persone, che non sono ancora consapevoli del proprio DSA, o lo hanno riconosciuto in età adulta, al fine di migliorare la consapevolezza di sé e individuare strategie e strumenti di compensazione efficaci, con conseguenze in tutti gli ambiti di vita, personale e professionale.

Siamo soddisfatti di essere partiti in questa direzione di miglioramento della qualità di vita dei nostri dipendenti, con una partnership che ci arricchisce di conoscenze e nuove prospettive sul tema dell'inclusività nei contesti di lavoro. Questo percorso è in linea con i nostri valori di integrità, eccellenza e rispetto per le persone, valori che favoriscono un ambiente in cui ogni persona si sente accolta, rispettata, valorizzata e ascoltata. Le nostre priorità strategiche DEI sono concepite per dotare la nostra organizzazione di capacità di inclusione, incorporare l'equità nei nostri processi ed elevare i nostri risultati aziendali. Crediamo che con una cultura inclusiva, Lilly possa innovare, accelerare e fornire farmaci che cambiano la vita e fanno la differenza.

**Huzur Devletsah**

*President and General Manager Italy Hub,  
Eli Lilly Italia*

**Sara Bocchicchio**

*Psicologa, Psicoterapeuta, Consulente e Ricercatrice  
presso Associazione Italiana Dislessia*

**1,2** miliardi. Questo il numero di persone nel mondo che oggi hanno una qualche forma di disabilità. In Italia sono circa 3 milioni e 100 mila, il 5,2% della popolazione. In questi numeri ci sono storie, sogni, difficoltà, ambizioni. Secondo le più recenti previsioni il numero di persone con disabilità raddoppierà entro il 2050. Persone, cittadini, lavoratori, clienti. Il mondo del lavoro deve essere preparato, nel presente e per il futuro. Deve essere capace di includere le diversità, valorizzando ogni forma di abilità. I luoghi di lavoro devono e dovranno essere realtà in cui l'autonomia e unicità della persona stanno al centro della quotidianità.

*a cura della Redazione*

# ENEL PRESENTA IL TEAM SOLUZIONI ASSISTIVE

*Dall'ascolto alla valorizzazione delle disabilità.  
L'approccio ValuAbility® di Enel*

**“I disabili non esistono: chiunque ha delle abilità, così come delle difficoltà. Siamo noi a determinare se ci saranno altri disabili in futuro oppure se, a partire da oggi, chiunque potrà scegliersi il futuro che sogna”.**

*Iacopo Melio*

Questo è l'approccio da lungo tempo coltivato da Enel, grazie anche al progetto Value For Disability, alla cui base sta l'ascolto costante di tutte le esigenze. Proprio nella fase iniziale del programma sono emersi importanti necessità da parte dei colleghi con disabilità: in azienda ci sono molti servizi e soluzioni, ma non sempre è facile orientarsi e usufruirne.

Quale azione mettere in campo per garantire un interlocutore diretto e facilmente accessibile? Da questa domanda è partita Enel nella creazione del Servizio Team Soluzioni Assistive, pensato per essere un'interfaccia unica, visibile e riconoscibile a cui rivolgersi per avere informazioni sui temi della disabilità oppure per condividere le proprie esigenze legate alle dotazioni informatiche assistive, all'accessibilità logistica della propria postazione di lavoro o all'ambiente di lavoro.

#### **A chi si rivolge.**

Sono circa 2.200 le persone con disabilità in Enel, di cui l'80% risiede in Italia, per le quali sono state da tempo introdotte diverse iniziative finalizzate all'inclusione e al benessere lavorativo. In particolare, il Servizio Team Soluzioni Assistive è dedicato a tutti i colleghi e colleghe che lavora-

no in Italia, con disabilità temporanea o permanente, che necessitano di un supporto informativo, una soluzione assistiva legata all'accessibilità digitale o legata all'ambiente lavorativo o alla postazione.

#### **Gli attori dell'inclusione: il Team Multidisciplinare.**

Una volta attivata la richiesta del servizio – attraverso la semplice apertura di un ticket sul portale ME - entra in campo il **Team Multidisciplinare**, formato da specialisti delle famiglie professionali Health and Safety, Po Business Partner, Formazione, Sviluppo, Servizi e Digital Solution, tutti coordinati dal Focal Point Disabilità Italia. Il Team è un vero e proprio centro di competenza nella gestione delle esigenze legate alla disabilità: da un lato, la sua composizione multidisciplinare garantisce competenza e completezza nella gestione dei casi, dall'altro favorisce indirettamente la diffusione di un approccio inclusivo nelle famiglie professionali aziendali del Team.

#### **Il processo: dall'ingaggio della persona alla gestione della singola necessità.**

Il primo step è un colloquio tra il/la collega che ha attivato il ticket ed uno o più referenti del Team, al fine di approfondire l'esigenza e individuare la soluzione più idonea a soddisfarla. Per assicurare il raggiungimento dell'obiettivo, le persone della squadra possono coinvolgere figure

specialistiche, come ad esempio il medico competente o lo specialista di riferimento o il fornitore di particolari tecnologie assistive.

Una volta individuata la soluzione migliore, sarà poi il Team ad occuparsi di tutte quelle attività necessarie per la sua realizzazione, chiamando in causa all'occorrenza anche il business partner, la struttura safety di riferimento o il diretto responsabile del richiedente, al fine di creare le giuste sinergie aziendali funzionali alla realizzazione della soluzione assistiva.

#### **Un punto di forza: la comunicazione costante**

Durante tutto il percorso, il richiedente potrà sempre controllare lo stato di lavorazione della propria richiesta e soprattutto avere un rapporto diretto con il Team attraverso i colloqui e la funzione di messaggistica dedicata. Come il servizio, anche il portale è progettato nella logica di favorire la totale indipendenza e autonomia: semplice da consultare, totalmente accessibile e progettato user friendly.

Non fornendo semplici soluzioni aprioristiche, ma proponendosi di indagare in profondità il caso concreto, il Servizio Team Soluzioni Assistive è in grado di fornire la soluzione più idonea, che promuove l'empowerment di tutte le persone, ne favorisce la totale autonomia e la piena espressione delle potenzialità.



**P**rima di iniziare a scrivere questo articolo mi sono documentata e ho cercato il significato del termine "neurodiversità": questa parola, ancora sconosciuta a tant\*, è stata coniata dalla sociologa australiana Judy Singer ed è comparsa per la prima volta in un articolo, pubblicato alla fine degli anni 90, sulla rivista inglese The Atlantic.

di Simona Piva

# NEURODIVERSITÀ

*L'inclusione secondo Findomestic*

**Il termine neurodiversità o neuroatipicità è ancora poco conosciuto: ecco perché è importante che se ne parli di più, comprese le esigenze degli individui che manifestano una forma diversa di apprendimento e di elaborazione dell'informazione sensoriale.**

La Singer, donna Asperger con una figlia nello spettro autistico lieve, è uno dei tanti genitori che hanno contribuito ad avvicinare noi profani all'autismo. Sono infatti moltissime le famiglie che hanno consentito il progresso della ricerca e la diffusione della conoscenza in questo ambito. Il termine **neurodiversità** ha dato l'opportunità di sdoganare l'autismo, così come altri disturbi psichici, dal concetto di patologia; infatti dopo il lavoro della sociologa australiana si è potuto cominciare a considerare lo sviluppo neurologico atipico come una variazione naturale del cervello umano e non come una malattia. Questo nuovo approccio è stato senza dubbio fondamentale per aprire la strada ad una nuova concezione dei diversi modi espressivi dell'esistenza, e di conseguenza, anche dei sistemi volti ad accogliere e considerare gli individui e le loro esigenze.

Con il nuovo costrutto possiamo oggi far riferimento a tutte quelle condizioni che rientrano in un quadro di neurodivergenza, cioè di allontanamento dalla condizione più comune e più frequente in natura che è quella neurotipica: autismo e sindrome di Asperger, Alto Potenziale cognitivo, il Deficit di Attenzione e Iperattività, le Difficoltà di Apprendimento (DSA), la sindrome di Tourette. Benché siano passati molti anni, il termine **neurodiversità** o **neuroatipicità** è ancora poco conosciuto: ecco perché è importante che se ne parli di più, comprese le esigenze degli individui che manifestano una forma diversa di apprendimento e di elaborazione dell'informazione sensoriale.

In Findomestic abbiamo iniziato ad approcciare il tema attraverso il percorso dedicato alle disabilità invisibili. Durante un workshop a Parigi, in cui ogni partecipante doveva interpretare, all'insaputa dell'altro, una disabilità visibile o



invisibile all'interno di una brigata di cucina, mi sono resa conto di quanto sia difficile affrontare lo stigma e il pregiudizio, spesso inconscio, di chi non conosce la condizione psico-fisica dell'altro. Io stessa, pur all'interno di una finzione, mi sono sentita profondamente a disagio nell'affrontare lo sguardo di disappunto o di morbosa curiosità dei colleghi che non comprendevano che cosa mi stesse accadendo. Ho voluto riprodurre, non senza fatica (in Italia nessun fornitore aveva mai affrontato un percorso simile), questi workshop all'interno della mia azienda e i risultati sono stati sorprendenti in quanto i colleghi si sono trovati a "sbattere la faccia" contro i propri stigmi, le proprie paure verso il diverso, la propria non conoscenza.

Abbiamo proseguito il percorso continuando ad approfondire la neurodiversità, affrontandola sotto diversi aspetti: come disabilità più o meno invisibile, vista dal punto di vista del genitore, grazie alle generose testimonianze dei colleghi che la vivono in prima persona, come difficoltà nell'affrontare la vita quotidiana a causa di un tessuto economico e sociale che non agevola e non supporta a sufficienza i nuclei familiari, nel momento dell'ingresso nel mondo della scuola e nel mondo del lavoro...

Interessantissima e sempre graditissima è la presenza tra i nostri ospiti di Alberto Balestrazzi, CEO di Auticon e di Alice Nova, psicologa di Auticon: è meraviglioso ascoltare le loro parole, la delicatezza e l'entusiasmo con cui parlano dei ragazzi che introducono, con grande successo ed efficacia, all'interno delle realtà aziendali presentando anche le difficoltà, risolvibili quando non mancano convinzione e volontà. Una strada replicabile da ciascuno di noi a fronte di una preventiva preparazione interna a livello organizzativo

e culturale e una grande volontà di creare vera inclusione. Ho terminato da pochissimo un interessantissimo corso sul Disability Management che prevede l'inserimento in tirocinio di una persona con neurodiversità: non vedo l'ora di conoscerla e di accoglierla al nostro interno, convinta che sarà un'esperienza di grande valore per lui/lei e per tutti noi.

Durante la pandemia sono emerse difficoltà da parte dei manager nella gestione da remoto di alcuni colleghi; abbiamo ritenuto opportuno farci affiancare da una psicologa che potesse indirizzare al meglio i responsabili limitando i disagi che inevitabilmente si erano manifestati. Anche questa esperienza ci ha aiutato a comprendere il grande valore della conoscenza e della consapevolezza: se indirizzati, guidati e supportati possiamo abbattere tutte le barriere e lavorare sulla vera integrazione. Due settimane fa abbiamo trascorso un'intera giornata con un gruppo di responsabili che gestiscono alcuni colleghi con neurodiversità: attraverso varie attività di team building ma soprattutto, tramite il confronto e l'ascolto reciproco, sotto la guida di una psicologa e psicoterapeuta, abbiamo compreso che, insieme, si possono superare ostacoli e difficoltà apparentemente insormontabili. Questa è la prima tappa di un percorso che si articolerà in varie fasi coinvolgendo manager e team. Insieme tutto è possibile.

.....  
**Simona Piva**

*Diversity & People Care Officer e progetti trasversali*

“**U**n’esperienza che ci ha insegnato a vedere le cose in modo diverso e un esempio concreto di come l’inclusione e la diversità, in questo caso la neurodiversità, creino valore per tutte le parti coinvolte.”

Questa la sintesi che abbiamo raccolto e che racconta il valore della collaborazione tra noi di Janssen, azienda farmaceutica del gruppo Johnson & Johnson, e i colleghi di Auticon, azienda di consulenza informatica che ha la particolarità di assumere esclusivamente persone nello spettro dell’autismo con diversi background.

Una collaborazione nata lo scorso anno, per rispondere a un’esigenza dei team Business Intelligence, CRM & Analytics e del team Omnichannel, e allo stesso tempo alla volontà di Janssen di concretizzare ancora una volta il proprio impegno nella creazione di una cultura del lavoro quanto più possibile inclusiva.

di Fabio Palermo

## FORMAE MENTIS

*Il valore dell’incontro, un incontro di valore*

**La collaborazione con Auticon è andata oltre il lavoro: è stata un’esperienza di grande valore e crescita dal punto di vista umano per tutti i colleghi coinvolti.**

Volevamo perseguire il nostro obiettivo di essere un’azienda in cui chiunque possa essere ciò che è, anche selezionando i fornitori più vicini al nostro modo di vedere il mondo del lavoro: è così che abbiamo incontrato Auticon.

Gli analisti di Auticon hanno supportato Janssen nella creazione di un database unico e di semplice utilizzo a partire dall’elaborazione di migliaia e migliaia di dati provenienti da fonti diverse. Quando in Janssen abbiamo incontrato per la prima volta Auticon, siamo rimasti innanzitutto affascinati dal loro modello di business, che prevede l’impiego esclusivo di persone all’interno dello spettro autistico, valorizzando le loro capacità ad esempio nel riconoscere dettagli, errori, schemi.

Successivamente, lavorando insieme, siamo rimasti colpiti dall’entusiasmo dei loro consulenti nel salire a bordo del progetto e dalla grande attenzione, dedizione e precisione del loro contributo. Infine, dagli ottimi risultati ottenuti su un progetto veramente impegnativo.

Naturalmente la collaborazione con Auticon è andata molto oltre questo: alla qualità del servizio prestato si è aggiunta un’esperienza di grande valore e crescita dal punto di vista umano per tutti i colleghi coinvolti.



Photo by Antonio Janeski

Innanzitutto, lavorare insieme ha allenato la capacità di ottimizzare l’organizzazione delle attività, definendo in maniera chiara ed efficace il perimetro delle richieste: qualità che sono importanti nel lavoro di tutti i giorni. Inoltre, la formazione e i training ricevuti all’inizio e durante l’attività, necessari per un’interazione ottimale tra i team, hanno permesso di riflettere sulla relazione tra le diverse persone che hanno fatto parte del progetto.

Infine, l’esperienza è stata arricchita dalla consapevolezza di contribuire alla promozione di una cultura che abbracci le diversità, in cui ogni collaboratore è valorizzato per i suoi punti di forza e talenti individuali.

È la direzione in cui vanno molte iniziative di livello globale e italiano promosse dall’azienda, tra le quali rientra la “Supplier Diversity Initiative”, un programma che incoraggia il coinvolgimento di fornitori che abbiano tra i propri valori la diversity e l’inclusion, in modo che possano diventare partner con i quali crescere insieme.

In J&J, l’importanza data a questi valori anche nella selezione dei propri fornitori si aggiunge ad iniziative portate avanti in maniera volontaria dalla ERG (Employee Resource Group) “ADA” (Alliance for Diverse Abilities), un gruppo di colleghi

che si riunisce periodicamente per portare avanti una cultura inclusiva con un focus sul tema delle diverse abilità.

Cosa ci motiva a lavorare in questa direzione su più livelli? Il nostro Credo, la bussola morale che da sempre ci guida nel “*garantire un ambiente lavorativo inclusivo in cui tutti devono essere considerati in quanto persone.*”

Questi valori rappresentano infatti il modo in cui Janssen vive e lavora quotidianamente per portare avanti la propria missione, ovvero quella di far sì che le malattie siano un ricordo del passato.



**Fabio Palermo**

*HR Leader Pharm Janssen Italia  
HR DE&I Champion, Johnson & Johnson Italia*



di Francesca Lai

# McDONALD'S E L'INCLUSIONE QUOTIDIANA DELLE NEURO-DIVERSITÀ

*Le storie di Giacomo, Silvia e Francesco*

La neurodiversità è una ricchezza, mai un limite. Una sfida per chi la possiede, una possibilità per chi la incontra. Poche parole che riassumono l'approccio di McDonald's rivolto a modi diversi di agire, pensare, guardare il mondo. L'inclusività si concretizza nelle storie di Giacomo Bosis, licenziatario di ventuno ristoranti McDonald's nell'area nord est di Milano e nella provincia di Monza e Brianza, Silvia e Francesco, entrambi nello spettro della disabilità cognitiva, dipendenti dei ristoranti rispettivamente di Sesto San Giovanni – Sarca e di Segrate. Il destino ha fatto sì che i loro cammini si incrociassero.

#### **La storia di Giacomo: la sintonia con McDonald's e la creazione di posti di lavoro inclusivi.**

Tutti possiamo fare la nostra parte, possiamo rendere il mondo migliore nel quotidiano. È questa la filosofia di Giacomo Bosis, un uomo pieno di energie.

Vivere un ristorante significa stare ogni giorno a stretto contatto con la gente, indipendentemente dal fatto che si tratti di dipendenti o clienti. Forse è per questo che Giacomo poco ha in comune con il classico "boss". Lui è meglio definibile come un custode di storie che, intrecciate tra loro, animano ogni suo ristorante.

## “Fin da piccolo ho capito che cucinare non sarebbe mai stato un lavoro, è una passione”

Gordon Ramsay

“La mia storia con McDonald's è nata nel '96, qui ho trovato una seconda famiglia che condivide i miei valori di uomo e professionista. - spiega Giacomo - Provengo da una famiglia numerosa ma molto unita, che è stata segnata da un dolore. La sofferenza mi ha dato la spinta a voler aiutare gli altri, con questo lavoro ho la possibilità di farlo da quasi trent'anni”. Per Giacomo il lavoro non si limita alle mura del ristorante, ma va oltre. Nel quartiere, nelle scuole, nelle associazioni. “Qualche anno fa abbiamo iniziato una collaborazione con AGDP (Associazione Genitori e Persone con Sindrome di Down) per l'inserimento di alcuni ragazzi nel team di diversi ristoranti”.

Il cerchio di partnership con realtà del terzo settore si è allargato col tempo. Tra queste, Giacomo ha incontrato “I ragazzi di Robin” di Segrate, che attraverso il volontariato, aiuta persone portatrici di disabilità o neurodiverse ad inserirsi nel mondo lavorativo. In occasione delle Giornate Insieme a te per l'ambiente, progetto che sensibilizza la comunità sul fenomeno dell'anti-littering, Giacomo ha conosciuto Francesco, protagonista di una delle prossime storie, e Antonio. “Ogni anno tutti i dipendenti vengono coinvolti in attività extralavorative: un modo

per fare parte della realtà che ci circonda”. La curiosità e il coraggio di entrambi si sono rivelate armi utilissime. “Continuavano a farmi domande sul mio lavoro, così ho pensato: perché non dare loro una possibilità? Ora sono entrambi assunti”.

“È un percorso che regala tante soddisfazioni – racconta – Con il passare dei mesi si è creato un legame fortissimo tra Francesco e Antonio e tutti i colleghi”. Non solo, si è intensificato il rapporto tra il ristorante, l'associazione e le famiglie dei ragazzi. Giacomo si emoziona nel ricordare il giorno in cui Francesco e Antonio hanno firmato il contratto: “Abbiamo organizzato un incontro con i ragazzi, le loro famiglie e i responsabili di I Ragazzi di Robin”. Non dimenticherà mai le parole di uno dei genitori presenti: “All'ufficio di collocamento dicevano che mio figlio non avrebbe avuto alcuna possibilità. Per questo voglio ringraziarvi, siete riusciti a fare ciò che io non sono riuscito. Non avete avuto nei confronti di mio figlio i pregiudizi che io nutro per la società”. Tutti possono avere una possibilità, se si è capaci di creare un contesto inclusivo in grado di mettere a frutto la cooperazione tra privati e associazioni. Le storie di Silvia e Francesco lo dimostrano.



### La storia di Silvia: l'autonomia conquistata, le amicizie e l'amore per la cucina

Per Silvia cucinare è sempre stata la passione più grande. È per questo che ha deciso di frequentare una scuola che le permettesse di entrare nel campo della ristorazione. Alla fine, è riuscita a realizzare il suo sogno: oggi lavora in McDonald's da quasi otto anni ed è felice.

Dal primo giorno di lavoro è passato tanto tempo. Silvia ha fatto tanti progressi nella professione e nella vita privata. “Adoro questo lavoro – racconta – mi piace stare con i colleghi e le colleghe e avere un rapporto con i clienti”. Qui sente di poter essere sé stessa. “Qui mi sento accettata, tutti sono sempre pronti ad ascoltarmi, ad aiutarmi e a consolarmi quando mi sento triste”.

“Con questo lavoro sono diventata grande”. Per Silvia l'impiego in McDonald's rappresenta la più grande soddisfazione. Ora è una giovane donna di trent'anni che convive con altre quattro ragazze, diventate a tutti gli effetti la sua seconda famiglia.

Giorno dopo giorno, Silvia ha conquistato il proprio posto da professionista, ma soprattutto l'affetto e la stima dei membri della crew e del manager del ristorante, per i quali cucina spesso dolci e altre prelibatezze, come la torta alle carote e la sbrisolona. La sua quotidianità si divide tra il lavoro, la famiglia e le amicizie. Non mancano le sorprese. “Recentemente ho compiuto trent'anni – racconta con un gran sorriso sul volto – I miei colleghi hanno organizzato una festa al ristorante per festeggiare insieme e mi hanno regalato una bellissima orchidea. È stato tutto inaspettato, non lo dimenticherò!”

### La storia di Francesco: dal sogno di un lavoro al contratto in McDonald's

“Il primo giorno di lavoro ero entusiasta ma anche un po' nervoso. Un collega mi ha seguito per alcune settimane affinché imparassi il mestiere, ora sono autonomo e do consigli ai nuovi arrivati”.

Alcuni tirocini in fabbrica e due anni da operatore in un call center. Per Francesco quella in McDonald's non è la prima esperienza. Tuttavia, l'emozione non manca mai quando si inizia un nuovo percorso. “Ricordo ancora il colloquio di selezione – racconta – Dopo aver rotto il ghiaccio, mi sono subito sentito a mio agio”.

Da quel momento è quasi passato un anno. Francesco ha fatto un percorso di crescita che lo ha portato a raggiungere una delle sue più grandi soddisfazioni: firmare un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

“Lavorare per me vuol dire diventare grande – spiega – qui al ristorante ho trovato la mia dimensione: mi sento libero di essere me stesso e di condividere con i colleghi il fatto di essere neurodiverso”. Francesco ha a cuore la sua professione, inizia con entusiasmo la giornata e la conclude con tanta soddisfazione nel cuore. “Quando torno a casa la sera sono contento perché so di essermi impegnato, è un piacere raccontare quello che succede durante la giornata alla mia famiglia, soprattutto quando i colleghi o le colleghe mi fanno i complimenti per i miei progressi”.

Ora per Francesco è tempo di pensare al futuro e fare nuovi progetti, senza rinunciare alle ambizioni: “Qui sto bene, mi sento parte della crew. Spero un giorno di poter diventare manager di un ristorante”.

di Marianne Rodger

# ACCESSIBILITÀ DIGITALE

La storia di Maria Terracina:

*“Grazie all’intelligenza artificiale ritroverò la mia voce”*

**M**aria Terracina ha gli occhi scuri e penetranti dei siciliani e sprizza energia da tutti i pori. Potrebbe non parlare e comunicare con il suo corpo la sua curiosità e fame di vita. Maria però ha voglia di parlare! E di continuare a fare il suo lavoro in Global Supply Chain Procurement di Pfizer, che la porta ad avere relazioni e scambi con colleghi e fornitori in tutto il mondo. Un cancro alle corde vocali nel 2018 le ha cambiato la voce, ma non la motivazione. Nel giro di tre anni, compaiono altri due tumori, di cui uno più serio ad entrambe le corde vocali e l'epiglottide, ed è stata necessaria una laringectomia, con l'asportazione totale delle corde vocali. *“Il mio lavoro si basa sulla comunicazione. Mi occupo di negoziazioni e sono innovation coach, e amo anche fare la guida turistica, ma senza la possibilità di parlare cosa potevo fare? Temevo di non poter più comunicare in modo adeguato al mio ruolo in Pfizer e mi chiedevo se la mia sopraggiunta disabilità mi avrebbe consentito di continuare ad esprimermi nel mio lavoro e nella vita”.* Una soluzione poteva, doveva esserci. Le parole di Maria arrivano chiarissime da un microfono attaccato al suo computer che oggi le consente di comunicare. *“Dopo aver ricercato soluzioni con vari softwares che cambiano la voce senza successo, mi sono messa in contatto con un mio collega dell'ufficio tecnologico per capire se poteva esserci la possibilità di sviluppare una soluzione che mi consentisse di essere ascoltata e compresa. Oggi esistono molte tecnologie di assistenza digitale, ma nessuna di queste funziona per una voce laringea come la mia che manca della variabilità delle frequenze”.*

I colleghi di Maria, italiani e stranieri, esperti o meno, si sono tutti mobilitati per cercare di aiutarla in qualsiasi modo. *“Non avrei mai immaginato di trovare tanta empatia e inclusione in tutti i colleghi Pfizer con cui lavoro. Sono fortunata di trovarmi in una grande azienda così attenta ai suoi dipendenti e alle loro diverse esigenze, il mio percorso sarebbe stato un altro se non fossi stata qui, dandomi l'opportunità di lavorare con i fornitori con questa voce, è, per me, una dimostrazione di cosa significhi rispetto delle diversità e inclusione”.*

Durante le sue ricerche, Maria entra in contatto con il professor Antonio Liotta dell'Università di Bolzano. Grazie a lui scopre che la soluzione adatta a lei, e a casi come il suo, può essere sviluppata attraverso le tecniche più avanzate di intelligenza artificiale che permetterebbero di sintetizzare la voce in tempo reale; tuttavia, ciò richiede notevoli sforzi di ricerca per lo sviluppo delle strumentazioni adeguate, per il quale servono tanto tempo e molti fondi, al momento non sono disponibili.

**Secondo l'Organizzazione mondiale della sanità (Oms), che insieme all'Unicef ha di recente lanciato il Global Report on Assistive Technology, si stima che ci siano 2 miliardi e mezzo di persone al mondo che necessitano di almeno un ausilio per la salute a fronte di circa 1 miliardo di persone che non riescono ad accedere a questi dispositivi.**



Maria Terracina

Nel frattempo, nel dicembre del 2021 un gruppo di volontari di Digital Enterprise Platforms & Security di Pfizer si è riunito per documentare e sensibilizzare sull'uso delle tecnologie assistive digitali, per consentire a tutti i dipendenti un equo accesso alle tecnologie e dare a tutti le stesse opportunità di sviluppo e di carriera. Nell'aprile 2022 il team ha completato il percorso e oggi tutti i dipendenti della multinazionale americana del farmaco accedono a un catalogo digitale per informarsi e richiedere i più svariati device di supporto tecnologico per ogni tipo di problema visivo, uditivo, fisico, neurologico: dalle keyboards virtuali, ai supporti audio, dal digital Braille display, ai sistemi di modulazione vocale, fino ai sistemi di controllo a pedale per chi non può usare le mani e ai lettori video.

Secondo l'Organizzazione mondiale della sanità (Oms), che insieme all'Unicef ha di recente lanciato il Global Report on Assistive Technology, si stima che ci siano 2 miliardi e mezzo di persone al mondo che necessitano di almeno un ausilio per la salute a fronte di circa 1 miliardo di persone che non riescono ad accedere a questi dispositivi.

Il cosiddetto “gap digitale” evidenzia una significativa disparità tra chi ha e chi non ha accesso all'informazione, con conseguenze non solo sulle persone, ma su tutta la società.

La pandemia del Covid 19 ha soltanto accelerato un processo già in corso. Abbiamo sperimentato che la tecnologia può aiutarci a trovare nuovi modi di lavorare e può garantire che tutti possano trarre vantaggio esprimendo le proprie capacità. Anche questo per Pfizer è tutela e inclusione di ogni tipo di diversità, significa anche andare oltre il farmaco e ricercare Innovazioni che cambiano la vita dei pazienti. La nostra mission è lavorare insieme per un mondo più sano e più sostenibile e questo significa avere una visione a 360 gradi, compreso poter garantire pari opportunità di lavoro attraverso l'aiuto della tecnologia.



Marianne Rodger

Diversity Equity & Inclusion Lead in Pfizer Italia

di Francesca Lai

# OLTRE LA PAURA

*Ecco la tecnologia, per grandi e bambini, che aiuta a superare l'ansia della risonanza magnetica*

La paura è la più umana delle emozioni. Combatterla è la millenaria sfida di tutti noi. Riti, usanze popolari e religiose, un oggetto stretto in mano possono aiutare a superare il timore per qualcosa, che sia conosciuto o meno. Anche la tecnologia può essere un valido alleato, soprattutto in ambito sanitario. È più che legittimo provare paura prima di affrontare un intervento o un esame. A volte però questa emozione può incidere negativamente sull'esito dell'operazione e quindi sulla terapia. Pensiamo alla risonanza magnetica: la permanenza prolungata in un ambiente stretto e poco illuminato, il dover stare immobili, la preoccupazione per il risultato dell'esame possono mettere a dura prova anche la persona più resistente. Per i bambini e per le persone neurodiverse la risonanza magnetica può diventare un'esperienza iper-stressante se non traumatica. *"Migliorare la vita delle persone, in questo caso dei pazienti, è la nostra mission", dice Alessandro Leo, Business Manager Precision Diagnosis di Philips Italia, Israele e Grecia. "Per questo, alla luce di una ricerca che illustra come paura e ansia del paziente influiscano oggi sulla radiologia, abbiamo creato degli strumenti che consentono di vivere meglio il momento della risonanza".*

**Dott. Leo, il lavoro di Philips parte da una ricerca. Di cosa si tratta?**

Durante un esame a raggi X o una risonanza magnetica, la forma delle apparecchiature mediche, l'aspetto della stanza e non ultimo i rumori generati dall'apparecchiatura possono spaventare. Gli effetti della paura sulla persona possono influire sulla qualità di un'immagine a raggi X o MRI e lo stress del paziente può avere un impatto sui risultati dell'esame a cui sono sottoposti i pazienti; cosa che può portare a complicazioni o discrepanze nella diagnosi e nella terapia. Con l'obiettivo di rendere migliore l'esperienza dell'esame RM per tutte le persone, Philips ha commissionato a SuAzio Consulting un'indagine sull'impatto del paziente sull'efficienza della risonanza magnetica.

**Cosa è emerso da questa indagine?**

È emerso un legame tra l'ansia del paziente ed efficienza del flusso di lavoro. Il 28% di tutti i pazienti intervistati, sottoposti a scansioni MRI, ha riferito di aver avuto episodi di an-

sia che hanno causato il movimento del paziente e talvolta sensazione di dolore o claustrofobia. In tutti i casi in cui il paziente si era mosso, nel 74% dei casi si è rilevata una diminuzione della qualità dell'immagine e nel 70% dei casi l'esame effettuato aveva alte probabilità di non essere idoneo ai fini della diagnosi, rendendo necessario ripetere l'esame.

**Quali sono le implicazioni psicologiche che queste le tecnologie usate in campo radiologico possono avere sulle persone?**

L'argomento è trattato in maniera approfondita dal dottor Boris de Ruyter, psicologo e Principal Scientist di Philips Research, che da venticinque anni studia l'impatto psicologico di tali tecnologie. Parte dalla considerazione che è comune per i pazienti provare paura o ansia quando si entra in contatto con l'ambiente ospedaliero. Questo per varie ragioni: paura del risultato, l'ambiente e le procedure non familiari, non sapere cosa aspettarsi, ecc. Le reazioni possono essere di vario tipo, la più estrema è l'attacco di panico.

**Gli strumenti introdotti sono stati pensati a beneficio dei pazienti e del personale sanitario. Si è pensato di tranquillizzare il paziente ancor prima di entrare nella sala d'esame, permettendogli di scegliere la colorazione delle luci dell'ambiente**



**Come intervenire per contrastare ansia e paura?**

Durante un esame a raggi X o con Risonanza Magnetica, ad esempio, i pazienti possono percepire come minacciosi gli stimoli prodotti da apparecchiature o strumenti medici. Per ridurre le reazioni connesse alla paura è importante eliminare questa tipologia di stimoli. Quando si cerca di ridurre le reazioni di paura, un approccio importante è rimuovere gli stimoli minacciosi da un ambiente. In caso di ansia bisogna procedere diversamente. Si combatte l'ansia attraverso l'introduzione di alcuni stimoli che possano guidare il pensiero o il processo cognitivo.

**La mission di Philips è migliorare la vita delle persone (in questo caso, dei pazienti). Quali strumenti sono stati introdotti per limitare gli effetti collaterali di ansia e paura da risonanza?**

Gli strumenti introdotti sono stati pensati a beneficio dei pazienti e del personale sanitario. Utilizzare forme più arrotondate delle apparecchiature, impostare una luce soffusa nella stanza, nascondere i cavi degli strumenti sono azioni che placano il senso di paura dei pazienti. Introdurre distrazioni nell'ambiente, come musica di sottofondo, che distolgano dai cattivi pensieri, consente di limitare le reazioni di ansia di chi si sottopone a risonanza magnetica. Inoltre, si è pensato di coinvolgere e tranquillizzare il paziente ancor prima di entrare nella sala d'esame, ad esempio permettendogli di scegliere l'ambientazione della stanza in termini di colorazione delle luci o proiezione di immagini sulle pareti con temi legati alla natura o, nel caso di bambini, alla fantasia. Grazie a questa soluzione denominata In bore-experience, il tema prescelto dal paziente può essere visualizzato tramite uno speciale specchio anche durante tutta la durata dell'esame, grazie a un display posizionato posteriormente

all'apparecchiatura RM. In questo modo il paziente può vivere un'esperienza visiva e sonora di tipo immersivo, senza la percezione di essere nel tunnel dell'apparecchiatura.

**Per i bambini il rischio di vivere un'esperienza traumatica è amplificato. In questo caso, che tipo di interventi alle apparecchiature proponete?**

Due le novità introdotte per venire incontro alle esigenze di bambini e famiglie. Il Philips Pediatric Coaching, un'app mobile ludica che aiuta il bambino e i genitori a familiarizzare in modo giocoso, con la procedura di risonanza magnetica. L'app - che fa ricorso anche alla realtà aumentata per consentire al bambino di esplorare il sistema di risonanza magnetica a casa, prima di entrare in ospedale - presenta al bambino un "amico" virtuale con cui può giocare a eseguire una risonanza magnetica. Un'iniziativa simile è nata dalla collaborazione con Walt Disney Company EMEA per testare gli effetti di animazioni personalizzate, comprese storie Disney appositamente realizzate, in contesti ospedalieri.



**Alessandro Leo**

*Business Manager Precision Diagnosis di Philips Italia, Israele e Grecia*

di Francesca Lai

# ALLA SCOPERTA DEL BILINGUISMO DI GENERE

Per dire basta alla cultura del “maschio alfa”

**C**i abbiamo lavorato per settimane. Il team ha dedicato anima e corpo. La collega a capo del progetto ha perso parecchie ore di sonno. Era quasi inevitabile: tutti avevamo a cuore questo lavoro, forse lei ancora di più. Finalmente arriva il giorno X: la presentazione al management. È tutto pronto, la tensione è alta, come lo è la voglia di mettersi in gioco. La riunione è un successo. “Bravissima, hai mostrato di avere le...!”, dicono in coro alla collega.

**Quante volte lo abbiamo sentito dire e quante volte lo abbiamo detto senza nemmeno pensarci? La verità è che quasi mai ci fermiamo a riflettere: perché mai questa frase dovrebbe essere un complimento?**

*“Ecco, in Sanofi, provocatoriamente, ci piace dire: tu sì che hai le ovaie!”, racconta Luca Miglierina, che in Sanofi Italia è referente HR per una delle tre BU di Sanofi e Diversity & Inclusion Lead, Italia e Malta.*

*“Da diversi anni Sanofi promuove politiche inclusive e attività di D&I. Lavoriamo su gender, pride, ability, generations, culture and origins. In particolare, l’impegno di Sanofi in ambito gender balance si traduce in KPI fissati a livello globale e locale: entro il 2025 l’azienda si è prefissata di raggiungere il 50% di donne senior leader e 40% nei ruoli del Comitato esecutivo, vale a dire i più alti dell’azienda”. L’intento è creare un luogo di lavoro in cui tutt\* si sentano rappresentat\*. “Due anni fa, tra le tante attività, siamo partiti anche con un nuovo percorso di sviluppo della leadership al femminile. Ma questa volta abbiamo deciso di fare qualcosa di diverso rispetto al passato – spiega Miglierina – Affiancati dalla società di consulenza Eutropia abbiamo creato un percorso di formazione per i people manager uomini dedicato al bilinguismo di genere”.*

*“La cultura di quasi tutte le organizzazioni è stata “costruita” dagli uomini ed è quindi basata sul costrutto “del maschio alfa” – spiega Jessica Gandolfo, psicologa del lavoro e senior consultant di Eutropia - Di conseguenza, l’unico modo attraverso cui le donne hanno potuto finora progredire in contesto professionale è stato quello di attingere a modelli maschili. Ma, in questo modo non c’è una valorizzazione delle compe-*

*tenze e della persona con le sue differenze e unicità”.*

Dietro parole dette con consapevolezza c’è un mondo di idee che cambierà la società e le organizzazioni. Anche i maschi possono piangere davanti a un bel film, possono essere sensibili e abili ascoltatori di problemi di cuore. Le donne possono essere pragmatiche e andare dritte al cuore della questione. Del resto, uomini e donne hanno lo stesso cervello. Accettiamolo, una volta per tutte!

**Dott.ssa Gandolfo, esistono veramente differenze a livello di processi cognitivi e psicologici tra uomini e donne?**

Assolutamente no. Ad oggi grazie alle ricerche, ad alcuni esami – ad esempio l’elettroencefalogramma – e dispositivi che rilevano le connessioni tra un’area cerebrale e l’altra, siamo certi che non ci sono differenze significative. Ovviamente, in base al tipo di individuo che abbiamo di fronte, alla sua età e al contesto sociale e geografico di appartenenza ci saranno delle diversità, ma che nulla c’entrano con la parte biologica. Per cui è il momento di sfatare il mito: il cervello è uno e applica le stesse regole di funzionamento in ogni ambito.

**Qual è quindi l’elemento che fa davvero la differenza?**

Ciò che rileva è l’aspetto culturale: in base a come veniamo educati a stare al mondo, a chi sono i nostri modelli, saremo portati a diventare persone di un tipo piuttosto che di un altro. Il cervello umano è dotato di neuroplasticità, caratteristica meravigliosa che consente di sviluppare ogni abilità allo stesso modo. Per cui, soprattutto quando parliamo di soft skills, come la leadership, non esistono le diversità di genere. È una capacità che ognuno di noi può imparare e allenare. Per fortuna, ci sono aziende, come Sanofi, che mettono in gioco le proprie persone e sfidano lo stereotipo di genere.

**Dott. Miglierina, perché Sanofi ha deciso di iniziare questo percorso?**

Quella del gender balance è un’area in cui Sanofi è attiva da sempre, negli anni ha investito molte risorse al fine di creare un ambiente in cui le donne si sentano partecipi e

in grado di crescere in azienda. Il progetto di “Women Empowerment” è stato un ulteriore step. L’intento è stato quello di dare alle colleghe con più potenziale, in tutto 45, degli input di valore per il loro sviluppo professionale. Ci siamo resi poi conto che non era abbastanza per fare la differenza.

**Che cosa avete fatto a questo punto?**

Abbiamo capito che era opportuno portare in aula anche i people manager uomini, in tutto centottanta, selezionati tra sede, territorio e negli stabilimenti, in modo che divenissero alleati della leadership al femminile in Sanofi. A loro è stato spiegato come le due parti (maschile e femminile) possono dialogare al meglio, cosa tenere e cosa smussare, cosa aggiungere e cosa lasciare per arrivare al Bilinguismo di genere e all’inclusione. Questa è la strada per eliminare falsi miti e false credenze.

**Cos’è il bilinguismo di genere?**

JG: È il linguaggio più appropriato per creare una cultura che sia del tutto inclusiva, capace di comprendere che le differenze, delle quali ogni singolo individuo è portatore, non dipendono dal genere, ma solo dall’unicità della persona. Il tutto senza che venga visto come una difficoltà ulteriore. Diventare pienamente bilingue significa ottimizzare le complementarità e le opportunità provenienti dal maschile e dal femminile. È il modo attraverso cui le aziende possono assicurare che tutti i manager, sia uomini, che donne, siano davvero in grado di utilizzare un linguaggio inclusivo.

**Come si diventa gender bilingual?**

JG: Il leader deve essere una guida inclusiva. Deve fare domande, coinvolgere le persone e condividere con il team i processi di pensiero, perché un conto è dare ordini, un altro è far pensare. Andando nello specifico, bisogna smetterla di fare supposizioni al posto delle donne – ad esempio, è importante chiedere direttamente a loro se sono o meno interessate ad un trasferimento o ad una promozione. Riconoscere le differenze e le individualità di ciascuno è il primo passo per promuovere una cultura incentrata sul rispetto delle differenze di genere.



**Come sono stati sviluppati i due percorsi?**

LM: Su queste tematiche abbiamo riflettuto insieme a 180 colleghi nell’arco di alcuni webinar. Il progetto Women Empowerment, invece, ha coinvolto 45 colleghe per tre edizioni nel 2021 e nel 2022. Le partecipanti, suddivise in diversi gruppi, hanno preparato delle pillole video, poi messe a disposizione di tutta l’azienda, che fanno riflettere, anche in modo ironico, sugli stereotipi di genere. Tra le colleghe è nata una genuina complicità: insieme, si sono messe in gioco.

**Ci fate degli esempi di frasi condizionate dagli stereotipi di genere emersi nei workshop?**

JG: “Hai gli attributi”. Che tipo di complimento sarebbe?

LM: In Sanofi abbiamo introdotto l’espressione “Hai le ovaie”. Un’altra frase che spesso sento dire è “Dal momento che sei mamma, sarebbe meglio evitare le call dopo le 18 perché devi pensare alla famiglia”. Perché questo non viene detto anche agli uomini? Un bambino ha bisogno di entrambi i genitori e per entrambi a fine giornata può essere importante condividere dei momenti con i propri figli.

JG: Proprio per imparare a riconoscere gli stereotipi inconsci abbiamo sperimentato un test sviluppato dal Dipartimento di Psicologia dell’Università di Milano-Bicocca. Un semplice cruciverba in grado di smascherare gli unconscious bias. Ad esempio, molti hanno avuto difficoltà a completare la frase “Il notaio sta al\_a\_ta\_”. La risposta corretta è “allattando”. Quando la frase terminava in modo da rivelarsi incongruente con lo stereotipo di genere si attivavano varie regioni cerebrali, alcune delle quali coinvolte anche nella rilevazione delle violazioni semantiche e sintattiche, quasi come se si trattasse di un errore grammaticale.

.....  
**Jessica Gandolfo**

*Psicologa del lavoro e senior consultant di Eutropia*

.....  
**Luca Miglierina**

*HR BP and D&I Lead Sanofi Italia*

**“Il bilinguismo di genere è il metodo più appropriato per creare una cultura che sia del tutto inclusiva, capace di comprendere che le differenze, delle quali ogni singolo individuo è portatore, dipendono dall’unicità della persona”.**

di Vera Solomatina

# SIAMO TUTTI NEURODIVERSI IN QUALCHE MODO

**S**AP è leader di soluzioni software per le imprese presente in più di 130 paesi con colleghi di oltre 150 nazionalità, che devono sentirsi liberi di essere se stessi perché l'organizzazione possa funzionare al meglio.

Promuoviamo in modo proattivo la diversità, l'inclusione e la giustizia sociale e lavoriamo per garantire che la nostra organizzazione rifletta la composizione per genere, età, etnia, ecc. delle aree dove operiamo. In SAP, non chiediamo ai nostri dipendenti di cambiare ciò che li rende unici. Al contrario sosteniamo e coltiviamo le unicità di tutte le nostre persone. Vogliamo che le nostre persone sappiano che possono essere se stesse al lavoro e che la loro più profonda identità è apprezzata e riconosciuta come un valore. Questo è stato il nostro punto di partenza quando abbiamo cominciato a ragionare sulla neurodiversità come ulteriore estensione del livello di diversità che volevamo raggiungere all'interno dell'organizzazione.

## SAP Autism at Work (AaW)

L'iniziativa SAP Autism at Work (AaW) è stata lanciata a livello globale nel 2013 con l'obiettivo di avere l'1% dei dipendenti rappresentato da persone nello spettro dell'autismo.

Il nostro annuncio iniziale prevedeva di "assumere persone con autismo come tester di software, programmatori e specialisti della garanzia della qualità dei dati". Questi ruoli erano stati precedentemente identificati sulla base delle aree in cui le abilità innate delle persone con disturbi dello spettro autistico ci avrebbero permesso di iniziare con il nostro programma di assunzione, anche se sapevamo che queste attività non erano affatto rappresentative della profondità e dell'ampiezza delle capacità che potevano avere questi candidati.

Oggi, SAP offre opportunità di lavoro in 16 paesi per colleghi con disturbo dello spettro autistico in 25 diversi tipi di ruoli che vanno dalle risorse umane alla protezione dei dati allo sviluppo di software fino all'assistenza clienti.

Nel corso degli anni abbiamo ampliato l'ambito del programma SAP AaW per includere ulteriori possibilità oltre al lavoro a tempo pieno e abbiamo sperimentato un programma di opportunità per studenti delle scuole superiori e universitari, in collaborazione con organizzazioni no-profit e governative. È importante sottolineare che ci sono parti del programma in cui la quantificazione non è l'unica metrica del successo. Molti dipendenti

autistici hanno trovato amicizie durature o la loro dolce metà in SAP. Alcuni sono coppie autistiche con bambini autistici, altri hanno condiviso le loro esperienze in eventi, hanno depositato brevetti o hanno vinto prestigiosi premi per l'innovazione.

**L'inclusività apre le porte all'innovazione: la storia di Asha** Perseveranza è la parola che descrive meglio la storia di Asha Sreedhar, oggi Quality Associate presso SAP Labs India a Bangalore. Asha è la prima a riconoscere quanto lontano ha viaggiato, dall'essere una bambina vittima di bullismo a scuola al godersi i meritati riconoscimenti di una carriera professionale.

Sreedhar è nata in Africa e si è trasferita con la sua famiglia negli Stati Uniti, dove i medici le hanno diagnosticato l'autismo all'età di nove anni. Ha completato la scuola pubblica e si è laureata con il massimo dei voti. Quando i suoi genitori sono tornati in India, è tornata con loro e, dopo aver completato il programma di formazione presso un'organizzazione locale senza scopo di lucro per persone con disabilità, è entrata a far parte di SAP Labs India nel 2015 nell'ambito del programma Autism at Work.

*"Condividere la mia storia di vita con gli altri aiuta le persone a capire l'autismo e come possono aiutare i membri della famiglia a realizzare i loro sogni sul posto di lavoro", ha detto. "Dico alle persone di avere una mentalità aperta e di conoscere l'autismo. Con la giusta istruzione e supporto, le persone con autismo possono esplorare i loro interessi e trovare carriere importanti".*

## La diversità alimenta l'innovazione per la trasformazione dei clienti

I luoghi di lavoro neurodiversi non riguardano solo il fare qualcosa di buono. C'è anche un maggiore impatto sui risultati di business. Il nostro programma Autism at Work è stato guidato dalla missione di D&I di SAP, oltre a soddisfare le esigenze di un mercato dei talenti estremamente competitivo.

La nostra attività consiste nell'assistere i nostri clienti a innovare e trasformarsi. Ecco perché non possiamo sempre avere lo stesso modo di fare le cose e le stesse idee. È davvero importante ampliare il nostro pool di talenti in modo da poter portare quella diversità di pensiero e approccio che permette di innovare e trasformare e guidarlo con i nostri clienti.

L'iniziativa SAP Autism at Work (AaW) è stata lanciata a livello globale nel 2013 con l'obiettivo di avere l'1% dei dipendenti rappresentato da persone nello spettro dell'autismo.

Oggi, SAP offre opportunità di lavoro in 16 paesi per colleghi con disturbo dello spettro autistico in 25 diversi tipi di ruoli che vanno dalle risorse umane alla protezione dei dati allo sviluppo di software fino all'assistenza clienti.



Vera Solomatina

HR director Sap Italia e Grecia

a cura di Smartworking Srl

# IL VALORE DELLE RISORSE UMANE

*Come le organizzazioni affrontano le sfide del domani?*

**A**bbiamo incontrato Alessandra Gregori HR Manager di Socomec, gruppo Fondato nel 1922 (un secolo di storia) che può contare più di 3600 dipendenti in tutto il mondo, 12 siti produttivi, 28 filiali commerciali e un network esteso di agenti e distributori. Con lei abbiamo ripreso il tema di come le organizzazioni stanno affrontando le sfide del nuovo modo di lavorare e il ruolo chiave delle risorse umane in questo contesto.

**Alessandra ci descrivi il tuo ruolo all'interno di Socomec?**  
Sono HR Manager del sito italiano dal 2012 e collaboro costantemente con l'HR di Gruppo.

**Cosa fa Socomec?**

Diverse sono le aree di business in cui è specializzato: dagli interruttori industriali, all'efficienza energetica, fino alla realizzazione di macchine che consentono la continuità e lo stoccaggio dell'energia.

**Quali sono state le sfide principali per te e per il tuo team?**

Negli ultimi due anni molte sono state le sfide e soprattutto come team HR siamo stati sempre in prima linea e fortemente sollecitati dai profondi cambiamenti che sono avvenuti in ambito non solo economico-sociale ma soprattutto lavorativo.

**Quali sono stati gli apprendimenti principali?**

Abbiamo appreso molto, in particolare che incertezza, velocità di reazione, adattabilità e flessibilità sono condizioni ormai parte della quotidianità. È evidente che la sfida è affrontare la variabilità (incerta, non lineare e a volte incomprensibile) e l'accelerazione che spesso crea ansia, rende tutto complesso e fa emergere le fragilità. Noi come HR dobbiamo essere consapevoli, attrezzarci e attrezzare le nostre persone a far fronte con estrema apertura e comprensione.

**Come avete affrontato queste sfide?**

Il progetto Smartworking che abbiamo intrapreso vuole essere una prima risposta ad un mondo del lavoro che sta cambiando e alla volontà di evolvere verso il futuro. Ci siamo fatte molte domande sul perché di questo progetto e su che cosa pensiamo di perseguire e di migliorare nel tempo. Tre sono le

principali sfide che abbiamo individuato: **efficacia ed efficienza, una nuova cultura manageriale ed equità**; tre ambiti su cui l'azienda ha sempre cercato di operare ma che oggi diventano cruciali se vogliamo introdurre un nuovo modo di lavorare che oltrepassa i confini puramente aziendali. Cambia la logica con cui si intende il lavoro, per cui ruolo chiave ce l'ha il manager che deve saper gestire e prendersi cura delle persone a 360 gradi, garantendo al contempo i risultati e il business con maggior efficacia ed efficienza e in tutto questo avere un focus sull'equità tra le persone che non significa uguaglianza ma soluzioni flessibili, apertura, comunicazione trasparente.

**In che fase vi trovate in questo momento?**

Abbiamo lavorato molto negli scorsi mesi anche con i manager e abbiamo definito la nostra policy interna. Ora stiamo facendo formazione interna per essere pronti ad implementare il tutto da settembre. Si tratta di un punto di partenza da cui iniziare a co-costruire assieme, capitalizzando l'esperienza fatta, sperimentando e condividendo.

**Come vedi il ruolo delle risorse umane in futuro?**

Le Risorse Umane avranno in futuro un ruolo ancor più centrale, di vero partner e leader nel cambiamento aziendale. Le priorità saranno quelle di:

- costruire nuove competenze legate alla digitalizzazione e ai nuovi trend;
- riorganizzazione e gestione del cambiamento (anticipazione, adattamento, resilienza);
- favorire le diversità ed essere aperti favorendo la crescita delle persone (talenti) e supportando il benessere delle stesse;
- curare l'Employee Experience preservando la cultura aziendale, l'engagement delle persone.

**Alessandra Gregori**

1975, Laurea in Scienze della formazione,  
HR Manager di Socomec

**Smartworking SRL**

Società di consulenza in ambito lavoro agile  
la quale ha affiancato le risorse umane di SOCOMEC  
nella gestione del cambiamento

## Vinci la sfida del lavoro agile.

Le nuove dimensioni del mondo del lavoro richiedono una **nuova leadership, nuovi modi di collaborare, nuovi spazi.**

In Smartworking Srl aiutiamo le organizzazioni a trasformare il loro modo di lavorare **per affrontare le sfide e i cambiamenti del futuro del lavoro.**



Dal 2015 progettiamo insieme ai nostri clienti **un nuovo modo di lavorare** supportando l'HR nel ripensarne le logiche. Gli strumenti e le pratiche adottate sono oggi **un fattore di successo** dei team e del management di **numerose organizzazioni.**

[SCOPRI I NOSTRI CASI STUDIO](#)

[WWW.SMARTWORKING.SRL](http://WWW.SMARTWORKING.SRL)

a cura di Sodexo Italia

# PROGETTARE UFFICI INCLUSIVI PER LA NEURODIVERSITÀ (E NON SOLO)

In questi ultimi decenni si sono intensificati l'interesse e gli studi scientifici rivolti all'influenza che l'ambiente di lavoro ha sulla produttività e il modo di lavorare dei dipendenti. Sempre più psicologi e scienziati cognitivi hanno dedicato la propria attenzione a questo tipo di approccio, tanto che le loro ricerche ci dicono non soltanto qualcosa di più su come progettare il workplace aziendale ma anche sul funzionamento del nostro cervello.

La professoressa Sapna Cheryan dell'Università di Washin-

gton ha studiato questi temi partendo da una intuizione scaturita dalla prima esperienza personale in ambito lavorativo dopo la laurea. Dovendo scegliere tra alcune aziende tecnologiche californiane dove svolgere uno stage, si era ritrovata in un "ufficio scantinato" pieno di gadget ed action figures che avrebbero fatto la felicità di un nerd nostalgico degli anni '80. Lei è però scappata optando per un'azienda con un approccio semplice e ambienti più luminosi e invitanti.

Il nostro cervello non funziona infatti come una macchina da calcolo: se le prestazioni di un pc non sono influenzate dal luogo in cui lo usiamo, lo stesso non possiamo dire di noi essere umani. Lo spazio fisico in cui operiamo influenza sempre il nostro agire, basti pensare a quanto siamo inconsapevolmente "distratti" dall'ambiente.

Se questo vale in generale per tutti, è ancora più vero nel caso della neurodiversità, ovvero della condizione di quelle persone che rappresentano il 15/20% della popolazione e condividono uno sviluppo neurologico sotto alcuni aspetti differente dalla maggioranza, descritto da un punto di vista statistico come atipico. Al contrario, la maggior parte degli individui, circa l'80-85% della popolazione, vengono identificati col nome di persone neurotipiche, cioè percorrono uno sviluppo neurologico che, al netto delle differenze individuali, può essere considerato tipico.

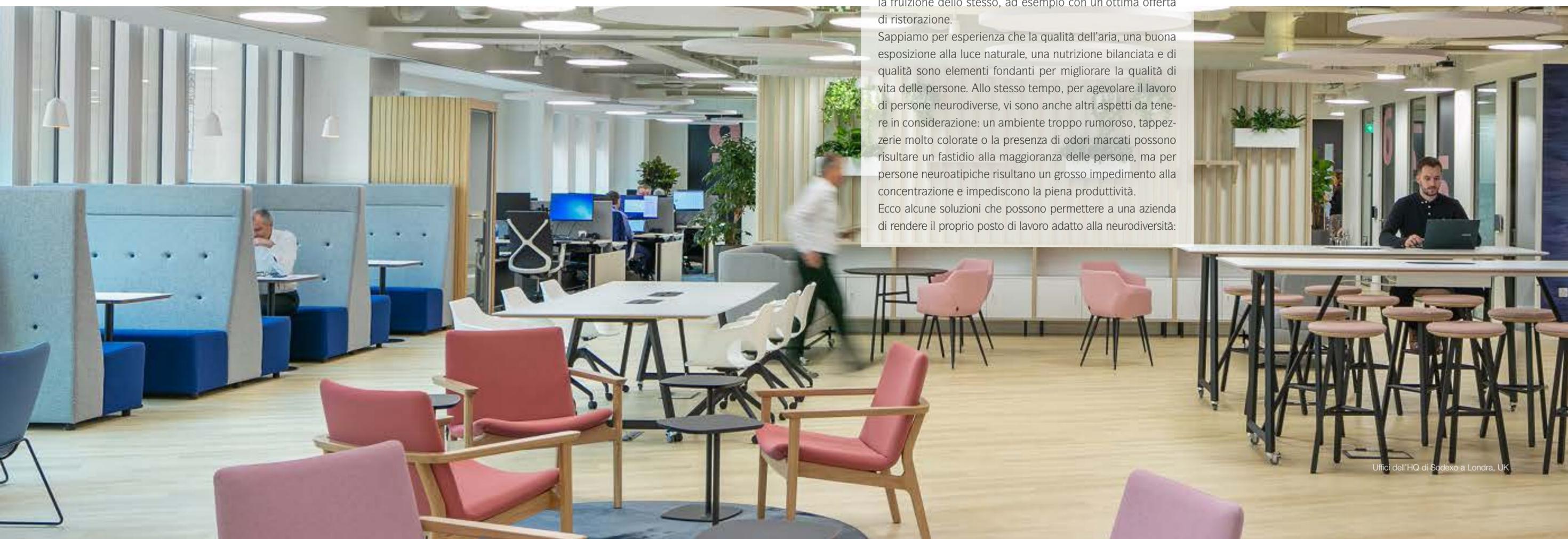
La collocazione in uno spazio di lavoro più rispondente alle proprie caratteristiche porta a una migliore e più naturale espressione dei propri talenti e delle proprie potenzialità. Su queste basi, il Gruppo Sodexo è impegnato alla costruzione di workplace votati alla sicurezza e al benessere dei lavoratori. Sempre di più, infatti, le richieste che le aziende esprimono sono finalizzate a una completa revisione degli spazi per renderli più inclusivi, soprattutto dopo la pandemia che ha portato a un maggiore utilizzo dell'home working e accelerato nuove forme di lavoro ibrido, in smart working o in ufficio. Ottenere un posto di lavoro volto al benessere, che stimoli la creatività e la produttività, richiede attenzione in due aspetti fondamentali: migliorare l'ambiente in cui si opera, attraverso scelte di design e riprogettazione degli edifici e la fruizione dello stesso, ad esempio con un'ottima offerta di ristorazione.

Sappiamo per esperienza che la qualità dell'aria, una buona esposizione alla luce naturale, una nutrizione bilanciata e di qualità sono elementi fondanti per migliorare la qualità di vita delle persone. Allo stesso tempo, per agevolare il lavoro di persone neurodiverse, vi sono anche altri aspetti da tenere in considerazione: un ambiente troppo rumoroso, tappezzerie molto colorate o la presenza di odori marcati possono risultare un fastidio alla maggioranza delle persone, ma per persone neuroatipiche risultano un grosso impedimento alla concentrazione e impediscono la piena produttività. Ecco alcune soluzioni che possono permettere a una azienda di rendere il proprio posto di lavoro adatto alla neurodiversità:

si parte dall'utilizzo di luce naturale o in alternativa di piccole lampade da tavolo che possono aiutare le persone fotosensibili, fino all'istituire "oasi di silenzio" che migliorano la concentrazione; oppure agevolare l'organizzazione del lavoro mettendo a disposizione lavagne, note e spazi di archiviazione supplementari che possano favorire la realizzazione dei compiti assegnati. Grazie a soluzioni modulari e a scelte di arredo alternative, che incidono positivamente su tutti i dipendenti, non solo su chi è neurodiverso, è inoltre possibile avere sul posto di lavoro tavoli rialzabili per alternare la postura seduta/in piedi durante la giornata, aree libere per le riunioni, tavoli dedicati alla progettazione, stanze separate per concentrarsi, cabine per le telefonate e le videoconferenze, così che il lavoratore possa scegliere la soluzione più adatta al momento.

Alcune strategie possono essere supportate dal design e dalla logistica degli spazi stessi, come ad esempio il posizionare luoghi di lavoro in aree meno trafficate, l'utilizzo di appositi divisori per bloccare e ridurre il rumore e l'uso di elementi naturali per favorire un effetto relax.

Il workplace aziendale è dunque un elemento che incide in modo importante nella scelta del posto di lavoro e che impatta anche sul livello di engagement e retention degli stessi talenti, in particolare se parliamo di generazione Z. Da qui l'opportunità per molte realtà di offrire una scelta più ampia di ambienti così da permettere a tutti di sentirsi a proprio agio e trovare la propria modalità di lavoro all'interno dell'azienda, che consenta così di incidere sulle sue performance e sul suo benessere psico-fisico.



By the Editorial Staff

# ON THE OTHER SIDE OF THE WATER

I grew up on the south coast of England – on a clear day you can see the coast of France, which probably inspired my curiosity about what's on the other side of the water. I nearly joined the army to 'see the world', but my mother persuaded me to go to university instead. I studied in the UK and France as part of an EU Erasmus programme and did a 6-month placement with Citibank in Paris during my time in France. After graduating, I returned to the UK to work for Citibank in London.

After four years there, I wanted to work further afield. State Street was advertising for a role in Johannesburg, South Africa, a joint venture with Nedbank, so I applied and eventually moved in September 1998. South Africa was going through an incredible transformation. Nelson Mandela had only been released from prison a few years earlier and the first open elections had followed in 1994. Seeing how Nedbank had very diverse staff by 1998 was very refreshing. After my time in South Africa, I moved back to the UK, and have since worked on almost all of the EMEA Middle Office deals in some shape. Seeing clients grow and thrive makes me proud to play a part in their success.

On top of my daily role, I'm also the Executive Sponsor of the Disability Awareness Alliance (DAA) UK, a global committee that connects supporting functions at State Street to work together under the Global Disability TaskForce for North America, EMEA and APAC. The objective is to introduce the following components: operational, systemic solutions, technology and infrastructure, as well as branding and marketing. The operational component involves establishing a DAA network in all regions to promote disability awareness and understanding at State Street. This enables volunteering opportunities with Non-Governmental Organisations that support people with disabilities, and we focus on implementing regional mental health programmes through Be-Well/Optum by responding to the specific mental health needs of employees with disabilities.

The focus of the second component is finding systemic solutions for all candidates and State Street employees with a disability or long-term physical or mental condition. The aim is to make sure everyone is supported effectively regardless of location. This includes making reasonable accommodations/adjustments, which involves process design and regional ownership. It also encompasses working on business statements and communicating that State Street wants to hire and support employees with disabilities because it's in line with our values.

Another facet of this component is DAA Central – a centralised knowledge base with guidelines/regulations on hiring, onboarding and managing employees with disabilities. The platform is also a collaboration space and a place to celebrate our achievements.

The focus of the technology and infrastructure component is assistive technologies, such as speech-to-text and amplification, which are usable everywhere. Technology must be accessible, and all technology requested through procurement must have an accessibility option. Social media accessibility is also crucial, as is setting up an audit schedule to regularly review this.

Finally, the marketing and branding component supports branding activities that show that State Street is a disability-friendly company, and creates and extends partnerships with external organisations to constantly add expertise to the organisation through training, workshops and supporting materials.

I really enjoy what I do and still find work interesting, and I continue to learn. I've had serious health issues in the past, and that's given me some perspective on the way disability can hit you during your working life. I'm now closer to retirement than starting my career, and when I eventually retire, I hope to get more involved in charitable work and give something back to the less fortunate, especially those with disabilities.



**Richard Dodds**

*is Head of State Street Alpha Solutions EMEA, and has worked for State Street since 1998 in the UK, South Africa, and running projects across Europe. He studied in London and France and holds a dual degree in European Business Administration. He is a Chartered Member of the Chartered Institute for Securities & Investment (CISI) and the Executive Sponsor of the Disability Awareness Alliance (DAA) UK.*



Photo by \_Jan Schneider

**P**arlare di diversità non è mai semplice. Parlare di neurodiversità non lo è ancora di più: dietro questo termine si nasconde un mondo ancora poco conosciuto. Molti pensano che essere neurodiversi significhi avere una "malattia", ma non è così. Come esistono persone con gli occhi azzurri o marroni, così esistono persone che pensano e agiscono in maniera differente da quella definita normale per convenzione. Quindi provare a curare una persona autistica equivale a non rispettare la sua unicità. Sarebbe come predisporre una cura per avere un mondo di persone con gli occhi marroni. Ne parliamo con **Domenica Berta**, psicologa e Sr Hr Consultant S&you.

di *Antonia Del Vecchio*

## NEURODIVERSITÀ: PARLIAMONE!

**“Le persone hanno così paura della varietà che cercano di far rientrare tutto in una scatola, con etichette specifiche”  
(R. King, 2014)**

**Domenica, perché ti sei interessata alla neurodiversità?**

Si tratta di un universo ampio: una grande variabilità contraddistingue i sistemi nervosi di tutti noi, ma circa il 20% della popolazione è neurodiversa. Ho maturato una certa conoscenza sul tema dello spettro autistico, costruita attraverso letture, seminari ed esperienze personali, che mi hanno segnata e cambiata.

**Come ti hanno cambiata le esperienze personali?**

Avere a cuore qualcuno che rientra nello spettro vuol dire interrogarsi ogni giorno sul labile concetto di "normalità" e provare a stabilire e mantenere un ponte percorribile in entrambe le direzioni. Serve un ponte tra i due mondi, che dovrebbe essere maggiormente sostenuto da parte del SSN e della scuola.

**Ci fai qualche esempio?**

In Italia esiste un documento ufficiale approvato dal Consiglio dei Ministri (datato 2012 ed aggiornato nel 2018) per la programmazione, riorganizzazione e potenziamento dei modelli assistenziali e dei servizi socio-sanitari rivolti a persone autistiche. Tuttavia, le Regioni ed addirittura le singole

ASST hanno ampia discrezionalità nell'applicazione di tali linee guida, con servizi che talora sono ridotti all'osso e percorsi terapeutici ed abilitanti, fondamentali per promuovere l'autonomia e l'integrazione, che vengono lasciati pressoché totalmente all'iniziativa ed alle finanze dei privati cittadini. Per quanto riguarda la scuola, spesso non vi è una formazione adeguata del personale. I singoli insegnanti ed educatori possono certamente fare la differenza ma sembrano mancare basi solide e comuni affinché bambini e bambine possano avere pieno accesso al percorso di apprendimento.

**Questa che ci descrivi è la situazione in Italia, mentre all'estero cosa succede?**

Nel Regno Unito gli interventi psicoeducativi possono avvenire all'interno della scuola stessa, con il vantaggio di evidenziare come non si tratti di "normalizzare" il comportamento o le modalità comunicative dello studente nello spettro, quanto di creare conoscenza condivisa e mettere in comunicazione lo stile cosiddetto "neurotipico" e la moltitudine di stili neurodivergenti.

**Come migliorare le cose in Italia?**

È fondamentale lavorare in modo sinergico alla costruzione di ponti il più possibile solidi e bidirezionali, che favoriscano la comunicazione e la comprensione reciproca, tenendo ovviamente conto del livello di compromissione e delle specificità individuali.

Le cose si complicano per le persone neurodiverse adulte che si affacciano al mondo del lavoro. I dati ci dicono che solo il 10% degli over 20 è occupato (fonte Anfass).

Molti talenti vengono esclusi dalle aziende perché queste non sono adeguatamente preparate sul tema. Non si co-

noscono infatti ancora le molteplici potenzialità che una persona neurodivergente porta con sé.

Negli ultimi tempi la richiesta è aumentata nel settore IT dove sicuramente parte delle persone autistiche sono molto performanti. Ma se è vero che nessuno è uguale ad un altro, così è vero che esistono persone autistiche diverse tra loro. Ci sono persone con una spiccata attitudine alla matematica, alla tecnologia, alla musica, alle arti, ma anche con eccellente capacità di concentrazione, specialmente nelle attività preferite.

Se ci si sofferma solo sulle "apparenze" sulle false credenze, si perdono infinite opportunità.

Quando nel mio lavoro di Disability manager sono stata incaricata di occuparmi dell'inserimento di una risorsa rientrante nella fattispecie della legge 68/99, più volte mi è stato anche chiesto di progettare una formazione per la persona in ingresso. Ma tutte le volte ho spiegato che, per avere successo un inserimento, la formazione dev'essere rivolta all'intera squadra che accoglie la risorsa.

*"Il tutto è più della somma delle sue parti"* (Psicologia della Gestalt, 1890): un team deve saper amalgamare le risorse e promuovere i talenti dei singoli in un'unica soluzione. Questa è la strategia vincente.

**Antonia Del Vecchio**

1981, Diversity & Inclusion Manager at Synergie Italia,  
Psicologa & Psicoterapeuta

**Domenica Berta**

1979, Psicologa e Sr Hr Consultant S&you



di Francesca Lai

# OGNI PASSO È UNA CONQUISTA DA CONDIVIDERE. DOBBIAMO ESSERI FIERI DELLA DIVERSITÀ

*La storia di Riccardo Aldighieri,  
creator da 4 milioni di followers su TikTok*

“Sono fiero della mia diversità, se non fossimo diversi non saremmo umani”. A testa alta, Riccardo Aldighieri, content creator di TikTok, racconta sé stesso.

“Quando ancora ero nella pancia di mia mamma mi è mancato dell'ossigeno per alcuni istanti, per questo motivo sono affetto da paralisi cerebrale infantile – spiega – I dottori dissero che non avrei mai camminato”.

Non è andata esattamente così. Oggi Riccardo riesce a camminare con l'ausilio di un deambulatore, è creator, influencer e autore del libro “Genere: felicità”, edito da Feltrinelli.

Insomma, non si ferma davanti a niente. La sua storia non può non colpire, non può non far credere che tutto sia possibile. I progressi di Riccardo vengono seguiti da oltre 4 milioni di persone ogni giorno.

Riccardo, cos'è la diversità secondo te?

È una parte di ognuno di noi. C'è chi ha diversità più evidenti, altri hanno diversità che non si vedono ad occhio nudo ma che si possono scoprire. Secondo me, se non fossimo diversi non saremmo umani. Per questo la diversità va tutelata e mostrata con fierezza.

### Perché hai deciso di raccontare la tua storia?

Alle superiori ho iniziato a condividere la mia storia sui social dove condividevo dei video sui miei progressi. Non so per quale motivo, ma il mio gesto aveva generato odio nei miei confronti. Mi dicevano che ero un approfittatore, mi scrivevano insulti di ogni tipo. Già all'epoca sui social ero stato in grado di ottenere molti followers, ma anche molti haters che ho incontrato dal vivo ad una festa. È stato tremendo. Per questo all'epoca ho deciso di eliminare tutti i miei account. Ho deciso di affrontare i miei haters dal vivo, organizzando un incontro a Vicenza, la mia città.

### Che cosa è successo?

Senza alcun tipo di violenza fisica o verbale, mi sono presentato per quello che sono. Ho detto: "Ragazz\*, questo sono io, sono il ragazzo che chiamate handicappato sui social, sono il ragazzo che deridete". Ho raccontato la mia vita e parti della mia storia che non conoscevano. Molti si sono messi a piangere e molti mi hanno abbracciato. Nel mio piccolo sono riuscito a lasciare il segno. Il confronto è stato una vittoria.

### Perché su TikTok hai trovato la tua dimensione ideale?

Dopo questa esperienza mi sono chiesto: perché rinunciare a raccontare i miei progressi? Per fortuna un giorno un mio amico mi ha detto: Prova ad entrare nella community TikTok, secondo me è la piattaforma che fa per te, per l'immediatezza dei contenuti e per i messaggi che veicoli. Così ho caricato il mio primo video. È stato un successo. Sono su TikTok da tre anni e sono contento di fare parte di questa community, mi sento libero, spontaneo. Non ho mai ricevuto odio su questa piattaforma, solo sostegno.

### Hai un aneddoto da raccontare?

Certo! Come racconto sempre, a causa di una paralisi cerebrale infantile non posso camminare autonomamente. Ogni passo per me è una conquista. Una volta, in giro per Torino con amici, abbiamo provato a fare un passo in cerchio tutti insieme. Ci siamo fatti un video e l'ho caricato sul mio profilo. La mattina dopo i miei follower su TikTok erano saliti a 500mila. Ho pensato: "Cavoli ma posso aiutare così tante persone con la mia diversità?". Ora sento la responsabilità di questo compito.

### Ci fai un esempio?

Spero di fare quello che sto facendo sempre più in grande. Ti racconto un aneddoto. Tempo fa mi ha scritto la mamma di una ragazza disabile. Aveva bisogno del mio aiuto: "mia figlia vorrebbe andare alla festa del liceo, ma le sue amiche non l'accompagneranno perché dicono di non voler fare le badanti". Essere un peso per gli altri è forse la mia più grande paura. Per questo ho accompagnato io la ragazza alla festa, portando anche altri amici. Una serata che non dimenticheremo!

### Ti senti più compreso da quando sei creator di TikTok?

Soprattutto nel periodo scolastico mi capitava di non sentirmi ascoltato. La piattaforma mi ha aiutato tantissimo. Le

persone sono interessate ad ascoltare cosa ho da dire, a confrontarsi. E soprattutto mi capita di ascoltare tant\* ragazz\*, alcun\* con disabilità. TikTok è utile per abbattere i cliché. Ricordo il periodo in cui stavo affrontando gli studi per acquisire la patente, un traguardo difficilissimo per me per via della mia patologia. Ogni giorno pubblicavo video sui miei progressi: tant\* ragazz\* con disabilità si interessavano alla questione e io sono riuscito a dare loro speranza. Ecco il potere della community!

.....

**TikTok**

*È la destinazione leader per i video brevi da dispositivi mobili. TikTok ha sedi in tutto il mondo, tra cui Los Angeles, New York, Londra, Parigi, Berlino, Dubai, Mumbai, Singapore, Jakarta, Seoul e Tokyo.*

*La mission di TikTok è ispirare creatività e portare allegria. Un intento costruito attorno al principio dell'inclusione e della celebrazione della diversità. Col tempo e con il confronto con esperti di diversi settori, organizzazioni e la stessa community, la piattaforma di intrattenimento ha raccolto i consigli e i suggerimenti ricevuti così da introdurre nuove funzionalità che rispondessero alle esigenze degli utenti. L'obiettivo è diventare una piattaforma il più possibile inclusiva e accessibile a tutti.*

*Alcune funzioni:*

- **Filtro per proteggere le persone**, specialmente tutte coloro affette da epilessia, dai contenuti fotosensibili. Tutti coloro che sono esposti a un contenuto fotosensibile ricevono una notifica che invita a "saltare tutti" i video con questa caratteristica.
- **Creator warning** ovvero una speciale notifica che avvisa i creator qualora un loro video contenga effetti visivi che potrebbero innescare l'epilessia fotosensibile.
- **Funzione di creazione sottotitoli automatici** al fine di aumentare la consapevolezza sulla gamma di diversità, talenti e conversazioni che si hanno nelle comunità dei non udenti e/o ipoudenti.
- **Con la medesima logica**, è disponibile il **Voice Over** che consente di convertire tutti i testi in audio.
- **Nuove modalità per promuovere la sicurezza e la gentilezza**, in particolare la possibilità che consente ai Creator di gestire con più facilità le interazioni sui loro contenuti. È possibile cancellare più commenti in una sola volta o segnalarli per potenziali violazioni delle Linee Guida della Community. Oltre a bloccare in un solo momento tutti gli account che pubblicano commenti negativi o espressioni di bullismo



by the Editorial Staff

# GETTING TO KNOW LAETITIA TIERNY

**H**ow did the environment you grew up in influence your growth? What about your education?

The people in my life and the environment I grew up in have significantly impacted who I am today and my perspective on diversity and inclusion. I grew up in Switzerland, but I also studied in Germany, Spain, and England. I first experienced the importance of diversity and inclusion when I relocated from a French community to a Swiss one as a child.

**What was your first professional role and what expectations did you have when you started there?**

I started my career in banking as an intern in HR before switching to wealth management for a few years. I wanted to experience what it meant to be an employee before returning to HR. I then had other experiences in business development and communication before joining Philip Morris, where we started the Diversity & Inclusion department (D&I), and I worked on many activities. After 7 years of learning and progressing in the D&I field, I dedicated myself to consulting and coaching at various organizations. Then, in February 2022, I happily joined VF.

**How have you seen Diversity and Inclusion change in the last 5 years? What does Diversity mean, to you?**

Over the last five years, the evolution of D&I has been remarkable. This is not a subject that companies can ignore anymore, particularly in the wake of recent movements such as MeToo and Black Lives Matter. D&I has progressively gained relevance within companies' strategic frameworks and objectives, for two main reasons. On the one hand, society now expects companies to deal with the topic of diversity and inclusion, by facing and solving its issues. It is the right thing to do. On the other hand, from an economic standpoint, D&I drives business performance and growth. When I joined VF, D&I was already embedded within the company, particularly in the US. The creation of a specific position in the EMEA region for this role highlights the growing relevance of the topic.

For me diversity is about accepting differences, and inclusion is about creating space for employees to feel they belong. If you do not have inclusion, diversity cannot flourish. My key motto is 'If you don't intentionally include, you will unintentionally exclude.'

**What are your key commitments?**

I want to make a positive impact at VF and help to create a work environment where employees can excel in an inclusive culture.

Through quantitative and qualitative analysis, as well as leadership education and commitment, I am helping to review our wider organizational system, including its processes and practices, to ensure there are no biases and to correct them when necessary.

Through the co-creation of our Employee Resource Groups (ERGs), I am helping associates to focus on our three strategic areas: strengthening an inclusive culture, building a stronger connection with consumers, and progressing on the social impact we want to have as a company.

**Why is Diversity a strategic lever for sustainable growth?**

Diversity, coupled with inclusion, is a strategic lever for many reasons. To understand our consumers' needs and expectations, we need a diverse workforce that reflects our consumers.

It is also the right thing to do and enables us to progress on our ESG and the UN Sustainable Goals. At VF, Inclusion, Diversity, Equity & Action (IDEA) is a critical asset that enables us to perform well and allows us to attract and retain talent, drive innovation, and connect with our consumers, leading to a positive social impact.

**What are the issues that need to be resolved today and what positive changes will the near future bring? How would you like to effect change?**

The pandemic tested the limits of the employee-employer relationship, which is now shifting from one of employment to one of partnership. It has never been more important to address pay equality, workplace equity, racial justice, and human rights in the workplace.

Finding the right balance for new ways of working is also a critical element of today's talent trend, as employees have come to expect to have the option of hybrid working. To meet these expectations, VF is adopting policies that center people, as well as listening activities, favoring direct and inclusive engagement with employees.

We also need to increase gender balance at a leadership level. By 2030, our aspirational goal is to have 50% of our director positions and positions above that level be filled by women.

**How do you define an inclusive workplace?**

An inclusive workplace is one where employees can be their authentic selves because they feel valued, respected and listened to. It is an environment free from microaggressions and unfair treatment based on gender identity, sexual orientation, race, disability, religion or any other individual characteristic.

ERGs (or employee networks) are a key element of our IDEA strategy. Our ERGs are based on shared beliefs or life experiences, with the purpose of creating a space for community and connection, and to foster a sense of belonging, visibility, and greater understanding of differences and dimensions of diversity at VF. In EMEA, our ERGs have grown

organically in the last four years. Currently, we have three global ERGs that are formally active under the regional and global IDEA umbrellas:

1. WOVEN – promoting women's leadership;
2. ACE Diversity – multicultural groups that focus on building an inclusive culture;
3. PRIDE – creating an inclusive environment for LGBTQ+ associates.

VF is also developing a fourth ERG pillar focused on people with disabilities. We have already hosted webinars and activities and are currently working on building a global strategy.

**Founded in 1899, VF Corporation is one of the world's largest apparel, footwear and accessories companies connecting people to the lifestyles, activities and experiences they cherish most through a family of iconic outdoor, active and workwear brands including Vans®, The North Face®, Timberland® and Dickies®.**



Laetitia Tierny

Director, Inclusion & Diversity (IDEA) EMEA



VF International SAGL, Stabio – EMEA Head Quarter



# HOW DARE YOU?!

*Greta eroina del nostro tempo*

**D**a Wikipedia: "Greta Thunberg... quando aveva 13 anni le fu diagnosticata la sindrome di Asperger. Anche a causa della sua notorietà, molta attenzione è stata data ai sintomi da lei manifestati e legati a questa sindrome: disturbo ossessivo-compulsivo, mutismo selettivo e il disturbo da deficit di attenzione/ipertattività. Molto spesso queste informazioni vengono utilizzate per screditarla o per confutare le sue idee ambientaliste. Lei stessa ha parlato della sua condizione in alcune manifestazioni".

Occupandomi di sostenibilità la prima persona che mi è venuta in mente pensando alla diversità di intelligenze è sicuramente Greta Thunberg. Credo che le poche righe citate rendano già ampiamente il collegamento con il tema di questo numero.

Si, la sua condizione è stata e continua ad essere utilizzata per criticarla, se non per farla passare per una "pazza" profeta di sventura dai negazionisti del cambiamento climatico. E invece per me – e non solo per me fortunatamente – è un faro, una persona che non cede a compromessi e che, dal 20 agosto 2018 (all'età di 15 anni), protesta OGNI VENERDÌ con il suo "Skolstrejk för klimatet" (Sciopero della scuola per il clima).



Che forza in questa ragazza, che ribadisce questo suo atto coraggioso da ormai 3 anni, ed è stata capace di generare un movimento studentesco a livello globale, i Fridays for future. Un modello di dedizione alla causa come da tempo (troppo?) non se ne vedevano.

Il cambiamento climatico è di fronte ai nostri occhi, quest'estate lo stiamo sentendo con il caldo insopportabile sulla nostra pelle, eppure ancora non facciamo abbastanza, non vogliamo mettere al primo posto delle priorità quella transizione energetica di cui abbiamo bisogno per lasciare un pianeta vivibile alle future generazioni.

E Greta ce lo ricorda sempre, nei consessi internazionali in cui fa appello ai "grandi della Terra" con il suo "bla, bla, bla" o con il molto più potente "how dare you?". Come osate (osiamo) noi adulti a negare l'urgenza della crisi in atto e a pensare che c'è ancora tempo, che ce la faremo senza cambiare troppo il nostro modo di vivere o il nostro modello economico...

A trovare sempre problemi contingenti più importanti (e nel 2022 la guerra in Ucraina e la crisi geopolitica, sociale, alimentare sono ai primi posti) che ci distruggono (o dietro cui nascondersi) mentre uno tsunami ci sta per travolgere. Non sono un medico, nemmeno un'esperta di neuroscienze, dunque non sono in grado di dire se la sindrome di Asperger sia in qualche modo collegata alla convinzione e determinazione di Greta, al suo prendere così sul serio l'emergenza climatica da modificare in modo SOSTANZIALE la sua vita per cercare di limitare il suo impatto sul pianeta e di impegnarsi tutti i giorni per diffondere il suo messaggio, senza se e senza ma.

Credo però sia evidente che sia una persona straordinaria, da cui prendere esempio e che, mi auguro, riuscirà presto a smuovere quei potenti che finora "le hanno rubato i sogni e l'infanzia con parole vuote" anziché agire davvero per il clima.



**Valeria Colombo**

1978, laurea in scienze politiche, esperta di sostenibilità e ESG.

# NEURODIVERSITY AT WORK

*Ricchezza e potenzialità "out of the box"*

**E**siste un legame tra un approccio inclusivo all'organizzazione del lavoro e dei suoi spazi, e le performance aziendali. Le imprese che valorizzano al meglio le caratteristiche dei propri dipendenti ne traggono benefici già nel medio termine. Da due anni e mezzo le modalità di lavoro hanno subito una rivoluzione quasi totale. Al punto che modelli occupazionali *one size fits all* e dalla struttura granitica (tradotta spesso nella presenza in ufficio 9-17, cinque giorni la settimana) sono messi in forte discussione. Molti preferiscono lasciare il loro posto se non vengono offerte alternative. Continuare con i sistemi precedenti, quindi, costa nell'immediato, a causa della perdita di professionisti. E alla lunga, indebolisce l'organizzazione in scala più ampia, con l'imporre, magari, di circostanze percepite come ostili o addirittura tossiche. Al contrario, ambienti accoglienti e adattabili che ottimizzano le diversità vedono crescere l'attaccamento dei dipendenti, affrontano tempestivamente le eventuali difficoltà e, alla fine, registrano performance migliori. A questo scenario, oggi si aggiunge un evidente mismatch tra offerta e domanda: da una parte il trend delle *grandi dimissioni* e dall'altra le chiare difficoltà delle aziende nel trovare e trattenere lavoratori qualificati. Per fortuna ci troviamo in un'epoca in cui, grazie anche alla tecnologia, è possibile rispondere a questi limiti già semplicemente allargando il bacino in cui cercare talenti da assumere. Guardando e raggiungendo profili inaspettati che probabilmente, già solo pochi mesi fa, non sarebbero nemmeno stati considerati. In particolare, si sta diffondendo la coscienza del valore unico di profili che presentano una qualche forma di neurodiversità. Forse mai come ora esiste un'apertura al cambiamento anche radicale delle modalità e dei luoghi del lavoro. A cascata, favorendo l'inserimento di forza lavoro dal potenziale inesplorato per la quale è necessario innovare pratiche e spazi, si influenzano positivamente le strutture aziendali e ne beneficiano i dipendenti più in generale. Si trovano già studi che confermano quanto migliorino poi la produttività, la cultura aziendale e i processi di innovazione. Oggi, entro certe istanze, la neurodiversità viene considerata una condizione più che una malattia. Anche dalle aziende. Questo modifica le prospettive e fa meglio comprendere la potenzialità inespressa di profili che presentano, per esempio, ADHA, dislessia, disprassia o disordini neurologici di qualche tipo. Introdurre sforzi intenzionali di cambiamento che valorizzano alcune caratteristiche, offre alle imprese un potenziale di successo significativo in termini di sviluppo, tenuta e ricavi. Un esempio concreto riguarda il comparto ICT, ambito dove molte funzioni richiedono attenzione costante, ripetitività e una certa dose di perfezionismo. Secondo un report pubblicato dal Financial Times sull'iniziativa *Autism at Work* di JPMorgan Chase i professionisti coinvolti hanno fatto meno errori e sono stati

tra il 90 e il 140% più produttivi dei colleghi neuro-tipici. Altro esempio riguarda i dislessici: per necessità, tendono a pensare "out of the box". In questo modo risultano più propensi ad avere idee creative e innovative. Allontanandosi da approcci più tradizionali, riescono a offrire soluzioni inedite. Certo non si devono dimenticare le difficoltà che le persone neurodiverse possono presentare né le sfide per l'organizzazione aziendale. Ma è indubbio che l'esperienza del recente passato, il prevalere della flessibilità tra ufficio e casa, la necessaria ristrutturazione introdotta dalle regole per il contenimento della pandemia, rendono il re-design degli spazi meno inedito. Dal ripensamento delle sale riunione nel rispetto a certe necessità di interazione sociale, o dell'illuminazione che sia modulabile per garantire sensazioni di quiete: a ben vedere, si tratta di modifiche che possono risultare utili e piacevoli un po' per tutti. Nonostante il *global reset* di questi ultimi anni, e una più diffusa consapevolezza che ambienti e modalità di lavoro possono essere riadattati economicamente e velocemente, c'è chi ha recepito la lezione, magari perché già si trovava sulla via del rinnovamento. Ma anche chi adattatosi emergenza sta già tornando sui suoi passi. Parlando di inclusione della neurodiversità nel mercato del lavoro stiamo entrando in terreni poco esplorati. Serve ancora da parte delle aziende una certa dose di fiducia, del tempo e uno sforzo creativo iniziale anche per affrontare la gestione degli incarichi. Ma come è successo nel cammino per la migliore partecipazione e rappresentazione delle donne lavoratrici, grazie alla cesura tra epoca pre e post-Covid e a una più diffusa abitudine alla sperimentazione, aiuta l'ampliarsi della discussione in merito e l'accumulo dei dati a disposizione. Non parliamo più di un salto nel buio anzi, non mancano le realtà specializzate già ricche di esperienza per accompagnare le imprese lungo tutto il nuovo percorso. Dalla comprensione del valore, alla ricerca e all'inserimento di profili neurodiversi.



**Alessia Mosca**

1975, PhD, board member (Crédit Agricole), professoressa aggiunta (Sciences Po) e vice presidente (Il Cielo Itinerante), promotrice legge Golfo-Mosca.

# LE PAROLE DI QUESTO NUMERO

## ADHD

Il disturbo da deficit di attenzione e iperattività (ADHD) è una condizione che influisce sul comportamento delle persone. Le persone affette da ADHD possono sembrare irrequiete, avere problemi di concentrazione e agire d'impulso.

[Overview Attention deficit hyperactivity disorder (ADHD) – disponibile online: <https://www.nhs.uk/conditions/attention-deficit-hyperactivity-disorder-adhd/>]

## Autismo

Detto anche disturbo dello spettro autistico (ASD), si riferisce a un'ampia gamma di condizioni caratterizzate da difficoltà nelle abilità sociali, nei comportamenti ripetitivi, nel linguaggio e nella comunicazione non verbale.

[Autism speaks - what is autism? – disponibile online: <https://www.autismspeaks.org/what-autism>]

## Disabilità

Una sostanziale limitazione della capacità della persona di esercitare una professione, un'attività commerciale o un'occupazione o di partecipare alla vita sociale o culturale a causa di una menomazione fisica, sensoriale, mentale o intellettuale duratura.

[Irish government disability act 2005. Disponibile online: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2005/act/14/enacted/en/print>]

## Diversità e inclusione

La diversità è l'insieme delle differenze umane, tra cui (ma non solo) la razza, l'etnia, il sesso, l'identità di genere, l'orientamento sessuale, l'età, la classe sociale, le abilità o gli attributi fisici, il sistema di valori religiosi o etici, l'origine nazionale e le convinzioni politiche. L'inclusione è coinvolgimento e responsabilizzazione, in cui vengono riconosciuti il valore e la dignità intrinseci di tutte le persone.

[Diversity and inclusion definitions – Ferris State University – disponibile online: <https://www.ferris.edu/administration/president/DiversityOffice/Definitions.htm>]

## Diversità invisibile

Qualsiasi condizione, non dipendente dal libero arbitrio, ma dalla presenza di un elemento organico, semi-organico o protesico in una persona che implica un funzionamento diversificato di qualsiasi elemento o funzione biologica o neuro-biologica invisibile all'occhio umano.

[Neurodiverse project].

## Diversità visibile

Qualsiasi condizione, non dipendente dal libero arbitrio, ma dalla presenza di un elemento organico, semi-organico o protesico in una persona che implica un funzionamento diversificato di qualsiasi elemento o funzione biologica o neuro-biologica visibile all'occhio umano.

[Neurodiverse project].

## DSA

### Differenze specifiche di apprendimento

Il termine abbreviato in DSA si riferisce a una differenza o a una difficoltà di apprendimento che alcune persone incontrano in alcuni aspetti dell'apprendimento. I DSA più comuni sono la dislessia, la disgrafia, il disturbo da deficit di attenzione (ADD), il disturbo da deficit di attenzione e iperattività (ADHD), il disturbo da deficit di attenzione (ADHD), discalculia e disgrafia.

[SOAS University of London: Specific Learning differences, disponibile online: <https://www.soas.ac.uk/studentadviceandwellbeing/information-forstaff/disabledstudents/learningdifficulties/>]

## Impatto sociale

È il modo in cui le azioni delle organizzazioni influiscono sulla comunità circostante.

[Elizabeth Woodson - The Stanford Daily: What is Social Impact? Disponibile online: <https://stanforddaily.com/2013/10/12/what-is-social-impact/>]

## Neuro-policromia

È intesa come la capacità dell'organizzazione di sfruttare le diverse funzioni del cervello, come il pensiero, la creazione e l'apprendimento, rispettando e includendo il panorama di diversità visibili e invisibili che sono presenti naturalmente nella forza lavoro.

[Fonte: Neurodiverse project, disponibile online: [www.neurodiverse.net](http://www.neurodiverse.net)]

## Neurodiversità

È un termine originariamente creato dalla sociologa australiana Judy Singer alla fine degli anni novanta. "La neurodiversità si riferisce alla variabilità neuro-cognitiva che si trova all'interno della popolazione umana. Si riferisce al fatto che ogni essere umano ha un sistema nervoso unico con una combinazione unica di abilità e bisogni".

[Armstrong, Thomas (2011)]

## Normalizzazione

Un fenomeno che si verifica quando, a causa dell'inclusione della neurodiversità nelle organizzazioni, si verificano tensioni e conflitti nelle comunità organizzative fra neuro-diversi e neuro-tipici.

[Nancy Doyle PHD Genius Within Cic CEO and founder- neurodiversity at work- assimilate or integrate?- Forbes - disponibile online <https://www.forbes.com/sites/drnancydoyle/2022/01/08/neurodiversity-at-work-assimilate-or-integrate/?sh=71e177a2fb40>]

## Posto di lavoro inclusivo

Uno spazio che consente la normalizzazione della diversità visibile e invisibile

Photo by \_ Callum Skelton



### Hanno collaborato a questo numero:

Ivana Barberini, Francesca Lai, Silvia Camisasca, Davide S. Sapienza, Kerstin Mierke, Irene Sarpato, Tommaso Davi, Antonio Caterino, Elio Benvenuti, Roberta Salvaderi, Nicole Riva, Fondazione Adecco, Auticon, Riccardo Argento, Gianluca Cabula, Paola Suardi, Alice Pezzin, Elena Luciano, Maria Giovanna Venturini, Emanuele La Veglia, Vanessa Bocchi, Valeria Colombo, Alessia Mosca

### DiverCity

Periodico trimestrale XVI numero Settembre 2022  
 Registrazione Tribunale di Bergamo n° 04 del 9 aprile 2018  
 Direttrice Responsabile: Valentina Dolciotti  
 Sede legale: Via IV Novembre 36, 24128 BG

### Editore e stampa

Sestanteinc srl

### Impaginazione grafica

Gianluca Paravisi

### Redazione

Valentina Dolciotti, *Editorial Director*  
 Tiziano Colombi, *Marketing Director*  
 Valentina Sorbi, *Coordinamento Redazionale*  
 Francesca Lai, *Redattrice e Content Editor*  
 Silvia Camisasca, *Redattrice*  
 Emanuele La Veglia, *Redattore*

### Advisory Board

Rose Cartolari, *International Leadership Consultant and Coach, Managing Director, RCC*  
 Chris Richmond Nzi, *Founder & CEO, Mygrants*  
 Iliana Totaro, *Founder Immaginazioni\_coaching, pratiche filosofiche, consulenza organizzativa*  
 Giorgio Siracusa, *Leadership consultant*  
 Mario Di Carlo, *Avvocato, Presidente di EDGE LGBTI+ Leaders for change*

### Per info:

tiziano.colombi@divercitymag.it

# Thanks to





Le mie impronte digitali  
prese nel manicomio  
hanno perseguitato le mie mani  
come un rantolo che salisse la vena della vita,  
quelle impronte digitali dannate  
sono state registrate nel cielo  
e vibrano insieme ahimè  
alle stelle dell'Orsa maggiore.

Alda Merini

(Milano 21/03/1931 - Milano 01/11/2009)

*Il volume del canto – Vuoto d'amore – Einaudi, 1991*