



**2 APRILE, GIORNATA MONDIALE DELLA CONSAPEVOLEZZA SULL'AUTISMO.
IL VADEMECUM "AUTISMO, LAVORO, BENESSERE",
A CURA DI STIMULUS ITALIA E DI SPECIALISTERNE**

**5 consigli per un ambiente di lavoro dove tutti possano dare il meglio.
Fabrizio Acanfora, Specialisterne Italia: ogni persona è diversa.
Andrea Bertoletti, Stimulus Italia: lavoriamo per l'inclusione**

Milano, 25 marzo 2025 – In occasione del 2 aprile, Giornata mondiale della consapevolezza sull'autismo, **Stimulus Italia** e **Specialisterne** annunciano il vademecum dal titolo **"Autismo, lavoro, benessere"**.

Stimulus Italia, società di consulenza specializzata nell'integrazione del benessere psico-sociale nei contesti aziendali e **Specialisterne**, organizzazione per l'inclusione lavorativa delle persone autistiche, hanno scritto un documento con l'obiettivo di **diffondere un'informazione corretta sulle neurodivergenze e promuovere prassi inclusive sul luogo di lavoro**.

In Europa si stima che le persone nello spettro autistico siano 5 milioni (*Autism Europe*, 2019). Il tasso di occupazione delle persone autistiche si aggira attorno al 10%; una percentuale più bassa rispetto alle persone con disabilità che lavorano (47%) e degli occupati senza disabilità (72%). Secondo Angsa, Associazione nazionale genitori persone autistiche, le persone autistiche in Italia sarebbero circa 600mila. Si tratta di stime, perché i dati pubblici sul territorio nazionale sono ridotti; ma, data l'evoluzione della ricerca scientifica e dei criteri di diagnosi, gli esperti osservano che dagli anni Duemila i numeri delle persone con diagnosi di spettro dell'autismo sono in aumento.

Gli studi più recenti definiscono **l'autismo come una condizione del neurosviluppo**, cioè un'organizzazione del sistema nervoso differente rispetto alla media. Si parla di spettro autistico per indicare una pluralità di condizioni (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, 2013) e solo in alcuni casi sono presenti difficoltà legate a specifiche aree (intellettive, comunicative e relazionali). Il termine "neurodivergente" o "neuroatipico" (Judy Singer, 1998) si applica, peraltro, non solo all'autismo ma anche ad ADHD (deficit d'attenzione e iperattività), dislessia, disprassia, discalculia... **Professionisti neurodivergenti sono in grado di ottenere ottimi risultati in diversi ambiti, ma è importante che vivano in un ambiente di lavoro rispettoso delle loro caratteristiche**.

Nel vademecum **"Autismo, lavoro, benessere"** si trovano indicazioni utili a creare spazi e modalità in ufficio dove ciascuno si trovi a proprio agio. Questi i consigli, elaborati da **Sara Comandatore**, pedagogista e formatrice esperta in autismo, con l'aiuto di **Fabrizio Acanfora**, responsabile della Comunicazione e relazioni esterne per **Specialisterne Italia**:

1. **Comunicare in modo chiaro e diretto.** Evitare il linguaggio ambiguo, contestualizzare l'utilizzo di termini ironici o metafore, esplicitare ruoli e compiti, aiuta a farsi comprendere in modo particolare dalle persone autistiche. In alcuni casi, può essere utile adottare istruzioni scritte, schemi o mappe concettuali sulle procedure.
2. **Attenzione a open space, luci e rumori troppo forti.** Alcune persone autistiche hanno sensi ipersviluppati. Per esempio, sono molto più sensibili a luci e rumori: danno il meglio sul lavoro se in

postazioni silenziose, con la giusta illuminazione. Una stimolazione sensoriale eccessiva può portare a problemi di concentrazione, ma non solo: il rischio è di reazioni di sovraccarico sensoriale e emotivo, a volte anche dolorose.

3. **Dare opportunità di lavoro indipendente.** Una maggiore flessibilità tra il lavoro in ufficio e da casa è un vantaggio per tutti. In smartworking, i professionisti e le professioniste neuroatipiche possono controllare meglio la stimolazione sensoriale, gestire il tempo in autonomia, ridurre le interazioni sociali che possono rappresentare, per alcuni, un importante dispendio di energie e risorse.
4. **Se non ti guarda fisso negli occhi, non offenderti.** A differenza di quello che accade, generalmente, nella conversazione tra persone neurotipiche, diverse persone autistiche hanno bisogno di non mantenere un contatto visivo costante con il loro interlocutore. Saperlo può evitare fraintendimenti.
5. **Imparare a conoscersi.** Che cos'è lo "*stimming*" (gesti rituali e ripetitivi eseguiti da alcune persone autistiche) e perché avviene? Che cosa è meglio dire se il nostro interlocutore mostra di aver preso sul serio un'espressione che, invece, era scherzosa? A queste e altre domande sarà più facile rispondere se in azienda vengono organizzati momenti di formazione, formali o informali. Se si diffondono informazioni specifiche sulle neurodivergenze, diventa più facile comprendersi tra colleghi e creare un clima di lavoro sereno.

Spiega **Sara Comandatore**, Social Care Coordinator in Stimulus Italia: "I professionisti autistici possono essere delle risorse importanti all'interno delle aziende, proprio in virtù delle loro caratteristiche. Per esempio, grazie alle loro passioni, alla capacità di studiare in profondità un ambito specifico, sviluppano di frequente competenze elevate. Inoltre, sono propensi a lavorare in modo preciso e con attenzione al dettaglio, si mostrano puntuali nelle consegne e nel rispetto di regole e procedure. Penso che, all'interno dei contesti organizzativi, sia essenziale valorizzare la contaminazione tra diverse competenze e expertise: questo favorisce non solo il benessere delle aziende, ma anche quello psicosociale dei collaboratori, promuovendo il rispetto tra persone con differenti modalità di funzionamento e interazione".

Per **Fabrizio Acanfora**, responsabile della Comunicazione e relazioni Esterne per Specialisterne Italia, "La neurodiversità rappresenta parte della complessità della nostra specie e, come tale, dev'essere riconosciuta in modo autentico per creare ambienti di lavoro realmente inclusivi e dinamici. Parlare di neurodiversità significa rifiutare l'idea che solo un certo tipo di mente possa essere valido: ogni persona, con le sue specificità, arricchisce il collettivo in termini di creatività, innovazione e benessere. Quando la neurodiversità viene riconosciuta non per conformare ma per convivere, allora si può realmente parlare di produttività e benessere condiviso, senza che l'uno escluda l'altro".

Ha detto **Andrea Bertoletti**, Country Manager di Stimulus Italia, "La collaborazione con Specialisterne, avviata nel 2023, oggi dà come risultato una serie di consigli utili per creare un ambiente di lavoro più inclusivo. Condividiamo pienamente l'obiettivo di creare un mondo in cui tutte le persone abbiano le stesse opportunità lavorative e, per farlo, ci basiamo sui valori del rispetto, dell'accessibilità, della sostenibilità e della trasparenza. Penso che il vademecum possa essere un valido supporto anche per abbracciare ancora di più il tema della diversità e dell'inclusione".

Per informazioni alla stampa:

Greta La Rocca, greta@gretalarocca.com, tel. 333 3191963

Claudia Silivestro, claudia.silivestro@gmail.com, tel. 340 0787800