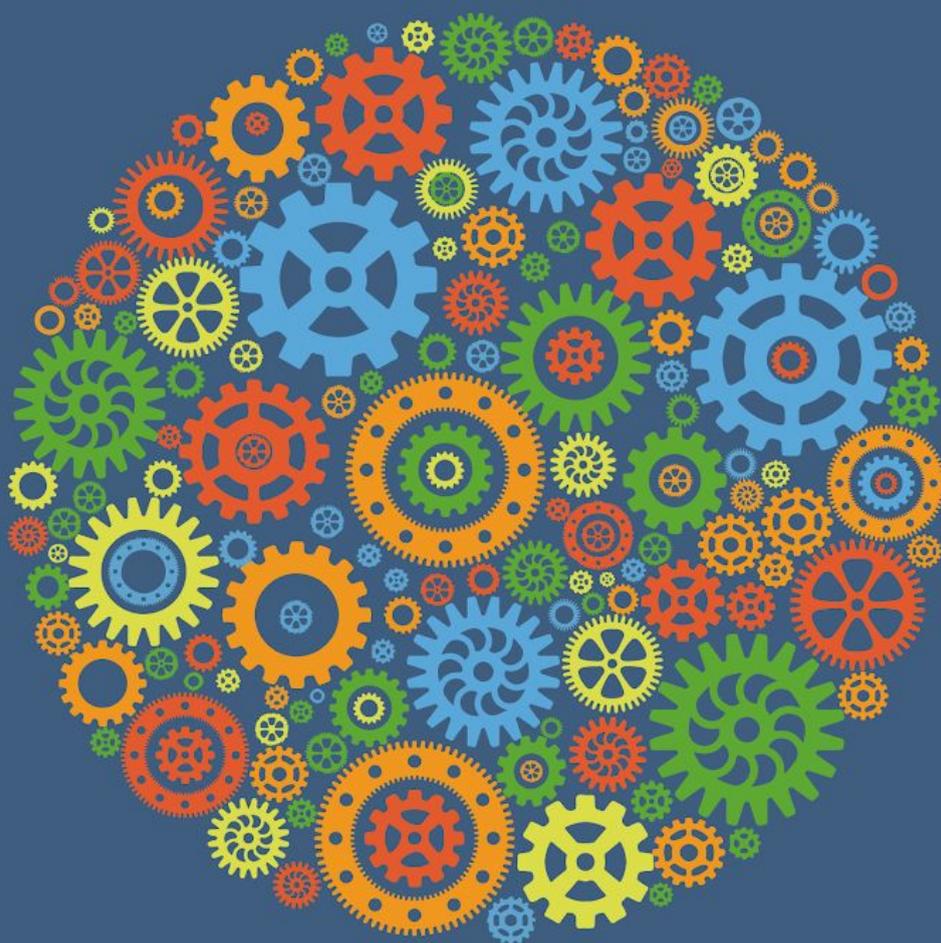


La diversità è negli occhi di chi guarda

Superare il concetto di inclusione
della diversità sul lavoro



FABRIZIO ACANFORA

LA DIVERSITÀ È NEGLI OCCHI DI CHI GUARDA

Superare il concetto di inclusione della diversità sul lavoro

© 2020. Fabrizio Acanfora

www.fabrizioacanfora.eu

Facebook: [eccentricolibro](#) | Instagram: [eccentricolibro](#) | Twitter: [fab_acanfora](#)

La riproduzione di parti di questo testo con qualsiasi mezzo e in qualsiasi forma senza l'autorizzazione scritta dell'autore è vietata, fatta eccezione per brevi citazioni in articoli e saggi.

Citazione (APA 7): Acanfora, F. (2020). La diversità è negli occhi di chi guarda: superare il concetto di inclusione della diversità sul lavoro [E-book]. Fabrizio Acanfora. <https://www.fabrizioacanfora.eu>

Citazione (MLA): Acanfora, Fabrizio. "La Diversità è Negli Occhi Di Chi Guarda: Superare Il Concetto Di Inclusione Della Diversità Sul Lavoro." Fabrizio Acanfora, Aug. 2020, www.fabrizioacanfora.eu.

SOMMARIO

[Introduzione](#)

[Di cosa parliamo](#)

[Piccolo glossario della neuroatipicità](#)

[Lavoro e Neuroatipicità](#)

[Riformulare il linguaggio della Diversità](#)

[Le parole: i mattoni della realtà](#)

[Bias o stereotipi? Le associazioni implicite e il cervello bayesiano](#)

[La minaccia dello stereotipo](#)

[La parola alla Neuroatipicità](#)

[Tiriamo le somme](#)

[Appendice I: Gli Interessi Speciali nell'autismo](#)

[Gli Interessi Speciali nell'autismo: Immaginiamo un esperimento](#)

[Appendice II: Le funzioni esecutive nell'autismo](#)

[Introduzione](#)

[Le funzioni esecutive nell'autismo: 1. La memoria a breve termine](#)

[Le funzioni esecutive nell'autismo: 2. L'attenzione](#)

[Le funzioni esecutive nell'autismo: 3. iniziare un'azione](#)

[Le funzioni esecutive nell'autismo: 4. La pianificazione](#)

Le “soluzioni” degli specialisti possono avere serie conseguenze su altri ambiti in cui le loro competenze sono totalmente inesistenti. Si risolvono problemi creandone altri ancora più gravi [...] Bisogna saper guardare quel che ci circonda: i disastri che i vari specialisti stanno provocando sono causati proprio dalla mancanza di visione di insieme. - Ferdinando Boero

Avvertenza: questo è un saggio sull'inclusione della *neuroatipicità* sul lavoro e, dal momento che propone un cambiamento culturale che inizi proprio dal rinnovamento del linguaggio, ho deciso di alternare il femminile al maschile invece di utilizzare esclusivamente il maschile sovraesteso. Probabilmente all'inizio apparirà strano, forse per quando avrete terminato la lettura non ci farete nemmeno più caso. Inoltre, il linguaggio e la struttura utilizzati in questo saggio sono *atipici*: ho cercato di scrivere in modo chiaro e comprensibile, senza usare terminologie specifiche del gergo accademico o aziendale, in modo da permettere ai pochi, semplici concetti contenuti in queste pagine di essere compresi in modo chiaro da chiunque. Ho infine scelto di inserire le citazioni bibliografiche come note a piè di pagina invece che direttamente nel testo per rendere la lettura più fluida e al tempo stesso permettere una consultazione rapida delle fonti bibliografiche.

Introduzione

Da cosa dipende il senso di esclusione che sperimenta chi viene etichettata come diversa? Qualcuna risponderà che l'esclusione è frutto delle differenze o dell'incapacità di essere come le altre; un'altra persona dirà che è il risultato di un atteggiamento discriminatorio della maggioranza nei confronti della diversità. Io sono sempre più convinto che l'esclusione vissuta da chi appartiene a una minoranza sia causata dal confronto, dalla contrapposizione di *noi* contro *loro*, dalla creazione di categorie fittizie create sulla base di elementi scelti in modo arbitrario che variano a seconda del luogo, del periodo storico e spesso di entrambi. In breve, **la diversità è negli occhi di chi guarda.**

Questo sentimento che affonda le proprie radici in ogni area dell'esperienza umana è fonte di un dolore non lancinante ma profondo, un battito sordo e onnipresente che esplode quando noi persone *diverse* ci mettiamo in relazione con la cosiddetta *normalità*. Comincia quando si è piccoli e ancora incapaci di leggere quell'etichetta che già si porta appiccicata addosso. Certo, non riusciamo a leggerla, l'etichetta, ma le reazioni del mondo circostante ci colpiscono ugualmente e sempre col medesimo risultato: a un certo punto, a causa del comportamento degli altri nei nostri confronti, cominciamo a sentirci diverse, e questo sentimento ha quasi sempre una valenza negativa.

Fa male accorgersi che il gruppo sociale al quale apparteniamo per nascita non ci vede come suoi simili, soprattutto perché all'inizio non comprendiamo il motivo degli sguardi pietosi o disgustati, dei rimproveri costanti, della solitudine, delle cattiverie assurde dette dalle coetanee che ripetono ancora senza colpa i discorsi fatti dagli adulti.

Anche con tutto l'amore del mondo, anche se si è abbastanza fortunate da avere una famiglia e delle amicizie che non ci fanno pesare quelle differenze tanto evidenti agli occhi degli altri, prima o poi arriva lo scontro con quella parte della società che ci farà sentire difettose, inferiori, incapaci. Disabili. Diverse. E questo scontro è costante ed estenuante, è fatto di momenti che potrebbero apparire insignificanti come uno sguardo, una parola sussurrata all'orecchio dell'amica, una battuta o l'atteggiamento patetico e paternalistico di chi, non sapendo come comportarsi, non fa che sottolineare quella diversità che ormai persino noi percepiamo come reale.

La diversità è negli occhi di chi guarda, ma col tempo diventa tutt'uno con la tua pelle; diventa parte di te, modella la tua identità e la personalità; regola ogni reazione al mondo tanto nel bene quanto nel male. L'idea che bisogna escludere chiunque manifesti delle differenze rispetto al modello proposto come normalità è il sottoprodotto culturale di un processo cognitivo di semplificazione, della riduzione in categorie con cui mettiamo ordine nel caos che altrimenti sarebbe la realtà.

Una semplificazione che si rivela però rudimentale quando applicata alla sfera sociale e culturale, aree che da un certo punto del nostro cammino come specie hanno subito un'accelerazione impressionante lasciando indietro la lenta evoluzione biologica. E la semplificazione a tutti i costi, la categorizzazione a oltranza, non funzionano quando vogliamo rappresentare la complessità delle dinamiche socio-culturali del nostro tempo.

Una delle aree in cui si manifesta con più forza il senso di esclusione della diversità è quella del lavoro, parte fondamentale della vita di ciascun individuo, anche e forse soprattutto di chi non è messo nelle condizioni di accedervi. Viene definito un diritto che, in Italia, è garantito dalla Costituzione, eppure nella pratica quotidiana sappiamo che una fetta della popolazione non può usufruire di questo diritto fondamentale o, quando ne usufruisce, non è messa in condizione di esprimere al meglio le proprie potenzialità.

Per le appartenenti alla categoria denominata *diversità* il lavoro è spesso un percorso a ostacoli, nonostante gli interventi messi in atto da un numero sempre maggiore di imprese che si impegnano per promuovere l'inclusione. L'idea che propongo in questo saggio è che una società complessa come la nostra abbia bisogno di un nuovo paradigma culturale che superi il concetto di inclusione. Questo per due motivi: da un lato perché l'inclusione è frutto di un pregiudizio che esprime una dinamica di potere verticale, espressa dalla maggioranza *normale* sulla minoranza *diversa*, la quale riceve come un dono (quando non un'elemosina) il permesso di essere "inclusa" nonostante le differenze. Dall'altro perché gli interventi fino a ora messi in pratica per favorire l'inclusione si basano sull'eliminazione dei cosiddetti *bias cognitivi* ma, come vedremo nel capitolo "[Bias o stereotipi?](#)", questi probabilmente non sono in realtà meccanismi difettosi del nostro

intelletto - e quindi modificabili a livello cognitivo - bensì pregiudizi culturali che necessitano di mezzi completamente differenti per essere eliminati.

Concetti come *inclusione* e *normalità* vanno quindi riformulati perché rendono inefficaci e troppo circoscritti gli interventi e le buone pratiche messe in atto dalle aziende limitandone l'impatto sociale e aziendale. In particolare, vorrei ci soffermassimo su tre punti particolarmente critici del discorso sull'inclusione lavorativa:

1. Qualsiasi intervento perde efficacia se non è radicato in un linguaggio che azzeri il disequilibrio di potere dato dal pregiudizio alla base dell'idea di inclusione. Il cambiamento in grado di dare a ciascuno pari opportunità di accesso al lavoro è prima di tutto culturale; ogni azione che non contempi un rinnovamento della cultura in favore di una *convivenza delle differenze* è destinata a fallire.
2. La quasi totalità degli interventi mirati a favorire l'inclusione sul lavoro è pensata, progettata e messa in atto da appartenenti alla cosiddetta *normalità*, persone che non sperimentano su di sé l'esclusione e lo stigma sociale della diversità. Tutto ciò porta da un lato ad azioni che non centrano i problemi reali e più intimamente sentiti delle minoranze, e dall'altro al rischio di scadere in una narrazione della diversità che viene definita [*Inspiration Porn*](#) (o *porno motivazionale*). Questa è una forma di discriminazione molto sottile e quasi sempre involontaria, ed è il risultato del voler mettere in luce esclusivamente quegli aspetti della diversità ritenuti positivi come fonte d'ispirazione (il concetto verrà spiegato con maggiore chiarezza nel [glossario](#)).
3. Il lavoro non è un compartimento isolato della vita delle persone ma ne è parte integrante. Il mondo del lavoro, in quanto area fondamentale dell'esistenza di ciascuna, può diventare il terreno su cui far germogliare la cultura della convivenza delle differenze, e da lì diffonderla a ogni altro aspetto della vita.

Nelle prossime pagine cercherò di affrontare questi tre punti prendendo in considerazione il linguaggio e la sua importanza nella formazione della realtà anche alla luce della *teoria del cervello bayesiano* e della *Theory of Constructed Emotion*, ridefinendo il concetto di *bias cognitivo*. Analizzeremo poi insieme un questionario dal quale sarà possibile ricavare informazioni di prima mano fornite da autistiche e autistici adulte, leggeremo i loro suggerimenti e le richieste per

La diversità è negli occhi di chi guarda

creare un ambiente lavorativo realmente inclusivo. Ma prima di tutto cerchiamo di stabilire un linguaggio comune sul quale fare affidamento durante la lettura di queste pagine.

Di cosa parliamo

Piccolo glossario della neuroatipicità

In questo breve saggio focalizzerò l'attenzione sul cosiddetto *processo di inclusione lavorativa* delle persone autistiche. L'autismo è considerata oggi una condizione appartenente alla categoria socioculturale che viene definita *neuroatipicità*, della quale faccio parte e di cui mi faccio portavoce col mio lavoro di divulgazione. Le dinamiche qui descritte e le soluzioni proposte sono però valide per qualsiasi espressione della diversità, e possono essere applicate al campo della *Diversity & Inclusion* in generale ottenendo un effetto globale sulla *cultura della convivenza delle differenze*.

Affinché possiamo addentrarci nei ragionamenti che seguono utilizzando gli stessi strumenti linguistici, ecco spiegata una serie di parole chiave per le quali è importante poter contare su un significato condiviso.

- **Abilismo.** È una forma di razzismo che prende di mira la disabilità. Nel razzismo si discriminano le persone in base alla differente provenienza geografica, all'appartenenza culturale o etnica, nell'abilismo si viene discriminate in base alle differenti caratteristiche fisiche, sensoriali o mentali.
- **Autismo.** Una condizione di neuroatipicità (non una malattia, quindi) che dai manuali clinici oggi in uso (DSM-5¹ e ICD-11²), seguendo quello che è il modello medico tutt'ora predominante, viene definita in base a una serie di caratteristiche denominate *sintomi* e viste come deficit.

L'autismo è inoltre descritto nelle più recenti edizioni dei manuali diagnostici come uno *spettro*, tentativo di dare alla diagnosi un valore dimensionale che si avvicini alla realtà, ossia una condizione caratterizzata da elementi distintivi che possono trovarsi in tutta la

¹ American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5th Edition: DSM-5* (5th ed.). American Psychiatric Publishing.

² World Health Organization. (2018). *International classification of diseases for mortality and morbidity statistics (11th Revision)*. World Health Organization. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>

popolazione, non solo in quella autistica, e che portano a una diagnosi di autismo quando la loro concentrazione e intensità è tale da creare alla persona difficoltà significative nello svolgimento della propria vita (cosa che contribuisce a mantenere una valenza negativa per questa condizione, d'accordo con il modello patologizzante medico).

Secondo la visione neuroatipica, che segue il modello sociale della disabilità, i deficit sui quali si basa la diagnosi di autismo, e che in ambito clinico vengono utilizzati come *sintomi*, sono invece *differenze* che caratterizzano l'autismo come gruppo socioculturale. Parliamo quindi di una *differente* modalità di socializzazione o di comunicazione, di una *diversa* sensorialità, di stili cognitivi atipici. In meno di un terzo dei casi (31%) l'autismo può accompagnarsi a ritardi nello sviluppo cognitivo³. In generale, all'autismo è associata una maggiore presenza di altre condizioni come disturbi d'ansia, problemi di apprendimento, ADHD, depressione, disprassia, disturbi del linguaggio.

- **Diversità.** Il contrario di *normalità* (vedi più sotto). Sei diverso se una o più tue caratteristiche si presentano con una minore frequenza nella popolazione. Al concetto di diversità è associato spesso un valore negativo.
- **Disabilità.** Secondo il vocabolario Treccani la disabilità è la: "Condizione di coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri."⁴

A seconda del modello utilizzato per definire la disabilità, si accede a un linguaggio e a un modo di pensare completamente differenti. Il cosiddetto **modello medico** si concentra sulle *menomazioni* (impariment, in inglese) e, secondo Barnes,

“poiché le menomazioni sono presentate come la causa prima del problema della disabilità, la logica impone che queste menomazioni vengano sradicate,

³ Baio, J., Wiggins, L., Christensen, D. L., Maenner, M. J., Daniels, J., Warren, Z., Kurzius-Spencer, M., Zahorodny, W., Robinson, C., Rosenberg, White, T., Durkin, M. S., Imm, P., Nikolaou, L., Yeargin-Allsopp, M., Lee, L.-C., Harrington, R., Lopez, M., Fitzgerald, R. T., ... Dowling, N. F. (2018). Prevalence of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years — Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 Sites, United States, 2014. *MMWR. Surveillance Summaries*, 67(6), 1–23. <https://doi.org/10.15585/mmwr.ss6706a1>

⁴ http://www.treccani.it/enciclopedia/disabilita_%28Dizionario-di-Economia-e-Finanza%29/
www.fabrizioacanfora.eu

minimizzate o 'curate'. Ma quando le cure non sono efficaci, il che accade con una frequenza piuttosto elevata, le persone con menomazioni ed etichettate come 'disabili' sono viste come non del tutto complete, non 'normali', e incapaci di partecipare e di apportare un contributo alla vita di tutti i giorni della comunità.”⁵

Il modello medico cerca quindi una cura per la disabilità e parla di deficit.

Secondo il **modello sociale**, invece, la disabilità non è qualcosa che la persona *ha*, qualcosa che le è piombato addosso all'improvviso o che possiede dalla nascita e da cui debba essere salvata o curata. La disabilità è data dall'interazione di alcune caratteristiche dell'individuo (le menomazioni di cui sopra) con un ambiente strutturato da e per persone con caratteristiche diverse. La disabilità è quindi il risultato delle barriere sociali, fisiche e architettoniche che impediscono di godere delle stesse opportunità concesse agli altri. Come ho già detto: la disabilità è negli occhi di chi guarda.

- **Inclusione.** Il vocabolario Treccani definisce l'inclusione come “L'atto, il fatto di includere, cioè di inserire, di comprendere in una serie, in un tutto”⁶. In teoria quindi l'inclusione rappresenterebbe già un passo avanti rispetto all'idea di integrazione, che invece significa “rendere intero, pieno, perfetto ciò che è incompleto o insufficiente a un determinato scopo, aggiungendo quanto è necessario o supplendo al difetto con mezzi opportuni”. L'inclusione quindi presuppone che l'elemento da *includere* venga accolto per ciò che è, mentre secondo il concetto di integrazione una persona per essere integrata deve modificare il proprio essere, sopperire alle proprie mancanze. In particolare, sempre il vocabolario Treccani, definisce l'integrazione come un “Processo attraverso il quale gli individui diventano parte integrante di un sistema sociale, aderendo ai valori che ne definiscono l'ordine normativo”⁷.

Il problema, che è poi uno dei punti principali di questo saggio, è che l'inclusione non presuppone una reale uguaglianza delle parti, ma segue piuttosto il concetto secondo cui la

⁵ Barnes, C. (2008). *Capire il 'modello sociale della disabilità*. Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico, 2(1): 87-96. www.intersticios.es.

⁶ <http://www.treccani.it/vocabolario/inclusione/>

⁷ <http://www.treccani.it/vocabolario/integrazione/>

relazione di inclusione tra due insiemi è la “relazione in base alla quale uno dei due insiemi contiene l’altro come proprio sottoinsieme”. Esiste uno squilibrio enorme di potere tra chi include che può porre, e generalmente pone, delle condizioni per l’ingresso nel gruppo di maggioranza, e chi viene incluso che in qualche modo *riceve* il permesso di far parte del gruppo in cui è accolto. In questo senso, che è poi ciò che avviene nella pratica quotidiana tanto a scuola come sul lavoro e in altre aree della nostra vita sociale, anche l’inclusione è un processo discriminatorio in quanto prevede che il gruppo culturalmente dominante abbia un potere maggiore rispetto alle minoranze, e questa differenza di potere si traduce in uno squilibrio della dignità e del valore anche morale attribuiti a ciascun gruppo.

In questo saggio utilizzerò il termine *inclusione* quando mi riferisco al significato che tale parola ha oggi, quello appena spiegato, e alle politiche e interventi che seguono tale idea, mentre userò la parola *convivenza* in riferimento al concetto di superamento dell’inclusione, a una condizione di parità morale, sociale, di potere e dignità tra gruppi e individui differenti a prescindere dalle loro caratteristiche.

- **Inspiration porn** (o pornografia motivazionale) è quella forma di discriminazione abilista per cui le persone disabili o diverse vengono rappresentate come fonte di ispirazione esclusivamente o in parte per la loro diversità. Esempi: «Lei sì, che è un modello da seguire, lei che vive su una sedia a rotelle fin da quando era bambina e *nonostante tutto* si è diplomata, si è laureata e sa anche scrivere al computer! E se ci è riuscita lei, che scuse abbiamo noi?», oppure: «*Nonostante l’autismo* sei riuscito a diplomarti al conservatorio e a fare concerti, sei un mito!».
- **Maggioranza.** La matematica qui può venirci in aiuto. Parliamo di insiemi, ricordate alle scuole elementari? Se prendiamo l'insieme della popolazione, la maggioranza sarà un suo sottoinsieme, cioè un insieme nell'insieme. Per stabilire una maggioranza bisogna però decidere il parametro in base al quale costituire questo sottoinsieme, vale a dire, quella caratteristica che si presenta con maggiore frequenza nella popolazione. Se scelgo "la mano con cui si scrive", otterrò una maggioranza di persone che usano la destra e una minoranza che usa la sinistra. Tutto qua. Eppure, alla maggioranza viene attribuito un valore positivo, di superiorità, essendo essa assimilata al concetto di normalità.

- **Minoranza.** Concetto opposto a quello di maggioranza non solo dal punto di vista matematico ma anche sociale. Al sottoinsieme corrispondente alla minoranza viene quasi sempre attribuito un valore negativo o comunque inferiore senza che ve ne sia una giustificazione reale se non l'essere messa in relazione al concetto di diversità.
- **Neurodiversità.** Verso la fine degli anni '90 l'attivista Judy Singer coniò il termine *neurodiversity*. Spesso questo termine è impropriamente riferito alle persone il cui sistema nervoso è organizzato diversamente rispetto alla maggioranza a sviluppo neurologico tipico, diventando sinonimo di autismo. Il concetto di *neurodiversità* è invece l'equivalente neurologico della *biodiversità*, e descrive la "variabilità illimitata della cognizione umana e all'unicità di ogni mente umana"⁸. La neurodiversità comprende tanto gli individui il cui sistema nervoso ha seguito uno sviluppo considerato *tipico*, quanto coloro che vengono catalogate in base ad alcuni comportamenti particolari frutto di differenze specifiche del neurosviluppo, come ad esempio nel caso dell'autismo, della sindrome di Tourette, dell'ADHD.
- **Neuroatipico.** Dal momento che siamo tutte neurodiverse in quanto parte di un ecosistema neurologico ricco di variazioni naturali, definiamo *neuroatipiche* quelle persone il cui sviluppo e la cui organizzazione neurologica sono appunto *atipiche* rispetto alla maggioranza. Questa descrizione allontana definitivamente l'autismo e le altre neuroatipicità dal modello medico ponendo invece l'accento sulle differenze. A questo gruppo appartengono l'autismo, la dislessia, l'ADHD (disturbo da deficit di attenzione/iperattività), la sindrome di Tourette, la disgrafia, la discalculia, la disprassia. Non essendo una categoria ancora ben definita c'è chi vi fa rientrare anche la depressione, il disturbo bipolare e la schizofrenia in quanto condizioni di atipicità neurologica che non sarebbero causate esclusivamente da fattori ambientali. Si stima che, senza includervi le tre ultime condizioni, il 20-22% della popolazione sia neuroatipica.

⁸ Singer, J. (2019). *What is Neurodiversity?* NeuroDiversity 2.0.
<https://neurodiversity2.blogspot.com/p/what.html?m=1&fbclid=IwAR0WcAs9DopM8HMfKHD8RCNfXbXUTBFopCAz3rVkhxHsnMYXOQDYgLusFDI>

- **Neurotipica.** A questo punto risulterà immediato comprendere che sono *neurotipiche* coloro che, pur rientrando in quello che è il concetto di neurodiversità che accomuna tutta l'umanità, hanno uno sviluppo e un'organizzazione del sistema nervoso comune alla maggioranza e quindi definito *tipico, normale*. Applicare l'idea di neurodiversità contemporaneamente a neuroatipici e neurotipiche sottolinea l'importanza delle differenze e delle variazioni tanto in una categoria quanto nell'altra.
- **Normalità.** È un concetto statistico che si basa sulla massima frequenza (detta moda o norma) con cui un valore compare in una popolazione, vale a dire, si considera normale quello che avviene con maggiore frequenza. È una nozione che non può esistere in termini assoluti, come invece tendiamo a pensare intuitivamente, perché è relativa al gruppo a cui ci si riferisce (detto *popolazione*) e alle caratteristiche prese in considerazione in un determinato momento e luogo.

La normalità è la descrizione statistica di una realtà. L'applicazione della statistica e quindi del concetto di normalità all'essere umano e alla società è un fatto piuttosto recente e si fa risalire a Adolphe Quetelet (1796 - 1847), successivamente sviluppato da Francis Galton che, applicando la statistica allo studio dei tratti ereditari, finì per creare l'eugenetica (parola coniata da Galton stesso). Questa disciplina si basava sull'idea che alcune caratteristiche umane avessero un valore maggiore di altre, e per questo motivo andavano selezionate.

I differenti tratti in una popolazione erano quindi considerati da Galton come elementi utili a far progredire la razza. Secondo i primi statistici l'umanità andava quindi suddivisa in gruppi a seconda del valore genetico o morale, e tale valore corrispondeva generalmente alle caratteristiche che avrebbero fatto di una persona una buona lavoratrice, ossia un membro produttivo della società. In questo senso l'essere umano, come parte della natura, era suscettibile di miglioramento attraverso la manipolazione (in questo caso genetica) e, a tale scopo, furono centrali due idee: “la concettualizzazione della normalità e la classificazione degli esseri umani secondo le loro ‘qualità naturali’”⁹

⁹ Grue, L., & Heiberg, A. (2006). Notes on the History of Normality – Reflections on the Work of Quetelet and Galton. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 8(4), 232–246. <https://doi.org/10.1080/15017410600608491>

In parole povere la normalità, sulla base di dati statistici, crea un modello ideale non esistente in natura. È un concetto che risale alla seconda metà del 1800 - prima metà del 1900, e il valore morale positivo che viene attribuito a tale categoria non ha nessun riscontro reale ma è totalmente arbitrario e dipendente dalle condizioni culturali e sociali date in un determinato luogo e periodo storico. Grazie alla creazione della normalità è nata la categoria della *diversità* ed è stata così istituzionalizzata l'esclusione sulla base di caratteristiche fisiche, mentali, di genere, culturali, di orientamento sessuale.

Lavoro e Neuroatipicità

Diversi studi segnalano un dato piuttosto preoccupante: le persone nello spettro autistico hanno difficoltà a trovare e a mantenere un lavoro anche in presenza di valutazioni cognitive pari o al di sopra della media. In particolare, uno studio tedesco¹⁰ su un campione di persone con una diagnosi di autismo ricevuta in età adulta, mostra che le autistiche e gli autistici con un livello di studi universitario non conseguono un'occupazione adeguata sia come quantità (il tasso di disoccupazione è estremamente elevato), che come qualità (le tipologie di lavoro sono meno qualificate), che come durata (gli autistici sembrano non riuscire a mantenere uno stesso impiego per molto tempo).

Da una ricerca del 2016 condotta nel Regno Unito, inoltre, risulta che le autistiche adulte in possesso di un lavoro di qualsiasi tipo sono il 32%, di cui solo il 16% a tempo pieno. Per comprendere la gravità della situazione basta confrontare questi dati con quelli delle persone non autistiche, la cui percentuale di impiego è dell'80%. Dall'inchiesta risulta inoltre che il 77% degli autistici disoccupati è desideroso di lavorare, e che di questi il 40% non ha mai lavorato.¹¹

I problemi dei *neuroatipici* col lavoro iniziano dai colloqui, durante i quali vengono valutati parametri sociali standardizzati che non coincidono con modalità di socializzazione e comunicazione atipiche, le quali vengono invece considerate come deficitarie. Il semplice fatto di avere in molti casi difficoltà a guardare negli occhi l'interlocutore, ad esempio, viene giudicato negativamente in fase di colloquio. Oppure il modo di fare un po' goffo, la possibile difficoltà nel cogliere le battute di spirito e un'inflessibilità a volte molto marcata giocano sicuramente a sfavore delle neuroatipiche già dalle fasi di selezione del personale.

Bisogna inoltre considerare che, per quelle neuroatipiche che riescono a entrare nel mondo del lavoro, mantenere l'impiego è spesso fonte di enormi difficoltà e stress perché il luogo di lavoro, basandosi su modalità di funzionamento neurotipiche, può risultare inospitale sia

¹⁰ Frank, F., Jablotschkin, M., Arthen, T., Riedel, A., Fangmeier, T., Hölzel, L. P., & Tebartz van Elst, L. (2018). Education and employment status of adults with autism spectrum disorders in Germany – a cross-sectional-survey. *BMC Psychiatry*, 18(1), 75. <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1645-7>

¹¹ A08: Labour market status of disabled people - Office for National Statistics. (2016). Office for National Statistics. <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/labourmarketstatusofdisabledpeoplea08/current>

psicologicamente che fisicamente. Questo influisce negativamente sul benessere del lavoratore e ha conseguenze anche pesanti sul suo livello di *engagement*, sulla creatività e la lucidità, sulla capacità decisionale e, non meno importante, sui costi economici e umani legati al *turnover*, quando queste persone percepiranno esse stesse come totalmente estranee all'azienda e decideranno di lasciare l'impiego.

Molte volte le differenze tra il comportamento autistico e quello neurotipico sono poco comprese e mal sopportate. Una socialità che può essere anche molto diversa da quella della maggioranza delle persone ha sicuramente un peso, sia per quanto riguarda la differente interpretazione dei segnali e delle regole non verbali, sia per la tendenza a un'interazione atipica con le colleghe di lavoro.

Le differenti modalità sensoriali sono un'altra nota dolente dell'ambiente lavorativo per i neuroatipici. Le luci troppo brillanti, soprattutto quelle fluorescenti, sono fonte di problemi come emicranie, incapacità di mettere a fuoco la vista e di concentrarsi su un compito specifico. E lo stesso può avvenire con i rumori, che rendono una persona ipersensibile estremamente nervosa e ansiosa, polverizzandone la capacità di focalizzarsi su un obiettivo. Ovviamente quelli appena riportati sono esempi, si tratta di generalizzazioni che non necessariamente corrispondono al profilo di tutte le autistiche. Come conseguenza un gran numero di neuroatipici vede le proprie capacità messe in ombra da quei comportamenti che la maggioranza giudica anormali.

La maggior parte dei programmi di inclusione della neuroatipicità fa inoltre leva su stereotipi che non corrispondono alla complessità di una realtà estremamente variegata. Da un certo momento in poi l'autistico, soprattutto quello cosiddetto ad "alto funzionamento" (definizione non clinica e non ufficiale, che si riferisce al funzionamento sociale e non a quello intellettivo), è stato descritto in ambito lavorativo come un nerd con abilità eccezionali per l'informatica e la tecnologia, attenzione estrema per i dettagli e una grande capacità di concentrazione e risoluzione dei problemi ma scarse abilità sociali ed empatia assente o malfunzionante.

Se infatti osserviamo i programmi di inserimento lavorativo per l'autismo vediamo che nella quasi totalità essi sono rivolti al settore dell'informatica e della tecnologia o sono messi in pratica da aziende che operano in questi ambiti, tagliando fuori tutte coloro che non corrispondono a tale

stereotipo, col risultato di aver creato una categoria di autistiche più desiderabile di altre sul piano dell'impiego. A dimostrazione di quanto questo stereotipo non descriva la realtà basta leggere i dati di uno studio¹² che riporta come, se da un lato è vero che il 38% degli autistici ha un interesse speciale¹³ nei settori delle scienze naturali, della tecnologia e dell'ingegneria, dall'altro ben il 34% coltiva la propria passione nel campo delle scienze umane e sociali e il 28% in settori creativi.

Quello che invece lo studio conferma non ha tanto a che fare con gli interessi speciali esclusivi di alcune – che in questa nuova narrazione sono divenuti erroneamente la chiave di lettura dell'inclusione professionale di tutte le persone nello spettro autistico – ma con una modalità cognitiva definita *sistematizzazione*, cioè la propensione a trovare *pattern* e ad analizzare e costruire sistemi anche complessi, che è stata teorizzata come tipica dell'autismo dal ricercatore Simon Baron Cohen. Qui la definizione dell'autore:

La sistematizzazione è l'unità per analizzare o costruire sistemi. Questi potrebbero essere qualsiasi tipo di sistema. Ciò che definisce un sistema è che segue delle regole e quando sistematizziamo stiamo provando a identificare quelle regole che governano il sistema, al fine di prevedere come esso si comporterà.¹⁴

Tale approccio agli argomenti di interesse, secondo lo studio citato in precedenza¹⁵, sarebbe caratteristico del 55% delle autistiche. Anche in questo caso quindi non parliamo di una maggioranza schiacciante, mentre è molto interessante il dato seguente: il 28% utilizza un approccio definito *creativo* e il 14% quello definito *raccolta di informazioni*. Appare chiaro come tutte queste modalità possano essere applicate a qualsiasi tipo di lavoro, non necessariamente all'informatica, e che la riduzione delle capacità degli autistici a un'unica area d'impiego e a un unico approccio al lavoro non solo mortifichi tutti coloro che non hanno interesse o abilità informatiche, ma rappresenti un'enorme perdita di potenziale, lo spreco di una modalità cognitiva *atipica* (che abbia a che fare con la sistematizzazione o meno) che potrebbe invece apportare un pensiero innovativo e metodologie alternative di risoluzione dei problemi in ambiti estremamente

¹² Kirchner, J. C., & Dziobek, I. (2014). Toward the Successful Employment of Adults with Autism: A First Analysis of Special Interests and Factors Deemed Important for Vocational Performance. *Scandinavian Journal of Child and Adolescent Psychiatry and Psychology*, 2(2), 77–85. <https://doi.org/10.21307/sjcapp-2014-011>

¹³ Argomenti spesso peculiari nei quali molti autistici si immergono con un'intensità elevata e verso i quali spesso arrivano a sviluppare una conoscenza estremamente approfondita. Nell'appendice I sono raccolti due articoli dal mio blog in cui spiego cosa sono e come funzionano gli "interessi speciali" nell'autismo. (N. d. A.)

¹⁴ Baron-Cohen, S. (2009). Autism: The Empathizing-Systemizing (E-S) Theory. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1156(1), 68–80. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.2009.04467.x>

¹⁵ Kirchner, J. C., & Dziobek, I. (2014).

diversi. E qui non mi riferisco esclusivamente alla produzione di idee originali ma anche e soprattutto all'importanza di considerare le differenti modalità e metodologie come valide. Troppo spesso infatti si guarda esclusivamente al neuroatipico in quanto possibile portatore di risultati inediti e non ai processi utilizzati per raggiungere un obiettivo qualsiasi; anche nello svolgimento di un compito ordinario dal quale non ci si attende risultati innovativi, è importante incoraggiare il ricorso alla modalità cognitiva e all'approccio più congeniali a ciascuno, cosa che andrebbe a vantaggio di tutti, non solo del personale autistico.

C'è poi un altro problema non di poco conto, al quale ho accennato nell'introduzione, che riguarda gli interventi mirati a "includere" le autistiche nel mondo del lavoro: sono tutti interventi gestiti da persone neurotipiche. Da un punto di vista strettamente pratico il risultato è che qualsiasi azione venga intrapresa, qualsiasi cambiamento nelle politiche aziendali o nel modo in cui ci si rapporta alla neuroatipicità, verrà deciso e progettato a partire da informazioni indirette e molto spesso di stereotipi che, come abbiamo visto in precedenza, non riescono a rappresentare una realtà invece estremamente complessa.

Faccio un esempio un po' semplicistico per rendere l'idea. Se la responsabile della *Diversity & Inclusion* della compagnia X ha appreso (probabilmente da corsi sull'autismo tenuti da insegnanti neurotipici, come avviene nella quasi totalità dei casi) che le autistiche hanno dei deficit nell'area sociale, potrà trovare una buona idea quella di "insegnare" le abilità in cui esse sarebbero carenti con dei training specifici oppure semplicemente coinvolgendole in attività di gruppo alle quali esse si sentiranno obbligate a partecipare. Tutte soluzioni che non tengono conto del differente punto di vista della diversità, del fatto che ciò che è normale per un gruppo potrebbe non esserlo per un altro, e quindi tutte queste soluzioni risulteranno delle imposizioni di un modello, quello neurotipico, su un altro considerato difettoso. Se lo stesso compito venisse affidato a un autistico, con molta probabilità punterà sulle *differenze* tra i due gruppi sociali (neuroatipico e neurotipico) e non su presunti deficit, proponendo incontri a cui far partecipare entrambe le parti e dove discutere insieme delle strategie per arrivare a una comprensione delle modalità sociali, comunicative, cognitive e sensoriali di ciascuna categoria. La differenza sta nel pregiudizio, normalmente inconscio, che guida la scelta strategica dell'azienda.

I pregiudizi iniziano dal linguaggio che usiamo per definire l'autismo. Noi autistiche preferiamo in maggioranza il linguaggio *identity first*, (ossia: autistico, autistica, persona autistica) ritenendo che l'autismo sia parte di noi, che ci definisca, e non qualcosa che possa essere eliminato, mentre i neurotipici tendono a utilizzare un linguaggio *person first* (persona con autismo, che equivarrebbe a dire *persona con omosessualità* o *persona con mancino*), forse credendo che sia meno discriminatorio, lasciando invece sottintendere che l'autismo sia un attributo individuale, come se dietro alla *persona con autismo* possa esistere una *persona senza autismo*. Queste preferenze sono confermate da vari sondaggi tra cui uno¹⁶ realizzato nel Regno Unito nel 2015, che mostra come il 61% degli adulti autistici e il 51% delle madri e dei padri di di autistiche preferisca il linguaggio *identity first* (autistica, autistico), mentre il linguaggio *person first* (persona con autismo) sia utilizzato da una minoranza degli autistici (28%). Detto questo, il mio suggerimento è che, se si parla in modo generico di autismo o ci si rivolge a un gruppo, alla comunità, è preferibile utilizzare il linguaggio *identity first* come scelta maggioritaria (autistico, persona con autismo) ma, quando ci si rivolge a una o poche persone, è sempre più corretto domandare come preferiscono essere definite. Piccoli gesti come una domanda di questo genere aiutano ad aumentare il rispetto verso le differenze individuali.

Queste possono apparire frivolezze, ma sono il segnale inequivocabile di quanto sia difficile per una persona a sviluppo tipico mettersi nei panni di una neuroatipica, provare le stesse sensazioni fisiche, le stesse emozioni, vedere il mondo con gli occhi di chi ha il sistema nervoso organizzato in modo differente. Comprenderne le aspirazioni, i desideri, le necessità, le difficoltà vissute a causa dell'atteggiamento abilista estremamente diffuso nella popolazione.

Ritorna, anche in questo caso, l'inadeguatezza del concetto stesso di *inclusione* in quanto espressione di una differenza di potere tra chi include, che concede, aiuta, che propone soluzioni guidate da un inevitabile pregiudizio culturale, e chi viene incluso che riceve, viene accolto in una società nella quale è necessario ottenere il permesso delle persone *normali* per poter entrare a farne parte.

¹⁶ Kenny, L., Hattersley, C., Molins, B., Buckley, C., Povey, C., & Pellicano, E. (2015). Which terms should be used to describe autism? Perspectives from the UK autism community. *Autism*, 20(4), 442–462. <https://doi.org/10.1177/1362361315588200>

Riformulare il linguaggio della Diversità

Le parole: i mattoni della realtà

Perché è fondamentale curare il linguaggio, dedicare tanta attenzione alle parole quando si parla di differenze, di inclusione e di normalità?

Perché se scegliamo con cura le nostre parole possiamo contribuire a un miglioramento del mondo in cui viviamo. Attraverso di esse costruiamo in ogni istante la realtà intorno a noi e diamo forma al nostro mondo interiore. Il linguaggio che usiamo ha delle conseguenze non solo su come percepiamo ed elaboriamo la realtà dentro la nostra mente, ma influenza direttamente anche il nostro organismo e la società in cui viviamo. A volte basta una sola parola per farci sudare le mani, accelerare il ritmo cardiaco e la frequenza respiratoria. Improvvisamente, ascoltando una semplice parola, scariche di adrenalina percorrono le nostre viscere e i muscoli si contraggono: siamo furiose. Un cambiamento nel nostro stato emotivo che influenza direttamente l'equilibrio biochimico del nostro corpo.

La realtà è costituita da oggetti – tra cui le emozioni – a cui abbiamo arbitrariamente attribuito nomi precisi. La tazza è una tazza, non può essere un bicchiere o un rinoceronte, altrimenti non ci capiremmo quando comunichiamo all'interno del nostro gruppo culturale. Allo stesso modo gioia, rabbia, tristezza, definiscono degli stati d'animo assai complessi in modo piuttosto preciso a seconda dell'appartenenza culturale di ciascuna di noi. Queste strutture che vivono nella nostra mente costituiscono la realtà, la plasmano, ci spingono a intraprendere azioni differenti a seconda delle parole con cui le abbiamo create.

È necessario un ragionamento fatto di parole che esprimono concetti non esistenti in natura per affermare l'esistenza dei diritti umani, perché nella realtà questi diritti li abbiamo costruiti noi attraverso una *narrazione intersoggettiva* (cioè condivisa) che dura da secoli. Esiste in natura il diritto di espressione? O quello di autodeterminazione o di libertà individuale? Esiste il diritto al lavoro? No, certo che no. Sappiamo tutte molto bene che i diritti li abbiamo creati noi e ci crediamo fino a che veniamo educate a rispettarli, tant'è che nel passato era normale che una persona possedesse altri esseri umani. Poi la cultura è mutata, e dopo tante battaglie è emersa una nuova narrazione dalla quale la schiavitù è stata eliminata.

Ciascuno, a seconda del luogo e del periodo storico, può essere in diritto di esprimere la propria sessualità come crede oppure essere un perverso da punire con la morte. Sono due punti di vista, due concetti opposti formati da parole che abbiamo costruito nella nostra mente e che avranno su quella persona conseguenze opposte nel momento in cui uno dei due concetti fosse condiviso dalla maggioranza e applicato nella pratica attraverso leggi scritte (anch'esse con parole). Le parole possono fare la differenza tra una vita libera e la morte.

Nella vita di tutti i giorni le parole acquisiscono significati anche assai distanti da quelli che troviamo sui vocabolari. Proviamo a definire il significato della parola "madre". Sul vocabolario Treccani troviamo la seguente definizione: "*Donna che ha concepito e partorito; genitrice*". Eppure sappiamo tutti che il termine *madre*, quando associato alla persona che ci ha dato la vita, assume una quantità di significati che vanno al di là di una fredda definizione; madre può significare vita, amore, tenerezza ma anche severità, incomprensione, nostalgia. Quando pensiamo a nostra madre tornano alla mente ricordi dell'infanzia, l'immagine di uno scivolo al parco, una brutta caduta e il suo sorriso mentre ci asciuga le lacrime; madre è colei che, sempre più fragile, ci osserva crescere guardando se stessa invecchiare.

Le parole non sono semplicemente il mezzo con cui ci esprimiamo ma formano esse stesse la nostra identità, il nostro pensiero, definiscono chi siamo anche grazie al pesante carico emotivo che vi associamo in modo estremamente soggettivo. Ciascuna di noi vive una realtà che nasce dalla condivisione di parole, idee ed esperienze, una realtà che si basa sul riconoscimento comune di alcuni modelli.

L'esempio forse più semplice per comprendere questo concetto è il denaro. I soldi non sono una realtà oggettiva; banconote e monete non sarebbero null'altro che pezzi di carta stampata e di metallo se un certo numero di persone non fosse d'accordo nell'attribuirgli un valore. Il denaro assume quindi un valore che è frutto di un accordo, una condivisione di idee, è un prodotto culturale che ha bisogno di essere accettato anche da altri individui per poter diventare reale.

Senza un uso cosciente e responsabile del linguaggio il discorso sulla diversità e la disabilità rischia di passare da una narrazione prettamente medica, che mette in risalto esclusivamente i presunti

deficit e le difficoltà a essa associate, a un racconto quasi opposto ma altrettanto falso che descrive le autistiche e in generale tutti i “diversi” come creature speciali dotate di superpoteri, come nel caso sempre più diffuso dell'*inspiration porn*¹⁷, modalità che viene utilizzata per raccontare la diversità come fonte d'ispirazione, un misto di abilismo, paternalismo e luoghi comuni che mortifica le caratteristiche individuali di ciascuno.

L'uso delle parole sbagliate ha creato una realtà che non tollera le differenze, ponendo la rinuncia alla propria identità come prezzo per l'inclusione, e punendo con l'esclusione chiunque non si converta all'osservanza delle regole della cultura dominante. Ogni gruppo sociale è formato da persone diverse che vengono riunite sotto un unico denominatore in base a una o più caratteristiche, come l'essere nate in una determinata area geografica o parlare una lingua comune, avere la pelle o i capelli di un colore particolare. Questa divisione in categorie ha una sua ragione pratica ed è un riflesso su larga scala del modo in cui il nostro cervello costruisce la realtà. Il problema insito in tale modo di procedere è che tende a cercare gli elementi comuni scartando le differenze: le caratteristiche che renderebbero diversi due oggetti che vogliamo mettere in una stessa categoria devono essere soppresse, non vanno considerate.

¹⁷ In questo articolo nel quale ho tradotto il contenuto di un video, è spiegato con estrema chiarezza e con esempi cosa sia l'*inspiration porn*: <https://www.fabrizioacanfora.eu/inspiration-porn/>

Bias o stereotipi? Le associazioni implicite e il cervello bayesiano

Una cultura accomuna la maggioranza delle persone in base a elementi come il colore della pelle, alcune specifiche modalità sociali o la lingua e tende a escludere qualsiasi minoranza che non esprima le stesse caratteristiche. Questo avviene attraverso la creazione di modelli, categorie ed etichette a cui attribuiamo un valore, spesso morale, e che vengono diffusi attraverso il linguaggio all'interno del nostro gruppo culturale di riferimento. Questi concetti, formati da parole, rimangono a volte sotterrati dentro di noi per riemergere quasi sempre in modo incosciente¹⁸ sotto forma di pregiudizi (altri concetti, anch'essi quindi formati da parole), i cosiddetti *bias cognitivi*, che indirizzeranno senza che ce ne rendiamo conto le nostre decisioni coscienti e le nostre azioni.

Ma sul concetto di *bias*, di pregiudizio in quanto *scorciatoia cognitiva*, è il caso di fare un po' di chiarezza soprattutto perché è su di esso che si sviluppa l'idea centrale di questo saggio, e cioè che gli interventi di inclusione delle diversità hanno effetti limitati perché non partono da un cambiamento della cultura verso una riformulazione del concetto di inclusione e di normalità.

Negli ultimi anni, soprattutto nella *Diversity & Inclusion* in campo lavorativo, si è fatto un ricorso massiccio all'idea che determinati pregiudizi siano il risultato di una fallacie cognitive, gli *unconscious bias*, meccanismi che il nostro intelletto utilizzerebbe in modo irrazionale ed errato come escamotage per prendere decisioni in modo rapido, senza esaminare tutti i dati disponibili.

Questa idea si basa sulle teorie classiche del funzionamento cerebrale le quali sostengono che il cervello reagisca agli stimoli interni ed esterni che riceve costantemente attraverso i sensi, e in base a questi dia forma alla realtà soggettiva che ciascuna di noi sperimenta. È invece opinione sempre più diffusa tra i neuroscienziati che queste associazioni implicite (ad esempio: autistico = malato; donna = irrazionale), i *bias cognitivi*, non siano il frutto di meccanismi difettosi dell'intelletto ma di stereotipi appresi dalla cultura nella quale siamo immerse, quella del nostro gruppo di riferimento, e che sono divenuti parte della nostra memoria semantica (la conoscenza acquisita, come ad esempio le nozioni imparate a scuola) che il cervello utilizza nel suo lavoro di

¹⁸ Per verificare in prima persona quanto ciascuno di noi sia vittima di tali pregiudizi senza che ne abbia coscienza, suggerisco di effettuare l'*Implicit Association Test* qui: <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

predizione costante della realtà, influenzando di conseguenza le nostre decisioni, preferenze, scelte.

Secondo questa ipotesi il cervello umano quindi non si limita a reagire agli stimoli, ma crea la realtà istante per istante in base a modelli statistici, riducendo il dispendio energetico e i tempi decisionali.

La teoria [del cervello bayesiano] ipotizza che il cervello faccia delle inferenze probabilistiche sul mondo basate su un modello interno, essenzialmente calcolando una 'ipotesi migliore' su come interpretare ciò che sta percependo (in linea con le regole della statistica bayesiana, che quantifica la probabilità di un evento sulla base di informazioni rilevanti ricavate da esperienze precedenti). Invece di aspettare che le informazioni sensoriali guidino la cognizione, il cervello continua a costruire attivamente ipotesi su come funziona il mondo, e le usa per spiegare le esperienze e completare i dati mancanti. Ecco perché, secondo alcuni esperti, potremmo pensare alla percezione come a una 'allucinazione controllata'.¹⁹

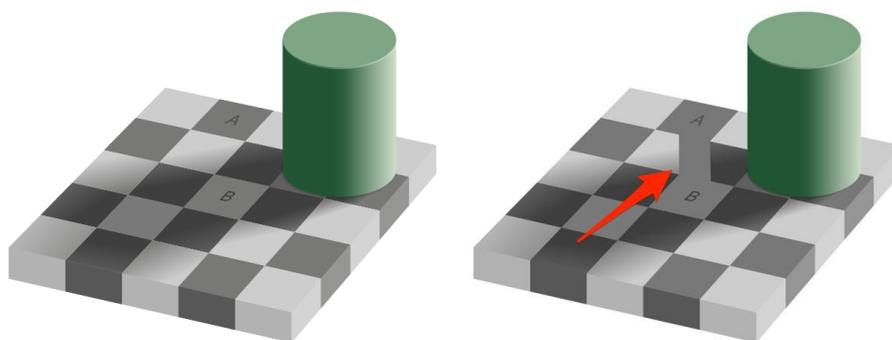
In pratica, questa modalità di funzionamento preferisce la rapidità della decisione rispetto alla precisione. Se siamo nella savana (luogo stereotipico utilizzato ormai in qualsiasi descrizione evolutiva del comportamento umano) e improvvisamente udiamo un rumore alle nostre spalle, secondo il modello bayesiano il nostro cervello richiamerà dalla memoria semantica qualsiasi informazione utile a prevedere cosa accadrà, e tra le informazioni più immediate troviamo proprio gli stereotipi, pratici concetti preconfezionati che descrivono una determinata realtà in modo generalizzato senza la necessità di acquisire informazioni precise in tempo reale. In questo caso, lo stereotipo classico della savana è che ci sono animali feroci come i leoni, per cui la previsione più immediata che il cervello realizza (quella che potrebbe salvarci la vita) è che a causare il rumore possa essere stato proprio un leone, e quindi è il caso di correre.

Per il nostro organismo la modalità cognitiva più economica e sicura di è quella di prevedere il futuro in base alle esperienze passate o utilizzando quei concetti, gli stereotipi, che abbiamo appreso riguardo a determinate situazioni. E non è necessario essere stati attaccati da un leone in precedenza per possedere uno stereotipo della savana, ma è sufficiente essere a conoscenza di

¹⁹ *Per dare un senso al presente, il cervello prevede il futuro.* (2018, July 28). Le Scienze.
https://www.lescienze.it/news/2018/07/28/news/deepmind_codifica_predittiva_percezione_funzioni_cerebrali-4060468/

una narrazione diffusa nella nostra cultura per sapere che un determinato evento (il leone affamato) ha una buona probabilità di rappresentare la realtà in quella situazione. La neuroscienziata Lisa Feldman Barrett, con la sua *Theory of Constructed Emotion*²⁰, sostiene che anche le emozioni e gli stati d'animo sono il risultato dell'interazione tra le predizioni statistiche del nostro cervello e la realtà. In pratica, le emozioni non esisterebbero in natura come pacchetti preconfezionati: rabbia, gioia, disgusto ecc., sarebbero formate da sensazioni frutto o di un errore di previsione - di uno scarto tra quello che in base ai modelli bayesiani la nostra mente aveva previsto e ciò che invece i sensi percepiscono nella realtà - oppure della conferma di quella previsione. Un certo numero di sensazioni (accelerazione del battito cardiaco, sudore alle mani, tensione muscolare, ad esempio) vengono raggruppate in concetti discreti ed etichettate in modo differente a seconda della cultura e del momento storico.

Queste teorie mettono in discussione l'idea che determinati concetti e comportamenti, tra cui quelli che generano esclusione come razzismo e abilismo, siano frutto di un processo cognitivo, il *bias*, suggerendo invece che essi siano il risultato del funzionamento predittivo del cervello, che in ogni momento utilizza le informazioni derivanti dalle esperienze passate e dai modelli trasmessi dalla nostra cultura e li mette a confronto con i dati che riceve dai sensi per costruire la realtà che crediamo di percepire come oggettiva. Un esempio è dato dalla capacità che il cervello ha di manipolare la percezione di determinati elementi, come nelle illusioni ottiche²¹ (vedi *fig.1*), in cui lo stimolo visivo viene rimaneggiato dalla mente per rispondere a predizioni statistiche precise, a volte aggiungendo o sottraendo materiale, per generare una sorta di allucinazione.



(Fig. 1) In questa illusione ottica il cervello predice che i quadrati A e B debbano essere uno scuro e l'altro chiaro per rispettare l'ordine della scacchiera, ma se osserviamo la figura di destra, noteremo che in realtà sono dello stesso colore.

²⁰ Barrett, L. F. (2017). The theory of constructed emotion: an active inference account of interoception and categorization. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 12(11), 1833. <https://doi.org/10.1093/scan/nsx060>

²¹ Nour, M. M., & Nour, J. M. (2015). Perception, Illusions and Bayesian Inference. *Psychopathology*, 48(4), 217–221. <https://doi.org/10.1159/000437271>

Tutto questo mette in luce un errore di fondo della maggior parte, se non la totalità, dei programmi di inclusione delle diversità messi in atto fino a oggi, dall'*azione positiva* (affirmative action) come il sistema delle quote, ai training e gruppi sull'inclusione. Si è cercato e si cerca ancora oggi di intervenire coscientemente dall'alto su questi presunti errori cognitivi, i *bias*, ma dal momento che gli stereotipi impliciti non sono il risultato di processi cognitivi difettosi bensì di categorizzazioni culturali, l'effetto di questi interventi ha durata limitata nel tempo e nello spazio, oltre a essere spesso fonte di malumore da parte della maggioranza che vede questo tipo di inclusione come un'imposizione. La teoria del cervello bayesiano ci fornisce invece gli strumenti per affrontare in modo più profondo il problema, perché se il funzionamento del cervello è sempre lo stesso (non ci sono quindi fallacie) ma sono gli stereotipi che esso utilizza di continuo per prevedere la realtà a creare associazioni implicite (ad esempio: disabile = problematica), allora bisogna manipolare la cultura dalla quale raccogliamo tali stereotipi per modificare il risultato delle predizioni, e quindi della nostra realtà intersoggettiva.

Secondo Perry Hinton²², il cervello *predittivo* svilupperà associazioni implicite dai messaggi coerenti con una determinata visione che acquisiamo nella nostra quotidianità. Affinché alcuni stereotipi siano ritenuti inaccettabili bisognerà che la nostra cultura ce ne fornisca di opposti. Questo obiettivo potrà essere raggiunto quando, invece di limitarci all'acquisizione dei preconcetti sociali all'interno del nostro gruppo o della nostra cerchia di conoscenze o sulle reti sociali, saremo esposti a visioni alternative di determinate realtà sociali in modo coerente e costante. In pratica: il cambiamento deve avvenire prima di tutto nella nostra cultura, che ci fornisce i mattoni con cui costruiamo la realtà.

Quanto spiegato conferma quindi l'ipotesi della necessità, prima di mettere in atto determinate azioni mirate a modificare la rappresentatività dei gruppi minoritari, di rimodellare in profondità il linguaggio e la cultura di riferimento di ciascun gruppo verso un'idea di *convivenza paritaria* delle differenze, una cultura in cui tale convivenza sia la nuova normalità e sulla quale impiantare interventi mirati che diano risultati duraturi.

²² Hinton, P. (2017). Implicit stereotypes and the predictive brain: cognition and culture in “biased” person perception. *Palgrave Communications*, 3. <https://doi.org/10.1057/palcomms.2017.86>

La minaccia dello stereotipo

In un interessante articolo il legame tra linguaggio, interazione sociale, evoluzione culturale e pregiudizi nell'apprendimento viene così riassunto:

I vincoli dell'interazione sociale, nonché i pregiudizi di apprendimento individuale e l'evoluzione culturale, possono modellare le proprietà emergenti delle popolazioni linguistiche. Ciò suggerisce che una spiegazione completa dell'evoluzione del linguaggio deve comprendere il modo in cui il linguaggio viene utilizzato nell'interazione per modellare le relazioni sociali. I vincoli dell'interazione sociale, nonché i pregiudizi di apprendimento individuale e l'evoluzione culturale, possono modellare le proprietà emergenti delle popolazioni linguistiche. Ciò suggerisce che una spiegazione completa dell'evoluzione del linguaggio deve comprendere il modo in cui il linguaggio viene utilizzato nell'interazione per modellare le relazioni sociali.²³

È stato dimostrato che se lo stesso curriculum viene inviato alle responsabili della selezione del personale sia con un nome maschile che con uno femminile, quello col nome maschile avrà una possibilità di passare la prima selezione molto più elevata del curriculum (identico) in cui è rappresentata una candidata donna. E questo nonostante ormai quasi tutti ci professiamo privi di pregiudizi di genere. Come abbiamo visto nel capitolo precedente, anche se non ne siamo consapevoli tutte noi veniamo guidate nelle decisioni coscienti da *stereotipi inconsci*, da questi concetti che hanno scavato la loro tana nella nostra mente fin dall'infanzia.

Una particolare conseguenza degli stereotipi è stata studiata da Walton e Murphy²⁴, che hanno condotto una ricerca su una manifestazione definita "*minaccia dello stereotipo*" (*stereotype threat*, in inglese). Secondo la definizione degli autori è "un fenomeno situazionale che si presenta quando le persone affrontano la prospettiva di essere osservate o valutate alla luce di uno stereotipo negativo sul gruppo a cui appartengono". Questo può ad esempio accadere a una donna che lavora in un campo considerato prettamente maschile come quello tecnologico. In questo caso la minaccia è data dall'idea che qualsiasi errore ella commetta possa essere visto

²³ Roberts, S. G., Thompson, B., & Smith, K. (2014). Social interaction influences the evolution of cognitive biases for language. In E. S. Cartmill, S. G. Roberts, H. Lyn, & H. Cornish (Eds.), *The evolution of language. Proceedings of the 10th international conference* (pp. 278–285). World Scientific Publishing Company. https://doi.org/10.1142/9789814603638_0036

²⁴ Walton, G. M., Murphy, M. C., & Ryan, A. M. (2015). Stereotype Threat in Organizations: Implications for Equity and Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 523–550. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111322>.

come una conferma di tali stereotipi. E, sostengono gli autori, "Più di 400 studi hanno dimostrato che la minaccia dello stereotipo può causare sottoperformance delle persone rispetto alle loro capacità". D'altra parte è stato anche verificato che è possibile invertire la tendenza ed eliminare la minaccia fornendo chiari segnali che vadano nel senso contrario agli stereotipi discriminatori.

Come già espresso in precedenza è mia convinzione che gli interventi di inclusione delle diversità, in qualsiasi ambito della nostra società, siano destinati a rimanere eventi isolati, per quanto virtuosi, perché tentano di agire dall'alto sull'atteggiamento cosciente delle persone nei confronti di qualcosa - il rapporto col *diverso* - che ha invece radici estremamente profonde, come dimostrano gli innumerevoli pregiudizi inconsci di cui siamo costantemente guidati. Esiste un solo modo per risolvere il problema ed è quello di cominciare dalle fondamenta, dal basso e quindi dal linguaggio, che è la materia con cui giorno dopo giorno costruiamo la realtà nostra e della società in cui viviamo. Dobbiamo smettere di pensare che ci sia qualcosa da includere perché ogni cosa è già parte del tutto. Fino a quando non comprenderemo che ciascuno di noi può essere tanto una parte del problema come della soluzione, non andremo da nessuna parte.

Le categorie e le etichette hanno una loro utilità finché non cominciano a diventare strumenti di discriminazione; il concetto di inclusione è discriminatorio in quanto suppone che il gruppo che include sia più potente o migliore di quello che viene incluso. È un atto che viene concesso e quindi può anche essere interrotto o revocato, sottolineando che il potere di accogliere le minoranze (e le condizioni a cui vengono eventualmente accolte) è nelle mani di chi include. Termini come *diversità* e *inclusione* sono quindi eredità di un modo di vedere la realtà che divide arbitrariamente in maggioranze e minoranze, in superiori e inferiori, alimentando un ascolto dell'altro fittizio perché avviene sempre a senso unico.

Il lavoro, per chi ce l'ha, è parte integrante della vita. La giornata lavorativa costituisce più della metà delle ore di veglia e occupa la maggioranza dei nostri pensieri, e per questo ritengo che **il processo di inclusione possa essere riformato proprio a partire da questo ambito**. Noi appartenenti a una minoranza ci troviamo quotidianamente a interagire con la maggioranza, a doverne utilizzare a seconda delle nostre possibilità i modelli, a rispettarne le regole; spesso per evitare l'esclusione compiamo sforzi immani per mascherare la nostra diversità, con effetti devastanti a livello umano e personale e nefasti dal punto di vista professionale.

Per questo, all'idea di inclusione, preferisco il concetto di **convivenza delle differenze**, termine neutrale che presuppone pari dignità per ciascun gruppo socioculturale e ciascuna persona. Convivere vuol dire rispettarci, fare passi gli uni verso le altre, preoccuparsi delle esigenze di tutte, mettere da parte l'orgoglio e ammettere che la nostra visione del mondo è guidata da pregiudizi che spesso non siamo coscienti di avere, e che prestando attenzione alla narrazione della realtà che facciamo a noi stessi e al mondo possiamo contribuire al benessere di tutte.

Pensare al luogo in cui lavoriamo come al motore di un'idea nuova di *convivenza delle differenze* vuol dire anche ripensare le dinamiche di potere interne, apprendere ad aprirsi realmente a idee e modalità di lavoro e di pensiero differenti. Vuol dire mostrare in modo immediato e chiaro quanto i risultati possano essere positivi in un ambiente in cui la diversità rappresenta la norma, tanto dal punto di vista umano che in termini di produttività e di riduzione dei costi. Un ambiente che non si limita a includere ma in cui le differenze convivono genera innovazione e rappresenta in modo più fedele il mondo di fuori all'interno dell'azienda, può innescare un circolo virtuoso in cui dal lavoro il cambiamento culturale profondo, questa nuova narrazione della convivenza, possa trasmettersi alla famiglia, alle amicizie, alla società.

È quindi necessario ripensare l'inclusione verso un'idea di convivenza ma farlo rompendo le barriere di un linguaggio troppo settoriale che oggi impedisce il travaso di questi concetti da un'area all'altra della nostra vita. Perché troppo spesso il linguaggio aziendale, fatto di terminologie estremamente specifiche e di anglicismi estranei alla nostra quotidianità, rischia di far rimanere la narrazione della convivenza delle differenze esclusivamente nell'ambito lavorativo, facendo percepire qualsiasi discorso su questo importante argomento come slegato dalla realtà e privo di importanza.

La parola alla Neuroatipicità

Come ho spiegato nel capitolo precedente, l'inclusione²⁵ della neuroatipicità sul lavoro è affidata esclusivamente a professionisti neurotipici. A partire dalle *Diversity & Inclusion manager* che si occupano di tutte le espressioni della diversità nelle imprese, passando per le psicologhe e trainer che gestiscono programmi specifici di inserimento dei neuroatipici in alcune realtà aziendali, noi autistici sembriamo non avere voce in capitolo, e quando ci è concesso di parlare ciò avviene generalmente mantenendo intatte quelle dinamiche di potere legate al concetto di *inclusione*. Nella maggior parte dei casi infatti all'autistica viene concesso lo "spazio per un siparietto autobiografico, poi il resto del tempo è diviso tra i professionisti, quelli che hanno le cose importanti da dire"²⁶.

Da quando nel novembre 2018 ho pubblicato *Eccentrico*²⁷, un saggio autobiografico sull'autismo, mi sono ritrovato a parlare con moltissime di neuroatipiche e neuroatipici in tutta Italia e spesso l'argomento di conversazione è caduto proprio sul lavoro, che è risultato un tema centrale ed estremamente problematico sia per coloro che si vedono escluse dal mercato dell'impiego che per i lavoratori dipendenti. Le difficoltà sono minori per coloro che (come è accaduto a me per oltre 15 anni) sono lavoratrici autonome ma che devono comunque scontrarsi con una burocrazia tutt'altro che inclusiva nei confronti di chi presenta modalità di funzionamento atipiche.

Per riuscire a dar voce in modo più organizzato alle autistiche e agli autistici ho quindi deciso di realizzare un breve questionario con cui raccogliere informazioni da un punto di vista qualitativo, più che quantitativo, perché al di là dei dati credo sia di fondamentale importanza ascoltare le richieste e i suggerimenti delle dirette interessate in quanto le vere esperte di una condizione che vivono in prima persona. Hanno partecipato 17 persone e le risposte sono state raccolte in forma anonima. Ovviamente il questionario non pretende di avere alcun valore scientifico, ma si è

²⁵ Come specificato in precedenza, per praticità continuerò a utilizzare il termine **inclusione** quando mi riferisco a quegli interventi nei confronti delle diversità (quindi anche della neuroatipicità) che sono pensati e strutturati in linea con tale concetto, mentre parlerò di **convivenza** nel riferirmi al superamento dell'inclusione e delle dinamiche discriminatorie a essa sottostanti.

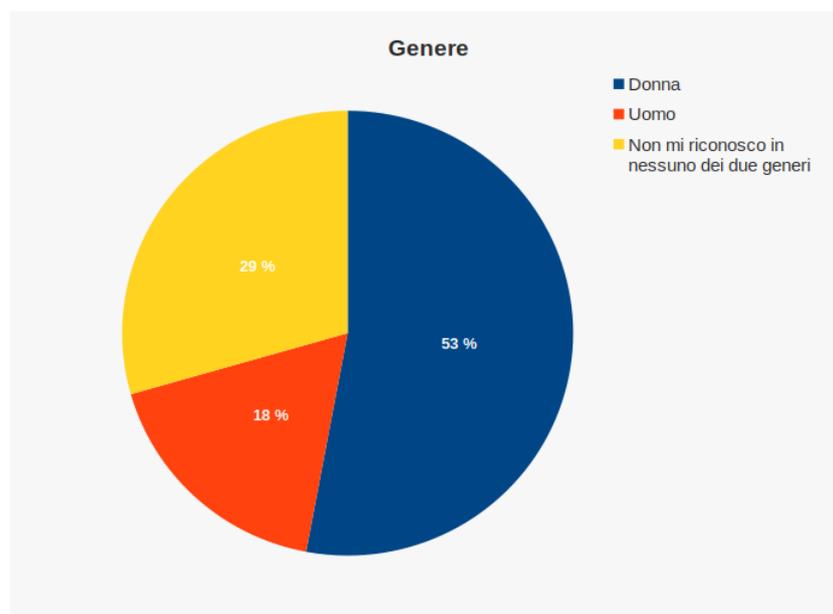
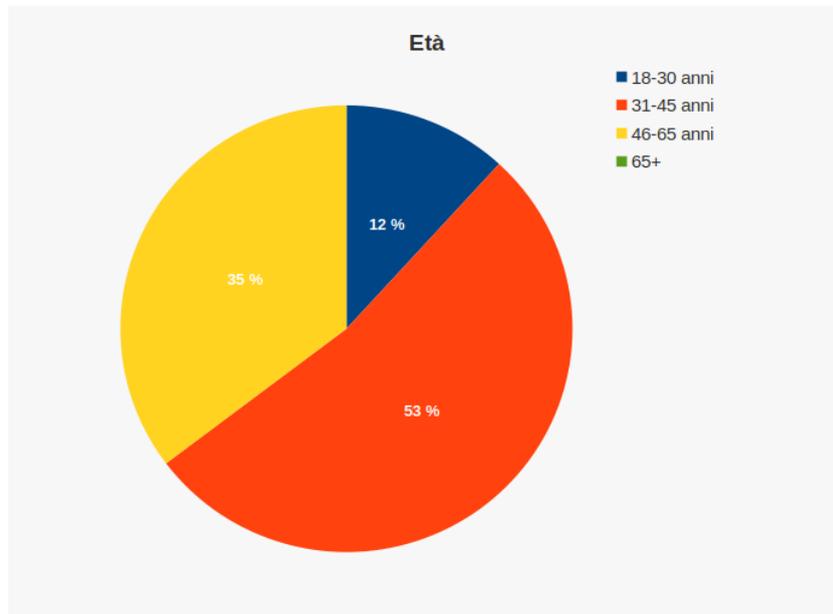
²⁶ Valtellina, E. (2020). *L'autismo oltre lo sguardo medico. Critical Autism Studies* (Vol. 1). (pp. 17-21). Erickson.

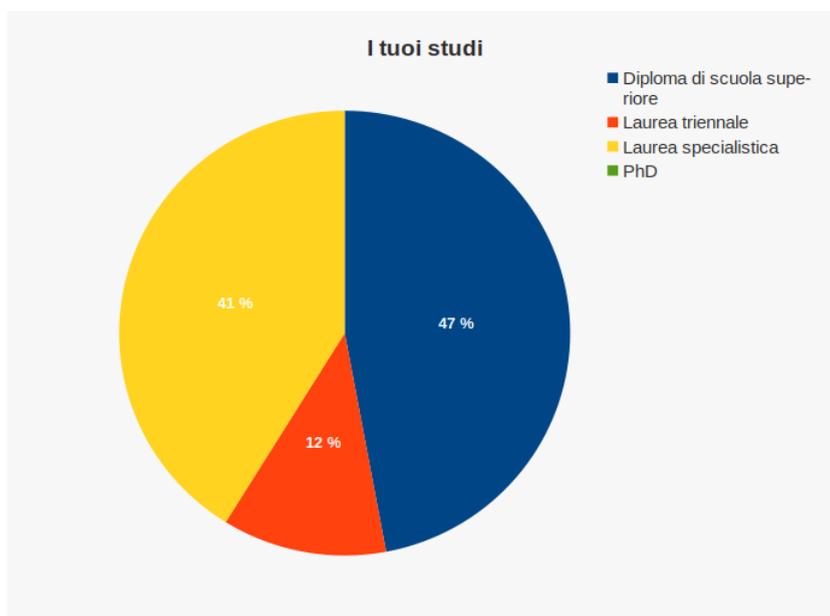
²⁷ Acanfora, F. (2018). *Eccentrico. Autismo e Asperger in un saggio autobiografico*. effequ. (vincitore del primo premio assoluto al Premio Nazionale di Divulgazione Scientifica Giancarlo Dosi 2019).

La diversità è negli occhi di chi guarda

rivelato un mezzo estremamente pratico per raccogliere opinioni che rispecchiano in modo piuttosto fedele la realtà.

Partiamo dall'età, dal genere e dal livello di studi delle persone che hanno risposto. Per quanto non si tratti di dati rilevanti da un punto di vista statistico perché i partecipanti non sono stati selezionati aleatoriamente, saranno utili per inquadrare le risposte successive.





Vediamo quindi che la maggioranza delle partecipanti è tra i 31 e i 45 anni, donna e con un diploma di scuola superiore o una laurea specialistica.

Alla domanda: "Come hai vissuto le fasi di selezione del personale?", la maggior parte delle intervistate (64,7%) ha risposto: "Male, ho sempre dovuto fingere di essere neurotipica per evitare di essere scartata immediatamente", a conferma di quanto già scritto sulle difficoltà per i neuroatipici di affrontare colloqui standardizzati e, per di più, nei quali vengono valutati determinati parametri seguendo una visione deficitaria dell'autismo, come nel caso delle cosiddette abilità sociali e comunicative.



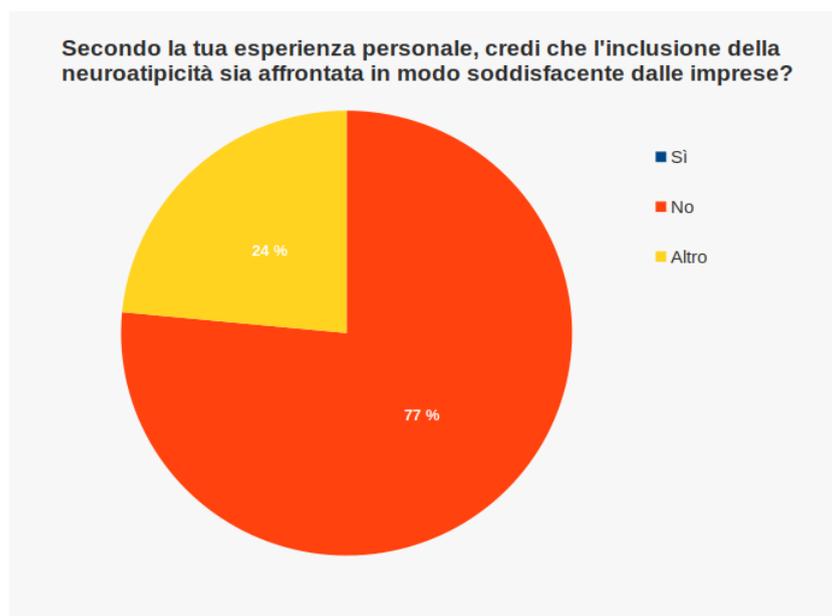
Mi sono personalmente trovato a effettuare diversi colloqui nella mia vita, e la maggior parte è stata un'esperienza terribile. Poi ho capito che non c'era altra scelta e che se mi fossi rassegnato forse sarebbe andata meglio, così ho semplicemente smesso di essere me stesso perché, dalle esperienze precedenti, ho capito che la mia diversità era vista come un handicap.

La sensazione è stata frustrante, impossibilitato a potermi comportare in modo naturale e dovendo controllare ogni movimento, ogni parola. Mantenere il contatto oculare con l'intervistatrice cercando allo stesso tempo di non farmi distrarre dalla tensione che questo generava, tenere sotto controllo il fastidio agli occhi provocato dalle luci al neon e cercare di tenere insieme i pensieri mentre intorno a me ogni rumore, ogni interruzione, erano tutte bombe a mano lanciate contro la mia ormai fragilissima concentrazione.

Vorrei che provaste a immaginare questa sensazione, la frustrazione di terminare il colloquio e, anche quando il lavoro alla fine l'avete ottenuto, essere consapevoli di non aver potuto mostrare le vostre capacità reali, uscirne distrutti per la fatica di mantenere quella maschera durante così tanto tempo, attente a ogni minimo errore, a ogni dettaglio, dovendo fingere di essere *normali*.

Il problema non ha solo a che fare con lo spazio fisico. È vero ad esempio che in alcune aziende si inizi a dare la possibilità di effettuare i colloqui secondo modalità che vadano incontro alle esigenze delle candidate, come camminando all'aperto o sedute in una stanza poco illuminata, ma rimane il problema dei parametri che vengono presi in considerazione dai responsabili delle risorse umane. Fino a che si utilizzeranno modelli comportamentali neurotipici, fino a quando verranno richiesti *team player* sorridenti e desiderosi di gettarsi nella mischia di una socialità che probabilmente esiste solo nelle fantasie aziendali, noi diverse avremo due possibilità: fingere, o rimanere disoccupate.

La domanda successiva è semplice e diretta: "Secondo la tua esperienza, credi che l'inclusione della neuroatipicità sia affrontata in modo soddisfacente dalle aziende?", e altrettanto semplice e chiara è la risposta della maggioranza (76,5%): "No".



Si tratta di un semplice questionario e non di uno studio che risponda ai canoni della ricerca scientifica, eppure conferma la percezione che ho avuto della questione ogni volta che ho affrontato l'argomento con altri autistici durante conferenze, presentazioni del libro o seminari. Purtroppo la convivenza delle differenze è ancora lontana soprattutto nelle piccole e medie imprese e forse sarebbe il caso di cominciare a pensare interventi mirati anche per le aziende più piccole, cosa che permetterebbe al discorso di partire realmente dal basso: dalla strada, dal quartiere, e lentamente investire l'intera società.

Nella domanda seguente ho chiesto alle partecipanti: "In quali di queste affermazioni riconosci la tua esperienza?" Non c'era limite di risposta per cui molte hanno marcato più caselle contemporaneamente. Riporto qui in basso tutte le risposte, ciascuna con la percentuale raggiunta.

- Ambiente di lavoro rumoroso, fonte di sovraccarico sensoriale (76,5%)
- Illuminazione eccessivamente brillante, fonte di sovraccarico sensoriale (76,5%)
- Impossibilità di avere uno spazio di decompressione nei momenti di sovraccarico (70,6%)
- Imposizione del modello sociale neurotipico (58,8%)
- L'open space è una fonte costante di ansia e impedisce la concentrazione (52,9%)
- Indossare costantemente la maschera della "normalità" per compiacere superiori e colleghi mi ha portato al burnout (52,9%)
- Mi sono sentit* sottovalutat* (47,1%)

La diversità è negli occhi di chi guarda

- Devo/ho dovuto fingere costantemente di essere divers* da chi realmente sono per evitare di essere ridicolizzat*/criticat* (41,2%)
- Idee innovative che ho proposto non sono state prese in considerazione perché poco ortodosse (41,2%)
- L'azienda non ha una politica di inclusione della neuroatipicità (41,2%)
- Ridicolizzazione di alcune mie caratteristiche o comportamenti (29,4%)
- Altro: Un senso di alienazione tale da non riuscire a decomprimere nemmeno una volta arrivata a casa (5,9%)
- Altro: Mantenere il mio ruolo nel mio ambiente implica la mia partecipazione ad eventi, serate di pubbliche relazioni alle quali non ho preso parte a scapito della mia pochissima attitudine a socializzare con persone con cui non ho voglia/interesse a farlo (5,9%)
- Altro: Il far notare dettagli/problemi viene visto come remare contro e quindi si viene malvisti e esclusi (5,9%)
- Altro: demansionamento è la regola per gli autistici (5,9%)
- Altro: Molta fatica a reggere le dinamiche e le tensioni interpersonali altrui, dalle quali è difficile stare al di fuori, anche volendo, perché viene richiesto sempre un coinvolgimento. Tendo ad assorbire le emozioni altrui e assorbire la competitività reciproca degli altri e le loro tensioni mi esaurisce, anche perché spesso non so come comportarmi al riguardo (5,9%)
- Altro: Il mio caso è limite, azienda a conduzione familiare, e le dinamiche sono pari pari quelle che sono sempre state in casa (5,9%)
- Altro: Essere sempre efficienti a scuola non è facile per me è molto stancante il rapporto con i colleghi ma anche con i superiori e dover svolgere tanti incarichi e avere tante scadenze. Ho domandato una riduzione degli incarichi (5,9%)
- Altro: Sono autonoma, mi sono costruita il lavoro secondo la mia misura (5,9%)

Ai primi posti ci sono problemi causati dalle differenze nel processamento sensoriale neuroatipico rispetto a quello tipico, una sensorialità difficile da controllare in cui gli stimoli esterni vengono spesso percepiti senza filtri, tutti insieme, mettendo fuori uso le **funzioni esecutive**²⁸ e rendendo estremamente difficile e dispendioso concentrarsi.

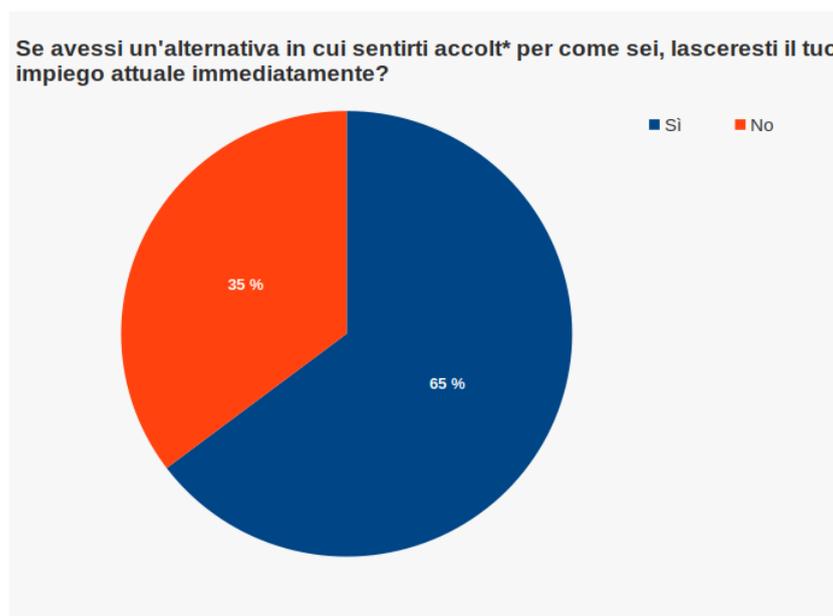
²⁸ Rispetto al differente funzionamento delle funzioni esecutive nell'autismo, nell'appendice 2 sono raccolti quattro brevi articoli che ho pubblicato sul mio blog www.fabrizioacanfora.eu che possono essere d'aiuto a comprendere meglio l'argomento

Ma i problemi, come già spiegato, non sono limitati al luogo fisico dove si svolge il lavoro, e dalle risposte successive vediamo come l'aspetto emotivo e psicologico sia estremamente importante. È infatti una percezione comune a molti quella di dover subire una socialità nella quale non ci si riconosce e, qui bisogna fare attenzione, non per capriccio ma perché le differenze nell'organizzazione del sistema nervoso portano le neuroatipiche a sviluppare modelli di interazione e comunicazione adatti alle proprie caratteristiche, né migliori né peggiori e quindi non suscettibili di giudizio né morale né di valore.

Da notare come il dover indossare la *maschera* della normalità comporti un dispendio energetico enorme che, come conseguenza, può portare facilmente al *burnout*, e questo non solo ha effetto negativo sul benessere degli autistici ma ricade anche sulla produttività. Provate a ricordare le difficoltà, la fatica che avete provato durante il lockdown tra marzo e aprile, quando vi è stata imposta una modalità di socializzazione a voi completamente estranea. È stato difficile, spesso snervante non poter vivere la propria socialità, non poter vedere e abbracciare gli amici e i parenti, andare a fare due passi, uscire a prendere una birra o un caffè; perfino andare a lavorare in quei mesi è diventato per molte un sogno. Ecco, immaginate che per un autistico questa privazione della possibilità di decidere della propria vita è costante e avviene fin dall'infanzia.

Ritorna, dalle risposte al questionario, la constatazione che in molti casi le aziende non applichino politiche di inclusione della diversità, mentre un altro dato che trovo particolarmente interessante è che in molti hanno visto le proprie idee non prese in considerazione perché poco ortodosse, e parliamo di quasi la metà delle intervistate alle quali mi aggiungo anche io. Questo è paradossale soprattutto alla luce degli innumerevoli messaggi lanciati da tante aziende che invece vanno in senso opposto, come l'idea sempre più diffusa nell'ambito della *Diversity & Inclusion* che un ambiente lavorativo ricco di differenze sia una fucina di pensiero laterale e idee innovative. Forse, come ho accennato nel capitolo precedente, l'uso di un linguaggio eccessivamente settoriale non permette a concetti come questo di tradursi in realtà quando è il momento di vederli messi in pratica, forse un linguaggio in cui *tutte* le differenze (non solo quelle neurologiche) fossero viste come la normalità contribuirebbe a creare una vera cultura della convivenza in cui non ci si limiti alla teoria, ma questi principi vengano messi in pratica in modo naturale, senza sforzo.

La domanda successiva riguarda una situazione che, per ogni azienda, rappresenta sicuramente un problema in termini di costi non solo economici: il *turnover*. Una dipendente non motivata, costretta a lavorare in un ambiente sensorialmente insopportabile, che non si rispecchia nell'impresa dove lavora e che anzi vede le proprie idee rifiutate perché a volte seguono schemi di pensiero differenti dalla norma, potrebbe facilmente lasciare il proprio impiego alla prima occasione. E questo per l'azienda vuol dire nuovi colloqui, training, un nuovo investimento in un impiegato che, se nulla è cambiato, avrà forse gli stessi problemi della precedente. Ecco le risposte:



Dallo studio tedesco²⁹ citato nel capitolo [Lavoro e Neuroatipicità](#), oltre all'elevato tasso di disoccupazione emergeva anche un dato importante, che è il *demansionamento* dei neuroatipici. A parità di studi con le neurotipiche, le autistiche ottengono spesso lavori al di sotto delle loro potenzialità. È un'altra di quelle situazioni in cui una cultura che smettesse di vedere noi autistici come persone deficitarie e cominciasse a trovare in noi un modo differente di percepire ed elaborare la realtà, potrebbe essere vantaggiosa sia per le impiegate che per l'azienda, il classico win-win.

²⁹ Frank, F., Jablotschkin, M., Arthen, T., Riedel, A., Fangmeier, T., Hölzel, L. P., & Tebartz van Elst, L. (2018). Education and employment status of adults with autism spectrum disorders in Germany – a cross-sectional-survey. *BMC Psychiatry*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1645-7>

In particolare se una persona possiede determinate qualità, il demansionamento può avvenire almeno per tre motivi:

1. Perché in fase di selezione la candidata non è riuscita a esprimere le proprie potenzialità oppure queste non sono state colte, mentre invece si era impegnati a valutare negativamente, secondo canoni condivisi esclusivamente dal gruppo di maggioranza, quelle differenze in aree che non sono tanto attinenti all'impiego quanto alla sfera sociale e comunicativa.
2. Perché i meccanismi che regolano l'avanzamento della carriera sono basati su principi neurotipici ed escludono automaticamente chiunque non ne sia parte. Un esempio potrebbe essere legato alla competitività e all'intraprendenza, che vengono normalmente viste come doti positive, ma che non necessariamente hanno una relazione positiva con la qualità del lavoro svolto e le capacità di risoluzione di problemi anche estremamente complessi.
3. Perché lo stigma sociale che accompagna la diversità crea grande incertezza riguardo all'appartenenza al gruppo sociale di riferimento, che si riflette in un crollo della performance e della produttività, come dimostrato da un interessante studio³⁰ dal quale emerge che, una volta ridotta questa incertezza eliminando lo stigma della diversità, il rendimento delle minoranze aumenta considerevolmente.

Vedete come, e mi scuso se continuo a ripetermi, un cambiamento culturale che pervada ogni aspetto della vita di tutte le persone che lavorano in un'azienda, a prescindere dal ruolo, sia fondamentale non solo per il benessere delle minoranze (e basterebbe questo, ma ovviamente un'azienda non è una ONG), ma anche per garantire quell'innovazione, la competitività e diversità della forza lavoro che rispecchi il più possibile la società e che è l'unica garanzia di successo in un mondo globalizzato e in rapida e continua evoluzione come quello odierno.

La successiva è una domanda aperta: "Quali sono quelle caratteristiche del tuo funzionamento neuroatipico che credi ti abbiano creato problemi sul lavoro e perché?". E qui penso che valga la pena riportare integralmente alcune delle risposte.

³⁰ Walton, G. M., & Cohen, G. L. (2007). A question of belonging: Race, social fit, and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(1), 82–96. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.1.82>

La diversità è negli occhi di chi guarda

- Le difficoltà sociali creano demansionamento
- Non capire le intenzioni di colleghi e superiori
- Mimica facciale, vocabolario non convenzionale, disagio nei ruoli di genere, insofferenza alle ingiustizie, insufficiente esternazione del rispetto delle gerarchie.
- Le mie modalità relazionali e comunicative. Il tono della voce, la difficoltà di capire qual è il momento giusto di intervenire in una conversazione, di leggere il [linguaggio] non verbale, di capire quando sto parlando troppo o troppo poco. La difficoltà di capire le battute, a volte, di capire quando scherzano e quando no. La mia scarsa (nulla) propensione a stabilire legami di natura amicale sul lavoro.
- Reggere le novità e i cambiamenti. Inoltre ciò che ho scritto più sopra e cioè: faccio molta fatica a reggere le dinamiche e le tensioni interpersonali altrui, dalle quali è difficile stare al di fuori, anche volendo, perché viene richiesto sempre un coinvolgimento. Tendo ad assorbire le emozioni altrui e assorbire la competitività reciproca degli altri e le loro tensioni mi esaurisce, anche perché spesso non so come comportarmi al riguardo.
- Problemi sociali
- La differenza nell'interazione sociale mi ha resa aliena di fronte ai colleghi.
- Interagire poco o male con i colleghi.
- Modalità di relazione troppo diretta, non rispetto delle gerarchie, incapacità di creare network con persone neurotipiche.
- Non posso lavorare otto ore di fila, adesso lavoro su appuntamento e va benissimo così, lavoro da casa tramite Zoom.
- Non riuscire a concentrarmi a lungo sulla stessa attività, mi perdo e vago con la mente.
- La sensorialità ha prodotto uno stato di sovraccarico costante tale da rendere ancora più difficile e inefficace il tentativo di comportarmi in modo adeguato agli occhi degli altri e ha diminuito la mia flessibilità cognitiva.
- Le richieste da parte dei datori di lavoro spesso approssimative e ambigue mi hanno portato un forte stato di stress perché chiedere delucidazioni mi angosciava.

A conferma di quello che dicevo, le differenze nell'area sociale e comunicativa sembrano essere il problema maggiore, insieme alla parte sensoriale. In una risposta la persona intervistata spiega di non poter lavorare per 8 ore di fila in un ufficio ma che, da quando lavora da casa tramite Internet e su appuntamento (quindi con orari e compiti ben definiti in precedenza), la situazione è

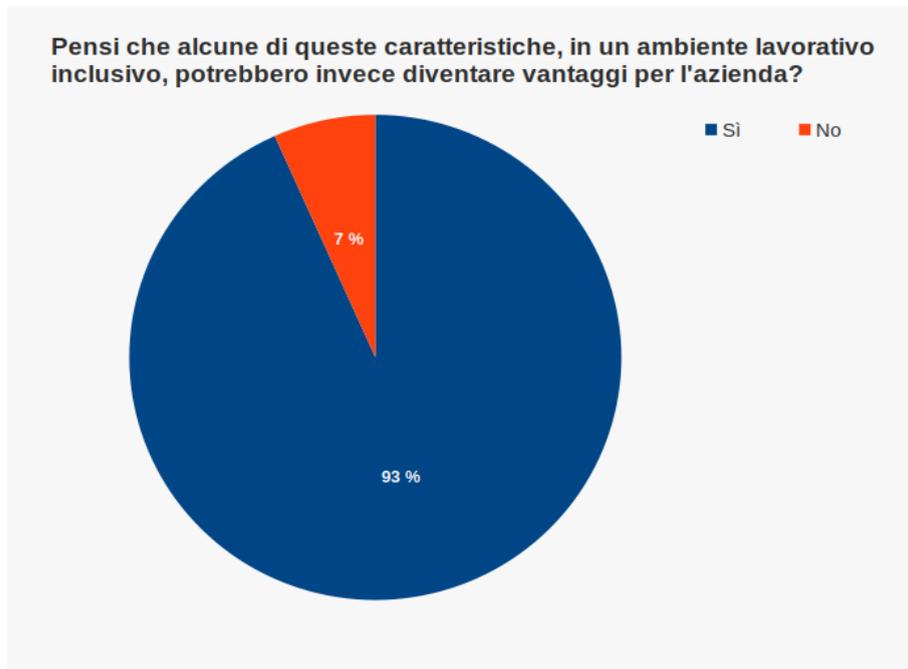
cambiata in meglio. Forse un maggiore investimento sul telelavoro, anche una volta terminata l'emergenza sanitaria, potrebbe aumentare benessere e produttività in un colpo solo.

È estremamente interessante anche la considerazione che spesso, nel non condividere lo stesso sistema di comunicazione (soprattutto per quanto riguarda la parte non verbale, le metafore, il non detto), possono sorgere equivoci. Il modo più facile di evitare problemi sarebbe quello di domandare chiarimenti in caso di dubbio, ma normalmente ci si astiene dal farlo perché le risposte che si ricevono sono demotivanti e demoralizzanti, quando non offensive. Chiedere di tradurre una richiesta in un linguaggio chiaro e comprensibile non dovrebbe essere un problema ma anzi, tale pratica sarebbe da incoraggiare in quanto può evitare frustrazione all'impiegata ed errori da dover poi risolvere (quindi costi) per l'azienda.

L'ultimo punto della domanda sul quale vorrei soffermarmi riguarda questa risposta: “faccio molta fatica a reggere le dinamiche e le tensioni interpersonali altrui, dalle quali è difficile stare al di fuori, anche volendo, perché *viene richiesto sempre un coinvolgimento.*”

Vale la pena riflettere sul fatto che **non esiste un unico modello di socialità e di comunicazione**. Non è mai esistito, e quello che viene definito *normalità* è semplicemente stato imposto da una maggioranza non solo e non necessariamente numerica ma sicuramente in grado di concentrare un potere maggiore sia in termini economici che politici. Differenti stili cognitivi, emotivi, sensoriali e sociali sono sempre esistiti, e sono anche stati sempre repressi, messi da parte, giudicati inferiori.

Cambiare il linguaggio ed eliminare il concetto di inclusione a favore di quello di convivenza è anche riconoscere che uno stile di funzionamento non è migliore di un altro ma semplicemente diverso. E come tale va rispettato, ascoltato, deve poter esistere accanto (e non sotto) a quello adottato dalla maggioranza. Anche questo sarebbe un vantaggio tanto per le minoranze che per le aziende, e lo conferma il prossimo grafico.



La quasi totalità delle intervistate è cosciente che almeno una parte di quelle caratteristiche proprie della condizione di neuroatipicità che spesso vengono inquadrate come difetti potrebbero trasformarsi in un vantaggio per l'impresa, a condizione di poter convivere con la neurotipicità con pari dignità.

A questo punto ho domandato in che modo queste caratteristiche potrebbero diventare vantaggiose per l'azienda. Copio qui sotto alcune risposte sulle quali riflettere.

- Includere aumenta esponenzialmente le risorse disponibili.
- Quando sono lasciata libera di seguire il mio modo di organizzare il lavoro vado come un treno e sono molto creativa.
- Nel mio caso, iperfocus e pignoleria mi consentono ottimi risultati.
- La mia attitudine al problem solving e all'identificazione di pattern, o la mia predisposizione a mettere in primo piano il benessere dell'utente (nel lavoro nell'ambito dell'assistenza alla disabilità), sono stati visti come volontà di scavalcare le gerarchie anziché come punto di vista forse utile per risolvere criticità importanti. Non ho mai provato competizione verso i colleghi e sono stata accusata invece spesso di competizione e possessività, quando l'unica cosa importante, per me, era eseguire al meglio i miei compiti.

La diversità è negli occhi di chi guarda

- Perché sono una lavoratrice instancabile, se posso lavorare nelle giuste condizioni. Perché ho ottime capacità logiche, deduttive, induttive. Perché sono puntuale, precisa, affidabile, onesta, corretta.
- Rapidità di elaborazione e idee alternative, grande impegno
- Con regole gerarchiche meno rigide, e disincentivando la competitività reciproca tra colleghi e incentivando al contrario la collaborazione credo che anche il lavoro di tutti, come squadra, avrebbe risultati migliori.
- Quando la sincerità e schiettezza vengono apprezzate, diventa un valore aggiunto.
- La socialità interrompe il focus sul lavoro per quanto mi riguarda, quindi sarei più produttiva potendo evitare. Disambiguare le richieste, producendo domande chiare, andrebbe a beneficio di tutti.

Nelle risposte notiamo come molti di quelli che precedentemente erano descritti dalle stesse autistiche come *problemi o difficoltà*, sono diventati *talenti, possibilità*. Le differenze in ambito sociale portano a una maggiore capacità di concentrazione quando non ostacolate, la possibilità di ricevere richieste chiare e senza ambiguità migliora la comunicazione evitando errori. Inoltre, la competitività viene spesso vissuta come un ostacolo e anche in questo caso la sua assenza si trasforma in un potenziale vantaggio per entrambe le parti.

Riguardo alla competitività vale la pena fare una breve riflessione. L'ambiente lavorativo può essere imbevuto di ideali che richiamano in modo più o meno esplicito un darwinismo sociale che, alla fine dei conti, si traduce in competitività, stress, erosione dei rapporti sociali, aggressività. La sensazione di essere un semplice ingranaggio facilmente rimpiazzabile di un meccanismo che di umano non ha nulla, il continuo sottolineare la responsabilità personale anche in situazioni che chiaramente non sono controllabili dall'individuo, sono aspetti che rendono impossibile la convivenza delle differenze. Nella migliore delle ipotesi, un ambiente pervaso da tali ideali può aspirare a una qualche forma di inclusione per sua stessa natura difettosa, sbilanciata, in cui alla diversità è attribuito un valore inferiore e la persona diversa, che però non riuscirà mai a competere con la normalità, è al massimo "tollerata".

Adesso osserviamo attentamente il prossimo grafico.



Con questa domanda torniamo a parlare di linguaggio, nello specifico di questa nuova narrazione della neuroatipicità che descrive le autistiche come personaggi in possesso di superpoteri. Perché, se la cultura neurotipica ci tiene tanto a sottolineare l'importanza dell'unicità di ciascuna persona, quando invece si parla delle minoranze viene fatto ricorso quasi esclusivamente a stereotipi che non corrispondono alla realtà? Perché la neuroatipicità dovrebbe essere ridotta a descrizioni preconfezionate spesso degne del più trito *inspiration porn*³¹? Frasi come "ce l'ha fatta nonostante il suo autismo" oppure "ha lottato contro l'autismo ed è riuscita a laurearsi" non fanno altro che escludere, umiliare e sottolineare l'idea di un guasto sottostante che è stato riparato almeno in parte. In una minoranza troverete la stessa ricchezza di differenze che esiste tra individui neurotipici e gli stereotipi, anche quando diffusi a fin di bene, costituiscono una rappresentazione semplificata che svilisce la complessità della realtà. Soprattutto, non bisogna dimenticare che anche la semplice percezione di poter essere associate a uno degli stereotipi che caratterizzano il gruppo sociale a cui apparteniamo, può causare la "minaccia dello stereotipo" di cui abbiamo parlato in precedenza, con conseguente sottoperformance che incide negativamente tanto sul benessere che sulla produttività.

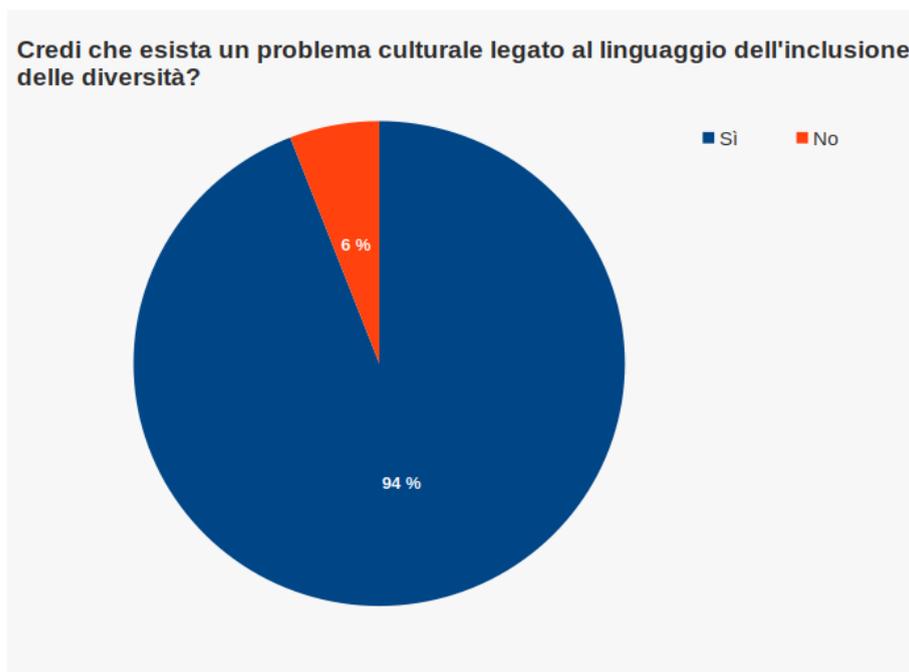
³¹ Per comprendere in modo inequivocabile questo fenomeno, suggerisco la visione del Ted Talk in cui Stella Young, l'attivista che ha coniato l'espressione "inspiration porn", ci spiega in cosa consista

<https://www.youtube.com/watch?v=8K9Gg164Bsw&t=130s>

www.fabrizioacanfora.eu

Nel grafico precedente abbiamo visto che le risposte con le percentuali maggiori di condivisione sono entrambe contrarie all'uso di questo linguaggio abilista falsamente positivo. In un caso (58,8%) perché questa narrazione dei "superpoteri" dell'autismo "Nuoce alla reale inclusione perché si focalizza esclusivamente su poche caratteristiche non condivise dalla maggioranza degli autistici, creando categorie di autistici più "adatti" al lavoro di altri.", e nel secondo (17%) perché "Nuoce alla reale inclusione perché genera stereotipi che, per quanto positivi, non corrispondono alla realtà"

Da notare l'impressione generalmente negativa che suscita nelle autistiche l'attuale linguaggio, spesso utilizzato quasi in modo pubblicitario con la speranza di far passare un'immagine positiva e più "interessante" da un punto di vista lavorativo della neuroatipicità. E che il problema da risolvere sia culturale, secondo l'opinione di molte autistiche, è confermato dalla domanda successiva:



Ho poi chiesto quali caratteristiche della propria neuroatipicità si siano rivelate un vantaggio sul lavoro. Copio direttamente tutte le risposte perché credo che valgano più di qualsiasi commento. Ho ritenuto utile enfatizzare in grassetto gli aspetti che meritano particolare attenzione.

- Talenti, iperfocus, attenzione ai dettagli, sistematicità, puntualità, perfezionismo

La diversità è negli occhi di chi guarda

- Il pensiero visivo, il mio modo strano di lavorare che sembra essere un saltare di palo in frasca ma che in realtà mi rende molto più produttiva e mi permette di trovare idee e soluzioni originali. Non mi hanno mai permesso di seguirlo perché ritenuto confusionario
- La precisione e il rispetto delle regole
- La costanza la perseveranza la passione
- Pignoleria, interesse speciale, iperfocus, non riconoscermi nei tratti del mio sesso biologico
- Creatività, empatia nei confronti della diversità, attenzione al dettaglio, iperfocus.
- Il fatto che vedo le cose in modo diverso, quindi propongo soluzioni diverse. Sono molto logica, quindi arrivo al punto velocemente.
- Interessi speciali - tecnologia
- Disciplina
- Iperfocus
- Particolare capacità di concentrarmi su un lavoro, quando sono motivata, e perseverare su di esso curandone molto la qualità e i particolari. Capacità di trovare soluzioni innovative. Capacità di perseverare nel trovare soluzioni, se motivata. Attenzione ai particolari e alla perfezione.
- La mia sfacciataggine a proporre i miei progetti a persone ritenute "importanti", perché ritengo le mie idee valide e per questo le propongo direttamente a chi le può valutare in modo obiettivo. E' un atteggiamento molto confidenziale e alla pari con l'altro. Mi piacciono le gerarchie solo sulle competenze.
- Grande creatività, accuratezza, determinazione, integrità.
- Capacità organizzative, pensiero visivo e a schemi
- Attenzione ai dettagli. Capacità di focus. Il fatto di considerare soluzioni non comuni e vedere le cose da una prospettiva differente.

L'ultima parte del questionario comprende quelli che non esiterei a definire suggerimenti per le aziende, partendo da come le autistiche immaginano uno spazio sia fisico che sociale, umano, in cui le loro differenze non vengano penalizzate ma anzi possano essere massimizzate. Sono suggerimenti importanti da analizzare con molta attenzione soprattutto perché qui è possibile leggere il pensiero di chi quotidianamente si scontra con una realtà aliena e refrattaria al cambiamento, spesso incapace di convivere con le differenze, una realtà cieca che in questo modo

si priva di talenti e possibilità di crescita. La prossima domanda è: "*Come dovrebbe essere per te, dal punto di vista dello spazio fisico, il luogo di lavoro ideale?*". Di seguito alcune delle risposte.

- Quello in cui lavoro, il mio studio, dove tutti gli stimoli sono piacevoli e graditi e posso stare sola, in silenzio, perfettamente concentrata con una persona che amo nella stanza accanto che fa la stessa cosa.
- Raccolto, pochi rumori, illuminazione adeguata alle mie esigenze, possibilità di ascoltare la musica, senza telefono che squilla di continuo facendomi trasalire. Dovrei comunicare preferibilmente per email. Dovrei avere una certa autonomia per applicare le mie strategie.
Tempi di recupero soprattutto
- Ampi, con gli eccessi luminosi solo dove strettamente necessario
- Con spazi in cui potersi isolare e con un cane labrador o golden retriever
- Ben organizzato. Pochi riflessi e senza stimoli uditivi evitabili.
- Calmo. Isolato. Connesso, certo, ma non in mezzo a mille voci e suoni e rumori. Con luci il più naturali possibile, con possibilità di muoversi (anche dondolare) senza infastidire nessuno.
- Non sovrastimolante, con spazi per ridurre lo stress e rispetto dell'individuo
- Avere una stanza tutta per me, porta chiusa, luci basse, un luogo che posso arredare come voglio, gestire e nessuno mi sposta le mie cose e le prende.
- Una postazione appartata, in cui posso regolare la luce e il rumore autonomamente, e in cui gli altri devono annunciarsi prima di accedere.
- Dipende dal lavoro. Per ciò che riguarda il mio, serve ben poco: una sala senza rimbombo e luci fredde o neon, un pianoforte e le sedie per i bambini. Tutto questo SEPARATO funzionalmente da spazi in cui, ad esempio, appoggiare soprabiti, libri, borse, e roba di segreteria.
- Come lavoro attualmente, spazio personalizzato, lavoro uno a uno, senza sovraccarico di stimoli sensoriali.
- Tranquillo con possibilità di regolare in autonomia temperatura e luce
- Sensorialmente adeguato ed esteticamente rilassante.

Alla domanda: "Come dovrebbe essere dal punto di vista umano e sociale il luogo di lavoro ideale?" le risposte sono state:

La diversità è negli occhi di chi guarda

- Rispettoso con i sottoposti che sia io o altri. Non mi piacciono gli ordini, un “capo” non comanda, quello è tiranneggiare. Dovrebbe esserci spazio per l’ironia
- Slegato dai canoni di socializzazione
- Con persone informate sulla neurodiversità e capaci di comprendere col cuore
- Rispettoso, aperto a conversazioni prive di aggressività.
- Adattabile, disegnabile almeno un po’ addosso alle persone. Non omologato e uguale per tutti. Dove uno possa scegliere anche un minimo cosa fare e cosa no, in base alle proprie caratteristiche, perché la storia “eh ma così impari qualcosa di nuovo, sennò fai sempre le stesse robe” non va bene per tutti.
- Mi piace socializzare e scambiarsi idee e progetti, ma senza essere costretta a farlo e con i tempi giusti. Ma mi piace avere un’abitudine, una routine insieme a i colleghi, tipo prendere il caffè o pranzare insieme. Solo che posso starci mezza giornata, poi diventa troppo e ho bisogno di recuperare nel pomeriggio
- Rilassato, collaborativo e non competitivo.
- Vorrei essere rispettata, semplicemente, nelle mie esigenze. Esattamente come io rispetto gli altri.
- Spazio dove si rispettano le caratteristiche delle persone.
- Accettare le differenze e non imporre un modello dominante
- Semplicemente un luogo in cui nessuno giudica nessuno, ma si considerano valide le persone per quello che sono.

Domanda: "Quali suggerimenti daresti alle imprese che volessero intraprendere un discorso sull'inclusione della neuroatipicità?"

- Di informarsi, studiare, incontrare persone autistiche
- Di rivolgersi agli autistici per capire come fare
- Dipende dal lavoro ma suggerirei di interpellare il singolo soggetto che lavora per loro
- Dare credito alle persone: consentire modi e tempi non standardizzati non é segno di lassismo
- Assumeteci. Vi conviene.
- Intanto capire cos’è la neurotipicità, come si manifesta, quali necessità ha. Perché, quando al lavoro ho detto di essere autistica, nessuno, neanche le risorse umane e il medico aziendale, sapeva cosa implica questa condizione. Ho dovuto spiegarlo io. Questo è

inaccettabile, se si vuol parlare di inclusione. Non si può creare un ambiente inclusivo senza conoscere la neurodiversità.

- Dare spazio e tempo di capire il funzionamento del lavoratore e creare un ambiente flessibile.
- Cercare un dialogo aperto e senza pregiudizi di alcun tipo.
- Un dialogo aperto, sincero, e tranquillo per capire le esigenze mie e per farmi capire le esigenze dell'azienda.
- Studiare bene l'autismo e non ascoltare solo gli stereotipi e soprattutto considerare sempre che ogni autistico è diverso, quindi bisogna chiedere alla persona, comunicare
- Conoscere bene la persona che deve iniziare il percorso lavorativo, puntare sulle risorse personali del candidato, se necessario affiancare qualcuno che faccia da guida/tutor, dare le consegne scritte se necessario, per evitare malintesi.
- Assumere neuroatipici nelle Risorse umane

Due risposte tra tutte riassumono perfettamente non solo le esigenze personali di buona parte dei neuroatipici, ma suggeriscono in modo estremamente chiaro quale potrebbe essere un buon punto di partenza se si volesse cercare di superare il concetto di inclusione e avviare una politica della convivenza paritaria di tutte le differenze:

- Di farsi un corso di formazione erogato da autistici impegnati nello studio di queste tematiche.
- Guardare meno all'apparenza delle persone e più alla sostanza di ciò che fanno, quindi non richiedere un abbigliamento formale o standard, ad esempio, o cose di questo tipo; dare priorità agli obiettivi ed essere più elastici sulle procedure, in maniera che ognuno possa raggiungere gli obiettivi richiesti attraverso le procedure che gli sono più congeniali; dare la possibilità di lavorare in postazioni singole quando richiesto; incentivare la collaborazione e disincentivare la competitività; promuovere tra tutti i dipendenti una conoscenza delle particolarità della comunicazione sociale neurodiversa, in maniera che non si creino fraintendimenti e la scarsa attitudine a socializzare venga erroneamente scambiata per insofferenza o indifferenza nei confronti delle altre persone, con conseguente emarginazione.

Concludo questa sezione con le risposte all'ultima domanda, che mostrano con le parole delle dirette interessate come, in condizioni favorevoli, assumere una persona neuroatipica possa dimostrarsi un vantaggio: *“Puoi descrivermi anche qualche episodio in cui ti sei sentit* valorizat* sul lavoro grazie alla tua neuroatipicità?”*

- In questo lavoro soltanto, perché lavoro con persone autistiche che mi capiscono. Valorizzano la mia rapida raccolta dati e si fidano moltissimo delle mie analisi, mi lasciano libertà totale di gestire il mio tempo e le mie risorse.
- Ogni volta in cui riesco a fare passare al cliente la passione con cui ho realizzato per lui un bel lavoro
- Tutte le volte che ho potuto lavorare in autonomia
- Riesco a capire facilmente la struttura di apprendimento musicale dei ragazzi, il loro "io musicale", e modificare in base a questo la mia metodologia, così da metterli in condizioni di esprimere al meglio le loro potenzialità, sia personali che nel gruppo.
- Quando mi danno fiducia per la creazione e gestione di progetti, perché sanno che posso essere molto creativa e precisa nella programmazione.
- Nel lavoro dipendente, nessuno. Ricordo quel periodo con molta ansia. Poi ho iniziato a lavorare autonomamente ed è andata un poco meglio
- Hanno creato un team apposito per offrire servizi inerenti l'autismo, in cui ho un ruolo di rilievo
- Ce ne sono stati molti. Ho lavorato per un'azienda in chiusura che doveva recuperare più utili possibile da quello che restava e hanno chiesto a me di occuparmene assieme alla proprietaria. Mi ha dato carta bianca. Lavoravo da sola gran parte del tempo e potevo provare qualunque soluzione mi fosse venuta in mente. Ci siamo molto divertite e abbiamo fatto bene.
- Ho notato che di solito nelle situazioni da me coordinate le persone si sentivano più a loro agio perché il clima era più libero e informale e quindi c'era una partecipazione al lavoro anche più efficiente.
- Il preside attuale a fine anno mi ha fatto complimenti per il grande lavoro fatto quest'anno anche con la DAD
- Non è mai successo, che io ricordi.

La diversità è negli occhi di chi guarda

- Quando mi hanno assegnato dei compiti specifici perché “tu se ti ci metti di sicuro lo fai”. Ho avuto un capo che aveva capito le mie abilità, oltre alle mie disabilità. E mi ha fatto sentire valida come chiunque altro, forse anche di più.
- Committenti chiedevano specificatamente che i loro pezzi li facessi io perché gli serviva una certa qualità, cura impeccabile. Datori e capo reparto che mi davano fiducia cieca perché affidabile (ma non sapevano dell'autismo)

Tiriamo le somme

L'idea di questo saggio è nata dalle difficoltà personali incontrate nell'arco di tutta la mia vita lavorativa e causate non dall'autismo, come vorrebbe la traduzione al linguaggio comune del modello medico, ma dallo scontro delle differenze che mi caratterizzano in quanto autistico con la cultura neurotipica dominante nella nostra società e quindi nel mondo del lavoro.

Sono convinto che, nonostante le migliori intenzioni delle quali non dubito assolutamente, i programmi e le politiche di inclusione delle diversità sul lavoro abbiano effetti limitati e non duraturi perché si basano su sistemi a volte coercitivi, come quello delle quote, che se da un lato aumentano la rappresentatività delle minoranze dall'altro non agiscono sulla cultura, facendo percepire tali azioni come imposte dall'alto. L'errore principale in cui si è cascati fino a oggi è anche frutto di una visione errata dei pregiudizi inconsci che guidano le nostre scelte e decisioni, pregiudizi che sono stati attribuiti a fallacie cognitive (i *bias*) spingendo quindi gli interventi a favore dell'inclusione ad agire su tali meccanismi per risolvere il problema. Oggi invece le neuroscienze ci suggeriscono che il nostro cervello fa costantemente uso di stereotipi, di rappresentazioni generalizzate della realtà, col fine di creare predizioni del mondo secondo modelli statistici bayesiani. Il pregiudizio non è quindi frutto di un errore ma di un normale processo cognitivo, e le azioni volte all'inclusione devono necessariamente focalizzarsi sulla modifica di quei concetti precostituiti, gli stereotipi, che la nostra mente utilizza per produrre l'illusione di una realtà oggettiva.

I progetti di inclusione dovrebbero per questo motivo partire dalla base innescando prima di tutto un cambiamento culturale profondo che dalla sfera lavorativa possa estendersi a ogni ambito della vita di ciascuna persona, perché solo in questo modo è possibile pensare di far germogliare e sviluppare le iniziative volte all'aumento della rappresentatività delle minoranze. **Una svolta culturale che superi l'idea di inclusione** – che esprime un disequilibrio di potere e dignità – in favore della convivenza e delle pari dignità di tutte le differenze è l'unica strada da intraprendere se si punta a risultati duraturi e non limitati ad ambiti specifici.

La fragilità dei programmi fino a ora messi in atto per facilitare quella che oggi viene definita *inclusione* in ambito lavorativo è anche il frutto di una disconnessione dalla realtà di un ambiente,

quello aziendale, nel quale trascorriamo la maggior parte della giornata. È chiaro quanto sia controproducente un microcosmo sociale lavorativo che non riesce a rappresentare una società, quella dei consumatori, delle utenti, della gente comune, che già di per sé è varia e diversa. L'assurdità del discorso sull'inclusione sta proprio in questa disconnessione che avviene a livello istituzionale e aziendale, ambienti in cui di colpo l'enorme variabilità umana che riscontriamo nelle famiglie, per le strade, nei centri commerciali, nella vita, viene di colpo cancellata da una inarrestabile necessità di uniformità che verrebbe meglio espressa dalla parola inglese "*sameness*" come monotonia, mancanza di varietà.

Il valore che in questo modo viene perduto è incalcolabile non solo da un punto di vista umano ma anche in termini di profitto e produttività per le aziende.

Sappiamo ad esempio che la capacità di mantenere attiva ed elevata l'attenzione verso un compito che stiamo svolgendo dipende direttamente dal significato che a tale compito riusciamo ad attribuire³². Ma per riuscire a fornire un reale significato al lavoro che svolgiamo, per far sì che il nostro lavoro diventi una parte centrale e importante, significativa, nella nostra vita, è fondamentale creare un profondo senso di appartenenza. È stato dimostrato³³ infatti che un ambiente basato sulla fiducia e sul rispetto, aperto alla diversità e al contributo critico di ciascuna, genera significato e dedizione affettiva, e quindi maggiore attenzione e capacità di svolgere al meglio i compiti assegnati, con ripercussioni sicuramente positive anche sull'autostima e la percezione del proprio impiego.

Un'impresa in cui le differenze convivono, godendo tutte di pari dignità e opportunità, è inoltre in grado di prevedere e soddisfare le richieste e le esigenze di segmenti di mercato oggi ritenuti sempre più interessanti, tra i quali c'è anche quello delle persone neuroatipiche. Dalla ristorazione alla vendita al dettaglio, al settore dei servizi alle assicurazioni, ogni angolo del mercato globale può offrire prodotti e servizi per autistici e autistiche, e quale modo migliore di comprendere questa nicchia di mercato se non affidandoci alla conoscenza in prima persona degli stessi

³² Vedi Appendice II: Le funzioni esecutive nell'autismo: 2. L'attenzione

³³ Schnell, T., Höge, T., & Weber, W. G. (2019). "Belonging" and its Relationship to the Experience of Meaningful Work. In R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden, & M. Thompson (Eds.), *The Oxford Handbook of Meaningful Work* (pp. 165–187). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198788232.001.0001>

neuroatipici. Da uno studio in cui la neurodiversità viene considerata dal punto di vista economico emerge che:

le previsioni economiche per gli autistici implicano una maggiore specializzazione nella produzione e nel consumo, una minore flessibilità dei prezzi della domanda e dell'offerta, un maggiore ritorno dato dalla scelta di caratteristiche del loro stesso ambiente, un uso meno efficace dei punti d'incontro sociali e rendimenti relativi più elevati man mano che la crescita economica e la specializzazione procedono. Ci sono anche prove che gli autistici sono meno soggetti agli effetti di framing e più razionali nell'ultimatum game.³⁴

La diversità che già è presente nella nostra società, in ogni forma essa si manifesti, deve necessariamente entrare nelle imprese affinché queste possano essere competitive in un mercato in cui la personalizzazione e l'attenzione alle esigenze delle singole persone e dei singoli gruppi sociali è la chiave vincente per conquistare una posizione strategica. E tale diversità può entrarvi solo se partiamo dal riformulare i concetti, gli stereotipi e le descrizioni che usiamo per navigare all'interno della nostra cultura. È impensabile sperare di aumentare la rappresentatività delle minoranze senza prima preparare a dovere il terreno su cui esse dovranno poi crescere insieme alla maggioranza.

Ci troviamo oggi in un momento di enorme cambiamento, a volte ne siamo spaventati a causa della tremenda incertezza dei mesi che abbiamo davanti, eppure questo terremoto inaspettato causato dal COVID-19 potrebbe essere trasformato in un'occasione per ripensare l'inclusione in modo che essa non sia più la concessione del permesso di appartenere alla maggioranza, ma la constatazione priva di giudizi morali e di valore che la vera normalità, la realtà nella quale viviamo, comprende già tutte le possibili differenze della variabilità umana.

Dobbiamo smettere di pensare che ci sia qualcosa da dover includere, e renderci conto che tutto è già dentro. Sarà un primo, importante passo per cominciare una nuova narrazione in cui poter dialogare senza paura, in cui non serve più accettare o tollerare, ma osservare, ascoltare, costruire insieme.

³⁴ Cowen, T. (2011). An Economic and Rational Choice Approach to the Autism Spectrum and Human Neurodiversity. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1975809>

Nelle appendici che seguono sono descritti nel dettaglio gli **interessi speciali**, come anticipato nella nota a piè di pagina n. 8, e le **funzioni esecutive nell'autismo**, come da nota n. 22 in alcuni articoli tratti dal mio blog.

Appendice I: Gli Interessi Speciali nell'autismo

Gli Interessi Speciali nell'autismo: Immaginiamo un esperimento

(Da: www.fabrizioacanfora.eu)

Gli interessi speciali vengono molto spesso confusi con dei capricci, ma questa è una cosa che agli autistici capita costantemente: non vuole mangiare perché ha un problema di selettività alimentare? Ma no, fa i capricci. Comincia a gridare terrorizzato quando ci avviciniamo al negozio del barbiere? Smettila di fare i capricci. Si copre le orecchie con le mani urlando mentre siamo al ristorante (che imbarazzo, mamma mia...)? Capricci, capricci, capricci!

A parte ripetere come un disco rotto che bisogna domandarsi sempre cosa possa esserci dietro a ogni comportamento, anche il più inspiegabile, nel caso di quegli interessi speciali – che tolgono il sonno e l'appetito a noi autistiche – parliamo di uno dei criteri diagnostici dell'ormai famosissimo DSM-5, la quinta edizione del manuale diagnostico dell'Associazione Psichiatrica Americana.

“Interessi molto ristretti e fissi, anomali per intensità o focalizzazione (come un forte attaccamento o preoccupazione per oggetti inusuali, interessi eccessivamente circoscritti o perseverativi)” li definisce la bibbia delle psichiatre di tutto il mondo. Ovviamente, come in ogni definizione del DSM, si ha sempre l'impressione che ci sia qualcosa di sbagliato; se non è proprio un deficit è comunque una cosa “anomala” ed “eccessivamente” circoscritta.

Nella mia esperienza personale gli interessi speciali non sono né anomali né eccessivi, ma semplicemente il modo di soddisfare una necessità interiore, il ricavare piacere dall'approfondire un argomento, la necessità di conoscenza, di non lasciarsi scappare nemmeno un briciolo di informazione su un determinato tema. Poi, anomalo ed eccessivo bisogna sempre vedere in riferimento a cosa, qual è la realtà a cui paragoniamo questi aggettivi, da dove viene il giudizio negativo che attribuiamo a determinate attività.

L'errore nell'interpretazione che ne dà il manuale sta nel cercare le risposte alle domande sbagliate. Nella definizione si pone l'accento su due caratteristiche di questi interessi: l'intensità (quindi la ripetitività) e la focalizzazione, cioè la concentrazione, l'esclusività di determinati

www.fabrizioacanfora.eu

argomenti. Ma vedrete che l'intensità e l'esclusività hanno a che fare con la distribuzione delle risorse dedicate all'attenzione e al tempo. Le neurotipiche dedicano la stessa quantità di tempo (la giornata è quella per tutte) a più cose, noi a meno. Dedicano inoltre una certa quantità di attenzione ad alcuni argomenti (a volte costrette a farlo, come a scuola) e il resto lo sparpagliano tra mille altre cose. Noi no, coerenti fino in fondo dedichiamo molta attenzione a quegli aspetti a cui abbiamo deciso di indirizzare più tempo, e lo facciamo perché ci fa piacere, non perché obbligati da qualcuna o perché abbiamo un secondo fine.

Adesso domando alle mie lettrici e lettori neurotipiche di fare un piccolo sforzo e provare a mettersi nei panni di una marziana o di un marziano appena atterrate sulla terra, di un osservatore neutrale che si trova a studiare il nostro pianeta.

Da brave marziane, all'inizio siete indecise se osservare i batteri o gli esseri umani, ma decidete di studiare questa specie infestante che probabilmente non rimarrà in giro ancora per molto tempo sicure che invece i batteri, che non stanno tentando con ogni mezzo di estinguersi da soli, avrete modo di tornare a studiarli in futuro.

Vi imbattete quindi nei due soggetti di osservazione: un adolescente neurotipico e una autistica, e ne seguite il percorso per un periodo della loro vita.

Il neurotipico fa tutto quello che ci si aspetterebbe che faccia un esemplare della specie umana della sua età: ha degli amici coi quali condivide molto tempo e tanti pensieri e interessi, riempie la sua giornata con la scuola, lo sport, i compiti, i videogiochi e le amicizie; la sua attenzione si divide in migliaia di minuscoli pezzettini ogni giorno, e così sviluppa le abilità che la società si aspetta che apprenda, e impara delle generiche nozioni che gli serviranno per poi specializzare la propria conoscenza su un argomento in particolare all'università, diventando un membro produttivo della società a cui appartiene.

L'adolescente autistica a prima vista sembra simile all'altro, ma da bravi marziani osservatori vi accorgete che la sua attenzione durante la giornata è meno frammentata. L'autistica fa quasi le stesse cose del neurotipico, ma a molte di esse non concede particolare attenzione mentre ad altre ne dedica moltissima. Non ha tanti amici perché preferisce trascorrere il tempo dedicandosi

agli argomenti sui quali la sua attenzione si focalizza, inoltre è particolarmente sensibile agli stimoli del mondo che la circonda, stimoli che se non tenuti a bada possono travolgerla in modo devastante. Quindi, un po' per piacere, un po' per necessità, questa ragazzina è più tranquilla del primo, condivide pochi interessi e poco tempo con gli altri e, a differenza del neurotipico, apprende molto poco delle nozioni che non attirano la sua attenzione mentre comincia a specializzarsi in modo assai approfondito su quelle che catturano la sua curiosità.

Il ragazzino neurotipico si diploma con buoni voti e va in vacanza con un gruppo di compagne di scuola prima di cominciare a studiare medicina all'università. Fanno casino, in vacanza, perché per loro è importante distinguere il lavoro (quindi anche lo studio) dal piacere di non pensare a nulla e lasciarsi andare a comportamenti istintivi e a volte distruttivi, ma fa parte del rituale che si ripeterà ogni fine settimana e a ogni periodo di vacanza, lo ha deciso la società, quindi va bene così.

La nostra autistica invece si diploma con voti piuttosto bassi e forse ci riesce perché costretta dai genitori a portare a termine gli studi. L'andamento scolastico è stato un incomprensibile altalenare tra materie in cui sembrava un genio e altre nelle quali pareva essere incapace di apprendere anche solo le basi. Finita la scuola è felice perché potrà rimanere un po' da sola a casa e dedicarsi alle sue passioni. Certo, ogni tanto l'idea che i suoi compagni siano andati tutti insieme in vacanza mentre lei nemmeno è stata invitata provoca un certo dolore, una sensazione di solitudine tagliente ma transitoria. E poi, pensa, andare in vacanza con loro sarebbe stato un incubo dal quale probabilmente sarebbe uscita a pezzi. Nel frattempo è lì indecisa che cerca di capire a quale dei suoi interessi dare la precedenza all'università. E qui le opzioni si sdoppiano e voi, care aliene osservatrici, avrete la possibilità di seguire prima l'opzione A e poi l'opzione B.

Opzione A: il soggetto neurotipico si iscrive alla facoltà di medicina perché durante il corso di studi ha scoperto di essere portato per la biologia e le scienze, e lo hanno sempre affascinato i racconti dello zio medico. Durante il corso di studi perde un paio d'anni tra una storia d'amore finita male, un momento di crisi (avrò fatto bene a scegliere questa facoltà?) e l'indecisione sulla specializzazione (scelgo quello che mi piace o quello in cui posso trovare più facilmente lavoro ben retribuito?). Alla fine si laurea, si specializza seguendo i consigli dei genitori e dello zio (non era la specializzazione che sperava, ma va bene) e comincia a lavorare. Mette su famiglia, ha dei figli,

andrà in pensione e si dedicherà alla sua vera passione: le nipotine e la pittura di mediocri paesaggi, croste che regalerà ad amiche e parenti.

L'autistica in questa **opzione A** è piuttosto serena perché negli anni, nonostante l'andamento discontinuo degli studi, ha avuto sempre l'appoggio di mamma e papà che hanno sostenuto e incoraggiato i suoi interessi senza un secondo fine, semplicemente perché vedevano che la loro ragazza così era felice. Non hanno mai detto, davanti all'ennesima nuova passione totalizzante esibita dalla figlia, che avrebbe dovuto sceglierne uno, di interesse nella vita. Nemmeno hanno mai cercato di spingerla a fare di uno dei suoi interessi un lavoro, sebbene ci abbiano sperato in alcuni momenti, ma hanno deciso di tenersi queste considerazioni per sé in modo da non proiettare aspettative sulla ragazza.

La giovane autistica quindi sceglie anche lei medicina, ma dopo un anno scopre di essersi sbagliata e si iscriverà a fisica, materia che stranamente non l'aveva mai interessata fino all'anno prima, quando ha letto Sei pezzi facili di Feynman e ha capito che doveva assolutamente prendere quella strada lì. La mamma e il papà, abituate ai cambiamenti di interesse della figlia, hanno solo cercato di assicurarsi che fosse certa della sua scelta e l'hanno sostenuta, felici di vedere che la loro ragazza avesse tanti interessi così meravigliosi. Si laurea, va negli Stati Uniti a fare un dottorato e lì rimane come insegnante all'università. Sarà la professoressa nerd, quella impacciata, timida ma appassionata al suo lavoro e che coltiva tanti, ma tanti interessi strani e affascinanti.

L'opzione B per il nostro neurotipico è identica alla precedente.

Per la nostra autistica invece va molto diversamente perché mamma e papà, spinti anche dalle professoresse del liceo, pensano che la figlia abbia un problema, che qualcosa non vada in lei. Tutto il giorno chiusa in camera da sola a leggere quei libri che non c'entrano nulla con la scuola, e poi gli esperimenti di chimica a cui si dedica da anni giorno e notte. Poi un giorno, all'improvviso, ha cominciato anche a cucinare, diceva che le due cose erano collegate, e anzi decide che vuole approfondire la cucina molecolare. Per i genitori è una tragedia perché, insomma, che volesse fare la chimica andava pure e giustificava quei voti disastrosi in letteratura, in storia e latino, ma la cuoca no, è un capriccio. Brava era brava, bisogna dirlo, e lo sapevano tutti, ma no: hai mostrato tanto interesse per la chimica fino all'altro ieri, e adesso fai la chimica.

Così la convincono a iscriversi a chimica all'università, perché era la sua passione. Lei continua a cucinare in segreto, e nel frattempo va a fare uno stage all'estero e viaggia per la prima volta in aereo: ne resta folgorata. Di ritorno a casa comincia a studiare, diventa un'esperta di ingegneria aerospaziale e decide di cambiare facoltà. Ma... mamma e papà non sono d'accordo, e possiamo anche capirli. Un'altra di quelle passioni improvvisate, ma basta, questo è uno strazio. No, cara figliola, o continui con la chimica o lasci tutto e vieni a lavorare con papà.

In questa movimentata e sofferta opzione B la nostra ragazza vive per l'aerodinamica, gli aerei sono la sua passione, ormai ne sa più di una laureata e la chimica no, proprio non riesce più a mandarla giù. Abbandona l'università, perché da sola i soldi per studiare non ce li ha, e va a lavorare al McDonald's, che con papà sarebbe stata una tortura. Le giornate sono devastanti e la sera, quando torna a casa, è stanca ma dedica tutto il tempo che rimane agli aerei, e ogni tanto prepara qualche cena spettacolare per i suoi pochi amici. E continua a sognare...

Bene, l'esperimento è finito, da bravi alieni avete osservato la vita di questi due ragazzi e avrete forse notato una cosa: gli interessi speciali possono cambiare, quello che non cambia è l'intensità con cui si presentano nella vita di un'autistica. A volte possono diventare dei lavori ma altre no, perché una volta sviscerato un argomento in modo assai approfondito, quando una pensa di non avere più da imparare, può capitare che decida di metterlo da parte. L'interesse può svanire da un giorno all'altro ma non è che siamo impazzite, solo che dobbiamo trovare qualcos'altro da studiare, o di cui occuparci, con cui crescere.

A volte invece l'interesse dura per tutta la vita ma questo, secondo me, avviene con argomenti così complessi da richiedere una vita intera per approfondirli. Per me è così con la musica e con la psicologia: sospetto che non smetterò mai di imparare, mai, e questa sensazione che ci sia qualcosa che ancora non ho capito, che non so, un compositore che ancora non ho scoperto o una teoria che spieghi meglio un comportamento, le rende impossibili da abbandonare.

Gli interessi speciali fanno stare bene, danno grande soddisfazione e migliorano l'umore e l'autostima. Detta così sembra lo spot di una lozione contro la calvizie, ma è vero. L'importante è appoggiarli, sostenere il concetto di interesse speciale a prescindere da quale esso sia; la cosa

fondamentale è non ostacolarli. Certo, a volte si mangiano il tempo dei compiti e di altre cose e diventa complicato, bisogna quindi insegnare a gestirli, imparare a concedergli uno spazio di tempo durante la giornata, ma non ostacolarli, quello no.

E non proiettare le proprie aspettative su questi argomenti perché altrimenti se (o quando) l'interesse si estinguerà, sarà un problema enorme, tanta sofferenza in famiglia, tragedie per le aspettative deluse, ci si sentirà davvero male e non è proprio il caso trasformare una cosa tanto bella in un terribile incubo.

Appendice II: Le funzioni esecutive nell'autismo

Introduzione

(Da: www.fabrizioacanfora.eu)

A quante di voi è capitato di sentir dire o leggere che noi autistici siamo terribilmente rigidi nei ragionamenti e nelle nostre idee, o che abbiamo seri problemi nella pianificazione delle attività giornaliere tanto in casa come a scuola e al lavoro? C'è anche chi dice che abbiamo una memoria a breve termine praticamente inesistente, o che spesso troviamo difficile iniziare delle azioni anche se sappiamo che determinate cose vanno fatte, come ad esempio disdire un abbonamento inutile, fare una telefonata, parlare con una collega o una superiore di una questione importante.

L'attenzione, che appare estremamente focalizzata (iperfocus) quando si è immersi in argomenti di interesse, ma diventa molto fragile in tante altre situazioni soprattutto a causa della difficoltà di filtrare gli stimoli esterni, o il non riuscire a inibire o controllare determinati impulsi, sono considerati parte di quei processi cognitivi che prendono il nome di **funzioni esecutive**.

La visione ancora estremamente diffusa, figlia del modello medico della disabilità, tende a vedere il differente funzionamento neurologico come deficitario anche nel caso delle funzioni esecutive. Effettivamente nelle autistiche questi processi cognitivi possono arrivare a funzionare in modo differente, causando non di rado problemi soprattutto in situazioni nelle quali ci si aspetta che tali abilità funzionino all'unisono con quelle delle persone non autistiche. O, se non altro, in modo da non essere troppo dissonanti.

Non è facile "funzionare" adeguatamente quando dimentichi quello che ti è stato detto trenta secondi prima se non lo scrivi immediatamente, soprattutto quando sei una studentessa che deve seguire le istruzioni dei docenti o un impiegato a cui viene richiesto di svolgere alcuni compiti sul lavoro.

Si può essere delle lavoratrici instancabili, delle menti brillanti, preparatissime in determinati argomenti, ma se poi si rimane imbambolate per tempi lunghissimi perché c'è qualcosa di

inspiegabile che ci impedisce di cominciare un'azione, una telefonata, la stesura di un'email o di un documento urgente, allora le differenze rischiano di apparire come "deficit" o "disabilità".

Allo stesso modo quella caratteristica che gli amici trovano divertente, l'essere diretti e dire sempre ciò che si pensa (che può sembrare a volte sarcasmo), quando non si riesce a tenerla a bada in determinati contesti sociali diventa un ulteriore problema.

Poiché credo che il differente funzionamento esecutivo, assieme a quello sensoriale e sociale, sia una di quelle caratteristiche che causano molte difficoltà a noi autistiche, soprattutto nel momento in cui ci troviamo a interagire con una società che ha determinate aspettative nei confronti di ogni individuo che la compone, ho deciso di scriverne in modo più dettagliato dedicando a ciascuna funzione un articolo a sé.

Gli argomenti protagonisti dei prossimi articoli saranno quindi:

- La brevissima memoria a breve termine (o memoria di lavoro).
- L'attenzione che o sei così preso che non ti accorgi se ti esplode una bomba accanto, oppure ti distrae perfino un impercettibile colpo di tosse tre stanze più in là.
- Quella cosa invisibile che ci impedisce di iniziare determinate azioni fino a che qualcuno non ci spinge a calci.
- La difficoltà di pianificare compiti e attività (e la necessità di farlo per funzionare decentemente).

Le funzioni esecutive nell'autismo: 1. La memoria a breve termine

(Da: www.fabrizioacanfora.eu)

- Entrare in cucina e non ricordare perché.
- Prendere il telefono per chiamare qualcuno e rimanere col cellulare in mano domandandomi cosa dovevo fare.
- Avere un'idea geniale per il prossimo libro mentre sto scrivendo un articolo, finire la frase e non ricordare più niente di quell'idea meravigliosa.
- Andare al supermercato, dimenticare la lista della spesa a casa e non comprare nemmeno la metà di quello che c'era scritto.
- Conoscere persone nuove e dimenticarne il nome nel momento stesso in cui mi viene detto.
- Alzarmi dal tavolo del bar e venire rincorso dal cameriere perché ho dimenticato di pagare il conto.
- Chiedere informazioni su come arrivare in un posto che non conosco e perdermi al primo incrocio perché ho già dimenticato ogni parola delle istruzioni ricevute.
- Prendere un appuntamento mentre sono al telefono, pensare che appena finirà la chiamata devo segnarlo sul calendario, mettere giù il telefono e andare allegramente in cucina a farmi un caffè senza il minimo ricordo dell'appuntamento da segnare.
- Chiacchierare con un amico e domandargli qualcosa che mi ha già detto due minuti prima.

Certo, determinate cose capitano un po' a tutti ma, come ho spiegato tante volte, è la concentrazione e l'intensità con cui alcuni fenomeni si manifestano (quanto influiscono sulla quotidianità, sulla scuola, il lavoro e le relazioni) a determinarne lo status di "problema".

Da ragazzino, a causa di questa tendenza a dimenticare costantemente le istruzioni che mi davano i miei genitori e le insegnanti, mi sono beccato prima l'etichetta di quello che "vive nel suo mondo", poi dell'adolescente ribelle e svogliato che vuole fare solo quello che gli pare, poi dell'adulto a cui non interessano gli altri perché dimentica appuntamenti, date importanti, nomi di persone, fatti personali confidati durante una conversazione, compiti da svolgere.

E in effetti il problema più grande è sempre stato che, poiché ho una formidabile memoria a lungo termine soprattutto riguardo ai dettagli e, in particolare, su argomenti di mio interesse, la mia inesistente memoria a breve termine è sempre stata vista come una manifestazione di disinteresse, quasi un'offesa nei confronti di qualcuno o qualcosa.

Detta in modo semplice, la memoria a breve termine (o memoria di lavoro) è come un magazzino di passaggio in cui informazioni sensoriali e pensieri vengono conservati per breve tempo (circa 20 secondi) prima di essere cancellati o mandati alla memoria a lungo termine. La memoria a breve termine, come le altre funzioni esecutive, fa parte di quelle abilità cognitive superiori che vengono definite top-down, cioè che operano dall'alto verso il basso: processi cognitivi complessi in cui uno stimolo viene elaborato e compreso in base a dati immagazzinati nella memoria a lungo termine, alle esperienze passate, agli obiettivi e alle credenze personali. Questo perché il materiale che viene temporaneamente immagazzinato nella nostra memoria di lavoro ha bisogno di un'azione volontaria e complessa che determini cosa debba esserne fatto, se e come debba essere utilizzato o cancellato.

Sappiamo anche, però, che la memoria a breve termine è influenzata da un'altra funzione esecutiva, l'attenzione, quel processo attraverso il quale noi tagliamo fuori qualsiasi stimolo che possa distrarci dal compito che stiamo svolgendo in un determinato momento, anche quello di ricordare qualcosa.

Cosa succede quindi tra il momento in cui ricevo l'ordine di chiamare l'assicurazione e, trenta secondi dopo, quello in cui me ne sto beatamente seduto in poltrona a leggere un libro senza il minimo ricordo di quella richiesta? Accade che l'attenzione, che avrebbe dovuto mantenersi focalizzata nel trattenere quelle istruzioni nella memoria a breve termine fino a che la coscienza avesse deciso cosa farne (fregarsene volontariamente e mettersi a leggere, oppure prendere il telefono e chiamare l'assicurazione), viene distratta da qualsiasi stimolo esterno o interno che sopraggiunga immediatamente dopo aver ricevuto quelle istruzioni.

Sappiamo infatti che la quantità di informazioni che possiamo codificare nella memoria di lavoro è limitata quando l'attenzione è bassa³⁵. E l'attenzione è ridotta quando la nostra mente non si focalizza su qualcosa ma tende a vagare, quando abbiamo la sensazione di non pensare a nulla in particolare, ma sentiamo i nostri pensieri nascere spontaneamente e ci lasciamo da essi trasportare verso immagini spesso lontanissime. Questa situazione, apparentemente, ha un vantaggio evolutivo, e cioè ci permette di sviluppare quella forma di pensiero laterale, intuitivo, che ha bisogno proprio di grande libertà di movimento per poter mettere in rapporto eventi e informazioni apparentemente lontani tra loro e giungere a soluzioni originali e innovative³⁶.

C'è un particolare network neuronale nel nostro cervello, una rete di neuroni che è estremamente attiva proprio quando lasciamo la mente vagare, gli stimoli entrano senza porvi particolari filtri e l'attenzione viene praticamente disattivata. Si chiama *Default Mode Network* (rete in modalità predefinita), e si è scoperto che nelle autistiche questo network è molto più attivo che nei neurotipici.

In pratica, la mente autistica vaga costantemente, il livello di attenzione è estremamente basso nella maggior parte del tempo, gli stimoli esterni e interni non vengono quindi bloccati dall'attenzione, bombardando la coscienza e creando questo stato di costante distrazione, di mente che non riposa mai. E tutto questo a discapito della nostra memoria a breve termine.

Un interessante studio ci dice che: "il cervello di soggetti autistici crea più informazioni a riposo. Proponiamo che l'eccessiva produzione di informazioni in assenza di stimoli sensoriali rilevanti o di attenzione a segnali esterni, sia alla base delle differenze cognitive tra individui autistici e neurotipici. [...] L'acquisizione di informazioni nello stato di riposo del cervello fornisce prove quantitative per una tipica caratteristica dell'autismo: il ritiro nel proprio mondo interiore."³⁷

³⁵ Gazzaley, A., & Nobre, A. C. (2012). Top-down modulation: bridging selective attention and working memory. *Trends in Cognitive Sciences*, 16(2), 129–135. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2011.11.014>

³⁶ Handy, T. C., & Kam, J. W. Y. (2015). Mind wandering and selective attention to the external world. *Canadian Journal of Experimental Psychology/Revue Canadienne de Psychologie Expérimentale*, 69(2), 183–189. <https://doi.org/10.1037/cep0000051>

³⁷ Pérez Velázquez, J. L., & Galán, R. F. (2013). Information gain in the brain's resting state: A new perspective on autism. *Frontiers in Neuroinformatics*, 7. <https://doi.org/10.3389/fninf.2013.00037>

Dal momento che nessuna funzione può essere scollegata dalle altre, vediamo che nell'autismo la memoria a breve termine viene spazzata via come un soffio di vento da quella caratteristica di cui abbiamo spesso parlato, il differente funzionamento sensoriale, che a sua volta è direttamente collegato alla difficoltà di mantenere attiva l'attenzione a meno che non si sia impegnati in un compito per il quale abbiamo un interesse molto forte, come quelli che vengono definiti "interessi speciali".

Sia che ci troviamo immerse nei nostri interessi particolarmente assorbenti, sia che siamo in balia dei nostri sensi e dei pensieri ai quali la nostra mente si attacca senza mai riposare, il risultato è quello di apparire chiuse (in modo più o meno evidente) in un mondo tutto nostro. Con la conseguenza di apparire poco interessate a quello che accade intorno a noi, alle informazioni che riceviamo e dovremmo mantenere nella memoria a breve termine.

Quindi, se non ricordiamo qualcosa, se dimentichiamo il vostro nome o non buttiamo l'immondizia uscendo di casa; quando quella lettera rimane per mesi sul mobile in salotto in attesa di essere spedita o lasciamo bruciare la cena sul fuoco, non è per disinteresse o cattiva volontà: semplicemente, la nostra memoria a breve termine ha difficoltà a ritenere quelle informazioni che per la maggior parte delle persone è normale riuscire a ricordare e gestire.

Da quando ho compreso questo meccanismo, ho smesso di colpevolizzarmi per le mie dimenticanze e per gli errori e i problemi che spesso ne derivano, e ho cercato di minimizzare l'inconveniente con dei semplicissimi trucchi. Il primo, e più efficace, è di interrompere qualsiasi cosa stia facendo e scrivere l'informazione che ho bisogno di ricordare: se sto parlando e mi viene in mente un'idea per un articolo, chiedo scusa e la butto giù sul blocco note del telefono o su un pezzo di carta. Se mentre sono al telefono mi metto d'accordo per un appuntamento, segno l'evento sul calendario in quel momento preciso.

Alcune volte mi è impossibile segnare quello che devo ricordare, per cui annullo qualsiasi altro pensiero e ripeto quell'informazione senza sosta fino a che non ho la possibilità di scriverla o di portare a termine il compito. Se ad esempio sono in camera da letto e suona la sveglia del telefono per ricordarmi di spegnere il fuoco in cucina, una volta spenta la sveglia continuo a ripetere: «spegnere fuoco in cucina» fino a quando non l'ho effettivamente spento. Troppe volte mi è

capitato di entrare in cucina e non ricordare perché ci fossi andato, lasciando bruciare quello che stavo cucinando.

Visto che noi autistici abbiamo difficoltà nel disattivare il *Default Mode Network*³⁸ e mantenere quindi l'attenzione necessaria a gestire la memoria a breve termine allo stesso modo delle neurotipiche, non ci resta che armarci di blocchetti, penne, calendari, post-it e applicazioni sul cellulare, sveglie e, cosa che trovo molto utile, chiedere alle persone (anche alle colleghe) di ricordarmi quando devo fare qualcosa per loro. Perché preferisco passare per uno con problemi seri di memoria a breve termine piuttosto che per una persona inaffidabile che promette e non mantiene.

³⁸ Kennedy, D. P., Redcay, E., & Courchesne, E. (2006). Failing to deactivate: Resting functional abnormalities in autism. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 103(21), 8275–8280. <https://doi.org/10.1073/pnas.0600674103>

Le funzioni esecutive nell'autismo: 2. L'attenzione

(Da: www.fabrizioacanfora.eu)

- Il bambino è intelligente, ma non si applica.
- Vive nel suo mondo, quando fa qualcosa che gli interessa non c'è verso di attirare la sua attenzione.
- Si distrae per ogni sciocchezza, non riesce a stare fermo per due minuti di fila.
- Prendere il telefono per controllare l'ora, essere distratti da una notifica di Facebook, controllare la notifica e rimettere a posto il telefono senza aver guardato che ora è.
- Essere immersi nella lettura di un testo specialistico su un argomento di particolare interesse e dimenticare di mangiare, di bere, non sentire il telefono che squilla.
- Non ricordare cosa dovevate fare perché, quando ve l'hanno spiegato, eravate presi da altri pensieri e di quella conversazione non avete il minimo ricordo.

Quando invio delle email di lavoro o sono impegnato in qualcosa verso cui non nutro un interesse particolare, posso essere distratto da qualsiasi cosa accada intorno a me: gli uccellini che cantano di fuori, i passi dei vicini per le scale, lo scricchiolio di un mobile, una mosca che ronzia sul vetro della finestra, il rumore di un trapano in lontananza. È come se fossi incapace di concentrare la mia attenzione su cose che non mi interessano, e questo vale soprattutto quando un compito mi viene imposto³⁹.

Fin da quando ero bambino, ricordo molto bene questo senso di repulsione verso l'imposizione: "devi" andare a scuola, "devi" studiare anche le materie che non ti interessano, "devi" vedere i parenti quando invece vorresti leggere quel libro, "devi" perdere un pomeriggio a riordinare le ricevute per la dichiarazione dei redditi. E ogni volta che c'è un "devi", nella stragrande maggioranza dei casi la mia attenzione diventa inesistente.

³⁹ Relativamente a questa caratteristica piuttosto comune tra gli autistici, sottolineo l'importanza di un ambiente di lavoro motivante, che sappia generare engagement nelle lavoratrici e dare significato al loro lavoro, e questo diventa estremamente facile quando possono sentirsi realmente parte di un gruppo, quando non devono fingere di assomigliare a una maggioranza che non sa convivere con le differenze. La capacità di mantenere l'attenzione alta è strettamente connessa al significato e allo scopo (meaning e purpose sono due parole estremamente presenti nel linguaggio aziendale, ma a volte sembrano non avere un vero significato e uno scopo reale) che riusciamo a dare al compito che stiamo svolgendo. (N. d. A.)

La cosa più curiosa dell'attenzione, in modo particolarmente evidente negli autistici e nelle autistiche, è infatti proprio questa sua intrinseca dicotomia, l'essere estremamente volatile e fragile in alcune situazioni e incredibilmente profonda e quasi inattaccabile in altre. Ieri mattina, ad esempio, ero talmente concentrato a ricercare e studiare materiale per questo articolo, che non ho sentito la suoneria del cellulare che mi avvisava di prepararmi per una riunione all'università. Eppure, quando per puro caso ho guardato l'ora e, sempre per caso, mi sono ricordato che dovevo correre alla riunione, ho notato che il cellulare aveva suonato a mezzo metro da me, e con la suoneria al massimo.

Per il resto della giornata mi è toccato lavorare alla trasformazione del master da presenziale a online, vista la chiusura delle università per il COVID-19, e mantenere un livello alto di concentrazione è stato difficilissimo, la mia mente vagava dalle notizie sul coronavirus all'articolo che non ero riuscito a scrivere al desiderio di andare a fare una passeggiata al parco, lontano dal rumore della città.

Le situazioni appena descritte, come sempre, possono essere comuni a anche ai neurotipici poiché, come vedremo tra poco, l'attenzione sembra possedere questa dualità innata in chiunque, eppure nell'autismo (e in altre condizioni, come l'ADHD)^{40,41} questo funzionamento particolarmente selettivo dell'attenzione arriva a livelli tanto alti che, quando noi neuroatipiche veniamo poste a confronto con una società che richiede a tutti un certo standard di attenzione, cominciamo ad avere problemi anche piuttosto seri.

Il padre della psicologia americana, William James, diceva che “Solo quegli elementi che noto, danno forma alla mia mente – senza interesse selettivo, l'esperienza è un caos assoluto. Solo l'interesse dà accento ed enfasi, luce e ombra, mette sullo sfondo o fa risaltare – in due parole: prospettiva comprensibile.”⁴²

⁴⁰ Smalley, S. L., Kustanovich, V., Minassian, S. L., Stone, J. L., Ogdie, M. N., McGough, J. J., McCracken, J. T., MacPhie, I. L., Francks, C., Fisher, S. E., Cantor, R. M., Monaco, A. P., & Nelson, S. F. (2002). Genetic Linkage of Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder on Chromosome 16p13, in a Region Implicated in Autism. *The American Journal of Human Genetics*, 71(4), 959–963. <https://doi.org/10.1086/342732>

⁴¹ Corbett, B. A., Constantine, L. J., Hendren, R., Rocke, D., & Ozonoff, S. (2009). Examining executive functioning in children with autism spectrum disorder, attention deficit hyperactivity disorder and typical development. *Psychiatry Research*, 166(2–3), 210–222. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2008.02.005>

⁴² James, W.A. (1890). *The principles of psychology*. Dover.

Questa idea che l'attenzione venga in qualche modo influenzata dall'interesse che nutriamo verso un argomento, e non dallo sforzo che impieghiamo nel provare a concentrarci, è stata elaborata dalla neuroscienziata Nilli Lavie, secondo la quale la selettività dell'attenzione dipende direttamente da quello che definisce **carico percettivo** dell'attività, ossia dalla quantità di informazioni rilevanti, di nostro interesse, presenti in un argomento o attività.

In pratica, quando l'interesse (il carico percettivo) è basso, gli stimoli esterni (definiti "distrattori") non superano la soglia della capacità percettiva, cioè non vengono filtrati, e vengono quindi elaborati dal nostro cervello entrando in conflitto con l'attenzione, che non riesce a essere mantenuta.

Al contrario, quando il carico percettivo (cioè l'interesse che poniamo in un argomento) è elevato, i distrattori, quegli elementi irrilevanti per il nostro compito, non vengono elaborati, lasciando all'attenzione (e ad altre funzioni esecutive come la memoria a breve termine) sufficiente spazio per funzionare e focalizzarsi sul compito a cui si sta lavorando. È importante specificare che il "carico percettivo" non è sinonimo di difficoltà, ma esclusivamente di interesse.

Questa caratteristica è stata studiata anche in relazione all'autismo, e il risultato confermerebbe quello che ogni autistica sa: l'attenzione è naturalmente attratta da un'infinità di dettagli, anche in situazioni in cui l'impegno richiesto dovrebbe garantire una concentrazione abbastanza intensa da tagliare fuori le distrazioni. Solo quando ciò che stiamo facendo è di nostro interesse, siamo in grado di mantenere livelli di attenzione estremamente elevati (quello che viene definito iperfocus).

In pratica, lo studio⁴³ confermerebbe che autistici e neurotipiche hanno diverse capacità percettive dovute a differenze nell'organizzazione neurologica. Se l'attività in cui si è impegnati non esaurisce da sé la capacità percettiva, quando cioè l'impegno che mettiamo in un'attività non è da solo sufficiente a esaurire le energie disponibili e tagliare fuori ogni altro stimolo, allora continueremo a essere distratti dai passi del vicino, dalla mosca che ci ronza intorno e dal colpo di tosse per la strada.

⁴³ Lavie, N. (1995). Perceptual load as a necessary condition for selective attention. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, 21(3), 451–468. <https://doi.org/10.1037/0096-1523.21.3.451>

Noi autistiche avremmo quindi, rispetto ai neurotipici, una maggiore capacità percettiva, cioè saremmo capaci di elaborare un maggior numero di “distrattori”, di elementi estranei al compito che stiamo svolgendo, senza necessariamente ridurre le prestazioni dell’attività, come viene spiegato dai ricercatori: “questa maggiore distraibilità potrebbe essere concettualizzata come riflesso di una maggiore capacità, piuttosto che di un deficit, anche se la distraibilità ha effetti potenzialmente dannosi nelle situazioni della vita reale.”⁴⁴

Anche altre ricerche confermerebbero l’ipotesi che la percezione abbia delle capacità limitate ma, nonostante questo, tenda a elaborare in modo automatico tutti gli stimoli finché non si esaurisce, mentre un elevato interesse verso un argomento o un compito sarebbe da solo sufficiente a non lasciare spazio disponibile alla percezione di stimoli irrilevanti⁴⁵. Detto in parole povere: se siamo interessate in qualcosa, non lasciamo al nostro cervello la possibilità di distrarsi.

Questa idea mi fa tornare in mente la teoria della sistematizzazione di Simon Baron-Cohen, che vedrebbe lo stile cognitivo autistico come particolarmente abile nella sistematizzazione, nel trovare, comprendere ed elaborare sistemi, e questo accadrebbe proprio a causa di una elevata attenzione verso i dettagli.

Ora, so benissimo che Baron-Cohen ha toppato un bel po’ di volte, soprattutto con la storia rivelatasi poi sbagliata che noi autistici non saremmo capaci di provare empatia, ma trovo plausibile la sua idea che “l’eccellente attenzione ai dettagli nelle condizioni dello spettro autistico è essa stessa una conseguenza dell’ipersensibilità sensoriale”⁴⁶. Tale idea inoltre coinciderebbe con quella esposta in precedenza, e cioè che nelle autistiche la soglia per innescare la chiusura agli stimoli esterni (alle distrazioni) è estremamente più alta, traducendosi in una percezione sensoriale senza filtri che può essere messa a tacere solo quando il carico di interesse in un argomento è tale da esaurire la capacità del cervello di elaborare gli stimoli irrilevanti.

⁴⁴ Remington, A., Swettenham, J., Campbell, R., & Coleman, M. (2009). Selective Attention and Perceptual Load in Autism Spectrum Disorder. *Psychological Science*, 20(11), 1388–1393. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2009.02454.x>

⁴⁵ Lavie, N. (2005). Distracted and confused?: Selective attention under load. *Trends in Cognitive Sciences*, 9(2), 75–82. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2004.12.004>

⁴⁶ Baron-Cohen, S., Ashwin, E., Ashwin, C., Tavassoli, T., & Chakrabarti, B. (2009). Talent in autism: hyper-systemizing, hyper-attention to detail and sensory hypersensitivity. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 364(1522), 1377–1383. <https://doi.org/10.1098/rstb.2008.0337>

A prescindere dai motivi specifici alla base di queste caratteristiche, trovo necessario che soprattutto in determinati ambienti, come nella scuola e sul lavoro, si tenga conto di questo differente funzionamento dell'attenzione. Questo è importante sia perché può portare a trovare strategie che riescano ad aumentare la capacità di attenzione in determinate persone (come autistici, e ADHD) sfruttando la naturale propensione a evitare le distrazioni quando si è interessati in un argomento, sia perché proprio questa capacità è in grado di portare a stati di attenzione e concentrazione estremamente elevati con conseguenze positive sul rendimento lavorativo.

Questa **super attenzione**, *l'iperfocus*, può essere una caratteristica particolarmente utile tanto a livello accademico quanto lavorativo, eppure troppo spesso viene fraintesa e mortificata. Quante volte si sentono frasi come quelle con cui ho aperto l'articolo: è intelligente ma non si applica; studia solo quello che gli piace; quando fa qualcosa che lo interessa non c'è verso di attirare la sua attenzione...

Ogni volta, questa capacità di sfruttare un interesse particolare per raggiungere livelli di attenzione estremamente elevati riceve una mazzata, ci viene spiegato che non va bene fissarsi così su certe cose, che bisogna fare come gli altri, che dobbiamo aprirci, avere più interessi (che, spesso, significa non approfondire nulla).

Le funzioni esecutive nell'autismo: 3. iniziare un'azione

(Da: www.fabrizioacanfora.eu)

- Fissare il telefono per un tempo infinito prima di fare quella chiamata che avevate pianificato da giorni
- Sedute alla scrivania davanti al computer acceso, una e-mail aperta a cui rispondere, o un documento di Word col cursore che lampeggia insistentemente e rimanere lì, immobili, a guardare lo schermo.
- Sapere perfettamente di dover fare quella cosa adesso, di non poterla rimandare, ma non riuscire a iniziare.
- Il vuoto che ti occupa la testa, un vuoto pneumatico, qualcosa che ti permette di sapere che basterebbe iniziare a scrivere quella lettera, a tagliare quei pomodori o prendere la borsa e andare in palestra, ma tra quell'azione e te c'è un abisso che ti impedisce di muovere un solo muscolo, di generare un solo pensiero su quella cosa.

«Pigro, lavativo, inaffidabile. Perché invece alcune cose quando le inizi non ti fermi più?» Ci domandano, riferendosi a quegli interessi speciali che tanto ci fanno sentire bene, ci rassicurano coccolandoci nella loro familiare ripetitività.

C'è un dualismo esasperato, una dicotomia nel modo in cui le cosiddette funzioni esecutive si esprimono nelle persone autistiche, qualcosa che ci rende difficili da inquadrare perché alterniamo momenti di estrema efficienza e attività, di memoria prodigiosa per quei dettagli che nessuno sembra notare, capacità a volte incredibilmente sviluppate in aree estremamente specifiche, ad altri momenti di totale inattività, incapacità di svolgere i compiti anche più semplici e pianificati da tempo, di apparente indolenza, resistenza a fare il "proprio dovere".

Ovviamente per una neurotipica determinate difficoltà sono comprensibili fino a un certo punto, dopo il quale diventano patologiche, strane, inspiegabili. E allora diventiamo pigri, colpa dei soliti "deficit" nelle funzioni esecutive; siamo come al solito messi a confronto con un funzionamento neurologico differente, confronto dal quale usciremo sempre perdenti fino a che il modello di riferimento sarà esclusivamente quello della maggioranza, il modello neurotipico.

In un interessante articolo⁴⁷ le autrici, basandosi soprattutto sull'esperienza in prima persona di persone autistiche, ipotizzano che questa difficoltà nell'iniziare un'azione estremamente diffusa dell'autismo possa derivare da un forte carico di stress e ansia.

L'ipotesi si baserebbe sul fatto che in moltissimi casi, e lo confermo, siamo noi stesse a percepire come l'ansia ci paralizzi: fare una telefonata può non essere nulla di particolare per una persona neurotipica, ma per chi ha difficoltà nel relazionarsi agli altri può scatenare un attacco di ansia, così come dover andare in un negozio e interagire con commessi, o entrare in una palestra affollata e rumorosa.

Lo stress causato da alcune situazioni ha la capacità di bloccare l'azione, come fosse un meccanismo di difesa che vuole impedirci di affrontare situazioni faticose, estenuanti, in una parola: stressanti. Questa idea mette in risalto l'impatto dell'interazione sociale nella quotidianità di un'autistica e dovrebbe far riflettere su quanto effettivamente le difficoltà, in casi estremi le disabilità dei neuroatipici, siano molto spesso causate dalla dissonanza tra le aspettative della società e il differente funzionamento.

Il limite che trovo a questa ipotesi, che rimane sicuramente valida nel caso di dover cominciare azioni che generano ansia, è che in molte situazioni il blocco avviene anche in assenza di eventi non stressanti. Rimanere a fissare lo schermo del computer, il cursore che lampeggia sulla pagina bianca del documento mentre fino a pochi minuti prima avevo in mente l'articolo da scrivere, non è un blocco da ansia. Piuttosto, credo abbia a che fare con quella difficoltà nel filtrare e gestire gli stimoli (tanto esterni come rumori, luci, quanto interni come pensieri ed emozioni che appaiono improvvisamente alla mente e "catturano" la nostra attenzione) di cui ho scritto nei due precedenti articoli sulle funzioni esecutive.

Nell'articolo le autrici mettono quindi in relazione anche l'aspetto sensoriale con lo stress, sostenendo che una differente sensorialità può essere fonte di stress e quindi inibire l'inizio di

⁴⁷ Donnellan, A. M., Leary, M. R., & Robledo, J. P. (2006). I can't get started: Stress and the role of movement differences in people with autism. In M. G. Baron, J. Groden, G. Groden, & L. Lipsitt (Eds.), *Stress and coping in autism* (pp. 205–245). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/med:psych/9780195182262.003.0009>

un'azione eppure, per quanto trovi che possa essere plausibile in determinate situazioni, non è quello che provo. Almeno, non nella maggioranza dei casi collegati alla stimolazione sensoriale.

Nel precedente articolo – quello sull'attenzione – spiegavo come, secondo la teoria del “carico percettivo”⁴⁸, l'attenzione rimane aperta a tutti gli stimoli sensoriali a meno che l'attività che stiamo svolgendo non sia di nostro particolare interesse, che possieda una certa quantità di informazioni rilevanti. Se qualcosa non ci interessa realmente, continueremo a percepire ed elaborare ogni stimolo esterno o interno, qualsiasi rumore, odore, voce, qualsiasi pensiero ci frullerà per la testa verrà seguito, e noi non riusciremo a concentrarci.

Tutto questo avrebbe conseguenze sulle altre funzioni esecutive, tra le quali troviamo l'abilità di iniziare indipendentemente un'azione, un compito.

In pratica, quando ci troviamo in balia degli stimoli a cui veniamo sottoposti costantemente, la nostra attenzione recepisce ed elabora ogni cosa, mettendo in ginocchio la memoria a breve termine (ricordarti di fare una telefonata) e anche la capacità di eseguire fisicamente quei gesti necessari a fare la telefonata (iniziare un'azione). E, visto che il cervello autistico sembra avere qualche difficoltà a disattivare il Default Mode Network, ossia quella rete di neuroni che si attivano quando non pensiamo a nulla e la mente vaga da un pensiero all'altro, da una sensazione all'altra azzerando l'attenzione, è facile comprendere quanto possa essere difficile uscire da questo stato.

Quello che credo accada è che lo sforzo necessario a raccogliere le energie sufficienti a focalizzare l'attenzione sul compito da svolgere sia talmente grande che a volte è impossibile riuscirci. L'impressione che ho spesso è di trovarmi in mare durante una tempesta, tra le onde e in balia della corrente. Anche se vedo una barca a pochi metri non riesco a trovare le forze per issarmi a bordo.

E allora, come fare? Perché, ci piaccia o no, viviamo in una società che funziona in un determinato modo, i cui individui sembrano avere meno problemi di noi nel rispettare scadenze e assolvere ai compiti che gli vengono assegnati anche senza che qualcuno gli stia dietro costantemente.

⁴⁸ Lavie, N. (1995). Perceptual load as a necessary condition for selective attention. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, 21(3), 451–468. <https://doi.org/10.1037/0096-1523.21.3.451>

Effettivamente, una possibilità è che ci sia qualcuno che ogni tanto ci ricordi che dobbiamo fare quella telefonata o scrivere quell'e-mail. Ma la cosa non sempre funziona, perché molto spesso alla nostra risposta: «Sì, adesso telefono!», non corrisponde l'azione di allungare la manina e prendere il cellulare dal tavolo, entrare nella rubrica e chiamare il numero. La *spintarella* inoltre rischia di essere vista come un ordine, risvegliando quel lato oppositivo che in tante autistiche condividiamo, per cui il rischio che quella cosa non la faremo mai diventa una certezza.

Per funzionare, la spintarella dev'essere dolce e non lasciare scampo, non dev'esserci il tempo di poter rispondere e poi non realizzare l'azione. Il telefono, bisogna che ce lo appoggiate all'orecchio con la chiamata già in corso. Ecco, magari con un sorriso...

Personalmente, oltre a questo sistema (che richiede ci sia qualcuno disponibile a farmi praticamente da segretaria-balia-controllore), ho trovato estremamente utile visualizzare il compito da svolgere come se lo stessi già facendo, immaginarmi mentre telefono all'assicurazione o entro nel negozio a chiedere se il maglione c'è anche nero. Visualizzare fino a che non riesco a sentire l'ansia della situazione, e poi dire a me stesso: «adesso conto fino a tre, e al tre prendo il telefono e chiamo/mi alzo e vado al negozio». Poi conto fino a tre, e parto.

Credo che immedesimarsi nella situazione riesca in qualche modo a sostituire (o a generare) l'interesse necessario a recuperare un po' di attenzione e mettere insieme un pensiero coerente. Quindi, a quel punto, contare è come la spintarella dolce, l'aiuto esterno: è la mia mente che accompagna se stessa verso l'azione.

Altre volte cerco di visualizzare le conseguenze negative dell'inattività. Se non mandi la fattura, non ti pagano e non potrai fare la spesa, mangiare, pagare l'affitto. Se non telefoni al medico potresti trascurare dei sintomi che, se presi in tempo, sarebbero una sciocchezza. Se non entri ai grandi magazzini a comprare il maglione, rimarrai senza e poi entrerai in crisi quando dovrai uscire per andare al lavoro.

Sicuramente ognuno di noi ha sviluppato determinate strategie per riuscire a superare il momento di blocco che spesso precede un'azione. Quello che invece ritengo importante è spiegare che non si tratta di capricci. Se la bambina non fa una cosa, non necessariamente è pigra. Che poi, detto tra

noi, anche la pigrizia andrebbe ridefinita; non capisco perché dobbiamo essere tutte attive allo stesso modo; questo mito dell'attività che viene connotata positivamente contro la pigrizia, che invece è brutta e cattiva, non poggia su nessuna base e contribuisce a riempirci la vita di stress inutile.

Spesso, dietro all'inazione c'è una difficoltà che non merita di essere mortificata. Al contrario, se vedete che un'autistica ha problemi a soddisfare quelli che per la società sono degli standard necessari di funzionamento, cercate di aiutarla. Non fateci sentire costantemente sbagliati rimproverandoci per la nostra presunta pigrizia: ci rimaniamo già abbastanza male da soli, sappiamo bene che determinate cose andrebbero fatte, siamo coscienti delle conseguenze del non riuscire a farle, sappiamo che vi stiamo deludendo. Ancora una volta.

In molte situazioni inoltre (ad esempio a scuola o sul lavoro) è possibile aumentare l'efficienza sostituendo il compito stressante con uno che meglio si adatta alle modalità dell'autistica. Se un neuroatipico ha difficoltà a telefonare, forse avrà maggiore facilità nel comunicare per iscritto; se rimane imbambolato a fissare lo schermo del computer a causa del baccano circostante, potrebbe essere una soluzione permettere l'uso di cuffie con cancellazione del rumore.

Ah, ogni tanto lo dico perché trovo sia importante ribadire concetti utili: una diagnosi è usata bene quando serve a capire il perché di certe differenze (non deficit), e a trovare il modo di rendere meno difficile la necessaria interazione con una società dal diverso funzionamento.

Le funzioni esecutive nell'autismo: 4. La pianificazione

(Da: www.fabrizioacanfora.eu)

- Pensare di avere abbastanza tempo per riuscire a finire quella cosa e poi arrivare sistematicamente con l'acqua alla gola.
- Accettare un lavoro o decidere di aiutare un amico e, solo dopo, accorgersi di non avere il tempo né le energie per mantenere l'impegno.
- Iniziare la giornata con una sensazione di angoscia per tutto quello che c'è da fare.
- Arrivare a fine giornata con un sentimento di insoddisfazione per non essere riuscite a portare a termine quello che ci eravamo prefissi.
- Buttarsi a capofitto in un lavoro ed esserne stremati dopo un po' per aver ecceduto nell'impegno che gli si è dedicato.
- Sentirsi dire che si è inflessibili e incapaci di modificare i propri piani.
- Dipendere da una pianificazione precisissima delle proprie attività tanto da entrare in crisi davanti al minimo imprevisto.

La capacità di pianificare è un'operazione complessa che richiede l'interazione di diverse funzioni cognitive. Per riuscire a pianificare qualsiasi cosa, da una semplice azione a una complessa strategia politica o economica, dobbiamo essere in grado prima di tutto di individuare una necessità, ad esempio svolgere i compiti assegnati al lavoro per la prossima settimana.

Ci si pone un obiettivo che, banalmente, è rappresentato proprio dalla necessità da soddisfare. In questo caso il nostro obiettivo sarà di portare a termine tutto il lavoro assegnato nei tempi stabiliti.

A questo punto, dobbiamo formulare una serie di opzioni che potremmo percorrere per arrivare all'obiettivo. Qualsiasi opzione presuppone un'analisi dei compiti da svolgere e delle possibilità di cui disponiamo (tempo, mezzi); in pratica vanno eseguite delle simulazioni. Se, ad esempio, decido di rispondere a tutte le email al mattino e mi organizzo in modo estremamente rigido il resto della giornata, potrei avere problemi nel momento in cui dovessi ricevere un'e-mail urgente che richieda del tempo per essere presa in considerazione.

Una volta valutate tutte le possibili opzioni, bisogna scegliere quella che apparentemente (sempre in base alle capacità di ciascuna) sembrerebbe garantirmi di poter raggiungere il mio obiettivo con un buon rapporto tra dispendio di energie, mezzi disponibili e risultato. E, a questo punto, bisogna coordinare tutte le azioni necessarie a mettere in pratica l'opzione scelta, dare a queste azioni una chiara scansione temporale. Siamo quindi d'accordo sul fatto che la pianificazione non sia una funzione elementare.

La storia delle differenze nelle funzioni esecutive è un po' un cane che si morde la coda perché, da un lato, avere problemi con le funzioni esecutive ci predispone a essere caotici e disorganizzati (preferendo spesso trascorrere più tempo possibile coi nostri interessi speciali e lasciando tutto il resto fuori dalla nostra attenzione) e dall'altro, una volta sviluppate (per necessità) delle strategie di pianificazione, riusciamo a essere estremamente efficienti e a ridurre quelle stesse difficoltà con le funzioni esecutive.

Rimane però il famoso problema della scarsa flessibilità che caratterizza molte autistiche (non tutte, ovviamente) e non è un affatto un capriccio ma una caratteristica che potrebbe essere, come in altre occasioni, il risultato proprio della necessaria e inevitabile interazione con la società e le sue regole. Quando infatti per necessità, cioè per riuscire a "funzionare" meglio nella società, apprendiamo delle strategie per pianificare, possono accadere due cose:

1. Non essendo una cosa che facciamo naturalmente, dobbiamo attivare il "programma funzioni esecutive" ogni volta che individuiamo la necessità di farlo. E questo potrebbe non accadere nei momenti di sovraccarico sensoriale, emotivo o cognitivo, o quando siamo estremamente prese dai nostri interessi speciali.

Il risultato di una mancata attivazione volontaria della funzione di pianificazione comporta un ritorno alla modalità autistica delle funzioni esecutive che, messa a confronto con quella della maggioranza della società, tornerebbe ad apparire deficitaria causando problemi in aree come il lavoro, la scuola, i rapporti sociali.

2. Dal momento che è una funzione che apprendiamo in modo artificiale (perché ce la spiegano o ci arriviamo da soli un tentativo alla volta), essa segue alcune regole ben

precise, anche se non ne siamo pienamente coscienti. Quindi, nel momento in cui arriva l'imprevisto, entriamo nel panico.

Uno studio conferma questa ipotesi e ci dice che:

La pianificazione richiede l'impostazione e il mantenimento di un obiettivo. Poiché è impossibile anticipare tutti gli eventi che potrebbero ostacolare il raggiungimento di un obiettivo, la cosa migliore da fare è presumere che non vi siano ostacoli fintanto che non ce ne sono in vista, in altre parole, applicare l'ipotesi del mondo chiuso⁴⁹ alle eccezioni. Tuttavia, si deve tenere aperta la possibilità di aver trascurato un eventuale ostacolo e quindi modificare il proprio piano di conseguenza. Ad esempio, se pianifico un viaggio in treno, soporrò che non ci siano scioperi, interruzioni di corrente, incidenti e così via, a condizione che non abbia informazioni contrarie. Sugeriamo quindi che potrebbe essere proprio l'applicazione flessibile dell'ipotesi del 'mondo chiuso' alle eccezioni, a essere difficile per le persone autistiche. Poiché in molte situazioni è richiesta la gestione flessibile delle eccezioni, non sorprende che le persone autistiche abbiano spesso problemi con la pianificazione e l'organizzazione della vita quotidiana e si aggrappino a routine fisse e orari rigidi⁵⁰

Una delle caratteristiche che viene maggiormente attribuita all'autismo è proprio la necessità di ripetitività e, soprattutto, la difficoltà di gestire sorprese e imprevisti, e questa cosa parrebbe avere le sue basi neurologiche⁵¹ (non ne discuterò qui, altrimenti non finiamo più, ma alla cosa ho dedicato un capitolo intero di [Eccentrico](#)).

Si presenta quindi un doppio problema: da una parte la necessità di sviluppare strategie di pianificazione per interagire in modo efficiente col mondo neurotipico, e dall'altra far fronte agli imprevisti che potrebbero mettere in crisi i programmi realizzati.

Il primo dei problemi si può risolvere in vari modi, principalmente bisogna rendersi conto che, ci piaccia o meno, durante la giornata andremo incontro a una serie di attività (molte richieste dalla

⁴⁹ "L'ipotesi del mondo chiuso (CWA), in un sistema formale di logica usato per la rappresentazione della conoscenza, è la presunzione che un'affermazione vera sia anche riconosciuta come vera. Pertanto, al contrario, ciò che non è conosciuto come vero, è falso." tradotto da Wikipedia

⁵⁰ Pijnacker, J., Geurts, B., van Lambalgen, M., Kan, C. C., Buitelaar, J. K., & Hagoort, P. (2009). Defeasible reasoning in high-functioning adults with autism: Evidence for impaired exception-handling. *Neuropsychologia*, 47(3), 644–651. <https://doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2008.11.011>

⁵¹ Markram, K., & Markram, H. (2010). The Intense World Theory – A Unifying Theory of the Neurobiology of Autism. *Frontiers in Human Neuroscience*, 4. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2010.00224>

società e a volte incomprensibili) che dovremo svolgere. Una volta compreso che è più pratico affrontare la realtà e risolvere determinate situazioni quando è il momento, va individuata la modalità di pianificazione più congeniale al proprio funzionamento.

Io che sono estremamente visivo, so bene che ho bisogno di pianificare utilizzando il più possibile immagini e schemi visuali in cui ogni cosa possa essere scomposta in elementi estremamente piccoli e ricomposta facendo in modo che ogni pezzetto diventi un mini-obiettivo, un passo verso l'obiettivo finale.

Questo modo di pianificare, almeno nel mio caso, è molto utile per minimizzare l'impatto negativo degli imprevisti perché, a prescindere dal punto in cui dovesse verificarsi l'imprevisto (che prima o poi ha la fastidiosa tendenza di arrivare), permette di modificare uno o più mini-obiettivi salvando il disegno generale e la meta finale. Questo, ovviamente, sempre che l'imprevisto non sia enorme e renda quindi necessario un cambio totale di programma. Si tratta pur sempre di strategie razionali che hanno dei limiti, sono delle protesi cognitive che possono comunque permetterci di raggiungere un discreto funzionamento sociale, se proprio dobbiamo paragonarci al funzionamento neurotipico.

Tornando ai precedenti articoli sulle funzioni esecutive in cui ho spiegato che memoria di lavoro e attenzione sono fortemente influenzate dallo stress (quindi anche dai sovraccarichi sensoriali e cognitivi) e dal "carico percettivo", ossia l'interesse che nutriamo per un compito o un argomento, ho verificato che, nel pianificare la mia giornata, può essere utile inserire tra un compito e l'altro un periodo di attività legato ai miei interessi speciali.

Non si tratta tanto di concedersi una sorta di "rinforzo positivo" quanto di ridare il tempo alle funzioni esecutive di riprendersi dopo un periodo di esaurimento dedicato a un compito per cui nutriamo scarso interesse. Nel mio caso, potrei pianificare 45 minuti di risposte alle email di lavoro e 30 minuti al pianoforte. Poi altri 30 minuti preparando l'ordine del giorno per una riunione e, visto che l'argomento è uno dei miei interessi speciali, un paio d'ore preparando il PowerPoint per una lezione sullo spettro autistico. In alcuni casi, se l'argomento di lavoro o studio coincide con un interesse speciale, ho visto che è più utile non interrompere troppo di frequente, riuscendo a raggiungere uno stato di iperfocus anche prolungato.

Come in molte altre situazioni, la soluzione non è tanto semplice e soprattutto è estremamente legata alle caratteristiche, alle capacità, alle necessità e aspirazioni di ciascuna. Bisogna sempre rendersi conto che si tratta di differenze che, quando messe a confronto con il funzionamento della maggioranza della popolazione, possono apparire come difetti se e solo se il funzionamento “normale” è considerato l’unico possibile.



Fabrizio Acanfora. Neuroatipico, sostenitore dei diritti della neuroatipicità e promotore dell'inclusione delle diversità, è vincitore del primo premio assoluto al [Premio Nazionale di Divulgazione Scientifica Giancarlo Dosi 2019](#) con il suo libro [Eccentrico](#), saggio autobiografico sull'autismo e l'inclusione della neuroatipicità.

Pianista e clavicembalista, è interessato allo studio della *musica e medicina*. È coordinatore e docente al [Master in Musicoterapia](#) della Universitat de

Barcelona UB-IL3 e collabora con l'Institut Català de Mùsicoterapia a Barcellona.

È impegnato nella divulgazione della cultura neuroatipica e nell'inclusione delle differenze attraverso la scrittura di articoli sul suo [blog](#), [interviste](#) su [quotidiani](#) nazionali, conferenze, seminari e lezioni.

Come autore ha pubblicato

- [I racconti di Barcellona](#), Officine Editoriali, 2015
- [Eccentrico, Autismo e Asperger in un saggio autobiografico](#), effequ, 2018

Ha curato l'edizione del volume [Proceedings of the 5th International Conference of the International Association for Music and Medicine IAMM](#), Gesualdo Edizioni, 2020