



Caso studio - Auticon

WP 2

Attività 1 (Casi)

Realizzato da Wisamar | Luglio 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.

Scheda del caso

Nome/titolo del caso studio Nome dell'organizzazione/istituzione:	Auticon Deutschland GmbH
Sede:	Berlino, Amburgo, Brema, Düsseldorf, Francoforte sul Meno, Monaco di Baviera, Stoccarda (Germania)
Dimensioni e scala dell'organizzazione:	Grande
Settore/Industria:	Servizi IT e consulenza IT
Informazioni di contatto (per eventuali approfondimenti, se disponibili):	Richieste generali: info@auticon.de
Dettagli aggiuntivi:	La neurodiversità è il nostro successo: operiamo con successo in Germania da oltre 10 anni, siamo presenti a livello internazionale e, con oltre il 70% dei nostri dipendenti autistici, rappresentiamo la prova concreta che la neurodiversità è un valore aggiunto per ogni team.
Fonti di informazione/Riferimenti:	https://auticon.com/de/ https://www.enableme.de/de/artikel/auticon-out-of-the-box-denken-mit-system-2185

Dati/Contenuti del caso

Il bias illustrato in questo caso:	Bias cognitivo
Contesto e specificità del bias presente:	La scelta di Auticon affronta l'esclusione strutturale e sistemica degli individui neurodivergenti, in particolare di quelli nello spettro autistico, dal mercato del lavoro tradizionale. Sebbene spesso possiedano un'intelligenza superiore alla media, competenze tecniche e qualifiche formali, gli adulti autistici incontrano enormi ostacoli nell'accesso all'occupazione. Gli studi dimostrano che solo una piccola frazione—meno del 29%—è impiegata in ruoli coerenti con il proprio livello di istruzione, mentre il loro tasso di disoccupazione è stimato essere cinque volte superiore a quello delle persone neurotipiche. Questo disallineamento non deriva da una carenza di competenze, ma piuttosto da bias nei processi di selezione del personale, da aspettative sociali sul luogo di lavoro e da una carenza di supporto strutturale. I candidati autistici spesso non superano le procedure di assunzione standard, che privilegiano comportamenti sociali e stili comunicativi non in linea con i modelli neurodivergenti. Anche quando vengono assunti, spesso sono fraintesi, emarginati o incapaci di prosperare a causa di culture lavorative inflessibili, di accomodamenti insufficienti e di una generale mancanza di consapevolezza sull'autismo tra datori di lavoro e colleghi. Questi svantaggi sistemici contribuiscono a disoccupazione di lungo termine, sottoimpiego e isolamento sociale per molte persone autistiche, nonostante la loro forte motivazione a lavorare. In molti casi, si sentono invisibili o poco valorizzati, compromettendo l'autostima e l'indipendenza economica. Auticon sfida direttamente questa esclusione assumendo professionisti IT autistici con contratti a tempo indeterminato, offrendo supporto su misura tramite job coach e collaborando attivamente con le aziende clienti per creare ambienti inclusivi e consapevoli della neurodiversità. Il modello aziendale non solo riconosce e valorizza i punti di forza delle persone autistiche, ma promuove anche un cambiamento culturale più ampio verso la valorizzazione della diversità cognitiva in ambito lavorativo.
Perché questo caso è importante:	Auticon Deutschland GmbH è stata selezionata come caso studio per il suo ruolo innovativo come la più grande azienda al mondo con una forza lavoro a maggioranza autistica. In un mercato del lavoro in cui le persone autistiche affrontano tassi di disoccupazione fino a cinque volte superiori nonostante spesso abbiano qualifiche superiori alla media, Auticon dimostra come le barriere sistemiche possano essere superate attraverso pratiche aziendali inclusive. Con oltre il 70% del suo personale nello spettro autistico, Auticon dimostra che la neurodiversità non solo è compatibile con ambienti professionali ad alte prestazioni, ma rappresenta anche un vantaggio competitivo. Il suo approccio unico, che combina missione sociale e successo commerciale, lo rende un modello pionieristico nell'impiego inclusivo e nell'innovazione aziendale.



Piano d'azione - metodi e strategie utilizzati per affrontare i pregiudizi:	Auticon applica una serie di strategie mirate per contrastare i pregiudizi e le barriere nei confronti delle persone neurodivergenti nel mercato del lavoro: - Assunzione diretta: Le persone autistiche vengono assunte come consulenti IT a tempo indeterminato, non come stagisti o tramite programmi temporanei, garantendo sicurezza occupazionale a lungo termine e dignità. - Infrastruttura di supporto: Ogni dipendente è supportato da job coach dedicati e project manager, che mediano tra dipendenti e clienti per favorire la comprensione e fornire gli adattamenti necessari. - Focus sui punti di forza: Piuttosto che tentare di "normalizzare" il comportamento neurodivergente, Auticon valorizza le uniche competenze cognitive dei suoi dipendenti e progetta ambienti di lavoro che permettono a questi punti di forza di emergere. - Formazione del cliente: Attraverso la collaborazione, i clienti acquisiscono esperienza pratica con team neurodiversi, mettono in discussione i propri pregiudizi e creano culture lavorative inclusive. - Valori inclusivi: L'azienda opera secondo un insieme di valori inclusivi e centrati sulla persona — ponendo gli individui neurodivergenti al centro delle decisioni («niente su di noi senza di noi») e alzando costantemente l'asticella dell'inclusione in tutti i processi.
Risultati e impatti misurabili:	Il lavoro di Auticon ha generato un impatto significativo e misurabile sia sugli individui sia sulle organizzazioni: - Risultati occupazionali: Decine di professionisti autistici precedentemente sottoccupati o disoccupati ora occupano ruoli stabili e significativi, in linea con le loro qualifiche. In media, molti dipendenti erano disoccupati fino a due anni prima di entrare in Auticon. - Empowerment dei dipendenti: Le indagini interne (ad esempio, Global Impact Report, giugno 2022) evidenziano un marcato aumento della fiducia in sé, dell'autostima e della soddisfazione professionale tra i dipendenti, poiché i loro punti di forza sono riconosciuti e le loro sfide considerate. - Cambiamento organizzativo: I clienti riportano una maggiore consapevolezza e apprezzamento per il contributo delle persone neurodivergenti. Come evidenziato dal feedback dei clienti, le percezioni sull'autismo evolvono positivamente grazie alla collaborazione diretta. - Trasformazione del luogo di lavoro:

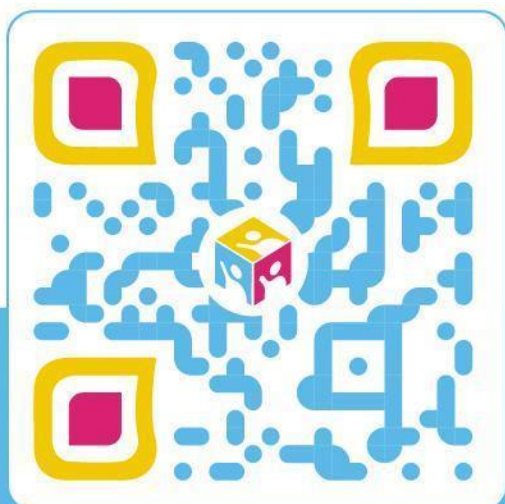


	Il modello di Auticon promuove culture inclusive e costituisce un catalizzatore di cambiamento nelle organizzazioni clienti, aiutandole a raggiungere i propri obiettivi di diversità e a ripensare le pratiche tradizionali di reclutamento e collaborazione. - Riconoscimento globale: Auticon è riconosciuta a livello internazionale come una prova concreta che la neurodiversità sul luogo di lavoro non è solo fattibile, ma anche vantaggiosa, generando valore economico e sociale attraverso un modello di business sostenibile e inclusivo.
Lezioni chiave apprese:	L'esperienza di Auticon dimostra che l'inclusione delle persone neurodivergenti non è una questione di carità, ma di struttura, mentalità e impegno. Le pratiche standard di assunzione e le norme rigide sul posto di lavoro escludono sistematicamente professionisti autistici qualificati—non per mancanza di competenze, ma a causa di pregiudizi e sistemi inflessibili. Riprogettando i modelli occupazionali attorno ai punti di forza e alle esigenze delle persone autistiche—attraverso l'assunzione diretta, il job coaching e la formazione dei clienti—Auticon dimostra che la neurodiversità aggiunge un valore misurabile sia al business sia alla cultura. Le lezioni chiave includono l'importanza dei contratti a lungo termine, il supporto personalizzato e il passaggio da un approccio orientato al deficit a uno basato sui punti di forza. L'inclusione ha successo quando è integrata in ogni livello di un'organizzazione, non aggiunta come un elemento esterno.
Altre informazioni/appunti:	N/D



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.