

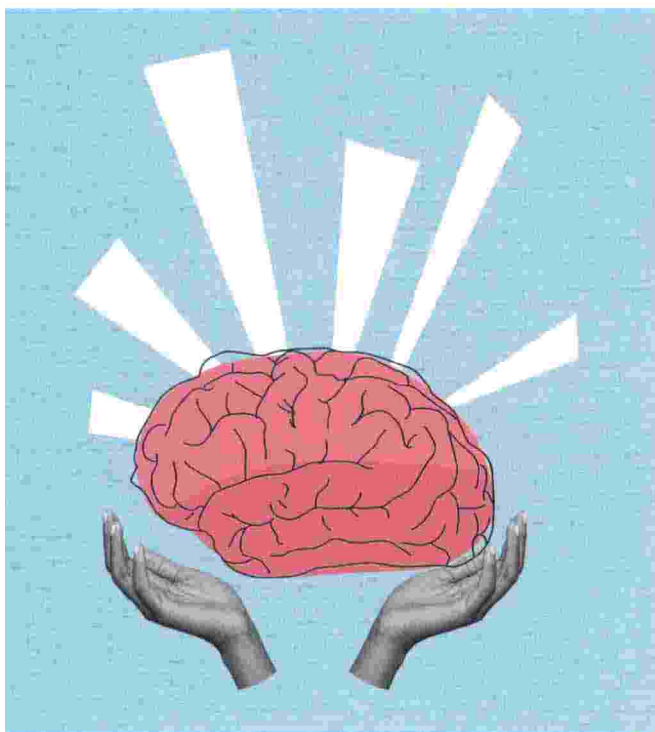
> L'I <
SI PARLA DI
SNODI STRATEGICI

FILIERE DELL'INNOVAZIONE

Cervelli ribelli al lavoro, il talento da non perdere

di **Laura Di Raimondo**, Direttrice Generale Astel

DALLA FILIERA DELLE TELECOMUNICAZIONI ARRIVA UN MODELLO PER **ATTRARRE E VALORIZZARE I TALENTI NEURODIVERGENTI**: UNA RISPOSTA CONCRETA ALLO SKILL GAP DIGITALE CHE PUÒ CRESCERE CON IL CONTRIBUTO DI TUTTO IL SISTEMA INDUSTRIALE E DELLA RETE CONFINDUSTRIA



C'è un paradosso che attraversa oggi l'intera filiera delle telecomunicazioni e, più in generale, il mondo dell'Ict: da un lato una domanda crescente e urgente di competenze avanzate, dall'altro una disponibilità di talento che resta, troppo spesso, invisibile, inespressa, non intercettata. È un paradosso che non possiamo più permetterci. Parliamo di "cervelli ribelli" non per evocare una retorica dell'eccezionalità, ma per descrivere una realtà concreta: persone con modalità cognitive diverse, spesso fuori dagli schemi tradizionali di selezione e valutazione, ma dotate di capacità straordinarie. In particolare, molti giovani nello spettro autistico possiedono competenze preziose per settori digitali e ad alta intensità tecnologica: attenzione al dettaglio, capacità di riconoscere pattern, perseveranza nell'analisi, interesse per sistemi complessi.

Eppure, questi talenti restano ai margini. Non per mancanza di competenze, ma per l'incapacità dei nostri modelli organizzativi di riconoscerle. La trasformazione digitale che stiamo vivendo (dalle reti di nuova generazione alla cybersecurity, fino all'intelligenza artificiale) richiede competenze sempre più sofisticate. Il settore delle telecomunicazioni è al centro di questa evoluzione. È l'infrastruttura abilitante di tutte le altre filiere. Senza le tlc, non c'è innovazione diffusa. Senza competenze nelle tlc e nell'innovazione, non c'è futuro digitale. Eppure, proprio nei comparti Ict e cybersecurity registriamo sul mercato

una carenza cronica di profili specializzati. Non si tratta solo di numeri insufficienti, ma di un *mismatch* strutturale tra domanda e offerta. Le imprese cercano competenze che non trovano, mentre competenze disponibili restano escluse. È qui che il progetto "Cervelli Ribelli at Work" assume un valore strategico, oltre che sociale. Non è solo un'iniziativa di inclusione: è una risposta concreta a un proble-



> L'I < SI PARLA DI SNODI STRATEGICI

MOLTI GIOVANI NELLO SPETTRO AUTISTICO **POSSIEDONO COMPETENZE PREZIOSE PER SETTORI DIGITALI** E AD ALTA INTENSITÀ TECNOLOGICA: ATTENZIONE AL DETTAGLIO, CAPACITÀ DI RICONOSCERE PATTERN, PERSEVERANZA NELL'ANALISI, INTERESSE PER SISTEMI COMPLESSI

ma industriale. Nasce dall'esperienza della Fondazione Cervelli Ribelli, promossa da Gianluca Nicoletti, che desidero qui ringraziare per la visione, la determinazione e la capacità di trasformare un'intuizione culturale in un modello operativo concreto. Un ringraziamento altrettanto sentito va alle aziende che hanno creduto in questo percorso e lo stanno rendendo concreto lungo la filiera. A Fastweb + Vodafone, che ha scelto di investire in modo strutturale nell'inclusione lavorativa, integrando questi talenti nei propri processi e nei team aziendali, riconoscendone il valore anche in termini di innovazione e qualità del lavoro. A Open Fiber, che con un impegno tangibile ha accompagnato percorsi di inserimento trasformati in opportunità occupazionali reali, dimostrando che l'inclusione può essere parte integrante dei processi aziendali e della creazione di valore.

A queste esperienze si lega un auspicio più ampio: che l'intero mondo delle telecomunicazioni, e più in generale la grande famiglia di Confindustria, sappiano cogliere fino in fondo la portata di questa sfida. Ingaggiare e trattenere talenti neurodivergenti non è un gesto episodico o una buona pratica isolata, ma una leva strategica per affrontare lo skill gap e accompagnare anche la trasformazione digitale del Paese. Il punto chiave è il cambio di paradigma: passerà da un approccio "deficit-based", che guarda a ciò che manca, a un approccio "strength-based", che valorizza ciò che c'è. Significa ripensare i processi di selezione, i percorsi formativi, l'organizzazione del lavoro. Significa costruire ambienti in cui le differenze cognitive non siano un ostacolo, ma un valore. Il modello sviluppato dimostra che questo è possibile. Attraverso un protocollo integrato (che combina competenze cliniche e tecniche, formazione sulla neurodiversità, job coaching e supporto continuo) si riesce a trasformare il potenziale in competenza operativa. Non si tratta di adattare le persone al lavoro, ma di adattare il lavoro alle persone, senza rinunciare agli standard di qualità e produttività. I risultati sono concreti. Le prime esperienze parlano di inserimenti lavorativi che comportano un'evoluzione del modello di organizzazione del lavoro, crescita professionale reale e diffusa, competenze immediatamente spendibili sul mercato. C'è molto di più: l'inclusione neurodivergente diventa un catalizzatore di innovazione organizzativa. Le aziende sono spinte a rendere espliciti processi impliciti, a mi-

> L'I < SI PARLA DI SNODI STRATEGICI



I relatori e gli ospiti dell'evento "Cervelli Ribelli at Work", promosso da Assotelecomunicazioni-Asstel e Fondazione Cervelli Ribelli, tenutosi il 2 aprile 2026 all'Università Luiss Guido Carli.

gliorare la documentazione, a standardizzare i flussi di lavoro, a rafforzare la qualità della reportistica. In altre parole, includere non è solo giusto: funziona. Per questo, il tema dei "cervelli ribelli" riguarda l'intera filiera delle telecomunicazioni. Non è una questione di responsabilità sociale, ma di competitività del sistema Paese. Se vogliamo colmare il gap di competenze, dobbiamo ampliare lo sguardo. Dobbiamo uscire dai canali tradizionali di *recruiting* e formazione. Dobbiamo costruire ponti tra mondi che oggi non dialogano abbastanza: scuola, università, imprese, terzo settore. Le tic, per loro natura, sono abituate a connettere. Oggi sono chiamate a connettere anche competenze, talenti, opportunità. Questo significa investire in modelli replicabili, definire protocolli condivisi, sviluppare metriche di impatto. Significa anche accompagnare le imprese in un percorso culturale: perché l'inclusione non si improvvisa, si costruisce. E richiede consapevolezza, formazione, leadership. Attrarre

talenti, oggi, non significa solo competere sulla qualità o sulle condizioni di lavoro. Significa saper riconoscere il talento dove altri non lo vedono. Significa creare ambienti in cui ogni persona possa esprimere il proprio potenziale. Significa, in ultima analisi, allargare la definizione stessa di competenza.

"Cervelli ribelli" è un invito a fare esattamente questo. In un momento storico in cui la trasformazione digitale accelera e le sfide diventano sempre più complesse, non possiamo permetterci di lasciare indietro nessuna forma di intelligenza. La vera innovazione nasce dalla diversità: di pensiero, di approccio, di prospettiva. La filiera delle telecomunicazioni ha l'opportunità (e la responsabilità) di guidare questo cambiamento. Non solo come abilitatore tecnologico, ma come laboratorio sociale e organizzativo. Perché il futuro delle reti, dei servizi, dell'innovazione passa dalle persone. Da tutte le persone. Anche, e soprattutto, da quelle che, fino a oggi, non abbiamo saputo vedere. 