

La formazione professionale dei lavoratori autistici. Uno studio di caso in provincia di Milano

Professional training for autistic workers. A case study in the province of Milan

Katiuscia Vitagliano

Università degli Studi Suor Orsola Benincasa - Napoli
pedagogistavitagliano@gmail.com



ABSTRACT

The contribution, focused on the PizzAut model, proposes the study of a real case observed in the field and studied through data collection, from which the case study presented is derived. This social inclusion project is configured as good educational practice and the results of the SWOT analysis suggest its replicability. The bio-psycho-social approach places the future worker at the centre of their own training process, respecting their uniqueness and characteristics. One of the peculiarities that emerged during the study concerns the personalisation of the work setting, which is strategically designed to accommodate the sensory needs of autistic employees and “enable” them to perform their tasks.

Keywords: work, autism, independence, inclusion, training

Il contributo, incentrato sul modello *PizzAut*, propone lo studio di un caso reale osservato sul campo e studiato attraverso una raccolta dati, da cui si ricava il *case study* esposto. Tale progetto di inclusione sociale si configura come buona prassi educativa e gli esiti della *swot analysis* ne suggeriscono la replicabilità. L’approccio, di tipo bio-psico-sociale, pone il futuro lavoratore al centro del suo stesso processo formativo, nel rispetto della sua unicità e delle sue caratteristiche. Una delle particolarità emerse durante lo studio riguarda la personalizzazione del *setting* lavorativo, che è progettato strategicamente per accogliere le esigenze sensoriali dei dipendenti autistici e “abilitarli” alla mansione.

Parole Chiave: lavoro, autismo, autonomia, inclusione, formazione

Copyright: © 2025 Author(s).

This is an open access, peer-reviewed article published by CIMEDOC UNIBA and distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International.

ISSN: 2974-9050

Received: 30.09.2025

Accepted: 14.12.2025

Published: 31.12.2025

Citation: Vitagliano, K. (2025). La formazione professionale dei lavoratori autistici. Uno studio di caso in provincia di Milano. *Personae*, 4(2), 110-116.

1. Introduzione

Il funzionamento umano è determinato da un intreccio di fattori biologici, psicologici e sociali e i progressi scientifici hanno chiarito la natura neurobiologica dell'autismo, distinguendolo da altri disturbi mentali e consentendo diagnosi più accurate. Le classificazioni internazionali, come DSM-5 e ICD-11, collocano i disturbi dello spettro autistico tra i disturbi del neurosviluppo, caratterizzati da un'elevata eterogeneità clinica. Non esiste un unico profilo autistico: lo spettro si manifesta con compromissioni variabili delle abilità sociali, comunicative e comportamentali, che possono andare da un linguaggio fluente all'assenza totale di comunicazione verbale.

L'eziopatogenesi rimane incerta e non esistono cure risolutive, bensì programmi abilitativi e interventi cognitivo-comportamentali che riducono i comportamenti-problema e favoriscono lo sviluppo di autonomie. In età adulta, oltre alla persistenza dei tratti autistici, possono emergere comorbidità quali ansia, depressione, psicosi e disturbo bipolare (Cavagna et. Al., 2021).

Le politiche e i progetti inclusivi risultano prevalentemente orientati all'età evolutiva, trascurando che l'autismo sia una condizione permanente che accompagna l'individuo lungo l'intero arco di vita e richiede interventi continuativi per garantire autonomia e dignità.

Molte persone autistiche presentano punti di forza quali precisione, puntualità, attenzione ai dettagli e capacità di svolgere attività ripetitive con elevata efficienza. Parallelamente, possono emergere difficoltà legate a ipersensibilità sensoriale, stereotipie o scarsa flessibilità di fronte agli imprevisti. L'inserimento lavorativo richiede quindi ambienti adeguati e professionisti formati, capaci di valorizzare le abilità individuali e ridurre i rischi di collocazioni inappropriate.

La domanda che ha orientato la ricerca scaturisce dalla possibilità di introdurre, per l'adulto, il concetto di bisogni lavorativi speciali¹, sulla scia dei bisogni educativi speciali già riconosciuti durante il neurosviluppo, ma rivolti ad altre competenze.

¹ Concetto elaborato dall'autrice: bisogni lavorativi speciali, sintetizzato in BLS.

2. Quadro normativo di riferimento

Il diritto al lavoro delle persone con disabilità trova fondamento in un articolato quadro normativo multilivello, che si estende dalle convenzioni internazionali alle disposizioni costituzionali e legislative nazionali. L'articolo 27 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) sancisce il diritto all'inserimento lavorativo con parità di trattamento, imponendo agli Stati membri di garantire ambienti inclusivi e accessibili, nonché condizioni di lavoro sicure, salubri e dignitose. In tale prospettiva, sono previsti programmi di orientamento tecnico, formazione professionale e aggiornamento continuo, rivolti a tutti i lavoratori senza discriminazioni.

Gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 rafforzano tali principi: l'obiettivo 8.5 promuove un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutte le categorie sociali, incluse le persone con disabilità, mentre l'obiettivo 10.2 mira a ridurre le disuguaglianze e a favorire l'inclusione sociale, economica e politica.

A livello europeo, il Regolamento UE n. 651/2014, art. 33, prevede incentivi economici per le imprese che assumono lavoratori con disabilità, con detrazioni fino al 70% della retribuzione lorda mensile per contratti a tempo indeterminato. Inoltre, i fondi del Next Generation EU, integrati nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), sostengono iniziative italiane volte a favorire l'inserimento lavorativo di persone nello spettro autistico.

Il quadro costituzionale italiano ribadisce tali principi: gli articoli 1 - 4 e 35 - 38 della Costituzione riconoscono il lavoro come fondamento della Repubblica, garantiscono pari dignità sociale, tutelano i diritti inviolabili dell'uomo e promuovono condizioni atte a rendere effettivo il diritto al lavoro, prevedendo assistenza sociale ed economica per i cittadini inabili.

Sul piano legislativo nazionale, diverse norme disciplinano l'inclusione lavorativa e rafforzano questo studio.

La legge 104/1992 tutela i diritti delle persone con disabilità e dei caregiver, prevedendo misure di sostegno sociale e lavorativo.

La legge 68/1999 introduce il collocamento mirato e stabilisce obblighi di assunzione per le aziende, con sanzioni in caso di inadempienza.

La legge 30/2003 riforma del mercato del lavoro, con attenzione ai soggetti svantaggiati.

Con la legge 134/2015 si hanno disposizioni specifiche per diagnosi, cura e abilitazione delle persone con disturbi dello spettro autistico, con progetti regionali di inserimento lavorativo.

Il D.Lgs. 151/2015 rafforza la Legge 68/1999, con semplificazione delle procedure di collocamento mirato. Il D.Lgs. 62/2024 consente sperimentazione di nuovi criteri di valutazione funzionale e percorsi personalizzati di inserimento lavorativo. Le nuove Linee guida ministeriali 2025 rappresentano un'estensione progressiva del modello personalizzato a livello nazionale, con attenzione alle transizioni scuola-lavoro e alla formazione continua.

2.1 Individuare le abilità: il *disability job supporter*

Il modello di collocamento mirato sostenuto da Marino Bottà, direttore generale dell'Agenzia Nazionale Disabilità e Lavoro (ANDEL), si fonda su un approccio innovativo che ribalta la prospettiva tradizionale dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Invece di partire dall'individuo inoccupato, il modello prende avvio dalle esigenze organizzative interne delle imprese, con l'obiettivo di individuare corrispondenze funzionali tra le abilità residue dei candidati e i fabbisogni produttivi aziendali. Tale impostazione si colloca nel quadro normativo italiano, in particolare nella Legge 68/1999 e successive modifiche, che stabilisce l'obbligo per le aziende con più di quindici dipendenti di assumere una quota di lavoratori appartenenti alle categorie protette. In assenza di assunzioni dirette, la normativa prevede il versamento di contributi ai fondi regionali per la disabilità.

Bottà (2024) propone di destinare tali risorse economiche non ai fondi regionali, ma direttamente alle imprese e alle cooperative che manifestano la volontà di attivare percorsi di

inserimento lavorativo. Questa pratica, definita *adozione lavorativa*, ha già prodotto risultati concreti: circa ottocento persone con disabilità sono state inserite in tirocini formativi retribuiti, con un duplice beneficio, ovvero l'inclusione sociale dei soggetti e il riconoscimento economico alle cooperative ospitanti.

Dal punto di vista normativo, il quadro è stato ulteriormente aggiornato con il Decreto legislativo 62/2024, che ha introdotto una sperimentazione in alcune province (Trieste, Brescia, Firenze) basata su nuovi criteri di accertamento sanitario e sulla definizione di percorsi personalizzati di collocamento mirato. L'obiettivo è superare la logica assistenziale e valorizzare le capacità funzionali della persona, attraverso un approccio multidisciplinare. Nel 2025, il Ministero del Lavoro ha emanato linee guida nazionali che consolidano tali sperimentazioni, estendendo progressivamente il modello a livello nazionale e promuovendo l'adozione di strumenti di valutazione integrata delle competenze, con particolare attenzione alle transizioni scuola-lavoro e ai percorsi di formazione continua.

Dal punto di vista socio-economico, il modello si configura come un investimento a basso costo per lo Stato, capace di generare ritorni fiscali attraverso la trasformazione dei beneficiari da assistiti a contribuenti. Inoltre, esso promuove un cambiamento culturale, orientato a superare stereotipi e pregiudizi, diffondendo la concezione che la diversità non sia sinonimo di incapacità, bensì una risorsa da valorizzare. In tale prospettiva, gli studi di Gardner sulle intelligenze multiple (1983) offrono un supporto teorico, dimostrando come condizioni quali l'autismo possano coesistere con abilità straordinarie in ambiti specifici (es. arti visive, musica, matematica); pertanto vi è il superamento del pregiudizio che collega una bassa intelligenza all'autismo.

3. Formare il lavoratore autistico

Sebbene la parola impresa possa rinviare ad un'idea che privilegia i processi economici, occorre ricordare che essa è costituita da persone (Sciarelli, 2020); pertanto, da esseri viventi con bisogni, limiti e potenzialità. Nell'inserimento del

lavoratore autistico la formazione è una fase cruciale.

Il tema dell'inclusione sociale e lavorativa delle persone con disturbi dello spettro autistico rappresenta una delle sfide più rilevanti per le società contemporanee. Nonostante esistano iniziative volte a favorire l'inserimento delle cosiddette categorie protette, raramente si riscontrano esperienze in cui l'intera impresa sia gestita da persone neuroatipiche. In questo contesto si colloca *PizzAut*, progetto ideato nel 2016 e nato a Cassina de' Pecchi nel 2021, in provincia di Milano, che si configura come un modello unico e replicabile di inclusione sociale attraverso il lavoro (Acampora, 2024).

Il processo di direzione aziendale del caso, molto ragionato e partecipativo, rispecchia a pieno la *mission* aziendale che auspica massimi livelli di inclusione sociale, con la promessa di una *vision* che intende riproporsi su ampia scala. L'impresa è efficace solo se tutti riescono a sentirsi parte di essa e Nico Acampora questo lo sa benissimo; infatti, dimostra di essere un leader connettivo che si occupa in prima persona dello sviluppo del suo team, delle reti personali e digitali e delle interazioni con il pubblico. Un buon mentore si rende esempio comportamentale sfidando sé stesso, consapevole delle sue potenzialità ma aperto alle idee di altri, con la capacità di rispondere opportunamente a problemi complessi in tempi celeri; avendo cura di stabilire legami di fiducia per relazioni solide e collaborazioni efficaci. La specializzazione dei compiti avviene attraverso processi di *job analysis*: le risorse sono orientate alla mansione rispetto cui dimostrano maggiore abilità e attitudine, l'attivazione di un modello esperienziale caratterizza la formazione dello staff e rende laboratoriale il progetto *PizzAut*. Le fasi performative implicano un coinvolgimento globale della persona in ogni suo aspetto fisico e cognitivo, in quanto prevede momenti di conoscenza teorica, contestualizzazione delle informazioni apprese, pratica esperienziale e consolidamento delle pratiche.

4. Il progetto *PizzAut* in breve

PizzAut nasce dall'intuizione di un padre che, insieme ad altri genitori, desiderava garantire al

proprio figlio autistico un futuro dignitoso e sereno. Inizialmente concepito come progetto teorico, ha incontrato ostacoli significativi a causa della pandemia da Covid-19. Tuttavia, la capacità di resilienza si è manifestata attraverso l'adozione di soluzioni alternative, come l'utilizzo di furgoncini trasformati in pizzerie mobili, che hanno permesso la produzione e distribuzione di pizze *on the road*. Tale scelta ha evidenziato la flessibilità e la capacità di adattamento del progetto, dimostrando la sua solidità anche in condizioni avverse.

Con il tempo, l'organizzazione interna di *PizzAut* si è affinata grazie a un processo di sperimentazione basato su prove, errori e successi. La pizzeria non si limita a essere un luogo di lavoro, ma si configura come una palestra di vita, in cui i giovani possono sviluppare autonomia, competenze professionali e capacità relazionali. L'esperienza ha dimostrato che livelli di indipendenza ritenuti in precedenza irraggiungibili possono essere conseguiti attraverso un percorso strutturato e inclusivo.

Gli effetti positivi del progetto si riflettono non solo sui lavoratori, ma anche sulle loro famiglie. I giovani coinvolti hanno acquisito competenze straordinarie rispetto alle condizioni di partenza, migliorando la propria qualità di vita e riducendo il rischio di isolamento sociale. Parallelamente, i caregiver hanno trovato sollievo economico ed emotivo, poiché la prospettiva di un futuro concreto e dignitoso per i propri figli non è più percepita come un'utopia, ma come una realtà tangibile.

L'esperienza di *PizzAut* può essere interpretata alla luce della teoria della motivazione umana proposta da Maslow (1943). Il progetto risponde infatti ai principali bisogni individuati nella piramide: bisogni primari di sussistenza, garantiti dal lavoro e dal reddito; sicurezza economica e sociale, derivante dalla stabilità occupazionale; appartenenza e inclusione, favorita dal contesto comunitario e lavorativo; stima e autorealizzazione, raggiunte attraverso lo sviluppo di competenze e il riconoscimento sociale.

In tal senso, *PizzAut* rappresenta un modello di intervento che non si limita a soddisfare necessità immediate, ma promuove un percorso di crescita globale e integrata.

Gli obiettivi principali di *PizzAut* possono essere sintetizzati nella promozione della dignità della persona autistica attraverso il lavoro e nello sviluppo delle capacità personali e miglioramento delle abilità comunicative e senso-motorie. Si privilegia il potenziamento delle soft skills, con particolare attenzione alla gestione delle emozioni e delle reazioni agli stimoli esterni e dell'acquisizione di hard skills e competenze professionali spendibili sul mercato del lavoro.

Fondamentale è la prevenzione dell'isolamento sociale e del peggioramento delle aree deficitarie e la valorizzazione delle opportunità di riscatto sociale e rafforzamento del senso di autoefficacia. Inoltre, il supporto ai caregiver e l'offerta di garanzie di continuità e prospettive future risultano essere elementi preziosi per il modello in analisi. L'azione si estende alla comunità intera attraverso l'impegno di sensibilizzazione della società attraverso la diffusione di modelli inclusivi replicabili su larga scala. *PizzAut* si configura come un progetto pionieristico che coniuga imprenditorialità, solidarietà e innovazione sociale. La sua esperienza dimostra come l'inclusione non sia soltanto un obiettivo etico, ma anche una strategia efficace per generare valore sociale ed economico. In prospettiva, la replicabilità del modello potrebbe contribuire a trasformare radicalmente l'approccio all'inserimento lavorativo delle persone autistiche, rendendo l'inclusione una pratica diffusa e sostenibile.

5. Aut Academy

Il progetto *Aut Academy* rappresenta un modello formativo finalizzato all'inclusione socio-lavorativa di giovani adulti con disturbi dello spettro autistico, di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Nato come iniziativa sperimentale e istituzionalizzato nel 2020, esso si configura come un percorso professionalizzante sviluppato in collaborazione con la Fondazione Mazzini di Cinisello Balsamo, ente accreditato per l'erogazione di corsi di formazione. Le attività si svolgono prevalentemente presso una pizzeria a Cassina de Pecchi e dal 2025

anche in spazi dedicati nella nuova sede di Monza.

Il programma formativo si articola in più fasi. La formazione teorica (200 ore) si articola in interventi in aula mirati al potenziamento delle funzioni cognitive di base, prerequisito per l'acquisizione di competenze professionali. La formazione mista (100 ore) prevede attività volte allo sviluppo delle abilità sociali e comunicative, alla gestione dell'imprevisto e al consolidamento del *team building*. La fase di *Training on the job* adotta una metodologia esperienziale che consente l'apprendimento diretto nel contesto operativo, in linea con le teorie di Dewey sull'educazione come esperienza continua sul *learning by doing*. Infine, il tirocinio extracurricolare (6 mesi) contempla l'inserimento del futuro lavoratore in sedi già operative con mansioni di addetto cucina, pizzaiolo o cameriere, finalizzato alla sperimentazione pratica delle competenze acquisite.

Al termine del percorso, i candidati ritenuti idonei secondo i parametri normativi vigenti accedono a contratti di lavoro regolari, con pieno riconoscimento dei diritti giuridici e previdenziali. Per i soggetti classificati come non idonei, la normativa consente esclusivamente tirocini socializzanti a tempo determinato. Tuttavia, evidenze empiriche mostrano come individui inizialmente esclusi possano dimostrarsi efficaci nel contesto lavorativo, suggerendo una discrepanza tra criteri formali di valutazione e performance reale. Tale discrepanza comporta una duplice perdita: economica, per l'allocazione di risorse in forme di assistenzialismo non produttivo e sociale e fiscale, per il mancato contributo di potenziali lavoratori al sistema economico e al gettito tributario nazionale.

5.1 Tecnologie a supporto

Le innovazioni tecnologiche costituiscono ormai un elemento imprescindibile della vita quotidiana e, in numerosi contesti, si configurano come strumenti facilitatori in grado di supportare l'esecuzione di attività complesse. Tra queste, la Comunicazione Aumentativa Alternativa (CAA) si è

dimostrata una risorsa di particolare efficacia, soprattutto per persone nello spettro autistico con bisogni comunicativi complessi. La CAA si fonda sull'impiego di canali multimodali che integrano strumenti grafici e digitali, con l'obiettivo di rendere la comunicazione più accessibile, immediata ed efficace.

Un esempio applicativo di rilievo è rappresentato da *PizzAut*, ristorante sociale che ha adottato la CAA come strumento operativo per la gestione delle ordinazioni. In tale contesto, è stato sviluppato un software dedicato e personalizzato, finalizzato a semplificare la raccolta delle comande e a garantire un'interazione fluida tra personale e clientela.

Oltre alle tecnologie informatiche, l'ambiente del ristorante è stato progettato secondo principi di *design etico*, con accorgimenti mirati a ridurre barriere sensoriali e cognitive. La palette cromatica privilegia tonalità neutre del bianco, nero e legno naturale, mentre i dettagli in rosso svolgono una funzione di segnaletica regolatrice e di guida visiva. L'organizzazione spaziale dei tavoli è concepita per favorire la mobilità del personale: i clienti sono collocati ai lati e non alle estremità, garantendo percorsi liberi e accessibili.

Ogni tavolo presenta due caratteristiche distintive: una linea rossa di separazione che delimita l'area destinata ai clienti da quella riservata al personale, riducendo il contatto diretto e favorendo un'interazione graduale e volontaria; mentre una numerazione laterale i cui numeri non sono collocati sulla superficie, ma lateralmente, così da mantenere un unico riferimento visibile anche in caso di tavoli uniti, minimizzando elementi di confusione.

Ulteriori soluzioni di design sono finalizzate alla riduzione dei disturbi sensoriali: soffitto insonorizzato, pannelli di acciaio per la direzione del flusso d'aria climatizzata, asciugatori a vortice depotenziato nelle toilette. Gli arredi sono privi di pomelli e dotati di superfici piatte con segnaletica colorata, per consentire l'apertura anche a persone con ridotta manualità fine, mediante pressione del palmo o aggancio con qualsiasi dito.

Nelle cucine, le tecnologie sono state adattate per ottimizzare i processi: il forno è dotato di carrello automatico con timer integrato, pentole e padelle presentano prese ergonomiche, mentre

per la stesura dell'impasto sono impiegate sfere in plastica, riducendo il contatto diretto laddove l'esperienza tattile risulti problematica.

In sintesi, l'integrazione di tecnologia assistiva e design inclusivo nel caso *PizzAut* rappresenta un modello di buona prassi, in cui soluzioni digitali e ambientali concorrono alla creazione di un contesto lavorativo accessibile, funzionale e rispettoso delle esigenze del personale con neurodivergenze.

6. Conclusioni

La *swot analysis* costituisce uno strumento metodologico di pianificazione strategica, ampiamente utilizzato per valutare la fattibilità e la sostenibilità di un progetto. Essa consente di individuare i fattori interni ed esterni che influenzano la capacità di un'iniziativa di consolidarsi e replicarsi in contesti differenti. Applicata al caso *PizzAut*, tale analisi permette di delineare con maggiore precisione le condizioni di replicabilità del modello, sia su scala nazionale che internazionale.

Sul piano interno, i punti di forza si configurano nella singolarità del progetto, che non trova analoghi nel panorama attuale, e nel successo già conseguito, con ricadute positive dirette sui lavoratori e sulle rispettive famiglie. A ciò si aggiunge il contributo al progresso sociale e all'inclusione, nonché la qualità del prodotto e del servizio, elemento non scontato in iniziative di innovazione sociale. Le debolezze, invece, riguardano la gestione degli imprevisti e delle criticità comunicative, la difficoltà di reperire fondi stabili nel lungo periodo e la limitata conoscenza diffusa del disturbo dello spettro autistico, che può generare ostacoli operativi e culturali.

Sul piano esterno, le opportunità includono la possibilità di promuovere informazione e sensibilizzazione, stimolare l'evoluzione normativa verso provvedimenti inclusivi, aprire nuovi segmenti di mercato e attivare alleanze strategiche con altre imprese. Le minacce, al contrario, si riferiscono ai vincoli derivanti dalle certificazioni di inabilità al lavoro, nonché al rischio di un'accoglienza non ottimale da parte della società

e dei territori, condizionata da scarsa informazione e da una mentalità poco flessibile.

In sintesi, il modello *PizzAut* si distingue per l'elevato livello qualitativo e per la capacità di coniugare inclusione sociale e sostenibilità economica. La sua replicabilità su larga scala, ad esempio attraverso formule di *franchising*, potrebbe configurarsi come un investimento strategico di rilievo, capace di generare impatti positivi sia sul piano occupazionale che su quello culturale. In particolare, l'iniziativa risponde ai bisogni lavorativi speciali, trasformando lo spazio produttivo in un contesto che abilita e valorizza le diversità, riducendo al contempo le barriere legate alle disabilità e alle neurodivergenze.

Bibliografia

Acampora, N., (2024). *Vietato calpestare i sogni. La straordinaria storia di PizzAut e dei suoi ragazzi*. Milano: Solferino.

Antonello, A., (2020). *La valigia Aran*. Milano: Marcos y Marcos.

Bottà, M., (2024). *L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità*. Trento: Erickson.

Bottà, M., et. Al., (2022). *Dalla scuola al lavoro*. Trento: Erickson.

Bruner, J., (2020). *La fabbrica delle storie. Diritto, letteratura, vita*. Bari: Laterza edizioni.

Cambi, F., (2003). *Manuale di storia della pedagogia*. Bari: Laterza.

Caretto, F., Dibattista, G., Scalese, B., (2012). *Autismo e autonomie personali*. Trento: Erickson.

Colombo, L., (2007). *Siamo tutti diversamente occupabili*. Milano: Franco Angeli.

Demetrio, D. (2003). *Filosofia dell'educazione ed età adulta*. Torino: UTET.

Dewey, J. (2014). *Esperienza e educazione*. Milano: Raffaello Cortina Editore.

Ferrante, A. (2017). *Che cos'è un dispositivo pedagogico?*. Milano: Franco Angeli.

Gardner, H., (2022). *Formae mentis*. Milano: Feltrinelli.

Lucangeli, D. (2021). *La mente che sente*. Trento: Erickson.

Lucangeli, D. (2023). *Se sbagli non fa niente*. Milano: DeAgostini.

Marangoni, G., (2018). *Anna che sorride alla pioggia*. Milano: Spergling & Kupfer.

Montessori, M. (2007). *Come educare il potenziale umano*. Milano: Grazianti.

Montessori, M. (2015). *Educare alla libertà*. Milano: Mondadori.

Morin, E. (2017). *La sfida della complessità*. Firenze: Le Lettere.

Morin, E. (2025). *Semi di saggezza*. Milano: Raffaello Cortina Editore.

Mortari, L. (2025). *Emozioni e virtù*. Milano: Raffaello Cortina Editore.

OMS, (1992). *ICD-10. Classificazione dei disturbi mentali e comportamentali*. World Health Organization.

OMS, (2007). *ICF-CY. Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute*. Trento: Erickson.

Paolozzi, M. F., (2025). *L'incertezza che educa. Epistemologie e pedagogie della complessità*. Lecce: PensaMultimedia.

Perla, L., Riva, M. G. (2016). *L'agire educativo*. Brescia: La Scuola.

Pezzoli, M., (2017). *Soft skills che generano valore. Le competenze trasversali per l'industria 4.0*. Milano: Franco Angeli.

Sciarelli, S., (2020). *La gestione dell'impresa. Tra teoria e pratica aziendale*. Milano: Cedam.

Siegel, D., (2021). *La mente relazionale*. Milano: Raffaello Cortina Editore.

Sirignano, F. M. (2019). *La formazione pedagogica*. Napoli: Liguori editore.

Smiraglia, S. (2013). *Elementi di psicologia sociale*. Roma: Carocci Editore.