

**Scenari** L'economista Silvia Angeloni fa il punto sull'attuale normativa e immagina un mondo dove tutti sono protagonisti

## Aziende e disabili: un modello sociale sostenibile

di PAOLA D'AMICO

**N**on è utopia, nell'era della responsabilità sociale d'impresa e dello sviluppo sostenibile, immaginare che un'azienda abbia bisogno del disabile più di quanto i disabili non abbiano bisogno dell'azienda, o che il disabile non sia visto solo come un costo e la sua assunzione un obbligo.

Non è utopia immaginare un mondo in cui il *design for all* sia la regola. Dopotutto, nel North Carolina, il Center for Universal Design da 21 anni si occupa di progettare prodotti e ambienti per tutti, per i normodotati e per i disabili. E nei Paesi del Nord Europa, ma persino nel parmense, si sta facendo strada il principio del *Diversity management*: figure centrali in azienda, il cui compito è valorizzare la diversità nel mondo del lavoro. E grandi università, come il Politecnico di Milano, da anni investono nella ricerca per avvicinare e farsi avvicinare dagli studenti disabili, con un pool che li segue nel percorso di studi e nell'inserimento nel mondo del lavoro, per formare ingegneri, architetti esperti di design con un futuro professionale autonomo.

In un pianeta sempre più affollato ma anche sempre più vecchio, in

cui il mercato del lavoro — statistiche alla mano — è destinato a diventare sempre più adulto e, inevitabilmente, più disabile, s'impone un consapevole cambio di marcia culturale.

«La maggiore longevità della popolazione, combinata con la contrazione delle nascite, impone un cambiamento della demografia del posto di lavoro», scrive con pragmatismo Silvia Angeloni, professore associato di Economia aziendale nell'Università del Molise, nel volume *L'aziendabilità. Il valore delle risorse disabili per l'azienda e il valore dell'azienda per le risorse disabili* (Branco Angeli, pp. 356, € 30), che fa il punto sulla normativa (la legge 68/99), ne individua i punti di debolezza, snocciola dati e statistiche, ma soprattutto suggerisce la strada da percorrere e offre gli strumenti per alfabetizzare le aziende e promuovere la cultura della disabilità. Ad amalgamare il tutto è proprio quel neologismo, *aziendabilità*, che sottende una provocazione teorica: con gli opportuni accorgimenti le aziende possono soddisfare i bisogni dei disabili e le persone disabili sono risorse abili a soddisfare le esigenze di economicità delle aziende.

Un neologismo, anche se in realtà non c'è nulla da inventare, aggiunge l'economista. La prima grande le-

zione cui rifarsi è quella che ben sintetizza il padre dell'esistenzialismo, Kierkegaard: «Se vogliamo condurre una persona in un determinato luogo, dobbiamo prima di tutto capire dove essa si trova e iniziare da là». Ancora più semplice sarebbe attingere dal mondo pre-moderno, quello agricolo, delle famiglie patriarcali allargate, in cui la figura del disabile non era né enfatizzata né tantomeno drammatizzata. Ne faceva semplicemente parte. Come ben raccontano, per esempio, anche i quadri del Rinascimento fiammingo, di Bosch e Bruegel il Vecchio. Un modello sociale sostenibile, spiega ancora Silvia Angeloni, «promuove un'autosufficienza continua». Mentre l'errore della società post industriale è «non far sentire il diversamente abile protagonista della sua vita».

Perché anche quando si costruiscono percorsi di lavoro «per» i disabili si dimentica di costruire rapporti «con» i disabili. Un testo importante in un Paese «a geometria variabile», dove su 380 mila non vendenti solo 15 mila hanno un impiego e anche il vecchio ruolo di centralista è sempre più spesso assolto dai dischi automatici. Perché anche la tecnologia, se non guidata, può creare esclusione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### Il futuro

La longevità crescente della popolazione impone un cambiamento della demografia del posto di lavoro

