

INTELLIGENZA SPECIALE

# Neuro diversi, abbiamo bisogno di voi

*Le aziende  
altamente  
tecnologiche e  
dell'intelligenza  
artificiale  
sempre di più  
cercano persone  
neuro divergenti.  
Un fenomeno che  
rivoluzionerà il  
mercato del lavoro*



Serviva un film campione d'incassi per scoprire che le persone con fragilità hanno competenze specifiche utili e necessarie ad affrontare le sfide del nostro tempo? Bisognerebbe chiederlo alla Barbie Stramba del blockbuster estivo diretto da Greta Gerwig: è lei, diversa da tutte le altre Barbie nell'aspetto, nel comportamento e soprattutto nel modo di pensare e di ragionare, l'unica a intuire perché il mondo perfetto di Barbiland all'improvviso va in tilt ed è lei l'unica a indicare una soluzione possibile al problema. La bambola di Barbie Stramba sta andando a ruba sia tra i bambini sia tra gli adulti e un hastag virale su TikTok, #wiredbarbie, celebra la sua diversità cognitiva come una risorsa. Il film della Mattel certamente non serviva a Sam Altman, amministratore delegato di OpenAi, l'organizzazione non profit di ricerca sull'intelligenza artificiale che ha fondato insieme ad Elon Musk. Nel febbraio del 2022 Altman ha investito un milione di dollari (circa 950mila euro) su Mentra, una startup creata da tre persone nello spettro autistico con l'obiettivo di usare l'intelligenza artificiale per aiutare le grandi aziende che operano nel settore dell'information technology ad

1. MAI STATI COSÌ ABILI



ATELIER DELL'ERRORE

assumere dipendenti dislessici, con deficit dell'attenzione e iperattività o con sindrome di Asperger. Altman è il "papà" di Chat Gpt (Generative Pretrained Transformer), l'applicazione di intelligenza artificiale generativa più famosa al mondo con oltre 100 milioni di utenti, e conosce bene sia le potenzialità dell'Artificial intelligence-Ai (intelligenza artificiale) sia la preoccupante mancanza di talenti che servono per lavorarci. Se da un lato, infatti, Price Waterhouse Cooper (PwC) definisce l'intelligenza artificiale un *game changer* capace di generare oltre 15 trilioni di dollari per l'economia mondiale entro il 2030, dall'altro Manpower avverte che nel mondo oggi manca il 78% dei talenti tecnologici di cui l'AI ha bisogno ed Eurostat denuncia che nel 2021 più del 60% delle aziende europee ha avuto difficoltà a trovare personale con competenze tecnologiche adeguate. Perché cercarlo tra le persone con neuro diversità?

### Intelligenza logica superiore e incapacità di mentire

**Alberto Balestrazzi**, alla guida dell'impresa sociale Auticon in Italia, non ha dubbi: «Le persone neuro divergenti hanno caratteristiche che si rivelano molto utili per i progetti di *information*

*I disegni che accompagnano la prima sezione di questo numero di Vita rappresentano opere dei giovani artisti dell'Atelier dell'Errore, una realtà nata dall'esperienza dei laboratori creativi della psichiatria minorile di Reggio Emilia e oggi diventata impresa in forma di cooperativa sociale, con dieci artisti/operatori dipendenti. A pagina 98 si può scoprire l'ultimo loro importante lavoro.*

### NEURODIVERGENZA

La neurodivergenza è un termine usato per descrivere coloro che hanno un funzionamento neurologico atipico, spesso associato a disturbi come l'autismo, la sindrome di Asperger, il disturbo da deficit di attenzione e iperattività (Adhd), la dislessia e altri disturbi del neurosviluppo.

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

INTELLIGENZA SPECIALE

## MADE IN USA

### Sei aziende leader sul fronte dell'inclusione

*Alcune delle grandi public company americane considerate best in class sul fronte dell'inserimento della persone con disabilità.*

#### Alphabet

Coinvolge le persone con disabilità nella maggior parte dei progetti di ricerca e sviluppo. Da anni attrae talenti con diversità e assegna ai progetti dedicati alla funzionalità della disabilità i suoi migliori designer.

#### Amazon

Ha progettato e costruito le sue piattaforme digitali tenendo in conto le funzionalità delle persone con disabilità per migliorarne la *usability* senza dimenticare di offrire un'ottima esperienza al cliente. Nel *merchandising*, nella logistica, nel *packaging* e in Alexa sono state inserite caratteristiche di design che rendono non solo possibile ma superiore alla media e piacevole la fruizione per le persone con disabilità. L'azienda ha dichiarato che azioni nel mercato della disabilità sono strategiche per la sua vision di essere «l'azienda più centrata sul cliente del mondo». Il lavoro sulla disabilità non è mera compliance ma strumento di innovazione.

#### Apple

Avendo fin dall'inizio adottato nei processi di design l'approccio *extreme user*, le sue piattaforme nascono praticamente già adatte alle funzionalità delle persone con disabilità. Apple si

*technology*: attenzione al dettaglio, capacità di mantenere un'alta concentrazione per lunghi periodi anche su attività ripetitive, precisione e attitudine alla risoluzione dei problemi». Fondata a Berlino nel 2011 dal padre di un ragazzo con la sindrome di Asperger, Auticon oggi opera in 14 Paesi vendendo competenze tecniche speciali e servizi di neuro inclusione a grandi aziende. Tra i suoi clienti, in Italia, figurano Banca Intesa, Eni, A2A, Poste Italiane, Deloitte e Janseen. «Siamo l'Accenture dell'autismo», spiega Balestrazzi, «una realtà con oltre 400 lavoratori neuro divergenti assunti con contratto a tempo indeterminato che integriamo come consulenti nelle organizzazioni dei clienti». Il loro mestiere è dare supporto sul fronte tecnologico, con particolare attenzione all'analisi e al test dei dati e all'ingegneria del software. «I nostri consulenti, tutti nella parte alta dello spettro, hanno una capacità di ragionare per dettagli e un'intelligenza logica superiore alla media che consente loro di sviluppare progetti informatici in maniera più efficiente e performante rispetto ai neuro tipici», spiega il ceo di Auticon che accompagna le aziende anche nella creazione di un ambiente neuro inclusivo con coaching e formazione dedicata, «perché lavorare con una persona con autismo vuol dire prendersi cura delle sue fragilità, relazionali e non». Secondo Balestrazzi i suoi consulenti hanno un'altra caratteristica che li rende particolarmente adatti a lavorare sui dati sensibili in settori delicati come la sicurezza informatica e la blockchain: «Sono incapaci di mentire».

La pensa così anche **Monica Conti**, direttrice dei Servizi Innovativi per l'Autismo di Fondazione Sacra Famiglia: «Il mondo per le persone neuro diverse è complicato. Si danno delle regole che non possono essere bypassate, perché altrimenti è il caos. Mentire, per loro, è come uscire dagli schemi, è destabilizzante. Hanno difficoltà a dire qualcosa di diverso da ciò che accade». Sacra Famiglia collabora con il Politecnico di Milano a un progetto di test sulla realtà aumentata per l'utilizzo dei mezzi pubblici e vede con favore l'impiego di persone con autismo su progetti legati all'intelligenza artificiale perché, spiega Conti: «Questi nuovi ruoli consentono di evitare il mascheramento, cioè la fatica di doversi adattare al modo in cui lavorano i neuro tipici, liberando energie per svolgere un compito che alle persone con neuro diversità riesce molto bene: trovare gli errori, gli imprevisti». Cioè dettagli che agli altri, umani o robot che siano, sfuggono.

I primi a pensare che diversità e tecnologia avanzata potessero

1. MAI STATI COSÌ ABILI

essere i termini di un'equazione piuttosto che una contraddizione sono stati due ex agenti del Mossad, l'intelligence israeliana. È il 2013 quando lanciano *Ro'im Rachok* ("Sguardo sul futuro" in italiano), un programma basato su questa scommessa: può una caratteristica comune a molte persone con diversità — pensare per immagini, integrando tanti frammenti in un tutto e dunque notando anche piccolissimi dettagli — esserci utile per proteggere i confini dello Stato nel complicato scenario geopolitico del Medio Oriente? Il risultato è la Unit 9900: un'unità speciale delle Forze di difesa israeliane, formata da persone nello spettro, che ha il compito di analizzare le immagini in alta risoluzione inviate in tempo reale dai satelliti in cerca di oggetti o movimenti sospetti. Per la maggior parte delle persone neuro tipiche studiare ogni millimetro di una stessa immagine da diverse angolature sarebbe un lavoro noiosissimo, difficilissimo e troppo ripetitivo da sopportare. Per i ragazzi della Unit 9900, invece, è il contrario: un mestiere per cui sono portati, in cui sono considerati utili e capaci, e che consente una socializzazione di cui hanno bisogno per lavorare sulle fragilità relazionali che spesso sono un altro aspetto comune della neuro diversità. *Ro'im Rachok* è inoltre un importante strumento di inclusione e di rafforzamento dell'autostima. Prima della sua esistenza l'unico modo in cui i neuro diversi potevano partecipare al servizio militare che in Israele è obbligatorio per tutti i ragazzi e le ragazze sopra i 18 anni e che è un importante collante sociale era in qualità di volontari o di aiutanti di ufficio. Ora invece operano sul campo.

I soldati dell'Unità 9900 oggi non sono gli unici a far valere la propria neuro diversità invece di nascerla. Chiunque può farlo su LinkedIn. A marzo del 2022, infatti, la piattaforma professionale più grande del mondo ha inserito il *dyslexic thinking* tra le qualità distintive che i suoi 810 milioni di utenti possono inserire nel loro profilo. Riconoscendo e decretando a tutti gli effetti la neuro divergenza come una competenza e scatenando un effetto domino immediato che ha portato il *Dictionary.com*, il dizionario online più grande del mondo, a inserire il *dyslexic thinking* tra i termini che indicizza. Definendolo così: «Un approccio alla risoluzione dei problemi, all'analisi delle informazioni e all'apprendimento, spesso usato dalle persone con dislessia, basato sul riconoscimento di modelli, sul ragionamento spaziale, sul pensiero laterale e sulla comunicazione interpersonale».

Il merito di questa svolta che infrange in un colpo solo molti ste-

contraddistingue anche per come ha esteso questo modo di operare oltre la tecnologia, nel *packaging*, nella progettazione dei negozi e nei servizi. L'intervento più importante di Apple nel mercato della disabilità è aver incorporato il design accessibile nel suo ecosistema.

### Microsoft

È attiva sul mercato della disabilità da decenni ma i suoi sforzi sono significativamente aumentati sotto la direzione di Satya Nadella. Nadella, che ha un parente stretto con disabilità, guida l'azienda a progettare esperienze eccezionali accelerando il salto di Microsoft dalla compliance all'*extreme user design*.

### Helen of Troy

Nel 2004 l'azienda ha acquisito Oxo, marchio conosciuto per gli utensili domestici creati dal fondatore pensando alla moglie con artrite. Da un semplice pela patate ha innescato una rivoluzione nel design di robot e prodotti da cucina ma anche per la casa e per l'infanzia.

### Pepsi

Nel 2008 Pepsi ha usato uno spazio pubblicitario durante il Super Bowl per trasmettere uno spot silenzioso pensato per il mercato della disabilità e durante il Super Bowl del 2013 ha sponsorizzato la traduzione nella lingua dei segni dell'inno nazionale.

L'azienda ha stretto importanti relazioni con società leader nella selezione di talenti con disabilità e ha battuto la concorrenza progettando il suo packaging e i suoi servizi di ordinazione di cibo e bevande partendo dalla funzionalità delle persone con disabilità.

INTELLIGENZA SPECIALE



reotipi sulle persone con diversità va a **Kate Griggs**, fondatrice e direttrice dell'organizzazione non profit Made by dyslexia. È lei che ha fatto lobby su LinkedIn insieme al patron della Virgin Richard Branson. Entrambi sono dislessici. «Le nostre competenze sono proprio quelle che il World Economic Forum definisce le skill del futuro», spiega Griggs su LinkedIn, «sono vitali per un mondo del lavoro che, molto presto, sarà formato al 50% da umani e al 50% da macchine». Non stupisce dunque che la nuova sfida di Griggs e Branson si chiami DyslexAi. Una campagna di sensibilizzazione che ha l'obiettivo di convincere le aziende a sbloccare e sostenere il potenziale dei dipendenti con neuro diversità costruita attorno a un video in cui i due hanno sfidato l'intelligenza artificiale a pensare come famosi scienziati dislessici, da Leonardo da Vinci ad Einstein. «Il risultato è chiaro: l'AI non ha l'intuizione e la capacità di innovare delle persone con dislessia», svela la fondatrice di Made by Dyslexia, «tuttavia può essere il perfetto co-pilota della neuro diversità». Griggs la vede così: il successo nell'utilizzo di piattaforme di intelligenza artificiale come ChatGpt dipende dal tipo di domande che si fanno, meglio la si interroga, meglio l'AI performa. «I dislessici sono esploratori nati. La nostra

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

1. MAI STATI COSÌ ABILI

capacità di vedere il quadro generale delle cose e di approcciare i problemi in modo differente ci rende particolarmente adatti per stimolare l'intelligenza artificiale a cogliere il nocciolo di una questione e a rispondere con le informazioni più utili».

Una persona con dislessia in prima linea sul fronte dell'intelligenza artificiale è **John Larson**, vice presidente della multinazionale della consulenza Booz Allen e direttore della sua area dedicata all'AI. Booz Allen è il più grande fornitore di servizi AI per il governo americano, e sul portale aziendale affida proprio a Larson il compito di spiegare perché integrare diversità e tecnologia è molto più che un obiettivo di Es: «L'intelligenza umana resta una delle componenti più importanti nello sviluppo di un'intelligenza artificiale di qualità e molti aspetti legati alla neuro diversità la rendono particolarmente adatta per costruire una collaborazione uomo macchina che funzioni. Un esempio è la *pattern recognition*, o il saper riconoscere modelli che si ripetono, fondamentale per il test e l'analisi dei dati. Capacità che i neuro divergenti hanno spesso in misura superiore alla media».

Le competenze mappate e decodificate come pensiero dislessico, tuttavia, non sono l'unica ragione per cui il coinvolgimento delle persone con diversità e disabilità sull'AI è strategico e sempre più urgente. «L'intelligenza artificiale ha un enorme potere di trasformazione della nostra società. Cambierà profondamente il modo in cui viviamo, in cui lavoriamo e in cui pensiamo alla sicurezza e alla guerra. Dobbiamo dunque assicurarci che tutti possano beneficiarne e farne parte», avverte Larson.

**L'intelligenza artificiale deve imparare dalla disabilità**

A puntare il dito contro gli enormi rischi che pone un'intelligenza artificiale non inclusiva e non controllata sono innanzitutto gli esperti che la sviluppano, compresi Sam Altman ed Elon Musk. Le loro firme, insieme a quelle di Bill Gates, del capo di Google DeepMind Demis Hassabis e di altri ceo e luminari del settore, a maggio del 2023 sono apparse in calce a una dichiarazione dell'organizzazione non profit americana Center for AI Safety, che dice l'indicibile: «Mitigare il rischio di estinzione a causa dell'intelligenza artificiale deve essere una priorità globale accanto ad altri rischi per la società come le pandemie e la guerra nucleare».

Alle Nazioni Unite usano termini meno apocalittici, ma il livello d'allarme è comunque alto. Pur riconoscendo che l'intelligenza artificiale può avere un impatto molto positivo sulle persone con

“  
**Alta concentrazione e attenzione al dettaglio sono caratteristiche tipiche dei neuro divergenti molto richieste**

ALBERTO BALESTRAZZI  
(Auticon)

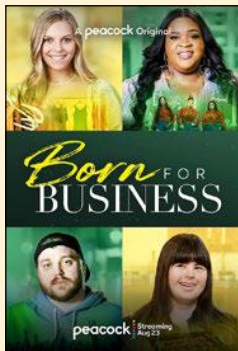
“  
**Mentire per i neuro diversi è come uscire dagli schemi, è destabilizzante. Hanno grande difficoltà a dire qualcosa di diverso da ciò che accade**

MONICA CONTI  
(Fondazione Sacra Famiglia)

INTELLIGENZA SPECIALE

**MADE IN USA**

*“Nati per fare business”. La serie tv senza barriere*



Sono diventati imprenditori perché erano stufo di sentirsi dire “non fitti”. Lexi Zanghi, Qiana Allen, Colette Divito e Chris Triebes sono i protagonisti della serie tv *Born for Business* che racconta al pubblico americano e canadese gli sforzi, le difficoltà e le soddisfazioni di chi fa impresa con una disabilità. In tempi facili e meno facili, come quello della pandemia. Il loro “dietro le quinte”, trasmesso in 10 episodi a partire dal 2021 su Peacocktv (in Usa) e Crave (in Canada) ha mostrato le persone con disabilità da un nuovo punto di vista, quello del successo, ottenuto grazie a una grinta, a una resilienza e a una motivazione fuori dal comune. Prodotta da Shopify Studios e Bunim/Murray Productions, già vincitori nel 2018 di un Emmy per il reality *Born This Way* che segue le avventure di sette adulti con sindrome di Down, *Born for Business* offre un assaggio della vita delle 700mila persone con disabilità che, secondo uno studio dell'*American Community* datato 2019, hanno scelto la strada dell'imprenditoria. Per passione. Per risolvere un

fragilità, l'Onu avverte che i pericoli possono essere più grandi dei benefici se queste non sono coinvolte nella progettazione e nello sviluppo delle macchine pensanti e nella creazione delle norme che servono a regolare il settore. A marzo del 2022, presentando il rapporto *Intelligenza Artificiale e diritti delle persone con disabilità* al Consiglio sui Diritti Umani delle Nazioni Unite, lo *special rapporteur* **Gerard Quinn** ha parlato della necessità di ottenere il meglio ed evitare il peggio dell'AI definendola come «Una macchina costruita per lavorare in modo simile agli umani, ma molto più veloce, affidabile e, in teoria, priva dei pregiudizi tipici degli uomini».

In teoria, già. Le tecnologie di Ai sono rese intelligenti tramite un processo di apprendimento automatico basato su dati forniti dall'uomo e guidato da un algoritmo, ovvero da un insieme di parametri e di istruzioni che indicano come la macchina deve interpretare i dati che riceve. Ma cosa accade se questi dati e questi algoritmi sono inficiati dai bias, i pregiudizi impliciti, e dai ragionamenti falsati che ne derivano? «Corriamo il rischio che la macchina discrimini come e più degli uomini», spiega Quinn, citando i processi di selezione del personale automatizzati con l'AI come esempio. Se un'azienda non ha mai avuto esperienze di successo nell'assunzione di persone con disabilità, queste non saranno rappresentate nei dati con cui viene nutrita l'intelligenza artificiale incaricata della selezione di nuovi dipendenti e non avranno dunque alcuna possibilità di essere prese in considerazione come possibili candidati. «Le persone con disabilità rischiano di essere scartate per un determinato impiego senza neanche considerare i loro meriti o senza ragionare sul fatto che con un semplice ausilio sarebbero messe nelle condizioni di svolgere tranquillamente il lavoro richiesto» denuncia il *rapporteur*. I rischi di un'intelligenza artificiale carica di pregiudizi sono anche maggiori se la pensiamo impegnata a decidere chi ha diritto a determinati benefit e servizi sociali o a stabilire il costo di un'assicurazione sulla vita. Renderebbe le persone con fragilità, e più in generale chiunque abbia una qualche forma di diversità, ancora più vulnerabili e soggette a povertà ed emarginazione sociale. Da qui la lunga lista di raccomandazioni per il settore pubblico e privato contenute nel rapporto di Quinn, prima fra tutte quelle di «assumere sviluppatori dell'intelligenza artificiale che hanno vissuto esperienze di disabilità». È un monito che invita ad andare oltre il semplice coinvolgimento delle persone

1. MAI STATI COSÌ ABILI



con disabilità sintetizzato nel motto delle Nazioni Unite *nothing about us without us*.

La posta in gioco sull'AI è così grande che le persone con diversità non vanno semplicemente ascoltate per tener conto della loro prospettiva, devono essere coinvolte nel suo sviluppo, dall'analisi ed etichettatura dei dati con cui viene alimentata alla programmazione dei software. Il motivo? Per non trasferire sulle macchine pregiudizi impliciti legati alle emozioni, all'esperienza pregressa e ai condizionamenti esterni servono persone che ragionano in maniera diversa, come per esempio quelle nello spettro dell'autismo. Per insegnare a una macchina a non discriminare in base al genere, al colore della pelle o a una diversa abilità è necessario che i dati con cui viene formata includano e rappresentino ogni tipo di diversità. Ad aprile del 2023 le raccomandazioni delle Nazioni Unite sono state riprese dal Forum Europeo sulla Disabilità in una risoluzione che invita la Commissione europea ad assicurare una vera accessibilità e inclusione per le persone con disabilità nel suo AI Act, il primo e unico vero progetto di normativa sull'intelligenza artificiale. Tuttavia la posizione negoziale sull'AI approvata a giugno di quest'an-

problema. Per l'impossibilità di trovare un altro lavoro. O per tutte queste ragioni insieme. Chris Triebes, l'unico uomo del gruppo, è un papà single di Chicago con atrofia muscolare spinale di tipo 3 che lavora nel mondo della musica producendo concerti. Il suo motto? «Il bisogno è il motore dell'innovazione». Qiana Allen, che vive con il Lupus, è invece l'ideatrice di Culture Closet, azienda di moda che crea abiti per donne *curvy*. E nella serie è affiancata da altre due donne imprenditrici: Colette Divitto, pasticceria con sindrome di Down alla guida di Colletley's Cookies che nell'area di Boston sforna dolci e crea opportunità di impiego per persone con disabilità, e Lexi Zanghi, una millennial che ha abbandonato la scuola a causa dell'ansia e che è al timone del negozio di abbigliamento per teenager Always Reason.

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato



INTELLIGENZA SPECIALE



no dal Parlamento europeo sul fronte delle garanzie e dell'inclusione delle persone con disabilità non è stata giudicata sufficiente dal Forum.

### La disabilità come mercato

L'entusiasmo per le possibilità che spalanca l'intelligenza artificiale, e per il ruolo da protagonisti e non solo da beneficiari che le persone con diversità possono giocare, è condiviso nei NeMolab, i laboratori di innovazione tecnologica per le malattie neuromuscolari e neurodegenerative del Centro Clinico NeMo. «Siamo in una nuova, interessantissima, fase culturale», spiega **Alberto Fontana**, «finalmente si pensa alla disabilità come elemento di *empowering* della ricerca tecnologica. Per noi che abbiamo una disabilità, la tecnologia è un elemento di libertà. È un momento storico perché oggi non dobbiamo accontentarci della tecnologia che c'è già». Pensa all'AI applicata ai temi della voce e della sorveglianza, Fontana: «Immaginiamo di fare un'analisi della voce e di avere un algoritmo che la salva consentendo di comunicare con la propria voce, non con quella metallica di un computer, anche quando la si perde a causa della malattia». Sulle competenze ne-

1. MAI STATI COSÌ ABILI

cessarie a lavorare a un progetto del genere, il presidente dei centri clinici NeMo non ha dubbi: «È fondamentale che le persone con disabilità facciano parte del design e dello sviluppo perché ci sono elementi di complessità che un progettista abituato a vivere in un ambito di normalità dà per scontati. Ripeto, è un momento importante, ma dobbiamo attendere perché il mercato ha le sue regole. Le carrozzine tecnologiche o le protesi oggi hanno ancora un costo molto elevato. L'innovazione diventa davvero accessibile quando è di uso comune. Basta pensare a un prodotto come la tapparella elettrica, che chiamiamo domotica, e che di fatto è design per migliorare la qualità della vita».

Parlare di un mercato della disabilità è sempre stato complicato, quasi considerato sconveniente. Un tabù che, tuttavia, il Covid ha contribuito a infrangere. Con la pandemia anche le persone che non hanno o non sono mai entrate in contatto con la disabilità hanno vissuto sulla loro pelle un'esperienza di fragilità e di limite. Un mercato che, stando alle stime dell'organizzazione canadese Return on Disability Group, oggi conta 1,85 miliardi di persone con fragilità e 3,3 miliardi di loro familiari e amici, controllando oltre 13 trilioni di dollari di reddito disponibile. Qualcuna di queste persone, da maggio del 2023, spende 11,25 sterline al mese (quasi 13 euro) per acquistare la versione in Braille di *British Vogue*, l'edizione inglese del magazine di moda più famoso del mondo. Co-progettato da persone con disabilità e dedicato ad attivisti, artisti e sportivi disabili, il numero di maggio di *British Vogue* intitolato *Reframing Fashion* (Ripensare la moda) è un inno alle intelligenze e alle competenze speciali e uno sberleffo a chi continua a considerare la diversità solo nella dimensione del bisogno. Per realizzarlo, il direttore **Edward Enninful** ha lavorato fianco a fianco con Tilting the Lens, una società di consulenza su accessibilità e inclusione fondata nel 2020 dall'attivista e autrice con disabilità Sinéad Burke (vd a pagina 47). Annunciando su Instagram l'uscita del numero sulla disabilità e l'edizione in braille, il direttore ha raccontato così il ruolo dei suoi consulenti: «Sono stati i nostri collaboratori creativi e ci hanno stimolato senza paura a riesaminare il modo in cui facciamo le cose. Dai casting all'accessibilità degli studi al suggerire fin dall'inizio di avere una versione audio e in braille del magazine, non solo per questo numero ma anche per i prossimi, sono la vera ragione del grande cambiamento positivo che vedete. Per noi la sfida oggi diventa portarlo avanti. Voglio suggerire a tutti di aprire le porte alle voci che nor-

“  
**Finalmente si pensa alla disabilità come elemento di empowering della ricerca tecnologica**

**ALBERTO FONTANA**  
(Centri NeMo)

“  
**Le persone con ausili meccanici sono le uniche capaci di insegnare a convivere con una macchina**

**FURIO GRAMATICA**  
(Fondazione Don Gnocchi)

INTELLIGENZA SPECIALE

## MADE IN USA

### Quelle cinque startup dell'altro mondo

Alcune delle startup lanciate da imprenditori con disabilità nel settore tecnologia selezionate per partecipare al programma di accelerazione di 2Gether International e Google Startups

#### Door Labs

Lanciato da Kun Ho Kim, a Seul, è una startup nata per promuovere l'innovazione sociale attraverso la creazione di un Metaverso inclusivo in cui tutti i tipi di identità sono rappresentati e celebrati.  
doorlabs.io

#### WithWR

Gareth Walkom, originario di Ghent, in Belgio, è una persona con balbuzie partita dalle sue difficoltà per creare un'app che utilizza la realtà virtuale per preparare le persone con fragilità del linguaggio ad affrontare situazioni di vita reale, dalle telefonate ai colloqui di lavoro.  
withwr.app

#### Sign Speak

Nikolas Kelly ha ideato un'intelligenza artificiale che fa da interprete per la lingua dei segni consentendo a chi non la conosce di comunicare con le persone sorde o con fragilità uditive. Kelly, originario del Missouri, è una persona sorda. La sua priorità, come *chief product officer*, è di progettare con (e non per) le persone con disabilità.  
sign-speak.com

malmente non udite. È un vero punto di svolta».

Nella sua autobiografia, *A visible man*, Enniful ha svelato di essere parzialmente non vedente a causa di un distacco della retina e di avere un udito che funziona a meno del 50%. Il sottotitolo della sua vita forse potrebbe essere proprio quello che ha scelto per il numero di maggio di *Vogue Uk: Dynamic, daring and Disabled* (Dinamici, audaci e disabili).

#### Il talento della diversità

Audaci, già. E resilienti. E tenaci. E capaci di trovare soluzioni creative per muoversi ed emergere in un mondo che non è fatto per le loro funzionalità. Nelle storie raccontate su *Vogue* emergono caratteristiche ricorrenti, e coincidono con quelle che Manpower definisce come le cinque skill più cercate sul mercato globale nel 2022 nel suo *The Talent Shortage Report 2023*. Ovvero: affidabilità e disciplina, creatività e originalità, analisi e pensiero critico, problem solving, resilienza e adattabilità. Insomma, è in atto un grande cambiamento: la diversità si sta rivelando una competenza chiave per aiutarci a navigare nelle acque incerte di oggi e di domani. Non solo perché potrebbe fare da anticorpo a un'intelligenza artificiale altrimenti farcita di pregiudizi, e dunque pericolosissima. E se l'esperienza delle persone con disabilità potesse insegnarci come affrontare la sfida della convivenza con le macchine intelligenti? Già nell'ottobre del 2017 una copertina del settimanale americano *New Yorker* disegnata da R. Kikuo Johnson raffigurante un uomo rannicchiato sul marciapiede intento a chiedere la carità a robot che gli passano davanti indaffarati dava voce a una paura oggi molto diffusa, quella di perdere il lavoro a causa del processo di automazione. Una paura poi quantificata in numeri — il rapporto Forrester Job Forecast 2020-2040 parla di 12 milioni di posti di lavoro in meno tra Regno Unito, Germania, Francia, Italia e Spagna — cui si somma una generale diffidenza verso i robot. Che ce li si ritrovi accanto come colleghi, sotto forma di braccio meccanico, o in casa, a scuola e in ospedale, per esempio come tutor per facilitare l'apprendimento o una determinata terapia. «Nell'incontro con i robot sociali che hanno parvenze umanoidi e applicazioni utili in diversi ambiti siamo messi a confronto con un artefatto tecnologico che mette alla prova la nostra resilienza», dichiara **Antonella Marchetti**, direttrice del dipartimento di Psicologica dell'università Cattolica di Milano, che guida il gruppo di ricerca sulla robotica sociale

1. MAI STATI COSÌ ABILI



Human Technology Lab. Marchetti non ha dubbi sul fatto che le persone con disabilità abbiano una competenza da spendere sul fronte della relazione uomo-macchia. È una questione di *embodiment*, spiega: «Chi vive in prima persona con un ausilio, ne ha un'esperienza incarnata, che può descrivere in maniera molto diversa da chi non ha vissuto un iter simile. Ha una grande credibilità». E la cosa, secondo la professoressa «non riguarda solo le persone con fragilità, ma anche i loro caregiver che possono e devono essere coinvolti come esperti». Nel design e, al tempo stesso, nella costruzione di una relazione con la macchina di cui bisogna imparare a fidarsi. **Furio Gramatica**, responsabile innovazione della **Don Gnocchi**, è categorico: «Le persone che vivono con ausili e macchine riabilitative vicarie sono le uniche davvero capaci di insegnare cosa vuol dire convivere con una macchina». Insegnare non solo cosa puoi farci, precisa Gramatica, ma raccontare la mediazione, condividere le emozioni che si provano nella relazione e interazione uomo-robot. «La personalizzazione è il futuro, se pensiamo a temi come il long term care e la cronicità, c'è un grande interesse di mercato ma serve una vera alleanza tra profit e non profit per sviluppare servizi innovativi». ♦

## Uinclude

Punta a ridurre i *bias*, o pregiudizi impliciti, nei processi di ricerca e selezione del personale usando il machine learning per identificare e eliminare i *bias* dagli annunci di lavoro. La sua co-fondatrice, Toshe Ayo-Ariyo, si identifica come persona con disabilità. [uinclude.com](http://uinclude.com)

## Social Cipher

Vanessa Gill è una imprenditrice nello spettro dell'autismo decisa ad aiutare i ragazzi con neuro diversità ad apprendere e ad acquisire competenze importanti attraverso il gaming. Social Cipher è, infatti, una piattaforma di apprendimento socia-emotional che connette e ingaggia in uno spazio immersivo virtuale i ragazzi neuro diversi e i loro insegnanti e terapeuti. [socialciphergame.com](http://socialciphergame.com)