Il disabile visivo nel mondo del lavoro

Riflessioni generali

In un contesto sociale internazionale e globalizzato, non è sufficiente svolgere il proprio lavoro in modo adeguato, rispettando procedure e tempistiche, ma è necessario, altresì, avere alcune competenze sociali di base che permettono di affrontare al meglio la vita lavorativa e quotidiana.

La Commissione Europea nel 2006 ha codificato otto competenze chiave del cittadino, che un disabile visivo è indiscutibilmente in grado di acquisire e che, oltre ad un'accentuata determinazione verso gli obiettivi, motivazione, tenacia, ed il possesso di specifiche abilità nell'utilizzo degli strumenti tifloinformatici e nell'orientamento e mobilità, possono costituire elementi base del successo in professioni non protette da leggi speciali.

Infatti, oltre alle professioni codificate e a quelle che, pur non essendo regolate da leggi ad hoc, spesso vengono associate al disabile visivo, come l'insegnante o il musicista, oggi si possono svolgere in totale autonomia attività che fino a pochi anni fa erano impensabili.

Per esempio, i laureati in psicologia e scienze dell'educazione possono essere impiegati presso strutture pubbliche oppure intraprendere la libera professione. Per i laureati in giurisprudenza, è accessibile l'impiego presso uffici legali di banche e assicurazioni, nonché la libera professione in qualità di avvocati o, con la grande implementazione dei contratti in forma elettronica e la firma digitale, anche come notai. Parimenti, per i diplomati o laureati in lingue si possono aprire le porte alla professione di traduttore e/o interprete oppure quale addetto ad un ufficio per il commercio estero. Anche l'esercizio alla professione di giornalista appare possibile mentre per i laureati in informatica, nonostante oggi la grafica abbia un ruolo preponderante, le mansioni di analista programmatore e di addetto alla gestione di reti si sono dimostrate approcciabili, grazie allo sviluppo di tecnologie che consentono di gestire autonomamente i sistemi informatici sia in locale che da remoto.

Da considerare, inoltre, il forte sviluppo del mercato dell'e-commerce, coinvolgendo nel processo inclusivo anche il mondo delle piccole aziende. Basti pensare alla gestione telefonica, alle pratiche amministrative e alla gestione interna dei loro siti internet.

In generale, sono praticabili le professioni che vengono svolte prevalentemente con l'utilizzo di un personal computer. Pertanto, molte professioni in ruoli amministrativi, ivi comprese le mansioni dirigenziali e direttive sia in imprese multinazionali sia nelle Pubbliche Amministrazioni, oggi più che mai, possono essere svolte da persone cieche ed ipovedenti, grazie alle nuove tecnologie e al sempre maggior grado di professionalità acquisita.

Ma quali sono le strumentazioni necessarie al fine di lavorare in autonomia? Per chi non vede, un normale personal computer, un normale scanner e dispositivi speciali hardware (i c.d. display Braille, cioè una riga formata da celle piezoelettriche che riproducono nel codice Braille quanto viene visualizzato a video) e software per la lettura dello schermo. Si trovano sul mercato, sia a pagamento che open source, programmi di lettura di schermo dotati di sintetizzatore vocale che utilizzano la scheda audio del computer per vocalizzare, tramite auricolari o casse integrate nel pc, tutto quanto compare sullo schermo. Con lo scanner si può digitalizzare qualunque documento cartaceo e poi il file in formato immagine verrà convertito in formato testo gestibile da programmi come il pacchetto Office, mediante un programma OCR.

Le persone ipovedenti, qualora il loro visus glielo consenta, possono utilizzare, per la lettura dello schermo, dei software di ingrandimento caratteri anche con l'ausilio di sintetizzatori vocali. Tali dispositivi consentono all'interessato di agire a piacimento sulla dimensione del carattere e, soprattutto, sulla scelta del contrasto da adottare. Anche i dispositivi mobili sono ormai entrati a far parte degli strumenti di lavoro validamente adoperabili da persone cieche ed ipovedenti. Tali dispositivi prevedono già il supporto di accessibilità e, pertanto, il fruitore potrà utilizzare il supporto di accessibilità più confacente alla propria disabilità.

Ad ogni modo le effettive potenzialità delle persone con disabilità, in connessione con l'utilizzo delle tecnologie assistive, non sono note a chi, nelle aziende, nei Centri per l'impiego, nelle scuole e nell'Università, si occupa degli inserimenti lavorativi e successivamente di progressione lavorativa.

I giovani, al termine degli studi universitari o superiori, devono fronteggiare non solo le difficoltà che hanno i loro coetanei nel trovare un'occupazione corrispondente alle loro competenze e alle loro aspirazioni, ma sono ostacolati anche da pregiudizi e da barriere fisiche, percettive e soprattutto culturali, nonché spesso da una legislazione lacunosa e superata nei fatti.

La Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati per la Disabilità (CNUDD), riguardo ai laureati disabili in cerca di impiego, ha rilevato che la legge n. 68/99 sarebbe insufficiente. I laureati disabili subiscono "forti discriminazioni derivanti da un'applicazione della legge sul collocamento obbligatorio che non contempla una differenziazione delle professionalità". Ciò significa che se un laureato con disabilità decidesse di iscriversi alle liste speciali riceverebbe proposte di lavoro che non tengono conto delle competenze acquisite durante il percorso di studi universitario, soprattutto in presenza di limitazioni o impossibilità di autonomia di spostamento.

Per favorire il loro impiego in occupazioni coerenti con i loro studi, la CNUDD sottolinea l'importanza, in primo luogo, di un'assunzione di responsabilità da parte delle Università, che devono occuparsi dell'inserimento lavorativo dei propri studenti disabili e collaborare in iniziative di sensibilizzazione rivolte alle aziende. Alcune realtà lavorative, infatti, necessitano di consulenza non soltanto in merito al tema dell'accessibilità e degli ausili, ma anche per quanto riguarda gli sbocchi professionali dei corsi di laurea e le potenzialità lavorative dei laureati disabili, tematiche ancora non sufficientemente conosciute. Inoltre, è necessario che i laureati con disabilità maturino le competenze linguistiche, informatiche e lavorative normalmente richieste a chi cerca un primo impiego dopo la laurea, anche tramite programmi di studio o lavoro all'estero quando possibile.

Assumere un disabile visivo

Una persona disabile visiva in organico è una risorsa dal punto di vista gestionale e pratico. Al datore di lavoro che assume un lavoratore appartenente alle categorie protette spetta un incentivo economico, la cui misura varia a seconda delle caratteristiche del lavoratore assunto e del tipo di contratto.

L'art. 10, comma 1, lettera a) del D.Lgs n. 151/2015 (attuativo del "Jobs Act''), modificando l'art. 13 della legge n. 68/1999, ha ridefinito la disciplina (misura e durata) relativa all'incentivo per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità, prevedendone l'erogazione mediante conguaglio con i contributi dovuti dal datore di lavoro all'INPS. Dal primo gennaio 2016, è concesso a domanda un incentivo per un periodo di trentasei mesi indicando: i dati del lavoratore disabile; la tipologia di disabilità; il tipo di contratto di lavoro stipulato e la durata; l'importo imponibile lordo annuo e il numero di mensilità. Possono beneficiare dello stesso i datori di lavoro privati, compresi i soggetti non imprenditori (quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc.) e gli Enti pubblici economici, in quanto a questi ultimi si applica la disciplina dei datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che siano soggetti (o meno) all'obbligo di assunzione previsto dalla legge n. 68/1999. L'incentivo spetta esclusivamente per le assunzioni di: lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1ª alla 3ª categoria delle tabelle allegate al D.P.R. n. 915/1978 (Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra); lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4ª alla 6ª categoria di cui alle tabelle della normativa citata e lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. Si fa presente che, qualora sussistano sia i presupposti di applicazione dell'incentivo previsto per l'assunzione di disabili sia i presupposti di applicazione di ulteriori agevolazioni contributive, il datore di lavoro può godere, per il medesimo lavoratore, di entrambi i benefici purché la misura complessiva degli incentivi non superi la misura del 100% dei costi salariali.

Rapporti con l'azienda e i colleghi: buone prassi

Se l'inserimento occupazionale va a buon fine, questo non si esaurisce al momento dell'ingresso nell'azienda o nell'ente. È quindi necessario prevedere servizi che seguano, all'occorrenza, il disabile, come per esempio l'istituto del tutoring.

Il tutor dovrebbe essere un soggetto interno od esterno specializzato e preparato sulla disabilità del lavoratore e potrebbe coincidere con la figura del disability manager, che andrebbe grandemente implementata. Questo istituto dovrebbe concretizzarsi attraverso la presenza costante di un operatore che accompagni, sostenga, protegga ed affianchi l'inserimento lavorativo del disabile, almeno fino a quando la situazione di reciproca conoscenza tra datore di lavoro e lavoratore non si stabilizzi positivamente. Per raggiungere questo obiettivo, sarebbe importante implementare l'istituto del tirocinio che può essere propedeutico all'assunzione, per avvicinare il datore di lavoro alle specificità di un inserimento proficuo del lavoratore nell'organico.

Per questi scopi, come per quanto attiene agli ausili informatici e all'orientamento e mobilità di cui diremo subito, le associazioni rappresentative come l'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti e l'I.Ri.Fo.R. (Istituto per la Ricerca, la Formazione e la Riabilitazione) possono fornire consulenza e assistenza agli associati e ai datori di lavoro tramite operatori specializzati.

Sarebbe anche auspicabile un impegno di tutti gli operatori del settore, al fianco delle associazioni, affinché siano riviste le norme interne e comunitarie sull'accessibilità informatica, per ampliare il più possibile il loro ambito di applicazione anche nel settore privato, in modo da sanare i vuoti presenti nelle normative vigenti.

Va, altresì, rilevato che rendere accessibili da parte delle software house gli applicativi già al momento della loro creazione comporterebbe sicuramente un minor spreco di risorse economiche, poiché i programmi risulterebbero immediatamente utilizzabili da chiunque, indipendentemente dalla presenza di una minorazione visiva o da qualsiasi altro tipo di disabilità.

Tutte queste misure consentirebbero di poter frequentare, in completa autonomia, anche i corsi online che spesso, all'interno delle aziende, si richiede di svolgere ai dipendenti. A questo scopo, in attesa che si possa finalmente addivenire a tali risultati, andrebbe comunque verificata l'accessibilità delle piattaforme online o dei programmi aziendali più comunemente utilizzati (ad esempio SAP), che se resi fruibili con i lettori di schermo potrebbero consentire ai disabili visivi di svolgere mansioni ove ne sia previsto il loro utilizzo. Si vedrebbe, così, finalmente applicato il concetto del collocamento mirato e l'avanzamento di carriera previsto dalle normative sovrannazionali.

Sul tema dell'accesso alle libere professioni, vale quanto appena detto sull'accessibilità digitale. Nonostante le norme poste a tutela delle persone con disabilità e del loro diritto di accedere ad atti e documenti pubblici, resta ancora molto da realizzare per ottenere una piena accessibilità delle procedure amministrative tanto in entrata (es. moduli dichiarativi) quanto in uscita (es. atti di autorizzazione, resoconti, notifiche).

Per un inserimento ottimale nella vita lavorativa, è inoltre fondamentale una buona capacità di orientamento e mobilità per raggiungere autonomamente il posto di lavoro e per muoversi all'interno della struttura. Al riguardo, esistono due principali ausili per le persone cieche ed ipovedenti: il cane guida e il bastone bianco.

A norma della legge n. 37 del 1974, modificata dalla legge n. 60 del 2006, il cane guida è autorizzato ad entrare nei locali pubblici o aperti al pubblico, nonché sui mezzi di trasporto in quanto "accompagnatore" della persona non vedente. Il cane è un ausilio fondamentale ed insostituibile per la mobilità di chi lo usa.

È utile sapere che in merito all'apprendimento delle tecniche di utilizzo del bastone bianco (fornitura garantita dalle ASL), vi sono persone che hanno imparato e studiano i percorsi in modo autonomo, mentre altre hanno frequentato corsi di autonomia e mobilità, tenuti da istruttori riconosciuti. Importante è che la persona con disabilità visiva riesca a creare una mappa mentale affinché possa muoversi in piena autonomia negli ambienti di lavoro.

Inoltre, com'è noto, le persone con disabilità dovrebbero godere di un trattamento equo sul lavoro e quindi anche in materia di salute e sicurezza.

I datori di lavoro hanno l'obbligo da un lato, di introdurre adeguate misure di prevenzione e dall'altro, garantire adeguamenti della postazione di lavoro e degli strumenti di cui necessita il lavoratore in funzione dell'handicap. Raggiunti i termini minimi di sicurezza, il resto sono norme del vivere comune, che vanno applicate dal non vedente e dai colleghi: più il non vedente sa muoversi autonomamente nello spazio lavorativo più acquisirà piena autosufficienza per sé e per i colleghi, i quali comunque dovranno fare attenzione a non ostruire i suoi punti di riferimento.

Inoltre, quando un collega si accinge ad accompagnare il non vedente, buona prassi vuole che quest'ultimo possa appoggiare la sua mano sul braccio. Tale gesto permette alla persona disabile visiva maggiori indicazioni sensoriali di movimento. Altra azione da non compiere è quella di sollevare da terra il bastone bianco, poiché tale atto priva il collega non vedente del riferimento sensoriale al quale si affida maggiormente.

Per quanto possibile, sarebbe opportuno che il non vedente possa muoversi in percorsi liberi da ostacoli sia raso terra che ad altezza uomo; in ogni caso, è norma di buon senso avvertirlo se, per esempio, sul suo tragitto abituale è stato messo un ostacolo come il carrello della posta o delle pulizie, in modo che non lo urti, rischiando di procurare a sé o ad altri eventuali danni. È comunque compito del non vedente comunicare al proprio datore di lavoro e/o i colleghi quello di cui necessita, per caratterizzare meglio il luogo di lavoro quotidiano.

Concludendo, attuare una prassi inclusiva globale vuol dire, oltre che abbattere le barriere virtuali purtroppo presenti in gran quantità, abbattere anche quelle culturali, consentendo un cambio di mentalità sul collocamento delle persone con disabilità, passando dal pregiudizio al valorizzare concretamente le differenze, ritenendole sempre più potenzialità.

Così, le persone non vedenti od ipovedenti devono mettersi in gioco senza complessi di inferiorità, mentre la società dev'essere accogliente e vocata a valorizzare le diversità che in essa convivono.