

C'È CHI FA CARRIERA

I disabili visivi come valore aggiunto per
il mercato del lavoro.



Unione Italiana dei
Ciechi e degli Ipoovedenti
ONLUS APS

A tutt'oggi il lavoro dei disabili visivi è quasi esclusivamente caratterizzato da due professioni di massa: il fisioterapista e soprattutto il centralinista telefonico. Da diversi anni, si sta riflettendo su nuove opportunità lavorative, sfruttando le abilità comunicative delle persone disabili visive e le sempre maggiori possibilità che l'informatica e le tecnologie assistive offrono ad una loro piena integrazione.

L'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti, grazie al contributo delle Commissioni e Comitati preposti al tema del lavoro, ha realizzato questo vademecum, rivolto agli operatori pubblici e privati del mondo del lavoro (aziende, Pubbliche Amministrazioni, Centri per l'impiego, Camere di Commercio, ordini professionali ecc.), nonché ai giovani disabili visivi e alle loro famiglie, per dimostrare che, anche in una congiuntura temporale molto difficile, il successo e la realizzazione sono possibili in un mercato del lavoro non protetto da leggi speciali.

Il nostro auspicio è di riuscire ad allargare le possibilità d'impiego delle persone disabili visive verso nuove prospettive lavorative per una soddisfazione reciproca.

Indice analitico

Prefazione

1. Premessa

1.1. Disabilità ed handicap

1.2. Collocamento obbligatorio e collocamento mirato

2. Il disabile visivo nel mondo del lavoro

2.1. Riflessioni generali

2.2. Assumere un disabile visivo

2.3. Rapporti con l'azienda e i colleghi: buone prassi

3. Appendice

3.1. Stralcio di intervista al Prof. Massimo Morelli,
docente presso l'Università "Bocconi" di Milano e
la Columbia University

Prefazione

L'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti, fondata da Aurelio Nicolodi il 26 ottobre 1920, nei suoi cento anni di attività ha sempre operato per il riconoscimento effettivo della dignità di persone per i minorati della vista, per garantire loro un futuro inclusivo.

Quando parliamo di futuro non possiamo, però, prescindere dalla partecipazione diretta e indiretta al sistema produttivo del nostro paese. Non c'è dignità, libertà o domani per nessun essere umano, se quest'ultimo viene privato della possibilità di lavorare.

L'UICI ha dovuto lottare molto e a lungo, sino a ottenere leggi che qualcuno forse continua a etichettare come "speciali", le quali riconoscessero il Diritto per le persone con disabilità visiva di poter esercitare una professione, un'arte, un mestiere.

Le pagine dei libri di Storia non sempre sono state generose nei confronti di quel manipolo di coraggiosi che nel 1954 mosse da Firenze verso Roma, in una lunga "marcia del dolore" che intendeva affermare essere giunto per la Repubblica Italiana il tempo di sancire il riconoscimento della dignità umana di persone anche per i minorati della vista. In quello spaccato complicato e difficile del dopo guerra, il riconoscimento dello status di invalidità e quindi l'acquisizione di una provvidenza economica in grado di consentire alle persone cure e servizi necessari, segna un passaggio molto significativo perché restituisce anche ai disabili visivi quella dignità di esseri umani e di cittadini che ha rappresentato da sempre il primo e principale obiettivo del nostro impegno.

Questo momento storico trova conferma nel 1957, quando lo Stato italiano vara la prima legge per l'assunzione obbligatoria di una figura professionale riservata ai non vedenti, il centralinista. Quella che fu una grande conquista di civiltà, non sempre ha incontrato un vero apprezzamento da parte dei datori di lavoro i quali, spesso, hanno considerato il collocamento obbligatorio un peso, un gra-

vame, invece di provare a trasformarlo in una risorsa produttiva efficace.

La pattuglia silenziosa dei lavoratori minorati della vista ha dovuto scontare, sovente, una sorta di emarginazione contrattuale causata dalla definizione di mansioni e inquadramenti provenienti solo ed esclusivamente dalle leggi, con la conseguente limitazione delle legittime aspirazioni di carriera o addirittura con l'impossibilità di mutare funzioni rispetto a quelle iniziali, nonostante i titoli di studio e la competenza professionale avrebbero potuto e dovuto consentirlo.

La categoria dei nostri centralinisti, sempre più numerosa e apprezzata, ha dato luogo anche all'affermarsi di altre professioni come massofisioterapisti, insegnanti, musicisti, programmatori, con il superamento definitivo degli antichi mestieri dei ciechi come gli impagliatori di sedie.

La trasformazione e l'evoluzione del sistema produttivo ha indotto i nostri lavoratori a intraprendere percorsi di qualificazione e aggiornamento per adeguarsi alle nuove soluzioni tecnologiche adottate nell'apparato pubblico e privato per offrire capacità produttive in linea con un mercato del lavoro articolato, mutevole ed estremamente competitivo.

L'Unione ha comunque affrontato e sostenuto le grandi sfide di adeguamento di quest'ultimo mezzo secolo, grazie alla promozione di azioni di formazione professionale sempre più aderenti alle mutate esigenze di una società in vorticoso cambiamento.

La legge 68/2000, il cosiddetto decreto Salvi, offre oggi una nuova sia pur parziale risposta nell'ambito di quel processo di evoluzione della figura tradizionale del centralinista, grazie all'introduzione di profili professionali aggiornati quali addetti agli uffici di relazioni con il pubblico, operatori di telemarketing, telesoccorso e gestione di banche dati.

Si tratta di nuove sfide che l'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipo-

vedenti intende fronteggiare dinanzi al progressivo smantellamento delle postazioni dei centralini, per evitare la pericolosa riduzione delle opportunità occupazionali per non vedenti e ipovedenti oggi in atto.

Promuovere nuove soluzioni, nuove occasioni di impiego e di realizzazione del proprio futuro, senza discriminazioni e senza affidarsi solo ed esclusivamente alle leggi protettive, è diventata la prima priorità dell'impegno dell'Unione a tutti i livelli nazionale, regionale, territoriale.

Oggi abbiamo realizzato e desideriamo offrire al mondo produttivo questa piccola guida pratica che illustra i progressi e le opportunità attualmente offerte ai non vedenti, per favorire quel confronto costruttivo con tutti gli attori del mondo produttivo, per riaffermare e rendere concreto quel diritto al Lavoro sancito dalla Costituzione della Repubblica e perseguito dai Padri fondatori dell'Unione quale unico e vero mezzo di riscatto sociale per tutti noi.

Occorre un dialogo continuativo volto a stabilire priorità, opportunità, modalità di un accesso facilitato al mercato del lavoro, anche attraverso ulteriori e più realistiche differenziazioni tra ciechi assoluti e ipovedenti che potrebbero schiudere nuove occasioni di inserimento lavorativo basate sull'uso delle risorse personali specifiche e residue, ampliando così la gamma dei possibili sbocchi occupazionali, per la maggior soddisfazione di tutti.

Questo semplice opuscolo mira a promuovere nuove sensibilità perché domanda e offerta di lavoro possano realmente incontrarsi senza forzature e senza pregiudizi, operando insieme per la definizione di nuovi percorsi formativi e di nuove prospettive di carriera professionale, al di là delle proclamazioni demagogiche e al di fuori delle imposizioni d'ogni genere.

Il collocamento delle persone con disabilità visive deve divenire progressivamente una risorsa, una ricchezza per il mondo produttivo nel suo insieme, restituendo dignità alle persone e offrendo

vere occasioni di impiego efficace per i datori di lavoro con i quali mi auguro di intrattenere un dialogo proficuo e costante, secondo la nostra migliore tradizione, basata sulla reciproca conoscenza e sulla comprensione attiva delle esigenze altrui.

Noi siamo impegnati a promuovere il protagonismo attivo e operante delle lavoratrici e dei lavoratori non vedenti e ipovedenti, quale piccola, ma significativa forza da porre al servizio dello sviluppo del Paese e della crescita di una società civile più equilibrata e più avanzata che veda ciascun individuo collocato al posto giusto nel momento giusto.

Questo il mio personale auspicio che accompagna la pubblicazione del presente opuscolo e che impronerà ogni azione di oggi e di domani dell'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti.

Mario Barbuto
Presidente Nazionale
Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti

1. PREMESSA



1.1. Disabilità e handicap

L'O.M.S. nel corso degli anni ha sostanzialmente mutato la definizione internazionale di disabilità. Da una concezione legata esclusivamente a fattori organici che causano una situazione di menomazione e, conseguentemente, di handicap, si è passati nel 2001 a definire l'handicap come l'interrelazione tra le condizioni psicofisiche di una persona e il contesto in cui vive. Così, se una persona si trova in un contesto inclusivo, cioè privo di barriere fisiche, percettive e sociali, altamente tecnologico, con pari opportunità di lavoro, di carriera e di accesso allo studio e all'informazione, il suo handicap può tendere a zero; se la stessa persona è inserita in un contesto di segno opposto, il suo handicap sarà più elevato.

L'handicap cambia anche al variare delle condizioni soggettive della persona e, se si vuole perseguire la massima produttività dell'individuo, va gestito caso per caso, tenendo soprattutto conto che ciascuna persona si distingue dalle altre non solo, e non principalmente, per la sua menomazione.

Certamente ogni tipo di disabilità, fisica, sensoriale, mentale o psicosociale, richiede strategie specifiche per farvi fronte; un altro elemento che può influire sullo sviluppo delle potenzialità produttive individuali è legato al momento di comparsa della disabilità: vi sarà molta differenza, infatti, tra un soggetto affetto da una menomazione congenita, che da un lato non avrà potuto vivere esperienze reputate socialmente "normali", ma che avrà sviluppato abilità per far fronte alla propria problematica in modo molto più naturale ed efficace, ed una persona che ha acquisito la stessa menomazione durante il ciclo vitale. A ciò si aggiunge, il fattore cogente che può influenzare lo sviluppo di competenze e l'impegno in attività produttive ed è legato alle differenti situazioni culturali e sociali in cui vive il soggetto.

1.2. Collocamento obbligatorio e collocamento mirato

Parallelamente, anche nel campo del diritto si è assistito ad un cambio di prospettiva in tema di collocamento al lavoro. In Italia, tutte le norme antecedenti al 1999 erano sottese implicitamente al concetto di disabile come persona non produttiva, da collocare nell'ambito di alcune professioni protette.

Si ricorda, infatti, la legge n. 482/1968 che ha disciplinato l'assunzione obbligatoria dei disabili presso le aziende private e le Pubbliche Amministrazioni. Successivamente, la legge n. 113/1985 ha previsto l'obbligo di assumere centralinisti non vedenti nelle aziende pubbliche e private che presentino determinati requisiti. Il D.M. 10 gennaio 2000 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in forza della previsione contenuta nella legge n. 144/1999, equiparava alla figura del centralinista quelle dell'operatore telefonico addetto alle informazioni alla clientela e agli uffici relazioni col pubblico, dell'operatore telefonico addetto alla gestione e all'utilizzazione di banche dati e dell'operatore telefonico addetto ai servizi di telemarketing e telesoccorso. In seguito, con il Decreto 11 Luglio 2011 è stata dichiarata l'equipollenza della qualifica di operatore amministrativo segretariale alla qualifica di centralinista telefonico non vedente.

La nuova riforma sanitaria (D.Lgs n. 502/92 e L. n. 42/99) ha messo in crisi la vecchia professione del massofisioterapista cieco ma successivamente riscattata da altre realtà quali l'Università degli Studi di Firenze e di Bari istituendo, nei propri corsi di laurea in fisioterapia, dei posti di riserva alle persone non vedenti mediante una apposita convenzione con l'UICI. Oggi l'Università di Torino e quella di Bolzano hanno abbattuto le barriere di accessibilità ai test di ingresso. Peraltro, il passaggio da professione da attività ausiliaria (Mft) a professione sanitaria (FT) era ed è tutelata con l'assunzione attraverso le leggi n. 29/1994 e n. 68/1999.

Nel corso del tempo, le assunzioni in tale ambito sono state esigue rispetto alla percentuale di laureati. La difficoltà di tutelare tale figura lavorativa in strutture pubbliche e private è stata compensata dalla possibilità di sviluppare tali competenze nel mondo autonomo e libero-professionale. Inoltre, con la legge n. 3/2018 ai sensi dell'art. 7 vengono riconosciute nuove professioni sanitarie quale quella dell'osteopata e del chiropratico che permettono un allargamento delle opportunità nella formazione e nel lavoro ai disabili visivi.

Peraltro, la legge n. 120 del 1991 pone per la prima volta un principio importante, statuendo che la condizione di privo della vista non è ostativa alle mansioni anche dirigenziali e direttive nella Pubblica Amministrazione e alla partecipazione a qualsiasi concorso e, a meno di esplicita e motivata deroga, prevede una riserva di posti all'interno dei concorsi pubblici per l'accesso all'insegnamento e a cariche direttive nella scuola.

Ma è con la legge n. 68/1999 che, almeno nelle intenzioni del legislatore, si dà una svolta alla concezione di inserimento al lavoro





delle persone disabili, passando dalla visione assistenzialista del collocamento obbligatorio, al concetto di collocamento mirato (art. 1, comma 1).

Com'è noto, ai sensi dell'art. 2, per collocamento mirato si intende "quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione".

Con tutto ciò andrebbe inteso che si debbano conoscere effettivamente quali siano le competenze di un soggetto, al fine di prevedere un inserimento coerente alle caratteristiche del singolo, tuttavia si deve rilevare che l'art. 1, comma 3 della summenzionata legge fa pienamente salve le norme del collocamento obbligatorio dei cen-

tralinisti e dei massofisioterapisti.

Questo fa sì che quando un disabile visivo qualificato si presenti ai Centri per l'impiego, tende ad essere indirizzato agli albi dei centralinisti e delle professioni equipollenti, piuttosto che agli elenchi dei servizi del collocamento mirato istituiti ai sensi dell'art. 8, dove vanno indicate espressamente "le abilità, le competenze e le inclinazioni [...]" dell'aspirante lavoratore.

In ambito internazionale, la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia con la legge n. 18/2009, sancisce il dovere da parte degli Stati firmatari di garantire il diritto all'accomodamento ragionevole delle postazioni lavorative e rappresenta il presupposto per una valutazione non discriminatoria delle prestazioni fornite dal lavoratore disabile ai fini della promozione e dell'avanzamento di carriera (art. 27, comma 1).

Invero, la direttiva 2000/78/CE stabilisce che il datore di lavoro deve adottare: "i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire alle persone con disabilità di accedere ad un lavoro, di svolgerlo e di avere una promozione [...], a meno che tali provvedimenti richiedano al datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato". La stessa direttiva prevede un divieto generale di discriminazione nel settore dell'occupazione, esteso ai datori di lavoro pubblici e privati e riferito, quale ambito di applicazione, tra gli altri, "ai criteri di selezione e alle condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione".

Per completezza, infine, vengono citate le norme sull'accessibilità dei siti internet e intranet della Pubblica Amministrazione ai sensi della legge n. 4/2004 e successive modificazioni e integrazioni (c.d. legge Stanca), e della direttiva UE 2016/2102, recepita in Italia con D.Lgs. n. 106/2018, il quale estende l'obbligo di accessibilità anche alle applicazioni mobili.



2. IL DISABILE VISIVO NEL MONDO DEL LAVORO



2.1. 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

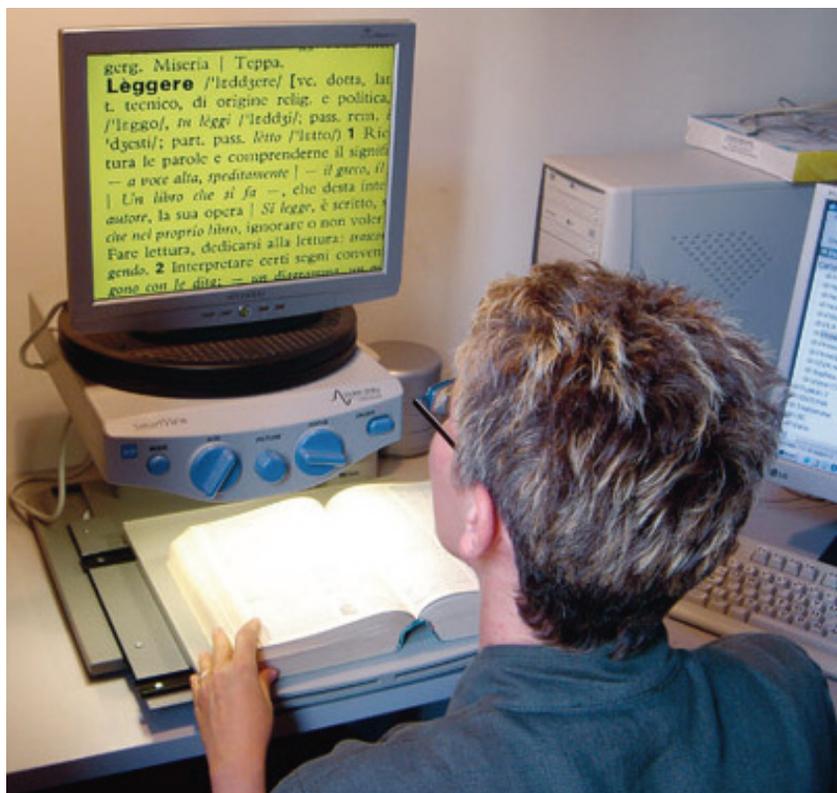
approcciabili, grazie allo sviluppo di tecnologie che consentono di gestire autonomamente i sistemi informatici sia in locale che da remoto.

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 con-



trasto 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.

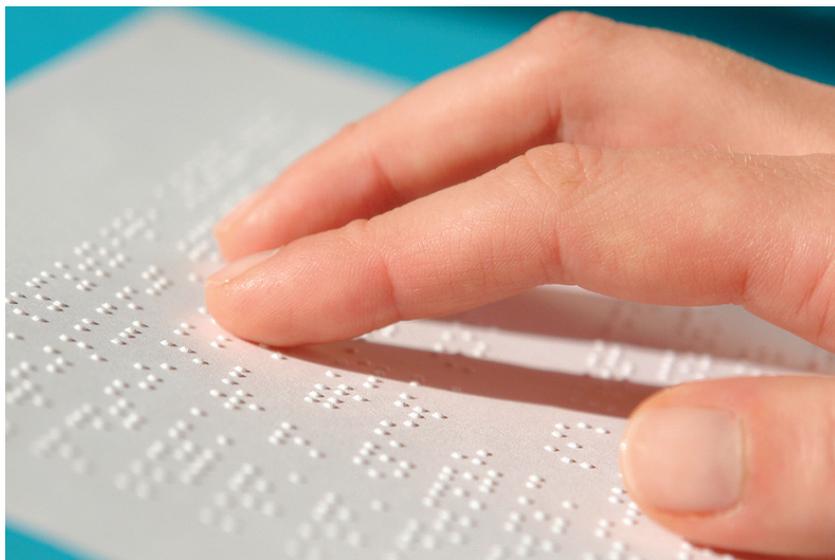
La Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati per la Disabilità (CNUDD), riguardo ai laureati disabili in cerca di impiego, ha rilevato che la legge n. 68/99 sarebbe insufficiente. I laureati disabili subiscono "forti discriminazioni derivanti da un'applicazione della legge sul collocamento obbligatorio 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.

2.2. 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 la-



voro 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 1^a alla 3^a 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 4^a alla 6^a 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.



2.3. 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 sovranazionali.

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.

3. APPENDICE



I componenti della Commissione nazionale UICI "Nuove Attività Lavorative" hanno intervistato alcuni protagonisti nell'ambito della disabilità visiva che possono essere presi da esempio e da stimolo per la società civile in quella ricerca di miglioramento personale che contribuisce a dare un valore aggiunto nella vita quotidiana.

Non sono supereroi, ma persone che nonostante una disabilità sono riusciti ugualmente ad emergere, fuori da stereotipi e preconcetti comuni, a dimostrazione che la disabilità di per sé non è d'ostacolo ad una piena realizzazione lavorativa e personale.

Di seguito uno stralcio di intervista al Prof. Massimo Morelli, Professore ordinario del Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università "Luigi Bocconi" di Milano. Ha conseguito un Degree in Economics and Social Sciences (summa cum laude) nel 1991 (Relatore Prof. Mario Monti); Ph.D. in Economics Harvard University, 1996.

Sul sito www.uiciechi.it è possibile la lettura integrata di altre interviste a: Maurizio Molinari, giornalista presso il Parlamento Europeo; Federico Borgna, Sindaco di Cuneo; Giovanna Perbellini, operatrice back-office Unicredit Banca e Piero Buongiorno, pianista concertista.



3.1. Il Professore, di Valter Calò

Da "La voce d'Italia" (2015), giornale italiano di New York, è estrapolato un concetto importante da una intervista al Prof. Morrelli: "Fondamentale è il rispetto delle regole, avere la reale sensazione che nessuno possa superarti se non ne ha i meriti. Non devono esistere domande di carattere personale né pregiudizi. Dobbiamo essere giudicati solo per le nostre capacità e meriti. Quindi, se si ha un handicap, non devi essere discriminato, solo così si possono avere possibilità di crescere e dimostrare il proprio valore".

C: Professore ci può spiegare di cosa si occupa in questa prestigiosa Università Italiana?

M: Sono Professore ordinario nel Triennio e in un Master. Nel corso della triennale, insegno materie come Relazioni Internazionali, con tematiche riguardanti la teoria dei conflitti, come emergono i conflitti civili interstatali, come si possono razionalizzare purtroppo fenomeni storici come il genocidio, spiegare l'uso della violenza nella storia e nel presente, risoluzione dei conflitti, potenziamento della pratica della mediazione tra parti in conflitto, mentre la parte finale del corso riguarda le relazioni internazionali più "pacifiche", la costruzione dell'Unione Europea, così come l'unione fiscale e l'unione politica, il funzionamento dell'Unione Europea.

Nell'ultimo tema del corso affronto la tematica delle migrazioni dei popoli. Nel corso del Master, invece, insegno la teoria dei giochi per capire non solo le problematiche conflittuali ma anche capire la partecipazione strategica al voto. Il comportamento strategico dei burocrati nei loro comitati decisionali e il comportamento dei burocrati, all'interno della struttura di uno Stato.

C: Quando ha finito il suo percorso formativo quali erano le sue



prospettive?

M: Nell'89 quando ho scelto di andare in America prima del dottorato la mia intenzione era di occuparmi di mercati finanziari e di andare a lavorare in una azienda, mentre ero lì ho cambiato idea e mi sono appassionato agli studi di teoria economica.

C: Non ha mai pensato ad un'altra possibilità lavorativa?

M: Nella mia famiglia sono tutti imprenditori, ho una buona percezione di cosa significhi questa professione, la mia prima idea era quella di percorrere la stessa strada. Un'altra idea che avevo in testa, partecipare ad una organizzazione per progetti di sviluppo di tecnologie o agricoltura o un'organizzazione dedicata alla sostenibilità dell'ambiente o altri campi.

Ho fatto un colloquio con McKinsey & Company, Società internazionale di consulenza, una loro domanda per l'assunzione era come potevo risolvere i problemi della mobilità e logistica. Alla McKinsey non mi hanno assunto, forse avevano ragione loro.

C: Una domanda cattiva, non è mai entrato in competizione con un collega che provava a scavalcarla, usando, come minus, la sua disabilità visiva?

M: In Italia prima di partire per gli USA, avevo questa sensazione, non tanto verso le persone, ma verso l'intera disponibilità del sistema che ritenevo molto bassa. Infatti quando feci il colloquio con McKinsey di Milano, non mi fecero l'offerta di lavoro e magari uno dei motivi era proprio perché non ci vedevo, può darsi che la loro idea sia stata che un non vedente non potesse fare consulenze, leggere bilanci e documenti velocemente. Nell'ambito della ricerca, sia al Dipartimento Europeo che in America, parecchi anni dopo, mi è stato riferito che non sono stato ammesso a dottorati particolari perché avevano paura che non avrei potuto gestire e reggere lo stress del dottorato; quando me lo hanno riferito si sono resi conto che a quel tempo c'erano ancora molti pregiudizi e spero che dopo il mio passaggio abbiano capito che avevano sbagliato.



Commissione Nuove Attività Lavorative

Valter Calò
Coordinatore Commissione NAL



commissionelavoro@uiciechi.it



+39 06 699 88 356



Via Borgognona, 38
00187 Roma



Impaginazione grafica:

Giada Voci

Copertina e illustrazione:

Davide Bonazzi

Tipografia:

Digitalia Lab S.r.l.
via Giacomo Peroni, 130
00131 Roma
06 27 80 05 51



Unione Italiana dei
Ciechi e degli Ipovedenti
ONLUS APS