



**“UN POSTO DI LAVORO CON REQUISITI DI ACCESSIBILITÀ”
LINEE GUIDA SPECIALI PER I DATORI DI
LAVORO**

Una guida pratica per l'inserimento lavorativo di persone ipo e non vedenti

Intellectual Output N.2



*Prodotto nell'ambito del
programma europeo Erasmus Plus, attività chiave 2,
partenariato strategico per lo sviluppo dell'innovazione nell'istruzione e formazione
professionale*

Redatto con il contributo di:

- *I.Ri.Fo.R. Regionale Toscano ONLUS - IRIFOR, Firenze (IT)*
- *Centro Machiavelli Srl - CM, Firenze (IT)*
- *Associazione polacca dei ciechi (Polski Związek Niewidomych)- PZN, Warszawa (PL)*
- *Stichting Bartiméus Sonneheerdt – BARTIMEUS, Doorn (NL)*
- *UNIVERSITÄT LINZ - JKU, Linz (AT)*



EUROPEAN DISCLAIMER

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute

INDICE

Introduzione.....	3
Premessa.....	4
PARTE I – STORIE DI IMPRENDITORI DI SUCCESSO	6
PARTE II – INTRODUZIONE GENERALE	12
II.1) PROGETTO RADAR: OBIETTIVI, ATTIVITA' E SCOPI IN VISTA DELL'INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA DI PERSONE CON DISABILITA' VISIVE	12
II. 2) I LAVORATORI NON VEDENTI ED IPOVEDENTI.....	15
II. 3) PANORAMICA GENERALE SULL'OCCUPABILITÀ DEI NON VEDENTI TRA VECCHIE BARRIERE E SVILUPPO DI MIGLIORAMENTO: UNA PROSPETTIVA INNOVATIVA PER GLI IMPRENDITORI	16
II.4) ACCESSIBILITA' sul LUOGO DI LAVORO: UN CONCETTO AMPIO	18
II.5) SPAZI AZIENDALI ACCESSIBILI LAVORO E EXTRA LAVORO: UN MODO PER PROMUOVERE LA SOCIALIZZAZIONE E L'INCLUSIONE SOCIALE NEL LUOGO DI LAVORO	19
II.6) PANORAMICA GENERALE SUI NUOVI COMPITI PROFESSIONALI E RUOLI RICOPERTI GRAZIE AI DISPOSITIVI DI SUPPORTO NEL PROCESSO AZIENDALE.....	19
PART III – UN LUOGO DI LAVORO ACCESSIBILE	22
III.1) La procedura di candidatura: ADATTAMENTO della procedura o no?.....	22
III.2) CULTURA DELL'ACCESSIBILITA' SUL LAVORO: SIGNIFICATO, FINALITA' E RISULTATI AZIENDALI:	23
III.3) TECNOLOGIA DI SUPPORTO: UNA RISORSA AZIENDALE, NON UN COSTO	23
III.4) COME RENDERE UN POSTO DI LAVORO ACCESSIBILE?	24
PART IV – ASSUNZIONI INCLUSIVE	25
PARTE V – ORGANIZZAZIONE E SUPPORTO LEGISLATIVO	26
Conclusioni.....	37

Introduzione

Il progetto RADAR ha avuto inizio nel dicembre 2019, e, come qualunque progetto, si basa sulla situazione di partenza e sulle ipotesi di soluzione più idonee. La vicenda COVID19 ha modificato profondamente i dati di partenza, ma nonostante ciò riteniamo che le informazioni che abbiamo raccolte, le linee guida che ne sono scaturite, e soprattutto il piano di "condivisione" prima ancora che di "diffusione dei risultati" siano ancora attuali, e, oseremmo dire, lo siano a maggior ragione, proprio perché gli incontri avuti con i vari interlocutori ci hanno dato la possibilità di chiarire a noi stessi fatti, criticità, tendenze ed opportunità, che, a nostro avviso, potranno essere di aiuto e di supporto per fronteggiare le nuove sfide con maggiore consapevolezza e, ci auguriamo, con migliori possibilità di successo.

Prof. Antonio Quatraro

Premessa

L'obiettivo principale di questo manuale pratico è quello di fornire ai datori di lavoro ed agli attori imprenditoriali alcune informazioni chiave, come pure suggerimenti ed esempi concreti che possono essere utili per l'inserimento lavorativo efficace di persone non vedenti e ipovedenti. I contenuti, infatti, mirano ad approfondire le principali problematiche legate all'occupabilità delle persone con disabilità visiva tenendo in considerazione il punto di vista del datore di lavoro, sottolineando che l'accessibilità non è da considerarsi sinonimo di costo aziendale, ma può essere una risorsa reale e redditizia.

Le Linee Guida si concentrano su alcuni punti importanti, quali ad esempio: accessibilità (e inclusione sociale) nel luogo di lavoro, significato e requisiti per realizzare condizioni di lavoro ottimali e più redditizie dei lavoratori ipovedenti, non solo dal punto di vista strettamente operativo, ma anche sotto il profilo relazionale e umano. In particolare, questo manuale fornisce al datore di lavoro informazioni generali utili intorno alla condizione di cecità e di ipovisione e offre alcuni suggerimenti su come affrontare le diverse esigenze dei lavoratori ipo o non vedenti. Vengono inoltre presentate le numerose mansioni professionali che potrebbero essere ricoperte da lavoratori non vedenti e/o ipovedenti grazie ad adeguate tecnologie di supporto, in relazione alle esigenze aziendali. Infine, il manuale contiene una panoramica relativa a ciascuno dei Paesi partner (Austria, Italia, Olanda, Polonia) sui principali aspetti legislativi riguardanti possibili obblighi e benefici relativi all'assunzione di questa peculiare categoria di lavoratori.

Infine, con queste Linee Guida, i partner del progetto RADAR desiderano dare il proprio contributo verso una maggiore sensibilizzazione sul tema dell'occupazione delle persone con disabilità visive, promuovere l'importanza dell'inclusione sociale all'interno del processo aziendale e sviluppare e diffondere la cultura dell'accessibilità in un ambiente di lavoro.

Le Linee Guida sono strutturate in 5 parti:

PARTE I – STORIE DI SUCCESSO E BUONE PRASSI RELATIVE ALLE PERSONE CHE LAVORANO

Per offrire al lettore alcune esperienze concrete e positive, portate avanti dai dipendenti e dai datori di lavoro, nell'ottica dell'accessibilità e dell'inclusione sociale sul luogo di lavoro;

PARTE II – INTRODUZIONE GENERALE: quali possibilità di occupazione per le persone con disabilità visiva

Qui vengono fornite alcune indicazioni di massima, relative alle modalità di aiuto e di supporto che i lavoratori ipo o non vedenti possono offrire ai colleghi normovedenti;

PARTE III – UN LUOGO DI LAVORO ACCESSIBILE, organizzazione del posto di lavoro, le opportunità offerte dalle TIC.

Per dare un'idea su cosa siano le "tecnologie di supporto" e quali sono i requisiti di accessibilità e fruibilità di un "luogo di lavoro";

PARTE IV – ASSUNZIONI INCLUSIVE

Per proporre spunti di riflessione per temi particolari come le assunzioni inclusive;

PARTE V -LEGISLAZIONI ED ORGANIZZAZIONI collaterali e/o di supporto.

Per sottolineare i principali riferimenti alla legislazione nazionale ed informazioni relative alle organizzazioni di supporto.

Le Linee Guida sono state integrate con una appendice pratica, costruita sulla base delle buone prassi per l'accessibilità delle organizzazioni aziendali tedesche. Qui si troverà un modello da

compilare utilizzando lo schema della lista di controllo (checklist), da considerarsi come uno strumento per valutare se l'eventuale incarico di lavoro o i vari compiti assegnati al dipendente all'interno di un'impresa sono idonei/proponibili o possono essere svolti da un dipendente con disabilità visive - e una tabella di marcia costruita ad hoc. La tabella di marcia fornisce numerosi suggerimenti funzionali su come gestire efficacemente all'interno di un'azienda esigenze specifiche come la mobilità sul luogo di lavoro (spazi interni e spazi esterni), eventuali adattamenti della postazione di lavoro, organizzazione dei compiti, comunicazione e supporto.

Pertanto, entrambi gli strumenti proposti vogliono essere una serie di suggerimenti utili e facilmente applicabili e consultabili dai dipendenti, come un valido esempio pratico. Lo scopo principale dell'allegato, infatti, è quello di stimolare il lettore a riflettere ed adattare alla propria attività ed alla situazione contingente le tematiche proposte, sollevando anche punti specifici di interesse, e sensibilizzando rispetto a situazioni concrete, che riguardano l'accessibilità dei luoghi di lavoro e la possibilità di costruire situazioni di lavoro realmente inclusive, per le persone ipo o non vedenti.

Con queste linee guida ci auguriamo di offrire un aiuto al datore di lavoro, sensibilizzando verso la possibilità di assumere un dipendente non vedente o ipovedente, facilitando il suo compito durante il percorso di assunzione. Tutto questo nell'ottica di considerare il lavoro come un valore, oltre che come un diritto-dovere, anche nel caso di persone con disabilità visive, e come una fra le vie principali per l'inclusione sociale.

L'idea di questo manuale costituisce il nucleo del progetto RADAR, il quale si articola come segue:

- uno studio sull'occupabilità dei ciechi e degli ipovedenti, basato sulle prassi, le tradizioni, i risultati e le normative dei Paesi partner;
- una ricerca sul campo che ha coinvolto datori di lavoro con e senza esperienza nell'assunzione di persone ipo o non vedenti.

Nella fase preparatoria alla stesura delle Linee Guida, sono stati coinvolti datori di lavoro e associazioni datoriali, come pure operatori nei centri per l'impiego e/o di orientamento lavorativo, rappresentanti delle associazioni delle persone con disabilità visive, operatori dei centri di formazione ed educatori. L'interlocuzione si è svolta in momenti diversi, nei quali sono stati discussi i contenuti del manuale stesso, e sono stati acquisiti suggerimenti, osservazioni riguardanti buone prassi, punti di criticità, opportunità, necessità di maggior diffusione delle informazioni, necessità di potenziare il lavoro in rete fra le diverse organizzazioni e gli utenti finali.

PARTE I – STORIE DI IMPRENDITORI DI SUCCESSO

Per un datore di lavoro assumere una persona con disabilità visiva può diventare realmente una sfida. La prima volta non si ha neppure una pallida idea di quali sono le necessità di una persona ipo o non vedente per poter lavorare in maniera proficua e integrarsi nel gruppo di lavoro.

Gli esempi che seguono sono storie di successo venute alla luce grazie alla ricerca sul campo, oppure riferite nel corso delle interviste ed esperienze dei ricercatori, raccolte in ogni paese partner.

*In **ITALIA** ci sono numerosi studi di casi condotti per sperimentare le nuove opportunità di lavoro per i non vedenti.*

● *Una storia di successo, **il caso dell'Unione Italiana Ciechi di Milano**, che ha portato all'assunzione di sei persone non vedenti in due società che operano in tutto il mondo.*

Un'esperienza interessante è stata recentemente condotta dall'Unione Italiana Ciechi ed Ipovedenti di Milano, che ha una lunga tradizione nell'ambito dell'educazione precoce, del supporto specifico per le scuole e le famiglie, della progettazione e realizzazione di aiuti specifici per i non vedenti, e più recentemente, formazione professionale e promozione di opportunità di lavoro.

L'esperienza specifica portata avanti dall'Istituto dei ciechi di Milano (2019-2021) ha conseguito un risultato di tutto rilievo, occupando 6 persone ipovedenti in due aziende mondiali, ALER e DHL. Il quadro di riferimento di questa esperienza si basa su alcuni aspetti cruciali: 1) Diminuzione dei lavori tradizionali (principalmente centralinista); 2) nuove opportunità occupazionali derivate da un uso appropriato degli strumenti digitali (Smart Working e Home Working con tecnologie di supporto); 3) Lavoro di squadra e coinvolgimento diretto di tutti gli stakeholder, e non solo degli utenti e delle loro organizzazioni/associazioni. In sintesi, dal progetto sono emersi alcuni punti di forza molto promettenti: 1) co-design - ovvero la condivisione di un progetto fin dall'inizio tra utenti (non vedenti e loro organizzazioni) e potenziali datori di lavoro; condividere significa tenere presenti punti di forza, possibili rischi e criticità, essere disponibili a cambiare alcune vecchie abitudini ed opinioni sulla disabilità visiva e sui non vedenti. 2) Opportunità esterne - nel nostro caso specifici bandi di concorso emessi da Autorità regionali, e risorse finanziarie finalizzate a nuove opportunità di lavoro. 3) Esperienza pratica. Durante la formazione l'Istituto ha organizzato diversi eventi, sia presso il centro professionale che presso il luogo di lavoro delle due aziende; gli studenti hanno avuto l'opportunità di fare esperienza dal vivo del lavoro pratico. 4) Tirocini e stage.

Il risultato di questo progetto è che 6 persone non vedenti sono state assunte e lavorano come operatori nei servizi di assistenza ai clienti. Da questa esperienza possiamo dedurre che la migliore prassi NON sia quella di adottare meccanicamente un'esperienza ben riuscita. Lungi da ciò, dobbiamo analizzare il quadro di riferimento, considerando attentamente i punti di forza, le minacce e le opportunità. Tener sempre presente che anche la migliore esperienza potrebbe essere un evento unico, che possiamo sicuramente assumere come linea guida, che però deve essere adattata ad ogni specifica situazione.

(Per maggiori dettagli, vedere l'articolo: <http://www.superando.it/2021/06/16/sei-assunzioni-di-persone-con-disabilita-visiva-caso-o-perseveranza/>)

“Sei assunzioni di persone con disabilità visiva: caso o perseveranza?”

di: Franco Lisi, Direttore Amministrativo dell'Unione Italiana Ciechi di Milano, Area Scientifica; Ivana Cavallini e Francesco Cusati, operatori dei Servizi di Lavoro dell'Unione Italiana Ciechi di Milano (16 giugno 2021).

● *Una storia di Successo, **Il caso della Banca d'Italia**, nella quale un gruppo di non vedenti è stato assunto per svolgere mansioni specifiche (accessibili) facendo affidamento sulle tecnologie di supporto.*

La Banca d'Italia da sempre assume persone con disabilità visive, sia attraverso concorsi dedicati che non. Nell'assunzione mirata di persone con disabilità (Legge 12 marzo 1999 n. 68), la Banca d'Italia ha assunto un gruppo di non vedenti per svolgere le funzioni di vice assistente di diverse filiali. Le attività assegnate erano svolte congiuntamente e non differivano per dignità e efficacia. Fin dall'inizio, l'Istituto Bancario si è impegnato, anche grazie alla disponibilità di tutti i dipendenti, ad individuare ed affrontare le principali difficoltà di natura logistica, procedurale, organizzativa e formativa, procedendo anche, compatibilmente con gli ostacoli dovuti alla scarsa accessibilità delle procedure informatiche della Banca, per definire possibili ambizioni di lavoro.

In particolare, con riferimento ai problemi di inclusione, i compiti includono: Allestire strumenti di lettura idonei (es. screen reader con display Braille e o lente d'ingrandimento, e posizionati in punti sufficientemente silenziosi per l'uso del sintetizzatore vocale, e idonei ad ospitare cani guida); Aggiornare il piano di emergenza, aumentare il numero dei dipendenti in grado di prestare assistenza in caso di evacuazione; accompagnare i colleghi nei vari locali degli uffici; organizzare l'uso della mensa e degli spazi condivisi; Predisporre una pulsantiera Braille e un sistema di sintesi vocale in ascensore; lettori badge "parlanti"; Bancomat "parlanti".

L'esperienza ha portato alla stesura di una procedura in grado di evidenziare aspetti importanti che i datori di lavoro dovrebbero tenere in considerazione nel caso di dipendenti con disabilità visive. Indichiamo qui i più significativi: 1) Formazione mirata per non vedenti; 2) Formazione congiunta per i dipendenti vedenti e non vedenti; 3) Principi di design pluriesigenziale (Universal design).

*Per quanto riguarda i **PAESI BASSI** riportiamo l'esempio di un dipendente ipovedente che lavora come costruttore di mobili.*

Tim Sieders (22 anni) è un ipovedente, formato come arredatore di interni. Da febbraio lavora come costruttore di mobili In Den Hoorn (Olanda). Tim è guidato da un tutor di Werkpad, in Bartiméus. La collaborazione si è svolta nel miglior modo possibile, il suo contratto è stato rinnovato fino a settembre. 'Per me è importante ascoltare i miei occhi: cosa sono in grado di fare in un giorno.'

Tim racconta della sua esperienza in modo entusiasta fino ad ora. “Dopo essere diventato ipovedente a 13 anni, i miei genitori hanno cercato un aiuto e sono entrati in contatto con Bartimeus. Grazie a Bartimeus mi è stato assegnato uno psicologo durante l'istruzione professionale alle scuole superiori. Mi ha sostenuto durante tutto il periodo scolastico”

● **Scuola di Specializzazione in Mobili in Legno**

'Inizialmente volevo diventare un intonacatore. A scuola, mi hanno proposto molte ore di lavoro del legno e falegnameria. Mi piaceva soprattutto la costruzione di interni, perché la trovo più variegata rispetto al lavoro di produzione. In seguito, ho ottenuto il diploma professionale di costruttore, prima il livello base, poi avanzato, alla Scuola di Specializzazione in Costruzione di Mobili in Legno.

● **Sussidi per gli impiegati**

' Con l'aiuto del consulente del lavoro del Werkpad, in seguito ho contattato varie imprese. In una di queste, mi hanno permesso di lavorare per 4 mesi in prova. La collaborazione è andata bene per entrambe le parti. In seguito, abbiamo guardato alle possibilità di impiego con un operatore del comune. Con il sussidio, adesso, ho un contratto a sei mesi '.

● **Perseveranza**

'Per l'entusiasmo e la perseveranza di Tim, volevamo proporgli un'assunzione' dice Nils Algera, datore di lavoro di Tim, direttore del Van Wens Interior. 'Tim è un buon lavoratore. Ci sono certamente attività che non può svolgere per la sua disabilità. In altre attività ha bisogno di un maggior aiuto di un dipendente vedente, ma questo non è sempre necessario per tutte le attività'.

● **Auto controllo**

Per quanto riguarda le modifiche, abbiamo riflettuto sulla possibilità di rendere il luogo di lavoro più sicuro possibile, specialmente rispetto alle macchine che vengono utilizzate. Tim segna il percorso delle macchine, gli permette di non scontrarsi. Tim: 'Riconosco di non lavorare molto velocemente, perché controllo sempre il lavoro con le lenti di ingrandimento. Con questo strumento, ho tutto ingrandito, posso vedere meglio e le mie mani sono libere di lavorare'.

● **Ascoltare i miei occhi**

'è importante per me ascoltare bene i miei occhi, loro mi dicono cosa posso fare giorno per giorno. "Mi debbo prendere il mio tempo", quando non sono più in grado di lavorare. Quindi mi prendo una breve pausa, oppure indosso gli occhiali da sole, che invita i miei occhi a riposare'.

'Quando qualcuno mi chiede perché indosso gli occhiali da sole, semplicemente spiego'

● **Collaborazione**

'La cooperazione con i colleghi sta procedendo bene. A volte trovo ancora difficoltà a dire che sono a malapena ipovedente. Ma sta diventando più facile.'

'Ho lavorato lì per sei mesi, e mi è piaciuto molto. E' una bella sensazione quando, per lavoro, crei qualcosa e lo vedi poi lo vedi completamente finito in un luogo.'

*Per la **POLONIA**, abbiamo riportato il caso di un laureato ipovedente, Damian. Damian adesso ha 28 anni, ed un livello di disabilità visiva grave.*

Damian ha studiato all'università di Varsavia, alla facoltà di Studi Europei. Quando era studente negli ultimi due anni, ha preso parte ad alcuni progetti, il cui scopo lavoro era preparare i partecipanti ad entrare nel mercato del lavoro.

Ha svolto alcuni colloqui con il consulente di lavoro, ha preso parte nei workshop, dove ha potuto imparare i metodi per la ricerca del suo primo lavoro.

Ha preso parte a corsi di informatica, come corsi excel per professionisti, ed una formazione su come si gestisce un blog.

Gli è stato offerto uno stage retribuito di 3 mesi presso il dipartimento di Comunicazione dell'Associazione polacca dei ciechi, nell'ambito di un progetto finanziato dalla UE.

Dopo questo tirocinio e dopo aver completato gli studi all'Università di Varsavia, ha iniziato a cercare un lavoro. Ha utilizzato i "metodi classici" ed i nuovi mezzi per cercare un lavoro – sapeva come grazie ai corsi di formazione che aveva seguito nell'ambito di diversi progetti. La maggior parte dei datori di lavoro non rispose alle sue domande inviate a tappeto.

Infine, un'azienda interessata ad assumere una persona non vedente per lavorare nella propria sala di presentazione, dove espongono il proprio prodotto – uno strumento innovativo multiuso per le persone disabili – un cosiddetto altoparlante elettronico multiuso, gestito a voce, ha contattato l'Associazione polacca dei Ciechi.

Damian, noto all'associazione ed ai loro specialisti (addetti al settore dell'occupazione) è stato segnalato per l'impiego.

Tutto bene fino a quando la pandemia del coronavirus ha iniziato a diffondersi. In questo momento infatti, la sala di presentazione è stata chiusa e Damian ha perso il suo lavoro - è stato il primo lavoro "vero" nella sua vita. Damian ha ricominciato a cercare lavoro, tutti usando i metodi possibili. Sapeva che a causa della pandemia poteva essere ancora più difficile trovare un lavoro.

In questo momento, un'altra azienda è interessata all'assunzione di persone ipovedenti ed ha contattato l'associazione polacca dei ciechi. Questa volta sono alla ricerca di una persona in grado di lavorare a distanza. Erano interessati a trovare qualcuno che potesse analizzare articoli, testi, riferiti all'area delle risorse umane.

Damian, conosciuto nell'Associazione ed essendo considerato una persona con buone capacità comunicative, perseverante, una bella personalità, è stato ritenuto idoneo per questo lavoro.

E' nata davvero una bella collaborazione – Damian lavora ancora per questa azienda, gli piace il suo lavoro, è felice di poter lavorare da casa sua. Ora ha un contratto di lavoro per 3 anni.

Il datore di lavoro apprezza il suo operato e la sua presenza. Per il momento, tutto procede regolarmente e senza intoppi, con soddisfazione dell'impiegato e del datore di lavoro.

*Adattamento del luogo di lavoro per i non vedenti come servizi per gli affari - AUSTRIA/VIDEBIS - sull'esperienza **AUSTRIACA** promuovendo l'accessibilità dei luoghi di lavoro¹.*

Videbis GmbH² è un'organizzazione austriaca fondata nel 2000. Questa organizzazione fornisce soluzioni software, prodotti, ed aiuti visivi per persone con cecità o ipovedenti. Fornendo anche soluzioni software e hardware per le compagnie. Queste soluzioni aiutano le compagnie a rendere i loro posti di lavoro maggiormente accessibili ai loro impiegati, e chi cerca lavoro può trovare lavoro in base alle proprie competenze. Videbis ha attrezzato 1.082 posti di lavoro per persone con disabilità visiva tra il 2016 ed il 2019.

- **Problema Risolto**

A causa della mancanza di accessibilità dei luoghi di lavoro, le persone con disabilità visiva in Austria hanno problemi a trovare e/o mantenere il lavoro.

- **Soluzione innovativa ai problemi**

Videbis ha diversi gruppi di professionisti, inclusi tecnici software, specialisti del sistema braille, ed ottici specializzati. Questi esperti collaborano con i clienti per trovare la migliore soluzione per loro. Aiutano anche a scoprire le opzioni di finanziamento più convenienti per gli ausili, oltre a fornire la possibilità di noleggiare l'attrezzatura.

Il cliente segue una formazione per utilizzare l'hardware o il software a seconda delle necessità del momento e della soluzione presso la sede di Videbis. La varietà diversa di prodotti include aiuti elettronici, illuminazione non invasiva, adattamento software, occhiali da lavoro adatti, tra gli altri. Per l'anno 2020, Videbis ha nove impiegati ciechi o non vedenti. Questi partecipano direttamente allo sviluppo delle soluzioni della compagnia, fornendo loro la loro esperienza con le tecnologie di assistenza.

Dal 2016 al 2019 Videbis ha adattato circa 350 aziende ogni anno, offrendo inoltre assistenza a più di 2.000 persone con disabilità sul posto di lavoro.

- **Prospettive, trasferibilità, e vendite**

Videbis ha prodotto più di 2,2 milioni di euro in vendite delle forniture per luoghi di lavoro nel 2018 e nel 2019. La compagnia ha espanso le sue operazioni per includere uffici a Vienna, Linz, Graz, e Innsbruck. Nel 2019, la compagnia, trasferita nella nuova sede, è dotata anche di una sala per le dimostrazioni, dove i clienti possono provare la strumentazione all'interno di seminari strutturati. Videbis segue le innovazioni recenti nel settore delle tecnologie. Inoltre, i loro impiegati si adattano spesso al software appropriato alle esigenze individuali dell'utente ipovedente/non vedente. Inoltre, l'azienda fornisce consigli sull'accessibilità ad alcuni produttori di software. Videbis si propone di mantenere posti di lavoro esistenti per non vedenti e ipovedenti, creando anche nuove opportunità per i giovani.

¹ Per ulteriori dettagli consultare: **Zero Project Report 2021, Employment and TIC Zero Project Report 2021, 82 Innovative Practices and Policies from 46 countries, Impact-Transfer and #ZeroCon21 International study on innovations supporting the implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities Zero Project – For a world with zero barriers, AUSTRIA/VIDEBIS – WORKPLACE ADAPTATION, pg. 26.**
<https://zeroproject.org/wp-content/uploads/2021/04/2021-Zero-Project-Report-Employment-accessible.pdf>

² Videbis Website: www.videbis.at

Suggerimenti per comunicare con un collega non vedente o PERSONE CON DISABILITA' VISIVA

<https://www.rnib.org.uk/employers-and-businesses/employing-blind-or-partially-sighted-person/personel-and-training/communicating-colleague>

Link per verificare le informazioni su disabilità visive e perdita della vista

[https://www.rnib.org.uk/employers-and-businesses/employing-blind-or-parzialmente-persona/personel-and-training/some-facts-about-perdita della vista](https://www.rnib.org.uk/employers-and-businesses/employing-blind-or-parzialmente-persona/personel-and-training/some-facts-about-perdita-della-vista)

Collegamento a studi di casi sull'occupazione

<https://www.rnib.org.uk/employers-and-businesses/employing-blind-or-parzialmente-sighted-person/employment-case-studies>

<https://www.rnib.org.uk/employers-and-businesses/employing-blind-or-partially-sighted-person/making-your-workplace-accessible/>

<https://www.rnib.org.uk/employers-and-businesses/assumere-persona-cieca-o-ipoovedente/rendere-accessibile-il-posto-di-lavoro/valutazioni-del-rischio>

PARTE II – INTRODUZIONE GENERALE

Possibilità occupazionali per lavoratori ciechi e non vedenti

La seconda parte si apre con un breve excursus sul progetto RADAR, descrivendone le finalità principali e le attività realizzate per far conoscere al lettore il processo di sviluppo che ha portato ai contenuti che trova nelle Linee Guida.

Questa sezione ha anche lo scopo di illustrare le conoscenze e i concetti chiave relativi all'occupabilità delle persone non vedenti e ipovedenti che potrebbero supportare i datori di lavoro - e i datori di lavoro di vario genere che potrebbero offrire opportunità occupazionali.

Contiene informazioni generali sulla cecità e l'ipovisione e fornisce suggerimenti su come affrontare le diverse esigenze dei lavoratori ipo o non vedenti, mostrando diverse possibilità occupazionali da loro ricoperte, grazie ad adeguate tecnologie di supporto per compensare le loro difficoltà e venire incontro alle necessità aziendali. In generale, gli sviluppi delle TIC, ormai presenti da molti anni, hanno contribuito in misura molto significativa ad ampliare compiti e mansioni che possono essere svolti da non vedenti. Sicuramente la professione tradizionale di semplice centralinista non ha futuro, ma non per questo si deve escludere che molti altri compiti e mansioni possano e debbano ampliarsi, in relazione alle opportunità offerte dalle nuove tecnologie, ad una formazione integrale delle persone ipo e non vedenti, ad un miglioramento del livello di consapevolezza sul valore sociale ed umano del lavoro e della inclusione sociale, come obiettivo che reca beneficio non soltanto ai diretti interessati, ma alla comunità tutta. Così si comprende come sia possibile pensare ad impiegare persone con disabilità visive in una varietà di compiti e mansioni, quali, ad esempio, amministratori e contabili, ma anche compiti direttivi, od a specifici profili professionali legati all'accessibilità delle tecnologie di supporto.

II.1) PROGETTO RADAR: OBIETTIVI, ATTIVITA' E SCOPI IN VISTA DELL'INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA DI PERSONE CON DISABILITA' VISIVE

In Europa il tasso di disoccupazione dei ipo o non vedenti rimane elevato, nonostante i notevoli progressi sia dal punto di vista legislativo che da quello delle nuove opportunità professionali offerte dalle tecnologie avanzate di assistenza al lavoro. La ragione di questi miglioramenti ancora limitati si può ricondurre a diversi fattori:

- I paesi europei hanno differenti definizioni di “disabilità”, “cecità ed ipovisione”, differenti tipi di sistemi di sostegno sociale, regolazione del lavoro e situazione economica. Queste differenze rendono più difficile la libera circolazione dei lavoratori con disabilità nel mercato del lavoro europeo
- La mancanza o frammentazione di informazioni, non omogeneamente diffuse tra i paesi dell'UE, sulle nuove opportunità professionali o formative per ipo o non vedenti grazie allo sviluppo delle tecnologie di supporto. Queste opportunità vengono utilizzate in maniera molto disomogenea tra Paese e Paese.

Il progetto RADAR mira ad affrontare le difficoltà legate al tasso di disoccupazione dei non vedenti e ipovedenti nell'UE, contribuendo a colmare la mancanza di informazioni sulle nuove opportunità

offerte loro, attraverso una migliore informazione e sensibilizzazione sulle nuove opportunità formative e occupazionali legate ai sistemi di accessibilità in uso e nuovi ambiti occupazionali.

In relazione a questi obiettivi, il progetto intende coinvolgere direttamente due dei principali attori coinvolti nel processo di orientamento e di inserimento lavorativo dei ipo o non vedenti nel Mercato del Lavoro: i datori di lavoro e operatori preposti al lavoro e ai servizi di candidatura (es. Operatori come professionisti dell'orientamento professionale, tutor, ecc.), sia in uffici privati che pubblici per le politiche di inclusione del lavoro.

Le azioni previste dal progetto RADAR, infatti, hanno le seguenti finalità:

1. Rendere i datori di lavoro più consapevoli in relazione ai problemi di occupabilità dei non vedenti, mostrando i compiti lavorativi ed i ruoli professionali che potrebbero essere coperti da loro e fornire informazioni sugli standard ed i requisiti tecnologici necessari per lavorare in modo ottimale.
2. Migliorare la qualità dei servizi di orientamento e collocamento professionale per non vedenti e ipovedenti in cerca di lavoro, aggiornando le competenze degli operatori addetti ai servizi, fornendo conoscenze più approfondite intorno alle nuove metodologie didattiche e formative, nonché informazioni in relazione alle professioni emergenti accessibili anche a persone con disabilità visive grazie al continuo sviluppo e diffusione delle TIC. Grazie al largo uso di queste tecnologie infatti, la tradizionale offerta di impiego per ipo o non vedenti può essere ampliata a ruoli lavorativi o mansioni ritenute fino ad oggi non accessibili.
3. Migliorare le competenze di tirocinanti, educatori, insegnanti, insegnanti di sostegno e tutor per gestire al meglio i bisogni specifici di formazione e lavoro dei ipo o non vedenti.
4. Creare un pacchetto di strumenti per datori di lavoro, professionisti dell'orientamento, operatori dei Servizi del lavoro, formatori ed educatori, preparandoli ad affrontare i bisogni di non vedenti e ipovedenti.

In relazione agli obiettivi su indicati, il team del progetto RADAR ha elaborato tre documenti (intellectual output), uno dei quali è rappresentato da queste linee guida.

In particolare quindi:

1. FORMAZIONE - OCCUPAZIONE - ACCESSIBILITA' COME CONTESTO DI RIFERIMENTO (TEAF - Training Employment - Accessibility Framework) vengono messe a confronto le reciproche relazioni fra formazione, occupabilità ed accessibilità, in relazione alla situazione dei singoli Paesi partner, e con riferimento alla situazione delle persone con disabilità visive, presentando i punti di forza e le criticità. Si tratta quindi di uno studio dettagliato dei bisogni peculiari dei Datori di lavoro e degli Operatori dei Servizi del Lavoro e dei profili professionali (o delle relative competenze), sempre in relazione alle persone con disabilità visive, facendo riferimento però anche alle nuove opportunità offerte da un uso appropriato delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC).
2. LINEE GUIDA SPECIFICHE PER: DATORI DI LAVORO: contengono indicazioni specifiche per i destinatari sopra indicati, che pongono al centro le possibilità di ruoli e mansioni lavorative eseguibili anche da persone con disabilità visive, che utilizzano le più recenti tecnologie. Queste

linee guida hanno lo scopo di fornire ai datori di lavoro e agli attori imprenditoriali informazioni chiave per l'inserimento lavorativo efficace di persone non vedenti e ipovedenti in modo da promuovere l'inclusione sociale come valore rilevante all'interno del processo aziendale, e la cultura dell'accessibilità sul posto di lavoro. Vi si trova poi una panoramica su alcune esigenze specifiche, derivanti dall'uso delle TIC, per rendere accessibile il luogo di lavoro, nonché sui benefici e le provvidenze derivanti dall'assunzione di persone con disabilità visive.

3. LINEE GUIDA OPERATIVE AD USO DEGLI OPERATORI NEL SETTORE DELLA FORMAZIONE E DELL'ORIENTAMENTO LAVORATIVO – Si tratta qui di indicazioni più dettagliate, destinate agli addetti ai lavori, allo scopo di renderli più consapevoli sulle strategie più adeguate per affrontare/gestire i bisogni peculiari delle persone ipo o non vedenti in cerca di lavoro, presentando le opportunità formative attualmente disponibili (es. corsi di formazione, tirocini, ecc.) e gli elementi innovativi per il loro effettivo inserimento lavorativo. Le linee guida però, per il loro contenuto, vogliono essere anche un utile strumento a beneficio delle famiglie, degli insegnanti (curricolari e/o di sostegno, educatori comunque coinvolti nel processo di crescita umana e culturale dei giovani) considerando che tutti costoro svolgono un ruolo fondamentale, soprattutto per i più piccoli o per i giovani non vedenti e ipovedenti.

Fin dall'inizio tutti i partner del progetto hanno fatto ogni sforzo per dare massima coerenza ed organicità al lavoro; per questo i documenti, i filmati proposti, i dati raccolti sono strettamente collegati tra loro in una sequenza logica. Così, ad esempio, il primo risultato del nostro lavoro è rappresentato dal documento che contestualizza la formazione, l'occupabilità, e l'accessibilità in senso lato (TEAF). Grazie alla fase di ricerca preliminare finalizzata alla costruzione del quadro comune di riferimento è stato possibile raccogliere dati generali sui diversi approcci e le buone prassi relative all'inserimento lavorativo di persone ipo e non vedenti, ed un quadro comparativo delle diverse procedure di candidatura adottate nei Paesi partner. Questo lavoro di ricerca inoltre ha offerto ai partner l'opportunità di confrontare i profili professionali attualmente posti in essere di fatto (o potenzialmente dalle persone di riferimento nei loro paesi, ponendo le basi per un possibile trasferimento interessante e fecondo di conoscenze e di competenze in questo settore.

Parallelamente, sono state approfondite le peculiari esigenze dei Datori di Lavoro e degli Operatori dei Servizi afferenti al settore del collocamento lavorativo evidenziando interessanti spunti di riflessione utili allo sviluppo di entrambe le Linee Guida. Le due Linee Guida - infatti - sono state progettate partendo, richiamando e ampliando le informazioni ricavate dal primo documento (TEAF), ma approfondendone gli aspetti chiave secondo il proprio target specifico. Se quella pensata per i Datori di lavoro è principalmente finalizzata a diffondere la cultura dell'accessibilità nei luoghi di lavoro e ad abbattere gli eventuali pregiudizi rispetto alla assunzione di lavoratori ciechi o ipovedenti, quella per gli Operatori dei Servizi del Lavoro ha lo scopo di sensibilizzare i destinatari sulle tematiche dell'orientamento professionale e della occupabilità per le persone ipovedenti, fornendo agli operatori un supporto pratico per lo svolgimento dei propri compiti. Le due Linee Guida, per le finalità perseguite e per i contenuti operativi, rappresentano i risultati più rilevanti del progetto RADAR; le due guide si sostanziano in due manuali molto pratici e utili, facilmente consultabili e leggibili dai destinatari.

II. 2) I LAVORATORI NON VEDENTI ED IPOVEDENTI

L'espressione "deficit visivo" indica una varietà di condizioni fisiche/psicologiche che necessitano di specifiche attenzioni. Per esempio, cieco non significa che una persona sia totalmente privo di vista, ma, ai fini legali, si considera cieco:

- a) la persona che è colpita da totale mancanza della vista in entrambi gli occhi;
- b) la persona che ha la mera percezione dell'ombra e della luce o del moto della mano in entrambi gli occhi o nell'occhio migliore;
- c) la persona il cui residuo perimetrico binoculare è inferiore al 3 per cento.

Questo può rendere necessari alcuni adattamenti del luogo o delle condizioni di lavoro; tali adattamenti possono riguardare ad esempio semplicemente il tipo di contrasto cromatico di documenti e/o del monitor, oppure il font utilizzato di volta in volta, o ancora il tipo di tastiera del computer.

Vi sono diversi metodi e procedure per misurare l'entità del deficit visivo, a seconda dei parametri che si decide di prendere in considerazione; esempio: il campo visivo, la visione a distanza, la visione tubolare (a tunnel), la sensibilità alla luce, visione centrale diffusa (l'opposto della visione a tunnel), l'abilità di riconoscere la distanza o la velocità, l'abilità di riconoscere il contrasto.

Molti ciechi ed ipovedenti lavorano con successo in vari settori. L'atteggiamento positivo acquisito e le loro capacità di problem solving li aiutano ad affrontare le conseguenze derivanti dalla loro disabilità e li rendono persone determinate, che affrontano ogni sfida grazie alla loro inventiva, alla creatività ed alla passione per il proprio lavoro. Aggiungiamo che molte persone ipo e non vedenti sono pronte e professionalmente preparate per un'opportunità da offrire loro, e, sul posto di lavoro sono affidabili, e, non ultimo, è meno probabile rispetto ai dipendenti normovedenti che decidano di cambiare lavoro; essi pertanto si rivelano un fattore di stabilità per l'ambiente di lavoro. Queste persone sono in grado di utilizzare strumenti e tecniche specializzate per portare a termine i compiti loro affidati; senza dire che molti compiti e mansioni possono essere modificate, in modo da venire incontro alle necessità specifiche di un lavoratore con problemi di vista o totalmente cieco.

Queste persone lavorano con successo in un'ampia varietà di impieghi ed in quasi tutti i settori occupazionali. Escluse occupazioni come pilotare un aereo o guidare una moto, ciechi ed ipovedenti possono svolgere diversi lavori come insegnanti, giornalisti, scienziati, agenti di cambio, web designer e impiegati con compiti amministrativi. I dipendenti ipo o non vedenti hanno bisogno degli strumenti giusti per svolgere il proprio lavoro e che li aiutino a svolgere i compiti loro assegnati nonostante la presenza della disabilità visiva parziale o totale.

Grazie ai progressi della tecnologia, le persone con problemi di vista sono in grado di svolgere i compiti più diversi, come navigare in Internet, scrivere/modificare documenti, inviare e ricevere e-mail. Inoltre la tecnologia aiuta queste persone a superare molte fra le barriere relative all'accessibilità di siti e procedure.

Quando il posto di lavoro è reso accessibile e ben organizzato non ci sono differenze rilevanti tra un dipendente non vedente e un collega vedente. Quindi, la differenza più grande sarebbe rendere accessibile il posto di lavoro. Questo è anche ciò che un datore di lavoro può aspettarsi

per quanto riguarda le possibilità, le conoscenze e le capacità di un dipendente non vedente o ipovedente.

II. 3) PANORAMICA GENERALE SULL'OCCUPABILITÀ DEI NON VEDENTI TRA VECCHIE BARRIERE E SVILUPPO DI MIGLIORAMENTO: UNA PROSPETTIVA INNOVATIVA PER GLI IMPRENDITORI

Esplorando le molteplici problematiche connesse all'ampio tema dell'inserimento lavorativo di non vedenti e/o ipovedenti è emerso come esso possa essere ancora condizionato da molteplici fattori diversi dovuti a condizioni esterne o interne sia del processo aziendale che della vita quotidiana nelle aziende. Ciononostante, la rapida evoluzione tecnologica ed i cambiamenti in atto nel mercato del lavoro hanno svelato numerose nuove mansioni professionali ricopribili anche da lavoratori non vedenti e ipovedenti, grazie ad adeguate TIC di supporto per le specifiche esigenze aziendali.

In pochi anni l'evoluzione delle TIC ha ampliato gli incarichi lavorativi potenzialmente svolti dai non vedenti: questi non si limitano più agli incarichi di segretario generale come operatori telefonici, ma possono estendersi, ad esempio, anche ad incarichi direttivi e amministrativi o a ruoli specifici direttamente connessi con accessibilità al lavoro tecnologico (es. Chief Accessibility Officer, Web Accessibility Tester, Web Accessibility Auditor, Web Accessibility Consultant).

Inoltre, la pandemia di Covid-19 ha determinato un'importante accelerazione nella digitalizzazione del lavoro attraverso l'uso estensivo e massiccio dello smart-working e ha aperto ulteriori opportunità per l'occupabilità di persone non vedenti e ipovedenti, se adeguatamente accompagnate dal corretto adeguamento degli strumenti tecnologici e dal relativo potenziamento delle competenze attraverso una formazione mirata sia del personale vedente che non vedente.

Di seguito viene presentata una breve panoramica generale e operativa sulle difficoltà ricorrenti all'interno del processo aziendale rilevate tra gli attori imprenditoriali che hanno partecipato alla fase di ricerca preliminare svolta nell'ambito del progetto RADAR, esplorando le problematiche relative all'occupabilità delle persone ipo o non vedenti³. Questa breve analisi è completata dall'introduzione delle più importanti tendenze evolutive per l'inserimento lavorativo dei non vedenti.

Barriere Interne

- Pregiudizi, derivanti principalmente dalla scarsa o nessuna dimestichezza con le persone ipo o non vedenti. In Italia, in misura maggiore che nei paesi del Nord Europa, lo sguardo e il linguaggio del corpo sono molto più importanti nella comunicazione interpersonale, soprattutto in alcuni momenti chiave: a) iniziare la comunicazione; b) feedback e pause nel discorso;
- Stereotipi culturali, che privilegiano ciò che è "politicamente corretto" piuttosto che ciò che è realmente utile;

- Difficoltà a pensare a buone soluzioni orientate all'utente, tanto che, ad esempio, le persone generalmente credono che non ci sia differenza tra guardare un oggetto da molto vicino e toccare lo stesso oggetto;
- Sopravalutazione delle soluzioni tecnologiche, ignorando la necessità di una strategia specifica di interazione uomo/macchina, necessaria per gli utenti ipovedenti;
- Dare per scontata la conoscenza di alcuni aspetti della logistica, come conoscere l'ubicazione dei servizi igienici, mensa, uscita ed il riconoscimento degli ambienti / locali più importanti; questi aspetti sono dati per scontati per chi vede, ma non lo sono per chi ha problemi di vista.
- Quando si assume una persona non vedente o ipovedente, è bene prima di tutto prestare attenzione alle qualità di quella persona, ed in secondo luogo, quali sono le sue necessità per lavorare bene. In questo modo si può offrire loro pari opportunità sul mercato del lavoro.

In generale, nel caso di dipendenti ipo o non vedenti, si possono osservare atteggiamenti e punti di vista nei confronti del lavoro, in tutto e per tutto simili a quelli che si possono osservare riferiti a dipendenti normovedenti.

Ovviamente, una buona educazione, un buon livello di indipendenza (mobilità, cura della persona, linguaggio del corpo, comunicazione verbale), buona padronanza delle apparecchiature tradizionali (es. Braille) e delle TIC, capacità di contrastare le frustrazioni, buona capacità di adattamento alle nuove situazioni, talvolta certo più disagiati, tutti questi fattori possono indubbiamente contribuire a un migliore livello di inclusione e di soddisfazione sia del datore di lavoro che del lavoratore.

Al contrario, un atteggiamento basato su una visione negativa del lavoro in generale, o difficoltà nel rispetto delle regole sociali, o alcuni ritardi nello sviluppo delle capacità mentali/sociali, influenzano negativamente il rapporto di lavoro.

Infine, come per ogni minoranza sociale, molto spesso l'esperienza positiva di un solo lavoratore non vedente influenza l'opinione del datore di lavoro su tutti i non vedenti e, non dimentichiamolo, e questo vale anche viceversa.

Fattori Esterni

- Basso livello di occupazione in una determinata area/periodo di tempo in generale;
- Cambiamenti rapidi e spesso imprevedibili di tecnologie, funzioni e compiti. Va considerato che una persona non vedente ha bisogno di un po' più di tempo per padroneggiare nuovi contenuti. Una volta ottenuti, può anche offrire prestazioni migliori dei suoi colleghi vedenti;
- Necessità di un aggiornamento permanente di conoscenze e competenze, che a sua volta richiede specifiche strategie di apprendimento/insegnamento - es. materiale accessibile, basato principalmente su informazioni scritte, piuttosto che esclusivamente o principalmente su segnali visivi, es. manuali, guide e simili);
- Disponibilità di servizi di mobilità/trasporto accessibili - da casa al lavoro e viceversa;
- Stato e qualità delle tecnologie;
- Livello di diffusione di connessione digitale a livello nazionale;

Sfide per l'inclusione lavorativa dei non vedenti in evoluzione

Grazie al progresso nello sviluppo delle TIC e alle numerose tecnologie in grado di consentire alle persone con disabilità di utilizzare computer e dispositivi mobili, oggi le persone ipovedenti possono svolgere un numero di mansioni e compiti molto superiore rispetto al passato. Le tecnologie adattive e/o assistive infatti, consentono alle persone con disabilità di interagire con numerose applicazioni installate su un desktop o su piattaforme mobili, o disponibili in rete. Le persone con problemi di vista possono utilizzare un lettore di schermo (screen reader) con uscita vocale e/o uscita /braille o una lente di ingrandimento software per interagire con un'applicazione desktop o mobile, a condizione che questa sia stata sviluppata in modo accessibile.

I principi di accessibilità consentono di progettare e sviluppare servizi e applicazioni per tutti, compresi coloro che sono costretti a interagire con le tecnologie assistive. A tal fine, sono disponibili in letteratura (e sul web) numerose linee guida nazionali e internazionali sull'accessibilità per garantire che i contenuti e le applicazioni siano realmente accessibili e fruibili (ossia amichevoli e comode) per tutti.

Poter disporre di postazioni di lavoro accessibili alle persone con disabilità visive e utilizzare applicazioni e sistemi accessibili (web) significa offrire loro la possibilità di svolgere una vasta gamma di attività in piena autonomia con il minimo aiuto esterno. È fondamentale che il datore di lavoro sia consapevole delle numerose opportunità offerte dalle tecnologie di supporto e dai principi di accessibilità per consentire al lavoratore non vedente di svolgere nuove mansioni. Se ritiene, può inoltre anche affidare compiti e mansioni di livello superiore, quindi che implicano la capacità di assumere importanti responsabilità, nonché competenze e capacità di assumere decisioni complesse anche in tempi rapidi, a condizione che il dipendente possa utilizzare tutti i necessari strumenti tecnologici, che dovranno pertanto risultare accessibili.

II.4) ACCESSIBILITA' sul LUOGO DI LAVORO: UN CONCETTO AMPIO

Quando si parla di accessibilità e adattamenti ragionevoli (vedi convenzione ONU), spesso i datori di lavoro pensano alle barriere fisiche. Tuttavia, se parliamo di accessibilità a tutti i livelli, dobbiamo porci in un'ottica più ampia, e fare una riflessione sulla opportunità di rivedere l'approccio mentale e culturale riguardante il tipo e le modalità di lavoro dei compiti da assegnare alle persone disabili.

Le organizzazioni opportunamente richiamano l'attenzione sul concetto di "accessibilità", ma cosa significa effettivamente? Un edificio può avere una rampa, un ascensore o una scala mobile, ma questo lo rende davvero accessibile? Le sale riunioni sono attrezzate, e i siti web sono scritti con caratteri di dimensioni sufficientemente grandi? Dobbiamo ripensare a cosa significa essere accessibili. Perché si possa parlare di accessibilità di un determinato luogo di lavoro, non devono cambiare solo le infrastrutture

In breve, sia i datori di lavoro che gli impiegati, dovrebbero essere a conoscenza che:

- Il posto di lavoro deve essere innanzitutto reso accessibile dotando il computer di ausili. La scelta dell'ausilio più idoneo dovrebbe *a)* essere correlata al lavoro che deve essere svolto dal dipendente, e *b)* scelta dal dipendente. Ogni tecnologia assistiva (screen reader o lente di ingrandimento) offre funzioni diverse e richiede l'apprendimento e l'utilizzo di numerosi

comandi. Per garantire l'efficienza, è importante che il dipendente possa utilizzare una tecnologia che già conosce.

- Il software, le applicazioni e i servizi web disponibili per tutti i dipendenti devono essere accessibili grazie alle tecnologie assistive / adattive.
- Tutti i dipendenti ed i colleghi del lavoratore con disabilità visiva devono essere portati a conoscenza dei principi di accessibilità e delle procedure idonee a rendere accessibili contenuti e servizi. Ad esempio, i colleghi dovrebbero essere incoraggiati a non utilizzare appunti cartacei, preferendo invece quelli digitali. Ciò aiuterebbe il dipendente ipovedente ad operare in una grande varietà di compiti, ruoli e mansioni, perché, in questo caso, anche i suoi colleghi possono aiutare ad utilizzare le varie procedure / applicazioni, e, in molti casi, mantenere sempre un buon livello di accessibilità e fruibilità.

Ciò consente di ottenere una piena inclusione del lavoratore non vedente.

- La postazione di lavoro deve essere collocata in un punto sufficientemente silenzioso per facilitare l'ascolto del sintetizzatore vocale o l'uso del display braille, e per essere adatta ad ospitare cani guida;
- Gli adeguamenti più importanti saranno quelli riguardanti le tecnologie di supporto: Supporto uditivo, tastiere braille o ingrandimento dello schermo sono alcuni possibili adattamenti che potrebbero essere necessari;
- L'impatto (finanziario) per un datore di lavoro dipende dal sistema di supporto fornito dai diversi paesi (vedi parte V).

II.5) SPAZI AZIENDALI ACCESSIBILI LAVORO E EXTRA LAVORO: UN MODO PER PROMUOVERE LA SOCIALIZZAZIONE E L'INCLUSIONE SOCIALE NEL LUOGO DI LAVORO

- La comunicazione con un dipendente non vedente o con disabilità visiva non è nel complesso diversa dalla comunicazione con un dipendente vedente. Spesso le persone con disabilità visiva usano molto bene la comunicazione verbale. Per un dipendente non vedente o con disabilità visiva è importante che i colleghi vedenti segnalino chiaramente l'intenzione di iniziare una comunicazione, normalmente chiamando il collega per nome, o comunque assicurandosi che l'altro capisca che si vuole parlare con lui o con lei.
- Quando occorre accedere a reparti commerciali o simili, almeno in prima istanza, può essere utile avere una persona di accompagnamento, che lo assista.

Per altro verso, ai fini di una sempre maggiore indipendenza, è opportuno che possano accedere e spostarsi in autonomia all'interno degli ambienti del luogo di lavoro. Inizialmente sarà necessario un minimo di aiuto, offerto da un collega, un amico, oppure da volontari di qualche organizzazione di supporto, a seconda delle possibilità.

II.6) PANORAMICA GENERALE SUI NUOVI COMPITI PROFESSIONALI E RUOLI RICOPERTI GRAZIE AI DISPOSITIVI DI SUPPORTO NEL PROCESSO AZIENDALE

L'evoluzione delle tecnologie di supporto ha ampliato le possibilità lavorative delle persone ipo e non vedenti: queste ormai non si limitano più agli incarichi di segretario generale come operatori telefonici, massaggiatori, ma possono estendersi, ad esempio, anche ad compiti e mansioni di tipo

gestionale, amministrativi e contabili. A causa delle buone capacità di ascolto ciechi e ipovedenti, eccellono in lavori come traduttore/interprete, assistente sociale, psicologo e persino avvocato.

Naturalmente ci sono differenze tra dipendenti ciechi o ipovedenti. Alcuni di loro sono ciechi dalla nascita, altri lo sono diventati a causa di una malattia, o di un incidente. Il livello di compromissione visiva ovviamente ha un certo impatto sul tipo di lavoro che la persona può svolgere.

Come accennato precedentemente, il progetto RADAR comprende anche le Linee Guida per gli Operatori dei Servizi del Lavoro e dell'Orientamento professionale⁴.

Le informazioni raccolte attraverso una ricerca sul campo quindi ci consentono di illustrare alcuni esempi concreti significativi, che mettono in luce l'apporto proveniente da un uso corretto delle nuove tecnologie.

La panoramica che segue pertanto può contribuire ad offrire al datore di lavoro la possibilità di verificare le opportunità di inserimento lavorativo per non vedenti e ipovedenti, in relazione al tipo di azienda /ente o impresa, alle dimensioni, alla struttura, al settore di appartenenza, ai piani per il futuro. Nell'affrontare tale questione si deve tener conto del fatto che qualsiasi incarico o professione che sia accessibile e fattibile per un non vedente può essere proposto all'ipovedente in cerca di lavoro od al dipendente. Infatti, fatta eccezione per le professioni in cui la vista assume un ruolo fondamentale, in teoria il non vedente o ipovedente può svolgere qualsiasi attività, purché sussistano condizioni ambientali, tecnologiche e riguardanti il clima di lavoro.

È quindi essenziale discutere con la persona interessata sulle sue aspettative in relazione ai possibili compiti da svolgere, la sua disponibilità a mettersi in gioco, le sue competenze e abilità, vincoli ed opportunità di progredire.

Può accadere che il datore di lavoro e il (potenziale) dipendente possono anche individuare una professione non ancora ben definita e strutturata per ipovedenti, a condizione che si tenga conto delle competenze e delle esigenze del dipendente. È importante sottolineare che in teoria non dovrebbero essere considerati limiti nell'individuazione di una potenziale professione che può essere svolta da una persona non vedente. Quando le tecnologie di supporto, così come le condizioni dell'ambiente di lavoro rendono la professione accessibile e fattibile, il non vedente non ha problemi insormontabili.

Le professioni di seguito elencate rappresentano solo un possibile esempio di ciò che può fare un lavoratore ipovedente e non sono da considerarsi come esaustive ma come una base dinamica costantemente aggiornata secondo le rinnovate esigenze del Mercato del Lavoro e dell'evoluzione tecnologica.

1. *Front office / back office turistico*
2. *Trascrittore professionale forense*
3. *Tecnico della composizione ed arrangiatore musicale e pianificatore delle attività e dei prodotti musicali*
4. *Responsabile delle interviste telefoniche e vendita di prodotti e servizi attraverso call center*

⁴ "IO3 Guidelines for Labor Services Operators", Part II – *Emerging professions for VIPs, Par. II.2 List of Proposed Tasks And Professions For Vip.*

5. *Ufficio informazioni, accompagnamento e tutoraggio nei corsi di formazione e occupazione*
6. *Impiegato del servizio contatto e servizio clienti*
7. *Specialista del telemarketing / Addetto alle vendite del Contact Center*
8. *Responsabile dell'accessibilità*
9. *Designer (nel campo della accessibilità)*
10. *Tester per l'accessibilità Web*
11. *Tester per l'accessibilità audio*
12. *Consulente per l'accessibilità Web*
13. *Stuart o Hostess (addetto all'accoglienza)*
14. *Consulente per le risorse umane*
15. *Responsabile tecnologico*
16. *Pianificatore*
17. *Addetto allo sportello della clientela.*
18. *Operatore nel Sociale*
19. *Responsabile del magazzino*
20. *Psicologo del Lavoro*

PART III – UN LUOGO DI LAVORO ACCESSIBILE

Adeguamenti sul posto di lavoro e supporto tecnologico.

Questa parte ha principalmente lo scopo di sensibilizzare i datori di lavoro sugli standard e le risorse tecnologiche necessarie per le condizioni di lavoro ottimali degli ipovedenti. Vuole chiarire cos'è la "tecnologia di supporto" e cosa dovrebbe essere considerato un "luogo di lavoro con requisiti di accessibilità". E che questo non è necessariamente sinonimo di costi aziendali o operativi.

Gli ausili sono tutte moderne apparecchiature tecnologiche sviluppate appositamente per migliorare l'autonomia personale e rendere più accessibili dispositivi informatici o interfacce uomo-macchina e applicazioni progettate per adattare PC, dispositivi multimediali e altre apparecchiature, per il superamento di barriere fisiche o sensoriali sul lavoro. Dotare un luogo di lavoro di ausili significa renderlo accessibile, e il livello di accessibilità rappresenta per i lavoratori ipo o non vedenti una condizione essenziale per la loro inclusione sociale. Un ambiente di lavoro ben progettato riduce le possibili limitazioni funzionali dei dipendenti ipo o non vedenti ed aiuta a migliorare le loro prestazioni professionali.

III.1) La procedura di candidatura: ADATTAMENTO della procedura o no?

- Nella maggior parte dei casi la procedura per la candidatura non ha bisogno di adattamenti, salvo il fatto che, generalmente soltanto il software e/o la postazione di lavoro hanno necessità di qualche adattamento. Ad esempio: l'uso di testi cartacei deve essere sostituito da testi digitali, leggibili quindi tramite il computer. Questo accorgimento peraltro può essere molto utile per tutti i lavoratori, che possono cercare informazioni specifiche o riutilizzare i contenuti.
- Gli ausili sono tutte moderne apparecchiature tecnologiche sviluppate appositamente per migliorare l'autonomia personale e rendere più accessibili dispositivi informatici o interfacce uomo-macchina e applicazioni progettate per adattare PC, dispositivi multimediali e altre apparecchiature, per il superamento di barriere fisiche o sensoriali sul lavoro. Ciò è vero a condizione che le applicazioni e i siti web siano stati progettati tenendo presenti i principi di accessibilità.
- Dotare un luogo di lavoro di ausili appropriati significa renderlo accessibile, e il livello di accessibilità rappresenta per i lavoratori ipo e non vedenti una condizione essenziale per la loro inclusione sociale.
- Un ambiente di lavoro ben progettato riduce le possibili limitazioni funzionali dei dipendenti ipo o non vedenti e aiuta a migliorare le loro prestazioni professionali.
- Un dipendente ipo o non vedente nella maggior parte dei casi si reca al lavoro utilizzando i mezzi pubblici. Come accennato in precedenza, potrebbe essere necessario che il dipendente sia accompagnato per le prime volte, ciò può essere fatto da istruttori di orientamento e mobilità oppure da un tutor.

III.2) CULTURA DELL'ACCESSIBILITA' SUL LAVORO: SIGNIFICATO, FINALITA' E RISULTATI AZIENDALI:

- Aiutare un dipendente non vedente o ipovedente ad essere accompagnato in luoghi o ambienti di particolare importanza, incaricando un collega o un amico, quando inizia un nuovo lavoro. Sulla base delle loro esperienze potrebbero essere necessari alcuni adattamenti nel luogo di lavoro (spostare un arredo, sgomberare una scrivania);
- La formazione e/o la supervisione di un dipendente non vedente o ipovedente deve essere organizzata sul posto di lavoro. La persona che forma il dipendente non vedente o ipovedente può essere un collega o un formatore esterno specializzato (vedi parte V di questa linea guida). La supervisione sarà svolta da un collega interno all'azienda ed è possibile che questa persona abbia bisogno di una formazione/formazione da parte di un professionista esterno.
- Formare colleghi vedenti su quali sono i principali bisogni e come interagire con una persona ipo o non vedente può facilitare e migliorare notevolmente l'inclusione dei lavoratori con disabilità visive;
- Aggiornare il piano di emergenza, aumentare il numero dei dipendenti in grado di prestare assistenza in caso di evacuazione;
- Accompagnare i colleghi in più occasioni nei vari locali degli uffici, per migliorare la loro familiarità con la struttura (con particolare riguardo alle vie di fuga) e aumentare la loro autonomia in caso di emergenza. A tale scopo sono previste prove di evacuazione dedicate in cui i dipendenti con disabilità visive possono esercitarsi a raggiungere il punto di ritrovo in autonomia;
- Organizzare l'uso della mensa. Se possibile, formare il personale della mensa ad accompagnare al tavolo i dipendenti con disabilità e a portare loro il vassoio. Per supportare persone non vedenti, quando è necessario, considerare la possibilità di affidarsi alla disponibilità di colleghi vedenti;
- Allestimento di una pulsantiera esterna Braille e di un sistema di sintesi vocale agli impianti degli ascensori che segnala l'arrivo al piano;
- Installazione di lettori badge "parlanti".

III.3) TECNOLOGIA DI SUPPORTO: UNA RISORSA AZIENDALE, NON UN COSTO

- Sotto il profilo economico, è utile per un'azienda che le decisioni anche importanti vengano prese incoraggiando la partecipazione di tutti gli individui alla vita sociale. Nella maggior parte delle società peraltro vi sono membri affetti da una qualche disabilità; queste dovrebbero essere tutte incluse sia sotto il profilo sociale, sia sotto il profilo lavorativo. Quanto agli aspetti finanziari legati alla inclusione lavorativa, questi dipendono dalle esigenze del dipendente ipo o non vedente, e da eventuali sostegni, agevolazioni e simili, che un determinato Paese ha predisposto, o provenienti da organizzazioni di supporto. Va precisato qui che, nella maggior parte dei casi, il costo è parzialmente coperto. (vedi PARTE V di queste linee guida).

III.4) COME RENDERE UN POSTO DI LAVORO ACCESSIBILE?

- A seconda delle esigenze del lavoratore ipo o non vedente, possono esserci vari elementi del luogo di lavoro che devono essere adattati per renderlo accessibile, fruibile e confortevole;
- L'uso di illuminazione speciale;
- Riorganizzare il posto di lavoro per renderlo completamente accessibile;
- Attrezzature speciali e TIC;
- L'uso di colori contrastanti o evitare eccessive colorazioni nell'area di lavoro;
- Una postazione di lavoro sufficientemente tranquilla, per facilitare l'uso di tecnologie assistive (es. sintetizzatore vocale) e ospitare un cane guida;
- Un luogo di lavoro facilmente raggiungibile dall'ingresso e privo di barriere architettoniche lungo il percorso;
- Per assicurarsi che si stabilisca un buon livello di inclusione lavorativa, sarà utile stabilire regole tenendo conto delle necessità concrete del dipendente ipo o non vedente (o di qualsiasi altro dipendente con disabilità o che comunque ha necessità di un clima più inclusivo). In questo contesto può rendersi necessario ad esempio ripensare al modo in cui sono organizzate le riunioni, oppure al modo in cui le persone comunicano (usando i nomi quando ci si rivolge a qualcuno). Per l'inclusione sociale è importante coinvolgere i dipendenti vedenti nell'iter di candidatura, nel momento della presentazione del nuovo collega, o nelle modalità di condivisione di compiti e incarichi (co-working).
- Tutto quanto sopra può essere contenuto in un piano specifico per l'adeguamento dell'accessibilità all'interno dell'azienda; in questo caso, un tutor che supporta il dipendente ipo o non vedente o ipovedente può offrire la propria collaborazione per impostare il piano, e insieme al dipendente descrivere le esigenze per assicurarsi che egli possa portare avanti al meglio i compiti affidati, e che il clima di lavoro sia inclusivo (vedi parte V;

<https://www.rnib.org.uk/employers-and-businesses/employing-blind-or-partially-sighted-person/making-your-workplace-accessible/>

<https://www.rnib.org.uk/employers-and-businesses/employing-blind-or-partially-sighted-person/making-your-workplace-accessible/risk-assessments>

PART IV – ASSUNZIONI INCLUSIVE

Assunzione inclusiva significa assumere persone con ogni tipo di differenza e disabilità accogliendo ed apprezzando per il loro contributo. I dipendenti hanno le medesime opportunità di avanzamento dei loro colleghi.

Creare un ambiente di lavoro inclusivo può essere una sfida, ma aiuterà anche i dipendenti a pensare guardando anche oltre la loro zona di comfort, renderli più creativi e con nuovi pensieri e idee. È dimostrato che la diversità all'interno di un'organizzazione migliora la qualità dell'azienda.

Per creare un ambiente di lavoro diversificato, deve essere gestito da persone diverse. Una cultura del posto di lavoro inclusiva dà a ogni dipendente una voce unica e lo incoraggia a essere sé stesso.

Ma la diversità non dovrebbe essere trattata solo come una nuova casella da spuntare. Quando hai un team di dipendenti con diversi livelli di esperienza, background, istruzione e disabilità, puoi portare sul tavolo un mix di pensieri, opinioni e idee diversi. Ciò può comportare il distacco dalla concorrenza e la creazione di prodotti o servizi migliori.

Tuttavia, una squadra diversificata non si forma dall'oggi al domani. È necessario mettere in atto i processi e i sistemi giusti per creare una forza lavoro inclusiva.

Al fine di promuovere la riflessione su temi quali l'assunzione inclusiva e – più in generale – sull'occupabilità dei non vedenti e degli ipovedenti, vorremmo proporre al datore di lavoro che legge alcune questioni chiave aperte. Queste domande riguardano in particolare uno specifico strumento di politica attiva del lavoro come il tirocinio, per candidati ipo o non vedenti, che può costituire il primo passo verso un'impresa inclusiva. Il tirocinio, infatti, è essenzialmente finalizzato a favorire il primo accesso al lavoro e la conoscenza reciproca tra datore di lavoro e eventuale futuro dipendente.

Le seguenti domande chiave hanno lo scopo di operare come una sorta di strumento di autoriflessione che può essere utile per aiutare il datore di lavoro nella riflessione sull'assunzione inclusiva, e per stimolarlo a considerare i diversi aspetti concreti e il valore aggiunto di un'esperienza quale può essere il tirocinio per il primo approccio al lavoro di persone ipo o non vedenti in cerca di lavoro (soprattutto dei più giovani), ma anche per verificare il potenziale di accessibilità della propria attività.

- ***Se fosse possibile avere uno stagista ipo o non vedente presso la Sua azienda, prima di assumere un dipendente di questo tipo, questo Le renderebbe più facile avere una persona ipo o non vedente nella Sua azienda?***
- ***Quali sono i requisiti per uno stage di questo tipo? Di cosa avrà bisogno come datore di lavoro (a titolo orientativo: attrezzature specializzate, supporti tecnologici e costi).***
- ***Quale ritiene Lei sia un arco di tempo appropriato per uno stage come questo (preparazione, durata)?***
- ***Pensa che sarà più facile per Lei assumere un dipendente ipo o non non vedente dopo un'esperienza positiva con uno stagista?***

PARTE V – ORGANIZZAZIONE E SUPPORTO LEGISLATIVO

L'ultima parte costituisce un'utile appendice contenente i riferimenti più significativi rivolti a datori di lavoro e attori imprenditoriali in merito alla normativa vigente, alle agevolazioni e agli obblighi previsti in ognuno dei Paesi partner coinvolto per l'inserimento lavorativo di gruppi vulnerabili o svantaggiati, incluse persone ipo o non vedenti. La rassegna delle disposizioni di legge non è da intendersi come esauriente di tutta la normativa nazionale in materia, ma come un comodo riepilogo (soprattutto in relazione alle attuali opportunità di business disponibili) nonché un interessante confronto tra le situazioni dei paesi partner, per rendere i datori di lavoro più consapevoli e preparati ad affrontare questi temi entrando anche nello specifico.

Questa parte contiene anche indicazioni sull'iter da seguire con il supporto delle varie organizzazioni del settore; il datore di lavoro quindi sarà facilitato nel rendersi conto di quali sono le organizzazioni più adatte ad agevolare il percorso. In generale i temi caldi sono la formazione sul posto di lavoro, le attrezzature specifiche, supporti tecnologici o altre forme di supporto (finanziario).

PANORAMICA GENERALE:

1. NORMATIVA ITALIANA, FACILITAZIONI E OBBLIGHI PER I DATORI DI LAVORO

Nell'ordinamento giuridico italiano la normativa di riferimento in materia di inserimento lavorativo delle persone con disabilità è costituita dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68 ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili").

Il principio cardine della legge è quello del Collocamento mirato, inteso quale "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".

Possono accedere al collocamento mirato le categorie di soggetti individuate dall'art. 1 della stessa Legge, 68/1999 ovvero:

a) persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale cui sia stata riconosciuta un'invalidità civile, con riduzione della capacità lavorativa – superiore al 45%, nonché alle persone che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 1, comma 1 della Legge 12 giugno 1984 n. 222) persone invalide del lavoro con una percentuale di invalidità superiore al 33%) persone non vedenti, intendendosi per tali, agli effetti della presente legge, coloro che sono colpiti da cecità assoluta o presentano un residuo visivo non superiore a un decimo a entrambi gli occhi, con eventuale correzione;

b) persone sorde, ossia coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata, persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con

minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (D.P.R. 915/1978 e successive modificazioni).

La Legge 68/1999 pone a carico dei datori di lavoro, pubblici e privati, specifici obblighi di assunzione a favore delle persone con disabilità; i datori di lavoro sono infatti tenuti ad avere alle proprie dipendenze lavoratori appartenenti alle c.d. categorie protette nella seguente misura: sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti, due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti, un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Per adempiere ai suddetti obblighi occupazionali i datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti oppure attraverso la stipula di Convenzioni, aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla stessa Legge 68/1999.

Il Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 151, intervenendo sulle modalità di assunzione, ha previsto che i datori di lavoro privati possono assumere i lavoratori mediante richiesta nominativa, ma che, decorsi 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione, gli stessi sono tenuti a presentare richiesta numerica, individuando con il servizio per il collocamento mirato competente la qualifica, sulla base di quelle possedute dagli iscritti nelle apposite liste.

Eccezionalmente il datore di lavoro può chiedere di essere esonerato dall'obbligo di assunzione qualora operi in determinati settori (quale ad es. il settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, per quanto riguarda il personale viaggiante/navigante); è inoltre prevista, per le imprese private che occupano personale in diverse unità produttive, la possibilità di assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive.

A carico dei datori di lavoro che non ottemperano agli obblighi occupazionali è prevista una sanzione amministrativa, di natura pecuniaria, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo e per ciascun lavoratore che risulta non occupato nella medesima giornata lavorativa.

Per incentivare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, le aziende possono usufruire, in presenza di determinate condizioni espressamente previste dalla legge, di contributi a carattere nazionale e regionale.

L'art. 13 della Legge 68/1999, nel testo emendato dal D. Lgs. 151/2015, prevede specifici incentivi all'assunzione delle persone con disabilità, erogati attraverso il Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, ed estesi anche ai datori di lavoro privati non soggetti agli obblighi della stessa Legge 68/1999.

Tali incentivi sono concessi, per un periodo di 36 mesi, nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore disabile, assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che presenta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (D.P.R. 915/1978).

La misura dell'incentivo è invece pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che presenta una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o con minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. 915/1978.

L'incentivo è altresì concesso, nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; in tale ipotesi il contributo è corrisposto per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato, oppure per tutta la durata del contratto, in caso di assunzione a tempo determinato non inferiore a 12 mesi.

Gli incentivi sopra descritti sono erogati dall'Inps, su domanda dei datori di lavoro, mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili e sono concessi in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande, ma l'erogazione è subordinata in ogni caso all'effettiva disponibilità delle risorse.

A valere sul Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili possono essere finanziati anche progetti sperimentali di inclusione lavorativa delle persone con disabilità, da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Ai sensi dell'art. 14 della Legge 68/1999, i datori di lavoro possono ottenere incentivi per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità anche dalle Regioni, attraverso il Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili (che ciascuna Regione istituisce con propria legge).

Il Fondo è alimentato soprattutto con gli importi versati dalle aziende a titolo di contributi compensativi, in caso di esoneri, o a titolo di sanzioni amministrative, in caso di inadempimento degli obblighi occupazionali. Al Fondo possono affluire anche contributi di tipo volontario elargiti da fondazioni, da enti di natura privata e da altri donatori.

Il Fondo Regionale è destinato a finanziare i "programmi regionali di inserimento lavorativo delle persone con disabilità e i relativi servizi". In particolare il Fondo eroga:

a) contributi agli enti, indicati nella stessa Legge 68/1999, che svolgono attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili;

b) contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro;

Con le risorse del Fondo Regionale può essere inoltre finanziata "ogni altra provvidenza" in attuazione delle finalità della stessa Legge 68/1999. Le Regioni godono pertanto di ampia autonomia nel gestire le risorse a disposizione, con la conseguenza che è possibile riscontrare sul territorio nazionale soluzioni estremamente differenziate e diversificate da Regione a Regione.

La Legge 68/1999 ha carattere generale e si applica, pertanto, a tutti i lavoratori con disabilità, incluse le persone non vedenti, come definite nell'art. 1 della legge medesima. Per le persone con

disabilità visiva, tuttavia, valgono ulteriori disposizioni, di carattere speciale, tra cui devono essere menzionate:

- **Legge 29 marzo 1985 n. 113**, che disciplina il collocamento lavorativo e il rapporto di lavoro dei centralinisti telefonici “privi della vista” (intendendosi come tali “coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore a 1/10 in entrambi gli occhi anche con correzione di lenti”), affrontando numerosi aspetti, quali formazione professionale, collocamento, contrattualizzazione e pensionamento. La legge citata dispone che i datori di lavoro pubblici hanno l'obbligo di assumere, per ogni ufficio, sede o stabilimento dotato di centralino telefonico, un centralinista privo della vista; analogo obbligo occupazionale è posto a carico dei datori di lavoro privati con riferimento ad ogni centralino telefonico con almeno 5 linee urbane. Qualora il centralino telefonico in funzione presso datori di lavoro pubblici o privati abbia più di un posto di lavoro, il 51% dei posti disponibili deve essere riservato ai centralinisti telefonici privi della vista.
- **Legge 11 gennaio 1994 n. 29**, che disciplina il collocamento al lavoro dei terapisti della riabilitazione non vedenti. La normativa prevede che per ciascun presidio ospedaliero e ambulatorio pubblico, in cui si svolgano attività riabilitative, deve essere assunto almeno un terapeuta della riabilitazione non vedente, fino ad un massimo del 5% dei posti previsti in organico; lo stesso obbligo è stabilito per gli istituti, le case di cura e i centri di riabilitazione privati che hanno alle proprie dipendenze più di 35 lavoratori.
- **Legge 28 marzo 1991 n. 120**, che estende a tutti i lavoratori “privi della vista” (le cui attività sono considerate particolarmente usuranti) il beneficio previsto dalla Legge 113/1985 a favore dei centralinisti telefonici non vedenti, ovvero il riconoscimento di 4 mesi di contribuzione figurativa per ogni anno di servizio prestato presso Pubbliche Amministrazioni o aziende private.
- **Legge 29 settembre 1967 n. 946**, che riconosce agli insegnanti non vedenti particolari benefici, tra cui l'accesso prioritario agli incarichi nelle scuole e negli istituti per non vedenti e l'accesso facilitato agli incarichi nelle scuole ordinarie.
- Va infine ricordata la **Legge 9 Gennaio 2004 n. 4 (C.D. Legge Stanca)**, che definisce linee guida e specifici obblighi, per le amministrazioni pubbliche, in materia di accessibilità delle informazioni digitali, inclusi applicativi e siti web.

2. LEGISLAZIONE POLACCA, FACILITAZIONI E OBBLIGHI PER I DATORI DI LAVORO

- **Legge del 27 agosto 1997 che fissa norme riguardanti la riabilitazione professionale e sociale e il collocamento lavorativo di persone con disabilità, (pubblicata in Dz. U. z 2020 r. poz. 426, con ulteriori cambiamenti)**

La norma più importante però che regola il sostegno in generale per le persone con disabilità è l'atto per la riabilitazione professionale e sociale delle persone con disabilità del 29 agosto 1997. L'atto è stato modificato in base alle normative attuali e alle crescenti esigenze delle persone con disabilità.

Esso descrive e regola obblighi ed agevolazioni relative all'impiego delle persone disabili.

I datori di lavoro che desiderano assumere una persona disabile, possono richiedere un sostegno finanziario proveniente da varie fonti, quali ad esempio l'ufficio distrettuale del lavoro, il quale, oltre all'aiuto finanziario, esso offre anche servizi nell'ambito della consulenza professionale. La base giuridica per le attività degli uffici del lavoro è la legge del 20 aprile 2004 sulla promozione dell'occupazione e le istituzioni del mercato del lavoro.

Di seguito elenchiamo le forme di sostegno di cui può usufruire un datore di lavoro.

Se assume una persona con disabilità, può chiedere il rimborso delle spese sostenute, più precisamente:

- l'adeguamento dei locali in relazione alla accessibilità per persone con disabilità;
- l'adattamento o l'acquisto delle attrezzature necessarie per svolgere i compiti affidati;
- la dotazione del software e delle eventuali tecnologie adattive e/o assistive in relazione alle necessità specifiche dei lavoratori con disabilità;
- la diagnosi effettuata dai servizi di medicina del lavoro in merito ai bisogni di cui ai casi sopra previsti;
- contributo mensile che va ad aggiungersi alla retribuzione corrisposta al lavoratore disabile (solo se il lavoratore è iscritto nel registro dei dipendenti con disabilità compilato dal Fondo Nazionale di Riabilitazione delle Persone con disabilità (PFRON polacco));
- rimborso delle spese sostenute per l'assunzione di un dipendente che assiste un disabile;
- rimborso delle spese sostenute per la fornitura dell'attrezzatura per una postazione di lavoro per un disabile;
- rimborso delle spese sostenute per la formazione di un lavoratore disabile;
- rimborso concesso al datore di lavoro che accoglie una persona con disabilità iscritta a un ufficio distrettuale del lavoro per partecipare alla formazione professionale sul posto di lavoro.

Inoltre, un ufficio distrettuale del lavoro può offrire un aiuto in termini di:

- consulenza e informazione professionale;
- scambi di lavoro.

Per approfondimento cfr. <https://zielonalinia.gov.pl/web/zielona-linia/-/support-offered-to-employers-who-employ-people-with-disabilities-34790>

Come accennato in precedenza, a sostegno dell'occupazione, la legge riabilitativa e le successive disposizioni consentono di coprire i costi rilevanti per attrezzare il luogo di lavoro delle persone affinché dispongano degli strumenti adeguati per svolgere il proprio lavoro. Queste disposizioni comportano tuttavia alcuni obblighi per il datore di lavoro. In particolare questo tipo di provvidenze si applicano solo nel caso in cui il dipendente con disabilità abbia un contratto di durata non inferiore a 36 mesi. Nel caso in cui il dipendente cessi il rapporto di lavoro prima di tale scadenza, il datore di lavoro deve cercare persone con disabilità simili per assumere nello stesso posto.

- **Programma governativo Accessibility Plus 2018–2025**

Al fine di fornire condizioni di vita amichevoli in Polonia è necessario un programma completo che preveda attività multiformi, sistematiche e coordinate. Queste attività mirano a migliorare la qualità e fornire l'indipendenza di vita alle persone con bisogni speciali, compresi gli anziani e le persone con difficoltà permanenti o temporanee nella mobilità o nella percezione. Ciò sarà conseguito attraverso il miglioramento su larga scala dell'accessibilità dello spazio pubblico, compresi architettura, trasporti, prodotti e servizi.

Tutte queste attività sono state incorporate nel programma governativo Accessibility Plus.

Il comma "ATTIVITÀ 27 L'occupazione nell'amministrazione" di questo Programma consiste nell'incremento degli sforzi intrapresi nel programma del PFRON (Fondo Nazionale per la Riabilitazione dei Disabili) "Il lavoro stabile – I disabili nell'amministrazione e nel servizio pubblico". Sarà rivolto agli enti della pubblica amministrazione e alle società del Tesoro dello Stato. Consisterà nell'eliminazione delle barriere all'accesso delle persone con disabilità a un'occupazione stabile. In esso rientra il finanziamento delle attrezzature sul posto di lavoro, l'adeguamento dei locali o l'acquisto di dispositivi che facilitino lo svolgimento del lavoro o l'accessibilità dell'ambiente di lavoro. Inoltre, l'utilizzo del servizio sotto forma di consulenza lavorativa viene pianificato sulla base di soluzioni normative.

Le modifiche saranno apportate nella preparazione degli annunci di lavoro per le esigenze delle persone con disabilità (informazioni su possibili miglioramenti che già compaiono nel lavoro posti vacanti in servizio pubblico ma non comuni, preferenze per l'occupazione delle persone con disabilità nel caso di persone con pari qualifica).

L'Attività prevede anche l'opportunità di un apprendistato o di un periodo di formazione, al fine di consentire l'acquisizione di competenze pratiche e l'applicazione di quei criteri di natura formale necessari per un successivo impiego per le persone con disabilità.

- **Annunciata la prima strategia polacca per le persone con disabilità 16.02.2021 (per gli anni 2021-2030)**

La Strategia rappresenta una tabella di marcia della politica nazionale per le persone con disabilità.

La prima strategia polacca per le persone con disabilità, adottata dal consiglio dei ministri, è un documento completo che costituisce una tabella di marcia della politica nazionale per le persone con disabilità. Esso testimonia in primo luogo la preoccupazione per l'inclusione delle persone con disabilità nella vita sociale e professionale, con la creazione di uno spazio che sia veramente accessibile a tutti.

Su tale base sono state delineate alcune azioni strategiche, concentrate su alcune specifiche aree prioritarie, ed il lavoro è una di queste.

- **La legge sul servizio civile pubblicata il 21.11.2008**

È la seconda (dopo la Costituzione della Repubblica di Polonia), la più importante base giuridica della funzione pubblica. A causa dell'elevato decentramento della politica del personale nella funzione pubblica, questa Legge va considerata alla stregua di una legge quadro, integrata da numerosi regolamenti (emanati ad es. dal Presidente del Consiglio, dal Capo del Servizio Civile e dai Direttori generali di ogni ufficio). Al comma 2 dell'articolo 29 bis del predetto documento si legge che "Se nell'ufficio del lavoro il tasso di persone con disabilità, ai sensi delle disposizioni in materia di riabilitazione professionale e occupazione delle persone con disabilità, nel mese precedente la data di pubblicazione dell'avviso di posto vacante, è inferiore al 6%, i portatori di handicap hanno diritto ad una priorità nell'impiego, se collocati tra quelli di cui al comma 1". Nella sezione 1 è scritto che "Durante la procedura di assunzione, la commissione per le assunzioni, di cui all'art. 30 comma 2 punto 5, deve selezionare non più di cinque candidati in possesso dei requisiti necessari e nella maggior parte dei requisiti aggiuntivi, e sottoporre al Direttore Generale dell'ufficio per l'assunzione del candidato prescelto.

3. LEGISLAZIONE AUSTRIACA, FACILITAZIONI E OBBLIGHI DEI DATORI DI LAVORO

Le seguenti informazioni sono tratte dal Ministero Federale della Repubblica d'Austria⁵.

● **L'obbligo di assunzione di persone con disabilità e l'imposta compensativa**

Obbligo di lavoro: secondo la legge sull'occupazione dei disabili (sezione 1 cpv. 1), tutte le aziende in Austria che danno lavoro a 25 o più dipendenti sono obbligate ad assumere una persona disabile registrato ogni 25 dipendenti. Ad esempio, un'azienda che dà lavoro a 100 persone è obbligata ad assumere quattro disabili registrati (numero obbligatorio di dipendenti disabili: quattro). I dipendenti con alcune disabilità particolarmente gravi (es. non vedenti, persone su sedia a rotelle) valgono per 2. In relazione all'impiego di persone con disabilità, i datori di lavoro sono esentati dall'imposta comunale, dai versamenti alla cassa conguaglio per gli oneri familiari, dalla tassa della Camera di Commercio ed a Vienna dall'imposta per il finanziamento della metropolitana.

La tassa di compensazione: se l'obbligo di assumere persone con disabilità non è parzialmente o totalmente assolto, il datore di lavoro è tenuto a pagare una tassa di compensazione per ogni posto obbligatorio e per ogni mese non occupato.

● **Sovvenzioni individuali per compensare i maggiori costi/sforzi coinvolti nell'assunzione di persone con disabilità**

In aggiunta ai sussidi per i progetti, un elevato numero di sussidi personalizzati e individualizzati [subsidies \(PDF, 298 KB\)](#) è offerto alle persone con disabilità e/o ai loro datori di lavoro per fornire supporto e/o compensare i costi e gli sforzi aggiuntivi messi in atto, e la minore produttività legata alla presenza di persone con disabilità.

Possano essere concessi sussidi individuali per:

- lavoro e formazione (ausili tecnici per il lavoro, costi di formazione, indennità di formazione, assunzione dei costi per interpreti di lingua dei segni, ecc.);
- indennità salariali (indennità di inclusione/plus, agevolazioni salariali e lavoro, bonus di inclusione per gli apprendisti, indennità di previdenza per i lavoratori autonomi con disabilità) e
- mobilità (orientamento e formazione alla mobilità, acquisto di un cane di assistenza, indennità di mobilità, conseguimento della patente di guida, acquisto di un veicolo, ecc.).

● **Sussidi per compagnie**

Un programma completo di sussidi per i costi non salariali del lavoro è concepito per incoraggiare le aziende a creare posti di lavoro per le persone con disabilità e per garantire che il nuovo rapporto di lavoro sia a lungo termine.

⁵ <https://www.sozialministerium.at/en/Topics/Social-Affairs/People-with-Disabilities/The-participation-in-employment-of-people-with-disabilities.html>

Contributi di inclusione/sussidi di inclusione più: Se un'azienda ha ricevuto un'indennità di integrazione dal Servizio Pubblico per l'Impiego (AMS) per una persona disabile registrata (grado di invalidità almeno 50%), può successivamente essere ottenuto per un periodo di dodici mesi. Le aziende che non sono obbligate ad assumere persone con disabilità possono ricevere un sussidio di inclusione pari al 37,5 per cento della retribuzione lorda della persona (sussidio di inclusione Plus).

Bonus di inclusione per apprendisti/tirocinanti: Il bonus di inclusione sostiene alcune aziende quando assumono apprendisti/tirocinanti registrati come disabili. Questo supporto è disponibile durante l'intera durata dell'apprendistato o dell'apprendistato prolungato, indipendentemente dall'età dell'apprendista/tirocinante. L'importo dipende dall'aliquota applicabile sull'imposta compensativa.

Indennità salariale: Alle imprese possono essere concesse agevolazioni salariali per un disabile iscritto (grado di invalidità minimo 50%) in funzione del ridotto livello di prestazione della persona secondo la normativa vigente. Il sussidio è subordinato alla riduzione delle prestazioni per invalidità.

Sussidio per la salvaguardia del lavoro: il sussidio per la salvaguardia del lavoro può essere concesso a persone con un livello di disabilità di almeno il 30%. L'importo specifico di questo sussidio per il costo del lavoro non salariale è determinato dal livello di pericolosità del lavoro, dall'età del dipendente interessato e dalle sue opportunità di trovare un altro lavoro nel prossimo futuro. Inoltre, sono previste sovvenzioni per compensare gli svantaggi competitivi causati da disabilità. Questi includono ausili tecnici, ausili per la mobilità o formazione di abilità individuali pertinenti.

Imprenditori con disabilità: al fine di aiutare le persone con disabilità a diventare lavoratori autonomi, sono previsti sussidi per migliorare la loro situazione finanziaria e garantire il loro sostentamento.

Per approfondimenti:

[Sozialministeriumservice](#) ed al www.arbeitundbehinderung.at.

- **Imprese sociali**

[Social enterprises](#) Le imprese sociali sono istituzioni per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità che, a causa della gravità della loro disabilità, non sono ancora in grado di lavorare (o di entrare) nel mercato del lavoro. Le imprese sociali sono gestite al pari delle società per azioni sulla base di principi commerciali. Esse ricevono finanziamenti solo per compensare gli svantaggi che derivano dalla concorrenza con altre imprese a seguito dell'assunzione di persone con disabilità. In questo modo, le imprese sociali sono poste su un piano di parità con le altre imprese. Come altre aziende, devono offrire prodotti e servizi competitivi sul mercato libero. In Austria abbiamo otto imprese sociali con oltre 20 sedi.

4. LEGISLAZIONE OLANDESE, AGEVOLAZIONI E OBBLIGHI PER I DATORI DI LAVORO

Lavorare con ipovedenti? SI PUO'!?

Un bel lavoro, colleghi piacevoli, opportunità di carriera, un ottimo stipendio con buone condizioni di impiego secondario. Questo è ciò che le persone con disabilità visive desiderano tanto quanto chiunque altro.

Assumere un dipendente disabile può anche avvantaggiare il datore di lavoro sotto il profilo finanziario. I principali vantaggi?

- **Indennità salariale in caso di malattia (= nessuna politica di rischio)**

Se uno dei dipendenti si ammala, normalmente il datore di lavoro continua a pagare lo stipendio per i primi due anni. Se un lavoratore disabile si ammala, il datore di lavoro riceverà un indennizzo di malattia dall'UWV con la quale potrà pagare gran parte dei costi salariali. La causa della malattia non ha importanza. Potrebbe quindi anche essere qualcosa di diverso dai reclami sanitari originali. Questa indennità di malattia si applica anche ai dipendenti che rientrano nel gruppo target del contratto di lavoro/atto di partecipazione. Se viene assunto qualcuno che percepisce o ha percepito l'indennità Wajong (indennità riconosciuta a persone con invalidità permanente) è sempre possibile, anche dopo 5 anni, il datore di lavoro riceverà un indennizzo per malattia se questo dipendente si ammala. Inoltre, non vi è l'obbligo di pagare premio maggiorato per questo dipendente se questi è titolare di indennità WAJONG.

- **BENEFICI LEGATI AL COSTO salariale / o per basso reddito**

Strumenti disponibili: www.subsidiecalculator.nl

Il datore di lavoro ha diritto a un'indennità salariale se assume un dipendente titolare di indennità WAO, WIA o Wajong o qualcuno in età superiore ai 56 anni e titolare di indennità. Ci sono però alcune condizioni che sia il datore di lavoro che il dipendente debbono soddisfare.

Una di queste è una dichiarazione del gruppo target LKV; è necessario richiedere questa dichiarazione entro 3 mesi dall'assunzione presso l'UWV o il comune (in caso di prestazione di assistenza sociale). Il datore di lavoro avrà diritto al beneficio sui costi salariali per un massimo di 3 anni. La domanda per LKV passa attraverso la dichiarazione salariale. Se il dipendente è diventato inabile al lavoro e c'è una nuova occupazione in posti di lavoro nuovi/adattati nell'azienda, ufficio o organizzazione, il beneficio in termini di costi salariali si applica per un massimo di un anno. Se viene assunto un dipendente che rientra nel gruppo target del contratto di lavoro/legge sulla partecipazione e questa persona non può guadagnare il salario minimo legale in modo indipendente, è possibile richiedere un sussidio per basso reddito tramite le autorità fiscali. Le condizioni sono: un totale di almeno 1.248 ore retribuite per questo dipendente (anche se entra in servizio durante l'anno!) ed una retribuzione oraria media tra € 10,05 e € 12,58 (importi 2019).

Per approfondimenti: belastingdienst.nl

- **Tutor occupazionale UWV**

In caso di tirocinio di prova o di contratto di lavoro, per la durata dello stesso può essere utilizzato un tutor a carico dell'UWV. In linea di principio, l'assegnazione viene effettuata per un periodo massimo di 6 mesi. È previsto un massimo di tre anni di tutoraggio. Questo job coach può essere organizzato anche internamente.

- **Periodo di prova**

Se il datore di lavoro non è sicuro che il nuovo dipendente sia in grado di assolvere ai compiti affidati, si può richiedere un periodo di tirocinio della durata massima di 2 mesi all'UWV. Il tirocinio non comporta costi per il datore di lavoro. Sarà l'ufficio del lavoro che, una volta autorizzato il periodo di tirocinio, sosterrà i costi relativi. L'autorizzazione dovrà essere richiesta congiuntamente dal datore di lavoro e dal tirocinante. In casi particolari viene autorizzato un prolungamento del tirocinio stesso.

- **Dispensa salariale**

La dispensa dal salario può essere richiesta all'UWV se il dipendente ha prestazioni dimostrabili inferiori rispetto ai colleghi. Un esperto del lavoro dell'UWV verifica la effettiva carenza. In tal caso, il datore di lavoro è autorizzato a ridurre il salario. Questo schema si applica solo ai dipendenti titolari di una indennità Wajong!

Conclusioni

La vicenda legata al COVID19, se mai ce ne fosse stato bisogno, ha imposto all'attenzione alcuni punti, sicuramente presenti nelle normative specifiche riguardanti le persone con disabilità, come pure nelle realizzazioni pratiche maggiormente degne di nota. Il lavoro portato avanti nell'ambito del progetto RADAR ci ha fatto toccar con mano la rilevanza di tali punti e, ancora di più se fosse necessario, la urgenza di attivare e mantenere una metodologia di lavoro basata a) sulla condivisione; b) sull'idea che "nessuno si salva da solo".

In estrema sintesi infatti, i punti che ci sentiamo di sottolineare in sede conclusiva sono i seguenti:

a) il lavoro è un VALORE, non solo per l'individuo, ma anche e soprattutto per la collettività locale e nazionale; ogni euro finalizzato a creare opportunità di lavoro, specialmente per persone con disabilità, significa centinaia di euro spesi in assistenzialismo;

b) Abbiamo imparato che l'unica certezza, anche per un futuro prossimo, è il cambiamento, che, nostro malgrado, sarà spesso impreveduto, rapido e sempre più profondo, ossia riguarderà non una singola mansione, non un singolo compito, non un ciclo di lavoro, ma più spesso un contesto di fattori;

c) per converso, la interconnessione ormai planetaria può dare maggiori opportunità di lavoro anche alle persone con disabilità, nel nostro caso con disabilità visive;

d) il lavoro di ricerca svolto nel progetto RADAR, le buone prassi, ci dicono che è sempre valida l'idea di far assegnamento piuttosto su ciò che resta, anziché su ciò che fa difetto. E ciò che resta, in passato come oggi, nel caso delle persone con disabilità visiva è sostanzialmente: il sapere, il saper fare, il saper comunicare, il saper progettare ed autoprogettarsi. Paradossalmente, il cieco, che nella cultura classica era anche "veggente", deve sapere ancor oggi "guardare al di là", al di là del quotidiano, al di là dello status quo; deve essere capace di progettare il proprio futuro, e individuare in anticipo le opportunità di lavoro credibili.

Possiamo dire che, tendenzialmente, le abilità chiave anche per il futuro saranno:

- le doti del carattere (perseveranza, resistenza alle frustrazioni, flessibilità);
- la fantasia e l'immaginazione, che ci consentono di anticipare futuri scenari;
- le abilità sociali (social skills), ossia la capacità di attivare e di mantenere relazioni positive, e di saper chiedere l'aiuto giusto, del quale presumibilmente la persona con disabilità visiva avrà bisogno;
- la disponibilità ad imparare, a mettersi in gioco;
- sicuramente l'abilità nell'uso delle tecnologie assistive/adattive, la buona conoscenza delle lingue, cimentandosi anche con quelle meno frequentate (Cinese ad esempio).

Nonostante le norme ed i proclami, è prevedibile che vi sarà sempre più bisogno di servizi di supporto a distanza, per rendere macchine, programmi e procedure realmente fruibili e non soltanto dichiarate tali; su questo punto sicuramente le organizzazioni di categoria dovranno utilizzare la loro esperienza tradizionale per influire sulle politiche nazionali riguardanti i servizi di supporto al lavoro, e, a livello internazionale, sulle normative che regolano e verificano la fruibilità;

in questo senso, è auspicabile la creazione di servizi di orientamento lavorativo da un lato, e di servizi di supporto, per venire incontro alle esigenze di fruibilità, che prevedibilmente continueranno ad esistere. Le abilità manuali saranno sempre molto richieste, ma si ridurrà il numero dei settori chiave: RADAR ha dimostrato che il centralinista telefonico va incontro ad una riduzione di opportunità, anche in relazione alle tecnologie che riducono il numero dei posti operatori; per contro, l'operatore nel settore del benessere presumibilmente avrà ancora un proprio posto di rispetto; ultimo ma non ultimo, i rapporti di lavoro probabilmente subiranno profonde modificazioni, e non saranno solo rapporti di dipendenza classica, ma si farà strada l'impresa individuale o a piccoli gruppi.

Ogni epoca ha le sue sfide: Dopo l'invenzione del metodo Braille, che possiamo considerare l'inizio dell'emancipazione dei ciechi, vi è stato un costante sforzo nella ricerca finalizzato ad individuare possibilità di lavoro. In Italia ad esempio l'arte del massaggio è stata introdotta da Aurelio Nicolodi, ed i primi furono massaggiatori ciechi; in Germania la professione di stenotipista fu ideata dai non vedenti, intorno agli Anni '50 del Novecento.

Questi ed altri esempi ci debbono guidare per il futuro, sapendo che, come abbiamo accennato nella nostra presentazione, oggi l'obiettivo primo deve essere l'inclusione sociale, che è al tempo stesso un traguardo che si sposta in avanti, un metodo di lavoro ed una strategia, finalizzata a valorizzare la risorsa più preziosa che abbiamo, ovverosia la persona umana. L'inclusione non si può fare da soli, ma, dobbiamo sempre tenerlo presente, l'inclusione inizia solo quando la si mette in pratica.

Prof. Antonio Quatraro

LINEE GUIDA PER DATORI DI LAVORO

ALLEGATO OPERATIVO

- The MATCH – Check list
- Road-map

The MATCH

Checklist of job opportunities for ogelijkheden voor Applicants with a visual impairment

How to use the MATCH workwork?

Place the checklist next to the job description and check whether the job is suitable or can be made possible for an employee with a visual impairment.

We call it a **MATCH** if ...

| MOBILITY

- ☐ ... The work is accessible with public transport.
- ☐ ... Someone finds the way in the building
- ☐ ... The guidedog (if any) is welcome.

A mobilitytrainer / jobcoach can support during the start/first period

QUESTIONS / ADVISE?

Do you have questions?

Just call: 0341 498 498.

| ADJUSTMENTSANP

- ☐ ... the work is made accessible with soft- en hardware-modifications, such as speech and magnificationsoftware or a brailledisplay.
- ☐ ... Attention is paid to workplace design and lighting

Technology offers possibilities! An expert will be glad to help. Also in the compensation of costs. A subsidy is possible for portable facilities.

| TASK(S)

- ☐ ... It is clear which tasks can be performed.

The (re)distribution of tasks between colleagues often results in a win-win situation. Talents / qualities of the entire team are thus better utilized. Safety must be guaranteed when carrying out work. .

| COMMUNICATION

- ☐ ... Agreements are made about different forms of communication.

Tell e.g. what's on a bulletin board; communicate by e-mail, or Mention the name of the person who speaks during the meeting.

Any doubts?

With the help of a professional you convert opportunities into arbeids-employment possibilities!

Each visual impairment differs.

There are many options.

| HELP

- ☐ ... There's a colleague to support and to spar with.

From the first workingday onwards, pair the new colleague with a buddy who will show him/her the way. Support from an external jobcoach focuses not only on the new employee, But also on colleagues. This contributes to a sustainable employment relationship.



ROADMAP SUPPORTING ORGANISATIONS



