



INCONTRO AFA



"PARLIAMONE INSIEME: FACILITARE LA COMUNICAZIONE NELL'AMBITO LAVORATIVO"

STRUMENTI DEDICATI, SOLUZIONI PER AMBIENTI, RAPPORTI CON COLLEGI,
SISTEMI DI SICUREZZA, CONDIVISIONE DI ESPERIENZE E DI SOLUZIONI".

Centro Sociale Comune di Novedrate, Sabato 20 Ottobre 2018

Anna Malgesini - Un caro saluto a tutti, oggi riprendiamo un discorso già iniziato quest'anno, "Parliamone insieme", una forma che ci avevano suggerito Martina Gerosa e Armando De Salvatore e che riteniamo che funzioni perché insieme ci diciamo i nostri problemi e le difficoltà per dividerli e trovare le soluzioni. Anche l'incontro di oggi si farà con questa metodologia, partiremo da alcune situazioni concrete del mondo del lavoro, da difficoltà a livello di comunicazione, di rapporti, ma anche proprio da difficoltà oggettive per la persona sorda. Vorremmo riuscire - questo è il mio augurio - a superare i pregiudizi che sono ancora legati alle persone sorde, ci sono immagini non adeguate di chi è sordo, dei bisogni, delle difficoltà ma anche delle potenzialità.

Mi auguro che anche il tema del lavoro che oggi è in un momento molto difficile, si affronti con solidarietà, pensando a noi e anche agli altri; non ci deve essere la guerra tra poveri ritenendo che qualcuno abbia più bisogno degli altri, certi problemi vanno affrontati insieme in questo spirito di solidarietà. Buon lavoro.

Vi presento Martina Gerosa ed Armando De Salvatore, che conoscete, e Francesco Vazzana, sindacalista della CGIL, che era venuto a un nostro incontro a Erba.

Martina Gerosa - Buongiorno a tutti, ben ritrovati, siamo molto contenti di continuare il dialogo con voi per approfondire temi che sono davvero percepiti come essenziali, il diritto al lavoro, il diritto all'espressione di sé nell'ambito della vita che non è privata, ma pubblica, quindi il fatto di esprimersi e di portare il proprio contributo al mondo; penso che questo sia molto importante per ognuno di noi, ma soprattutto nel mondo di oggi che presenta molte criticità e molte nubi. Lo scenario non è quello che c'era un tempo, in cui si parlava di collocamento obbligatorio: quando si parlava di "lavoro" per le persone handicappate, non persone con disabilità, si ragionava in termini di collocamento obbligatorio e le persone handicappate e in particolare modo le persone sordomute - mi riferisco anche al passato non prossimo ma remoto - venivano preparate effettivamente per svolgere dei lavori in cui erano realmente valorizzate le abilità delle persone con un deficit uditivo, perché in presenza di un deficit si sviluppano altre abilità. Questo lo dicono gli psicologi, i neuroscienziati, e in base agli studi più recenti, è proprio chiaro che si sviluppano altre abilità, ma in un mondo in cui le persone sono considerate dei numeri e in base a uno schema di funzionamento ideale, in cui tutti devono vedere, udire, parlare correttamente, normalmente, questo è più difficile. Un tempo le persone sorde, e non dico sordomute perché dal 2006 questa parola dobbiamo dimenticarcela anche per legge, erano artisti, decoratori, per esempio nell'azienda delle ceramiche, Richard Ginori, c'erano decoratori delle tazzine di ceramica, ho conosciuto una di queste donne, o chi lavorava alla Scala a Milano per realizzare le scenografie, piuttosto che al Museo di Scienze Naturali in cui sono ambientati e realizzati i vari habitat degli animali

imbalsamati, questi diorami in parte sono stati realizzati da persone sorde; o sono state occupate nelle banche, negli istituti di credito, negli archivi, non pochi negli archivi, perché bisognava un tempo rilegare, non c'erano i mezzi di oggi, i computer e gli archivi digitali, ma c'erano gli archivi cartacei, quindi queste persone erano molto precise a rilegare tutti gli atti, tutti i documenti in volumi che andavano a ordinarsi poi dentro gli scaffali e soprattutto non parlavano all'esterno, non comunicavano. Nel consiglio di amministrazione era stato deciso così, quindi c'erano vari motivi per cui era un posto in cui era ragionevole ci fosse una persona con grande abilità manuali, quindi la manualità era valorizzata, la capacità di osservare i particolari; quindi falegnami, calzolai, tanti calzolai erano persone sorde già alla fine dell'800 nei primi del 900; sarti e calzolai erano anche dentro il Teatro alla Scala, negli atelier dove si realizzavano i costumi. Tutto questo penso che sia stato superato e oggi potrebbero aprirsi delle nuove prospettive se solo si capisse che bisogna veramente valorizzare le abilità che ci sono nelle persone anche in presenza di un deficit.

Passo la parola a Armando De Salvatore che magari ha voglia di aggiungere qualcosa.

Armando De Salvatore - Buongiorno a tutti, benvenuti, Martina ci ha parlato di un mondo antico, di un mondo che appartiene ormai alla storia addirittura dell'800, è vero che ci sono però ancora, quasi per tradizione, si continuano a ripetere alcune professioni collegandole alla sordità. Io sono tutti i giorni nelle scuole, anche superiori, so bene che molti ragazzi sordi oggi scelgono scuole per l'informatica, scuole che riguardano le applicazioni del design o della computer grafica, e anche della comunicazione. Possiamo dire che in alcune scuole, come il liceo artistico di una volta, da sempre ci sono dei ragazzi sordi, ma ormai questi sono presenti in tutte le scuole, non c'è più una specifica così ristretta, parliamo di un mondo che è più aperto, grazie anche a una migliore tecnologia che ha aiutato i ragazzi a potere entrare in comunicazione, a sfruttare il canale uditivo, oppure a strutturare dei percorsi anche per chi usa la lingua dei segni. Qui oggi non c'è nessuno che usa la lingua dei segni, giusto? Oggi abbiamo la stenotipia che è di aiuto per chi ha degli apparecchi acustici, l'impianto cocleare, o chi usa il labiale, queste o altre tecnologie sono negli ambienti scolastici ma poco negli ambienti lavorativi.

Martina Gerosa è partita dall'800, io vi ho portato in questo secolo anche attraverso delle innovazioni, attraverso la tecnologia, ma il problema del lavoro che abbiamo oggi appartiene a tutta la società: la nostra Italia, lo sappiamo bene, all'articolo 1 della Costituzione recita che noi dovremmo essere una repubblica fondata sul lavoro. Noi siamo una repubblica fondata sul lavoro, su questa cosa spesso si ragiona poco, come genitore, come padre, come educatore; quando mi ritrovo dei ragazzi che escono dalla quinta superiore e devono iniziare un percorso o universitario o lavorativo, diventa di tutta evidenza come realmente il lavoro consenta poi di iniziare una nuova fase della vita, quindi mettere su famiglia, essere autonomi e tutto quello che compete con il discorso lavorativo.

Per quanto riguarda il lavoro, oggi volevamo presentarvi un sito che c'è da un po' meno di un anno, realizzato da a.l.f.a., Associazione Lombarda Famiglie Audiolesi, è un sito - finestra, un portale, che dovrebbe aiutare sia chi è in cerca di lavoro, sia chi un lavoro ce l'ha, ma magari incontra delle difficoltà o delle fragilità sia di relazioni con i colleghi, oppure non è soddisfatto di quello che sta facendo, oppure, come purtroppo capita in molti casi, persone anche non giovani che gradualmente vengono inviate a mansioni che non rispettano il titolo di studio ma mansioni inferiori alle loro competenze. Questo perché una persona potrebbe avere un problema di comunicazione ma non è messo in condizioni di avere degli strumenti che gli consentano di lavorare meglio. Questo sito quindi si rivolge sia alle persone che cercano lavoro, ma anche alle aziende, per cercare di fare incontrare i lavoratori con chi ha bisogno di lavoratori. Il sito si chiama "*lavoratorisordi.it*", adesso siamo collegati, questa è la pagina iniziale del sito: vediamo alcuni aspetti per esempio per chi sta cercando lavoro. In questa sala oggi tutti hanno un

lavoro o c'è qualcuno che cerca lavoro? Vi dico che per chi cerca lavoro ci sono delle indicazioni che sono trasversali, ossia che riguardano tutte le persone che cercano lavoro, sia sulla scelta della professione (alcune persone, ragazzi giovani, non riescono a trovare una occupazione perché aspirano a dei posti - lavoro poco indicati per loro, alcuni vogliono fare gli attori e i calciatori, senza averne le doti: ma in questo caso nella ricerca della loro professione cercano un profilo basato proprio sui loro punti di debolezza). Un esempio lo fa sempre Daniele Regolo, fondatore di un altro portale, un'altra associazione che proveremo a mostrarvi, che si chiama *"jobmetoo"*, e lui racconta come avendo gli apparecchi acustici e una voce non proprio adatta a fare lo speaker, o parlare ore e ore al telefono, come primo lavoro l'ufficio di collocamento del suo paese l'ha inviato a fare il front-office, cioè lo sportello, dell'ASL del paese, cioè a parlare attraverso un vetro con le persone e lui non riusciva a capire con il vetro davanti, non riusciva a leggere il labiale, era quindi in completa difficoltà. Lì i punti di forza e di debolezza non sono stati presi in considerazione, il primo aspetto è la scelta della professione. Poi non sempre si fa quello a cui si aspira, non sempre si fa un lavoro che è una conseguenza del percorso di studio, questa è un po' la storia di tutte le biografie. Anche quando parliamo con i genitori dei ragazzi o con le persone che vengono a parlarci del problema di lavoro, spesso il percorso non è lineare, ma a zig-zag, spesso passano dei treni che vengono presi e che portano a destinazioni molto lontane da quelle alle quali si pensava. Non mi soffermo troppo sul discorso della preparazione del curriculum, nel sito c'è una sezione sulla preparazione del primo colloquio di lavoro, come lavorare anche sui propri punti di debolezza, non nascondere il fatto che si è sordi o che si ha una difficoltà per parlare al telefono o se si ha bisogno di un facilitatore per utilizzare gli strumenti di lavoro. Prima Martina Gerosa parlava di alcune attività a cui erano destinate le persone sorde molto tempo fa: dal dopo guerra a oggi l'industria metalmeccanica in Lombardia, molto forte fino a qualche decennio fa, aveva molti dipendenti sordi, toglievano le protesi e non mettevano le cuffie ma facevano il movimento contrario, anche oggi ci sono molte persone che hanno questo tipo di impiego. In quei casi non c'erano segnalatori visivi, luminosi per la sicurezza o in caso di problemi di incendio. Oggi nella maggior parte dei luoghi di lavoro delle industrie, dove si fa lavoro pesante, con macchine rumorose, ci sono segnalatori luminosi che dovrebbero essere dappertutto. Infine c'è una sezione sul miglioramento dei propri punti di debolezza e valorizzazione dei punti di forza.

Martina Gerosa - a proposito della sicurezza negli ambienti di lavoro, se poi ci fosse qualcuno interessato a approfondire l'argomento, abbiamo con noi delle slide, dei materiali che sono stati presentati giusto una settimana fa in occasione del convegno sulla comunicazione inclusiva nelle situazioni di emergenza, a Milano. Io ho fatto in maniera oggi di venire con i materiali relativi a questo argomento e se avete bisogno ho anche il contatto del tecnico esperto che, appunto, ha portato questo contributo molto ben fatto, ricco di spunti.

Armando De Salvatore – sempre sul sito *"lavoratorisordi.it"* c'è un elenco di persone che hanno avuto delle esperienze positive, persone sorde che hanno comunque un buon lavoro, sono soddisfatte della propria vita e di quello che fanno, leggo per esempio le professioni: architetto, urbanista, psicologa, bibliotecario, fumettista, ingegnere, direttore scientifico di un corso di formazione alla Cattolica, fotografo, laureato in ingegneria edile, attrice internazionale, infermiera, europarlamentare, ricercatrice e così via. Siamo di fronte non a un elenco di persone che fanno lo stesso lavoro, siamo di fronte alla nostra società, quindi le barriere si sono aperte, le persone sorde sono i nostri colleghi di lavoro, dovunque noi lavoriamo, non c'è differenza, sono in tutti gli uffici, pubblici e privati, non sono soltanto relegati negli uffici delle grandi aziende che hanno assunto in base alla quota prevista dalla legge, come ci riferirà dopo il sindacalista.

Sul sito c'è una sezione molto importante, almeno dal mio punto di vista dato che il lavoro che svolgo: il fatto di sfruttare il più possibile l'ambiente e le tecnologie per favorire in questo caso una persona nel momento in cui si trova a lavorare per otto ore, se non di più, nello stesso luogo in condizioni che devono essere il più possibile vantaggiose, non devono esserci troppe barriere, perché se ci sono troppe barriere da superare, se si fa tanta fatica, le energie spesso sono spese per superare queste condizioni di partenza, di svantaggio, di discriminazione, le tecnologie sono elementi facilitanti molto importanti. In questo sito le tecnologie sono divise in due grandi famiglie: la prima è una descrizione degli ausili e delle protesi e degli impianti cocleari, e poi ci sono soluzioni assistive, cliccandovi sopra troviamo una serie di supporti che possono servire a trasmettere il suono in maniera migliore, possono per esempio amplificarlo lì dove è basso, oppure possono abbassare il ronzio, possiamo vederne alcune. Una di queste possibilità è il campo magnetico (nel quale ora sono sedute alcune persone): facilita l'ascolto, favorendolo, per fare arrivare direttamente nel proprio apparecchio acustico la voce di chi parla. Quando mio figlio utilizza attacca alla televisione uno di questi elementi tecnologici per sentire la televisione sul suo impianto cocleare è un altro modo per sentire meglio, per fare arrivare al suo impianto cocleare il suono della televisione. Spesso le persone che hanno apparecchi acustici o impianti cocleari, pur avendo la possibilità di utilizzare la bobina non la utilizzano, un po' per abitudine, un po' per inerzia, invece può essere un accorgimento molto utile sul luogo di lavoro, se c'è la comunicazione attraverso il telefono o attraverso skype, o durante una riunione. In questo caso, avere sul tavolo della riunione un microfono che consente di facilitare l'ascolto di una persona che ha un impianto cocleare, si rivela necessario.

Una delle difficoltà delle persone con deficit uditivo è quella di essere messi da parte perché bisogna ripetere più volte le cose e alla fine anche la persona sorda si stanca a dire: scusa cosa hai detto? Puoi ripetere? C'è chi è tenace e questa cosa la fa sempre, o chi dice: sì, ho capito. Ma siamo sicuri che ha capito? Avere delle possibilità che possono facilitare la comunicazione e i rapporti con i colleghi sul luogo di lavoro è importante come la sicurezza.

Poi ci sono tutti gli interrogativi di natura più giuridica che io lascerei volentieri al nostro esperto a cui darei la parola, visto che le nostre due voci le avete sentito.

Francesco Vazzana - sono Francesco Vazzana, sono un sindacalista della CGIL, sono responsabile del dipartimento politiche sociali della CGIL Varese, un dipartimento confederale che si occupa di garantire i diritti dei lavoratori disagiati, al di là delle categorie contrattuali a cui appartengono, per cui io seguo indifferentemente metalmeccanici, tessili, chimici, eccetera.

Il mio ruolo è aiutare le persone che già vivono un disagio per quelle che sono le dinamiche dei contratti lavorativi e in più hanno una difficoltà maggiore perché vivono una situazione di disagio personale che rende più difficoltoso il rapporto di lavoro.

Partirei da alcuni spunti che mi sono venuti dai colleghi che hanno relazionato prima di me. La prima cosa che mi sento di dire, e la dico assolutamente con piacere, è avere sentito Martina Gerosa che usava i termini "handicappato", "persona handicappata" senza avere nessun timore, e perché vi dico questo? Perché in Italia esiste un'abbondanza legislativa e dal punto di vista normativo in Italia si è "invalidi" per una legge, la 118 /71, "disabili" per una legge, la 68 /99, e "handicappati" per un'altra legge, la 104 /92. Quindi capite bene che usare un termine piuttosto che un altro dal punto di vista normativo ha un peso e ha un significato. Da un punto di vista sociale, che è l'ambito che io seguo maggiormente, io sono portato a usare sempre la parola persona con handicap, o handicappata, senza usare altri termini quali "diversamente abile o disabili" e quant'altro, perché sono assolutamente convinto e persuaso che le persone abbiano il diritto di potere vivere il proprio handicap, quindi il proprio svantaggio, e che la

società debba mettere a disposizione delle persone che vivono un disagio tutte le strutture per superarlo. Il fatto che spesso, per un atteggiamento politicamente corretto, si usino termini più edulcorati e poi gli atteggiamenti sono assolutamente contrari a quello che è un vissuto che sarebbe normale, questo per me è assolutamente contraddittorio. Fatta questa premessa, prendo spunto da un'altra sollecitazione, ovvero: l'uso della tecnologia al lavoro che è assolutamente importante soprattutto per persone che, come voi, hanno un deficit uditivo.

Forse non tutti sanno che la legge 68/99, che sostanzialmente regola il mercato del lavoro per le persone invalide, prevede dei finanziamenti, assolutamente poco utilizzati dalle aziende, per potere adeguare ergonomicamente le postazioni, quindi quello che io vi invito a fare, proprio da un punto di vista pratico, per migliorare quelle che sono le condizioni lavorative in cui vi trovate, se doveste avere dei problemi, interagire con la azienda attraverso le rappresentanze sindacali, passatemi questa deformazione professionale, per fare sì che l'azienda vada in amministrazione provinciale e chieda di utilizzare i fondi a disposizione previsti dalla legge 68/99 per adeguare alcune postazioni: questo è un vantaggio per tutti i lavoratori, è un elemento di integrazione, ed è oltretutto una cosa assolutamente da farsi perché, come vi dicevo in precedenza, questi fondi sono poco utilizzati.

Martina Gerosa - intanto che sta parlando Francesco Vazzana ho attivato anche uno strumento che si chiama "ava", non so se l'avete utilizzato, che viene dagli Stati Uniti, quindi in lingua inglese. Voi sapete che i sistemi di riconoscimento vocale vanno migliorando man mano per l'utilizzo, adesso da un pezzo di tempo a questa parte anche in Italia ha iniziato a essere utilizzato e all'inizio il riconoscimento era pessimo, ossia c'erano un sacco di errori. Adesso, a distanza di qualche mese, da quando è stato introdotto anche nel nostro paese, sta migliorando e quindi io sto notando che è uno strumento che diventa sempre più utile, non è ancora assolutamente ai livelli di questa stenotipia, assolutamente, non c'è confronto! Se siamo in una sede di convegno, è necessario avere questa figura, ma in situazioni invece in cui c'è un colloquio individuale, in cui devi capire delle parole singole e non fare dei grandi discorsi, il riconoscimento vocale è utile, quindi vedremo anche gli strumenti perché oggi abbiamo scelto di mostrarli in diretta, perché se non si provano e non si vedono è come se non esistessero.

Questo è un microfono che attraverso il bluetooth è collegato al tablet che sta circolando in sala, che mi è stato fornito da un collega che sviluppa questi sistemi e stiamo provandoli perché appunto è anche sperimentando che si riesce a capire l'utilizzo effettivo, anzi l'utilità effettiva di uno strumento piuttosto che di un altro. Potremmo avere anche l'interprete di lingua dei segni da remoto qui, per quello prima chiedevamo se c'era qualcuno che ne aveva bisogno, anche se non c'è oggi nessuno del mondo delle persone sorde segnanti, possiamo comunque farvelo vedere perché è utile da sapere.

Francesco Vazzana - adesso cominciamo a addentrarci in quello che è l'aspetto normativo legato al mondo dell'invalidità, al mondo del lavoro.

Potete interrompermi se lo ritenete necessario per domande perché sono a vostra disposizione, non voglio fare una lezione unilaterale dove vi riempio di nozioni, interagire è funzionale a aumentare la soglia di attenzione, che è sempre più bassa nelle persone, e in secondo luogo serve ad acquisire maggiori nozioni. Qua vedete, in questa prima slide, le agevolazioni legate alla legge 104 /92 che credo sia la legge che riguarda il mondo dell'handicap più conosciuta in Italia, nel senso che tutti ormai, dopo più di un ventennio dalla sua entrata in vigore, la conoscono, ma in maniera limitata, mi permetto di dire. Infatti qua si fa riferimento all'utilizzo dei permessi che è la cosa più conosciuta ma nonostante questo è una delle cose meno conosciute della legge 104, articolata in più di 70 articoli, quello dei

permessi è l'articolo 33 e è sicuramente il più conosciuto. Intanto per fare un ripasso: i permessi che un lavoratore può avere con la 104 sono, nel caso in cui il lavoratore soffre dell'handicap, un permesso di tre giorni al mese che può essere utilizzato anche frazionato in ore giornaliere. Se invece il fruitore dei permessi della 104 è un parente o affine della persona invalida, il permesso può essere richiesto in giornate mensili o in sei mezze giornate al posto delle tre giornate mensili, invece non può essere utilizzato in termini orari se non per accudire figli piccoli. Questi che vedete in slide sono tecnicismi, perché i permessi utilizzati hanno ricadute anche su elementi di ammortizzatori sociali quali possono essere la cassa integrazione o hanno ricadute sulle mensilità aggiuntive e tutti gli elementi accessori del contratto. *In queste tabelle riassuntive si sintetizzano i permessi e i permessi per i figli; poi vediamo la medesima tabella riportata al discorso di assistenza del parente.*

QUALI SONO I PERMESSI

Avanti diritto	Permessi orari	Permessi giornalieri	Prolungament o cong. parentale
Genitori di figli < 3 anni	Si	Si	si
Parenti o affini entro il secondo grado di bambini < 3 anni	No	Si	no
Genitori di figli > 3 anni nonché parenti ed affini entro il secondo grado	No	Si	no
Genitori di figli > 18 anni nonché parenti ed affini entro il secondo grado	No	Si	no
Lavoratore che assiste parente o affine entro il secondo grado	No	Si	no
Se stesso	Si	Si	no

I PERMESSI PER I FIGLI

- Per i bambini fino a tre anni è possibile ottenere indifferente, ma non in maniera cumulativa, permessi orari o giornalieri;
- Dal compimento del 1° anno fino al 3° anno è possibile ottenere l'estensione del congedo parentale;
- Oltre il terzo anno è possibile fruire dei permessi giornalieri;
- Con la maggiore età decade il vincolo di convivenza.

CUMULO ASSENZE RETRIBUITE ENTRO IL 1° ANNO DEL BAMBINO

Madre	Padre	cumulo
Prolungamento congedo parentale	Congedo malattia figlio	si
Prolungamento congedo parentale	Permessi orari legge 104/92	no
Riposi orari allattamento entro il 1° anno	Permessi orari legge 104/92 entro il 1° anno	Su valutazione
Prolungamento congedo parentale	congedo parentale	si
Congedo biennale retribuito	Permessi malattie figlio	si
Congedo maternità	Congedo biennale retribuito	si
Congedo parentale	Congedo biennale retribuito	si
Prolungamento congedo parentale	Tre giorni di permesso retribuito	no
Permessi orari legge 104/92	Tre giorni di permesso retribuito	no
Congedo maternità	Tre giorni di permesso retribuito	si
Congedo parentale	Tre giorni di permesso retribuito	si

I PERMESSI PER ASSISTERE PARENTI E AFFINI

È consentito ottenere i permessi retribuiti mensili (tre giorni) anche per assistere parenti e affini entro il 2° grado*.

Questi permessi possono essere frazionati in 6 mezze giornate.

*con il collegato lavoro L.183/10 l'accesso ai permessi è stato ristretto al 2° grado

Un altro aspetto importante riguarda l'assistenza di una persona che abbia una 104 in gravità (e qui faccio un accenno a che cos'è la 104 in gravità: normalmente quando si fa un accertamento di invalidità e di handicap ai sensi sulla legge 104 possono esserci due casistiche: alla persona viene riconosciuta la 104 in situazioni di handicap ai sensi dell'articolo 3 comma 1, o in situazioni di gravità, articolo 3 comma

3 della legge 104: solo in questo caso scattano ovviamente tutti i benefici di cui parlavo prima, ovvero la possibilità di utilizzare i permessi e quant'altro). Se un lavoratore viene riconosciuto con la 104 in gravità, uno dei suoi parenti, oltre che richiedere i permessi giornalieri, può usufruire anche di un permesso biennale retribuito nell'arco di tutta la carriera lavorativa. Mi spiego meglio: se io ho il coniuge, piuttosto che la mamma o un fratello con la 104 in gravità, io posso, nell'arco della carriera lavorativa, posto che tre giorni al mese non mi bastano, chiedere due anni di congedo che possono anche essere frazionati, per cui da un giorno a due anni, a piacimento del lavoratore e/o della persona che chiede l'assistenza. Questo è importante perché evidentemente in momenti in cui esiste una necessità di cura o una necessità di presa in carico per problemi gravi, magari i tre giorni non sono sufficienti. Quindi è importante saperlo perché questo è uno strumento da utilizzare. Dicevo prima che la 104 è una legge solo parzialmente conosciuta...

IL CONGEDO BIENNALE RETRIBUITO

- Viene sancito dalla L.388/2000

È concesso a:

- Lavoratore **convivente** con coniuge gravemente disabile;
- Genitore di figli gravemente disabili;
- Fratelli e sorelle di persone gravemente disabili **conviventi** in caso di scomparsa o totale inabilità dei genitori;
- Figlio **convivente** di genitore gravemente disabile.

Il disabile può avere un lavoro ma non deve essere in servizio quando il parente chiede il congedo

IL CONGEDO BIENNALE RETRIBUITO

- Il datore di lavoro non può rifiutare il congedo;
- Il lavoratore non può essere licenziato;
- Il congedo può essere anche frazionato;
- La malattia viene retribuita dall'INPS solo se avviene nei primi 60 giorni;
- Ogni lavoratore ha diritto complessivamente a due anni di congedo retribuito e non.

IL CONGEDO BIENNALE RETRIBUITO

- I periodi di congedo sono validi al fine pensionistico: contribuzione figurativa nel privato e reale nel pubblico;
- Le mensilità aggiuntive vengono pagate: dall'INPS nel privato e direttamente dall'Amministrazione, nel settore pubblico;
- Non sono previste ferie: per congedi inferiori a sei mesi (finanziaria 2007) esistono giornate di permesso non retribuite corrispondenti alle ferie maturate;
- Nel caso di part-time: l'INPS indennizza solo le giornate corrispondenti alle giornate di lavoro
- In caso di CIG a orario ridotto il congedo può essere concesso per le ore lavorate
- In caso di CIG a zero non c'è il diritto al congedo ma può essere richiesto prima dell'inizio della procedura

CONGEDO NON RETRIBUITO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI L.53/2000

Possono chiederlo:

- I componenti della famiglia anagrafica;
- Tutti i familiari sanciti dall'art.433 del c.c.
- I parenti o affini fino al 3° grado di persona alla quale sia riconosciuto handicap grave.

Patologie D.lgs 278/00:

- Patologie che comportino la perdita funzionale;
- Patologie che comportino cure costanti anche attraverso monitoraggi strumentali;
- Patologie che richiedano la partecipazione attiva del familiare;
- Patologie dell'infanzia o età evolutiva che comportino terapie di riabilitazione.

Durata:

- Due anni nell'intera carriera lavorativa.

Come detto la somma tra i due tipi di congedo è pari a 24 mesi.

Armando De Salvatore - volevo sottolineare questo aspetto della legge 104 che consente una sorta di astensione per due anni dal lavoro retribuito. Ho presente tanti giovani mamme, con bambini piccoli quindi o durante le fasi molto delicate della prima fase di crescita di un bambino, che si sono dovute licenziare dal lavoro, il fatto di conoscere questa legge è utile perché delle donne si sono licenziate dal lavoro o hanno preso una aspettativa non retribuita per essere vicino al proprio figlio. Il fatto di potere

usufruire di questa legge effettivamente è una informazione che manca in moltissime associazioni, moltissime famiglie e che non viene quasi mai riferita, quindi questa è una cosa importante.

Grazie per quella bella tabella che ci hai fatto vedere prima, che è molto importante.

Laura M. - volevo una precisazione sulla possibilità del congedo di due anni, se è compreso nel concetto di prolungamento del congedo parentale o è altro.

Francesco Vazzana (scusate se parlo per numeri e commi, è una deformazione professionale che mi viene da 26 anni di attività sindacale dove si parla per legge e contratti). Il congedo biennale è stato inserito nella normativa italiana dalla legge 388/2000, la finanziaria del 2000 sostanzialmente, e dà la possibilità, a prescindere dalla legge 53/2000

(**Legge 8 marzo 2000, n. 53** - *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città, ndr"*)

quindi dalla legge dei congedi parentali e dal decreto legislativo 151/2001, che ne è il decreto attuativo, di avere due anni di congedo retribuito nell'arco della carriera lavorativa. Nei primi 5 anni di validità di questa legge c'era un obbligo, ovvero che il lavoratore che assisteva una persona con handicap poteva usufruire del congedo biennale solo e esclusivamente nel caso in cui avesse già avviato la procedura per avere i tre giorni. Dopo 5 anni, anche per l'intervento della CGIL, questo vincolo è stato tolto e si può utilizzare il congedo biennale. Sia il congedo biennale che i tre giorni, permessi classici della 104, non possono essere negati al lavoratore. Ora vi dico una cosa su cui è giusto porre l'attenzione: quando si fa la richiesta attraverso l'INPS o il patronato, l'INPS deve comunque dare un okay, un benestare perché questi permessi vengano sostanzialmente concessi. In base alla mia esperienza, nei casi in cui comunque c'è la possibilità di dimostrare che la situazione della persona da assistere è una situazione irreversibile, normalmente si chiede alla azienda, se c'è una necessità impellente, di anticipare la fruibilità dei permessi fino all'arrivo di questa famosa raccomandata. Normalmente le aziende da questo punto di vista non mettono in campo grosse difficoltà perché tanto sanno che comunque a fronte di un verbale 104, il famoso verbale 104 con l'articolo 3 comma 3, quello in gravità, sostanzialmente non ci sono problemi. In ogni caso quello che io vi suggerisco è: se doveste avere problemi con il datore di lavoro per la fruizione o per la concessione di questi permessi, di rivolgervi a una organizzazione sindacale in maniera tale che supportati dalla organizzazione si possa dirimere la questione. È importante il ragionamento dei due anni nell'arco della carriera lavorativa, per cui io posso anche cambiare datore di lavoro nell'arco degli anni, però se io ho chiesto all'INPS già 6 mesi, con il nuovo datore di lavoro non riparto da zero, ho ovviamente solo 18 mesi disponibili.

Martina Gerosa - *(sta parlando con un interlocutore tramite Smartphone)* Sono a un incontro in una associazione di persone con sordità che sono qui dietro di me e quindi volevo mostrare a queste persone presenti come funziona l'interpretariato LIS da remoto. Ora sta traducendo, se io mi avvicino a una delle persone che so essere segnante, è agevolata. Oggi abbiamo questo amico interprete che vedete qui, che è di Palermo, quindi è molto importante per me fare sapere che c'è questa possibilità. Abbiamo anche la stenotipista, che presento, è alle mie spalle che sta facendo la sottotitolazione e qui abbiamo Mariarita che sta collaborando, una collega dell'interprete, perché sono sempre forme di sostegno, di supporto, per la comunicazione senza barriere, chiaramente il servizio ha dei costi, ma è chiaro che se si riceve l'indennità di comunicazione, questa a qualcosa deve servire, questo servizio per chi ne ha bisogno è veramente importante, è attivo dalle 8 alle 18, dal lunedì alla domenica. Quindi

abbiamo i relatori colleghi, siamo in tre oggi a parlare dei temi inerenti il lavoro, quindi stiamo parlando di ciò che può essere di aiuto alle persone sorde con disabilità uditiva nel mondo del lavoro.

Armando De Salvatore - io sono di Ledha, lega dei diritti delle persone con disabilità e a.l.f.a., associazione lombarda famiglie audiolesi. Vorrei farti interrompere un attimo il lavoro di interprete per farti una domanda: ci sono delle persone che dal luogo di lavoro ti chiamano in caso di necessità?

Martina Gerosa - fino alle 18.

interprete LIS - posso interpretare nel frattempo?

Armando De Salvatore - sì. Volevamo chiederti se ci sono delle persone che ti contattano con "Veasyt live!" quando sono sul luogo di lavoro o ti contattano per quali servizi di solito?

interprete LIS - di solito mi contattano anche per motivi di lavoro quando sono in ritardo al lavoro e devono avvisare il capo, oppure per questioni amministrative o commerciali. Ora traduco in LIS quello che ho detto.

Martina Gerosa - grazie mille.

Interprete LIS - grazie a voi.

Martina Gerosa - io ho usato questo servizio (c'era un'altra interprete da Venezia) mentre ero insieme a un giovane russo sordo e abbiamo visitato un laboratorio dove lui farà un percorso di formazione e aveva bisogno di capire a fondo quello che aveva da spiegargli il responsabile di questo laboratorio. E con questo servizio lui ha capito tutto. Grazie mille e buon week-end.

Interprete LIS - grazie a voi, buon week-end a voi, arrivederci, il mio nome è Antonio, grazie per esservi avvalsi del nostro servizio.

Martina Gerosa - scusate se ho interrotto ma alle 18 chiude il servizio e se non lo facevo ora non potevo più mostrarlo.

Francesco Vazzana – Proseguiamo parlando dell'amministratore di sostegno.

L'amministratore di sostegno è una figura nuova, anche se sono passati ormai 14 anni essendo stata istituita con la legge 6/2004. È una figura importante perché prima della legge sull'amministratore di sostegno la persona con una invalidità, oppure anche l'alcolista, il tossicodipendente, l'ex detenuto, chiunque vivesse un disagio e non fosse in grado di mantenere corrette relazioni con le istituzioni, soprattutto dal punto di vista finanziario, viveva una penalizzazione ulteriore, ovvero doveva essere interdetto, quindi si poteva nominare un tutore solo e esclusivamente a seguito di una interdizione. Capite bene che l'interdizione è un elemento normativo e giuridico assolutamente penalizzante perché quando la persona viene interdetta perde completamente i diritti civili e sociali. In questo senso la legge sull'amministratore di sostegno è stata una novità assolutamente importante, nel senso che oggi le persone che vivono un problema hanno la possibilità di nominare un amministratore di sostegno che gestisca per conto loro i conti correnti, piuttosto che il rispetto delle bollette (per banalizzare), ma con il grosso vantaggio di non perdere i diritti civili e sociali. Quindi io se nomino per conto mio un amministratore di sostegno ho una persona che mi coadiuva nella vita quotidiana e in quelle che sono le adempienze formali, però non perdo nulla e posso comunque continuare parallelamente a gestirmi, e questo è un aspetto assolutamente importante. Per ottenere un amministratore di sostegno si fa domanda al giudice tutelare presente in ogni tribunale e quindi il giudice può fare due tipi di scelta: 1) scegliere tra parenti o conoscenti della persona con problemi, se reputa che in questo microcosmo ci

sia qualcuno che abbia le caratteristiche e le capacità per potere svolgere il compito; 2) in alternativa, da qualche anno a questa parte ogni tribunale ha costituito sostanzialmente un albo dove sono di fatto iscritti ragionieri, architetti, ingegneri, e comunque professionisti che si rendono disponibili a svolgere questa mansione. È importante sapere che l'amministratore di sostegno ogni anno deve rendicontare al giudice rispetto all'utilizzo del patrimonio: questa cosa è importante perché evidentemente con questa formula si tenta di evitare in tutti i modi che la persona con disagio sia (passatemi il termine) fregata dall'amministratore di sostegno, nel senso che potrebbe essere che qualcuno decide di fare l'amministratore di sostegno pensando a un proprio tornaconto. Il fatto di dovere rendicontare al giudice è un vincolo assolutamente stretto e quindi è importante.

Armando De Salvatore - grazie per esserti soffermato su questo argomento che so che interessa un paio di persone qui. Mi hanno detto che alle 18 dovrebbe andare via Ornella che ci teneva a dare una testimonianza, quindi se vuole può farla adesso.

Ornella - io mi emoziono facilmente, scusate.

buon pomeriggio a tutti, mi chiamo Ornella, sono audiolesa e oralista, ho 48 anni e due figli, Francesca di 19 anni e Riccardo di 15 anni. Ho un compagno, Ivan, che è presente a questo convegno.

Dal 2005 lavoro come ausiliaria presso l'ospedale Sant'Antonio Abate di Cantù nel reparto cucina, con, tra le altre, le mansioni di taglio delle verdure e attività di aiuto cuoco. Quando occorre preparo e cucino i contorni e provvedo alla preparazione dei carrelli per i reparti con relativo trasporto e servizio pasti sotto il controllo delle infermiere responsabili.

La difficoltà maggiore è servire nei reparti più complessi, come la medicina, la multidisciplinare e la riabilitazione perché hanno diete diverse, il problema si verifica quando mi chiedono i pasti mentre sto servendo, senza leggere il foglio, per questo motivo il mio responsabile, che è a conoscenza delle mie difficoltà uditive, mi assegna nei reparti più piccoli che hanno diete meno complesse. Non sempre, però, è possibile servire i reparti più semplici, pertanto quando mi assegnano a quelli più complessi, ho la possibilità di cambiare reparto con le mie colleghe, con le quali fortunatamente ho un buon rapporto.

Come penso capiti un po' a tutti i portatori di questa disabilità, in alcune occasioni succede di avere un confronto, anche acceso, riguardo proprio tale problema, in particolare mi è stato rinfacciato di fare finta di non sentire e questo mi ha fatto molto male, soprattutto perché a volte si pretende di trattarmi come il resto del personale anche se ormai il mio problema è perfettamente conosciuto. Un anno fa circa sono stata impiantata all'orecchio sinistro, in virtù di questo le mie colleghe si aspettavano che sentissi subito, e la stessa cosa è stata interpretata da alcuni amici e parenti. Ho spiegato loro che i risultati si raggiungono con il tempo e pertanto occorre tanta costanza e pazienza, anche da parte loro. Sono certa che i miglioramenti con il tempo arriveranno, e questa fiducia mi ha spinto a scegliere di fare anche il secondo impianto, in programma fra poche settimane.

Francesco Vazzana - L'intervento di Ornella sottintende una domanda legata al rapporto tra le persone sorde e i colleghi lavoratori. Io non voglio annoiarvi con la storia del sindacato e del mercato del lavoro, ma fino a 20 anni fa, prima che ci fosse la legge 196/97

(Legge 24 giugno 1997, n. 196 – "Norme in materia di promozione dell'occupazione" ndr)

in tutti i posti di lavoro tutti i lavoratori avevano lo stesso contratto, gli stessi diritti e gli stessi doveri. Oggi con la frammentazione dei contratti e dei rapporti di lavoro (potrei citarvi la legge Biagi, il "jobs

act", etc., ma non vi annoio) i lavoratori vivono una sorta di individualità all'interno del posto di lavoro. Quella che era la solidarietà tra lavoratori, tra operai e addetti di qualunque tipo, oggi va perdendosi. La cosa che penalizza le persone con disabilità, con un deficit psicologico, psichiatrico, fisico, sensoriale o quant'altro, è che i passi da fare per la completa integrazione sono ancora tantissimi e quindi la domanda che io posso avere letto tra le righe nell'intervento di Ornella, è come tentare di risolvere questa cosa. Intanto io se volete vi racconto di una esperienza che ho seguito negli anni del sindacato sia a Como che a Varese che a Milano, per cui è una esperienza consolidata, ovvero quella della formazione del delegato sociale. All'interno delle RSU, Rappresentanze Sindacali Unitarie, noi come CGIL abbiamo formato dei delegati sulle problematiche legate al mondo del disagio sociale, a 360 gradi, parlando di handicap, di carcere, di psichiatria e quant'altro, e questi delegati, adeguatamente formati, fanno da interfaccia tra i lavoratori che vivono il disagio e il resto degli organici. Questo potrebbe essere un aiuto. Io non credo che all'ospedale di Cantù esista questa figura, ma in ogni caso la CGIL, come le altre due associazioni confederali, hanno al proprio interno il dipartimento delle politiche sociali, per cui se serve un intervento finalizzato a risolvere alcuni problemi di comprensione e di rapporti interpersonali tra chiunque, nulla vieta a lei come a qualunque altro lavoratore di venire nelle sedi sindacali, porci il problema e poi si può fare una assemblea, si può intervenire e parlare con i responsabili del servizio per fare capire quelli che sono i problemi e come gestirli dal punto di vista del lavoratore, non dal punto di vista esclusivamente del datore di lavoro che ovviamente mira al profitto e alla massima efficacia.

Martina Gerosa - Io avrei una domanda a questo punto per Francesco Vazzana: nel momento in cui Ornella, forse con l'aiuto di un sindacalista che interviene presso la sua sede di lavoro, avrà anche risolto il suo problema, e presso quella sede non c'è il delegato, lei stessa potrebbe diventare la persona di riferimento, perché in base alla propria esperienza potrebbe essere di aiuto a altri in una condizione di disagio? Io penso che il sapere dell'esperienza sia veramente fondamentale in queste situazioni. Vorrei ora provare anche a rispondere a una domanda di quelle che sono pervenute a noi tre, a Armando De Salvatore, a Francesco Vazzana e a me tramite mail: sono sorda, posso essere sul luogo del lavoro il referente della sicurezza?

Martina Gerosa - rispondo alla domanda, che ho posto anche ad altre persone che ho incontrato recentemente, una di queste mi ha detto: ah, ma guarda che ci sono già persone sorde che sono referenti della sicurezza altrove.

Laura P. - mi presento, sono Laura, lavoro in un Comune ai Servizi Sociali come educatrice e coordinatrice dei servizi educativi e da qualche anno, 8 - 9 anni, mi hanno nominata come figura di preposto, come figura di sicurezza soprattutto per la parte emergenza anti- incendio e primo soccorso, però in effetti adesso questo ruolo inizia a spaventarmi; ho seguito diversi corsi di formazione che facciamo ogni tre anni, però l'ultimo corso mi ha messo in discussione perché si parlava proprio di mettere in salvo persone disabili, allora io chi devo chiamare: me stessa? Cioè devo salvaguardarmi? In effetti adesso volevo togliermi dal ruolo e volevo fare una domanda: dal punto di vista legale è sostenibile? La mia responsabile è molto ferrata sulle leggi, ma secondo me una cosa del genere non è legale, infatti volevo parlarne con lei anche per esprimere le mie perplessità, perché fino adesso non è successo niente, non ci sono stati incendi fortunatamente, in caso di un intervento con i bambini si può

usare il buon senso, ma temo di dovermi trovare in una situazione di difficoltà oggettiva. Sinceramente volevo togliermi questo incarico, che forse ingenuamente ho sbagliato a accettare. Grazie.

Francesco Vazzana - se sei preposto significa che sei rappresentante della sicurezza per il datore di lavoro, quindi sei stata nominata dal Comune e non dai lavoratori, perché il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori è l'RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza). Quindi svolgi il lavoro di responsabile della sicurezza per conto della azienda, e questa è una premessa importante. In seconda battuta: salvare una persona da un incendio piuttosto che da un problema pesante, non lo dico per rassicurare te, ma diventa una cosa assolutamente ardua anche per chi è integro fisicamente.

Inoltre, il fatto di farti seguire i corsi è un obbligo discendente dal decreto 81 del 2008, che prevede che tutti noi lavoratori, a prescindere che siamo RLS o semplici dipendenti, dobbiamo avere le minime cognizioni di base su come funziona la legge sulla sicurezza.

Laura P. - noi siamo 5 educatori e solo 2 sono stati nominati, per cui noi abbiamo un organigramma e se succede qualcosa io devo intervenire nella piattaforma.

Francesco Vazzana - non sono ancora arrivato in effetti alla domanda in maniera specifica, ma questo mi porta a dire una cosa: che ogni struttura dove ci sono dei lavoratori è dotata del documento di valutazione del rischio dove si riportano i rischi (come dice la parola stessa) che nella struttura si possono correre e quelle che sono le finalità e le modalità di intervento per ridurre al minimo questi rischi. È evidente che nel momento in cui una persona decide di fare l'RLS o l'RSPP (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione), che è quello da parte dell'azienda, se le sue condizioni psicofisiche non confliggono con il documento di valutazione del rischio, problemi non ce ne sono assolutamente.

Martina Gerosa - anzi, puoi leggere le labbra se c'è un problema per cui non si sente più niente.

Anna Malgesini - però non ci sono i segnali luminosi nelle scuole!

Francesco Vazzana - il vantaggio di avere una persona che viva il problema in prima persona può proprio essere questo, nel senso che al di là della battuta che sai leggere le labbra, tu come chiunque altro viva un problema sulla sua pelle, sei forse più sensibile a capire se questo problema è più o meno superabile.

Francesco Vazzana - la domanda iniziale di Laura P. era precisa e puntuale: dal punto di vista legale io posso fare la preposta piuttosto che la rappresentante della sicurezza? Da un punto di vista legale sì. Dopodiché se una persona non se la sente perché comunque non crede o non pensa di essere in grado, nulla vieta di rinunciare all'incarico. Però, ripeto, non è una persona sorda che non è in grado di fare la respirazione bocca a bocca, perché se una persona sorda fa il corso da infermiera piuttosto che da OSS (operatore socio sanitario), è in grado di farlo come o meglio di chiunque di noi, pur essendo sorda. Un conto è fare un ragionamento dal punto di vista normativo e non ci sono preclusioni, altro è fare un ragionamento di opportunità. Io posso essere in grado di scalare l'Everest, se non me la sento evito di farlo, nel senso che rinuncio.

intervento - però poi passi per la persona che non vuoi fare, quando sai di essere in difficoltà e ti tiri indietro...

Francesco Vazzana - questa è una riflessione importante, un conto è se si parla di mansioni lavorative e se la mia mansione è fare quello che scrive o quello che cura il sito web della mia azienda, questa è una mia mansione lavorativa. Un conto è fare il delegato sindacale come l'RLS o l'RSPP o RSU: è una scelta, nessuno è obbligato a fare il rappresentante della sicurezza. Noi come rappresentanti sindacali

facciamo fatica a trovare persone, soprattutto giovani, al di là dei problemi, anche persone sane, che vogliono approcciare al sindacato e prendersi delle responsabilità.

Serena - scusate, ma mi ha fatto venire in mente che io adesso sono stata eletta come rappresentante sindacale, per la CGIL, del comune di Cabiato dove lavoro, ma questa cosa mi interessa perché volevo sapere se un domani posso fare la richiesta per diventare "delegato sociale", come si può fare?

Francesco Vazzana - il delegato sociale è una figura che noi abbiamo formato all'interno delle delegazioni dei delegati già eletti, quindi se tu vuoi fare un passaggio che poi ti porti anche a fare il delegato sociale, la prima cosa che ti consiglio di fare è chiamare Alessandra Ghirotti dicendole: "io sarei interessata al percorso sindacale". In prima istanza ti fa fare la delegata quando avrete l'elezione dell'RSU e poi le dice: ho parlato di delegato sociale con Francesco Vazzana e ne parli con lei, perché sono percorsi che si sviluppano tutti all'interno della organizzazione. Ti ho fatto il nome di Alessandra esplicitamente perché lavorando in un comune so che sicuramente la conosci. Tra l'altro Alessandra ha particolari sensibilità perché prima di fare la sindacalista era assistente sociale in un comune, di cui non ricordo il nome, per cui sicuramente ha sensibilità anche sul tema. Con lei puoi parlarne tranquillamente.

Armando De Salvatore - sono state sollevate due domande su una responsabilità, in questo caso una responsabilità come preposto, perché Laura è educatrice.

In ambito scolastico, a tutte le figure che hanno un ruolo educativo o di docenza viene richiesto di fare il corso da preposto perché si può lavorare in altre scuole o anche in laboratori. La figura di preposto significa che non sei solo un lavoratore, ma che devi avere a che fare con altri lavoratori e devi intervenire per migliorare la sicurezza delle altre persone che sono sul luogo di lavoro, non solo di te stesso, questo riguarda tutti gli educatori. Quando parliamo di "responsabilità sul luogo di lavoro" è giusto essere molto prudenti. Sono contento della presenza di Francesco Vazzana e sarà opportuno rivederci per entrare nel vivo di alcune situazioni, perché spesso i datori di lavoro danno degli oneri ai lavoratori senza spiegare loro quali sono le responsabilità che sono nascoste dietro una etichetta come quella di preposto. Essere un preposto significa avere anche la possibilità come l'RSPP di intervenire. Quando viene data una delega a un lavoratore con un incarico di responsabilità bisogna dargli la possibilità di intervenire in maniera positiva, di non subire passivamente una etichetta e non averne alcun strumento per migliorare le condizioni.

Martina Gerosa - una logica di sicurezza inclusiva. Un preposto che non conosca i problemi delle persone con disabilità potrebbe lavorare sul tema della sicurezza senza prendere in considerazione i bisogni di chi in caso di emergenza deve avere una segnalazione che non passa attraverso il canale uditivo, la via sonora, quindi la presenza di chi vive sulla propria pelle un limite: può essere veramente punto di partenza per ripensare a tutta la sicurezza a vantaggio di tutti e dei bambini in primis.

Armando De Salvatore - la risposta di Francesco Vazzana sul fatto che sia legale la nomina di una persona con deficit uditivo, sorda, su un luogo di lavoro, per essere un preposto, un addetto all'emergenza, o un addetto anti-incendio è stata: è legale, sei stata preparata a questo. A questo punto si fa un passo indietro e si parla di "responsabilità" e "paura" o "incertezza", quindi parliamo di un discorso che riguarda le emozioni e la psicologia. Bisogna fare un lavoro anche su questo, se si ha timore: io ho la responsabilità di 20 bambini, se succede qualcosa, sono sotto la mia responsabilità, poi

avrò delle ripercussioni legali se non saprò intervenire perché sono sorda? Ci sarà un giudice che giudicherà: tu sei sorda e forse non è una nomina corretta, c'è una colpa in eleggendo, dicono i legali, ma non è così. Questo ha a che fare con molti timori e molte fragilità costruite sui timori delle persone. Per esempio se un vigile del fuoco è diventato sordo, è persona adeguata a fare l'addetto anti-incendio perché sa esattamente come maneggiare un estintore perché era un vigile del fuoco, è una persona più competente di chi semplicemente ha fatto il corso come addetto anti- incendio.

Queste preoccupazioni hanno a che fare con i nostri timori e è giusto tirarle fuori e dividerle all'interno e all'esterno del luogo di lavoro. Poi c'è anche una questione di giustizia: gli altri tre educatori non hanno nessun ruolo, così mi è sembrato di capire, ci si può anche ruotare.

Laura M. – faccio presente delle difficoltà legate al fatto di essere sordi: esempio, un primo soccorso su un bambino con la respirazione bocca a bocca o ripristino del battito cardiaco, io capisco la situazione di Laura! Anch'io sono insegnante e penso questo.

Francesco Vazzana - questa cosa non è in grado di farla nessuno in questa sala, a meno che non ci sia un infermiere.

Laura M. - no, ma se un bambino sta male o muore, e la persona che lo ha soccorso è sorda, valutiamo bene le conseguenze anche dal punto di vista legale.

Vorrei che sia chiara una cosa: un conto è dire "è legale", non discriminiamo la persona con disabilità che viene preposta a un ruolo di responsabilità così delicato. Questo è un aspetto. Un secondo aspetto è quello psicologico e sociologico sul posto di lavoro: spesso nessuno vuole ricoprire certi ruoli e lo fa chi è meno capace di difendersi dall'assunzione di incarichi. Apprezzo e ammiro chi ha accettato di farlo ugualmente, però una cosa vorrei che venisse chiarita: nel momento in cui succede qualcosa, e qui entriamo sul piano psicologico, se la persona sorda pensa di non essere all'altezza, di non farcela, se succede qualcosa chi ci va di mezzo? Voglio sperare che dal punto di vista legale e processuale ci vada di mezzo il datore di lavoro che ha affidato l'incarico.

Francesco Vazzana - quest'ultima considerazione merita una risposta chiara. Se io vengo nominato preposto o RSPP come ho detto prima, sono nominato dal datore di lavoro. Per cui la responsabilità giuridica in caso di problemi è di chi mi ha nominato, perché si dà per scontato che prima di nominare un RSPP o un preposto, il datore di lavoro metta in campo i percorsi di adeguata formazione, percorsi di conoscenza tali per cui, quanto meno dal punto di vista teorico, e sottolineo il quanto meno dal punto di vista teorico perché tornando alla domanda di prima: fare una respirazione bocca a bocca o un massaggio cardiaco prescinde da un ruolo di addetto alla sicurezza, è un tecnicismo che va imparato in altra sede. Quello che deve garantire il RLS da una parte e il RSPP dall'altra è che tutte le condizioni di sicurezza previste dal decreto 81 vengano applicate. Vi faccio un esempio: parlando della sede della CGIL Varese noi abbiamo un solo bagno segnato come handicap al quinto piano dove non arriva l'ascensore, però siccome è l'unico bagno che abbia i requisiti di norma previsti dalla legge 13 in quanto a metratura, questo è segnato come bagno handicap e quindi noi dal punto di vista normativo siamo tranquilli. Poi come ci arriva uno sulla sedia a rotelle non si sa, però il bagno è lì. Questo prescinde da quella che è la responsabilità del preposto o dell'RLS che dovrebbe segnalare che nella struttura manca il bagno handicap, perché in effetti è così. La figura del delegato alla sicurezza non è quella che deve salvare una vita, ma è quella figura che nel momento di bisogno sappia usare tutti gli strumenti necessari. Io prima vi ho parlato del corso per delegato sociale, che non è quello che se gli arriva il

collega che dice: “guarda, io soffro di alcolismo”, lo fa smettere, ma è quello che gli dice: “il contratto prevede un aiuto, per un periodo di cura non perdi il posto di lavoro” e quant'altro. Quindi non è che la figura del delegato sia quella che si sostituisce a figure di altro tipo, è quella che deve essere in grado di mettere in campo conoscenze, giuridico - contrattuali - normative, quello che vogliamo, per dare ai propri referenti i giusti input affinché vengano superati i problemi. Poi, ripeto, ho esordito dicendo che nessuno sarebbe in grado di salvare una vita in un momento di emergenza.

Vittorio - rispondo alle tre signore: lavoro in una società che si occupa di sicurezza sul lavoro, tra le altre cose, ha già risposto Francesco: cercate di capire prima di tutto il vostro ruolo, prima si è parlato di legalità e buon senso. È legale che tu faccia il preposto, che non ha l'obbligo di intervenire in caso di emergenza, il preposto fa da supporto al datore di lavoro per migliorare la sicurezza sul lavoro, stessa cosa RLS: non devono intervenire in caso di emergenza, per quello ci sono altre figure.

Laura P. - nel caso del centro estivo dove abbiamo 80 bambini al giorno, per esempio?

Vittorio - se sei preposto devi dire al tuo capo: non ritengo che io debba essere nominata come addetta anti-incendio o primo soccorso, per i miei problemi. Anche perché puoi dire: io non garantisco di intervenire in maniera corretta se succede qualcosa.

Anna Malgesini - perché non c'è neanche il segnale luminoso a scuola.

Vittorio - ma non c'entra questo, se io sono addetto anti- incendio e 20 persone si ustionano perché io non ho sentito, è colpa mia anche se avevo detto: c'è questo problema.

Armando De Salvatore - questo è un ottimo suggerimento. Quanto dicevano le due Laura è vero: il datore di lavoro a volte assegna un incarico a chi lo fa contro voglia. Il suggerimento in questo caso è di segnalare sempre formalmente per iscritto. Quando inizia il campo estivo, e tu hai delle responsabilità come addetto delle emergenze e anti- incendio, segnala che ci sono 80 bambini, che la situazione è molto fragile e difficile da gestire, fallo per iscritto e gira la frittata, in qualche modo dichiara bene questa situazione di difficoltà; cerca di rimandare le responsabilità al datore di lavoro perché sono sue, è lui che deve organizzare un servizio di protezione e prevenzione efficace sul luogo di lavoro, che non finisce e non inizia solo con la nomina delle persone, degli addetti, previsti per norma. Quindi o lo si fa verbalizzare alla prima riunione che si fa, o, meglio ancora, si fa una riunione appositamente sulla sicurezza prima dell'inizio del campo estivo, per esempio. Se non la si fa, fai mettere all'ordine del giorno un verbale, o mandalo attraverso un mezzo che rimane scritto per tutti scrivendo che la situazione è al limite dalla gestione perché ci sono 80 bambini, e rimanda la palla al datore di lavoro e RSPP, in questo modo si fa chiarezza.

Francesco Vazzana - quest'ultima considerazione mi dà modo per dirvi un'altra cosa che è assolutamente importante. Si diceva: mettete per iscritto qualunque cosa: questa considerazione che condivido in pieno mi dà modo per ampliare il ragionamento. Nei rapporti di lavoro vale solo ed esclusivamente quello che è messo per iscritto, qualunque cosa vi chiedo un datore di lavoro, deve chiedervela per iscritto. Vi faccio un esempio: se lei che lavora al comune di Cabiato domani viene mandata al comune di Cantù per una riunione, questa cosa deve essere ufficiale. Se il datore di lavoro volesse fare un atto di violenza nei suoi confronti, o di qualunque lavoratore genericamente, potrebbe dire a voce: domani presentati al comune di Cantù piuttosto che al comune di Erba, dopodiché arriva lì, io sono assente dal mio posto di lavoro e posso prendere un provvedimento disciplinare per assenza

ingiustificata. Questo esempio, paradossale ed estremo, per spiegarvi che qualunque cosa deve essere per iscritto, un ordine di servizio piuttosto che un cambiamento della routine contrattuale. A maggior ragione, nel momento in cui nell'espletare l'attività di sicurezza, si debba affrontare un problema che non fa parte dell'ordinaria amministrazione, ma di un percorso ulteriore, questa cosa deve essere ufficializzata perché l'ufficializzazione permette quello che io vi dicevo prima: ovvero l'assunzione di responsabilità da parte del datore di lavoro perché se il datore di lavoro mi dice che io devo fare una determinata operazione, la responsabilità se l'assume lui, avendomi dato un input preciso e ufficiale. Nessuno potrà mai imputarmi di non essere stato /a in grado di fare determinate cose. Tornando al ragionamento precedente, come giustamente aggiungeva anche Vittorio, l'RLS, il RSPP o preposto non sono chiamati all'intervento diretto.

Giuliana - scusate, sono anch'io insegnante e mi viene in mente un'altra cosa da dire, io sto arrivando a fine carriera, ma ho sempre accettato di fare, oltre al lavoro di insegnante, anche il coordinamento di classe oppure la segretaria del consiglio di classe, che significa dovere ascoltare in un ambito particolare le persone che intervengono. Allora io a un certo punto ho capito che non ce la facevo più a seguire, visto che già facevo fatica con la classe; ma avendo detto che non me la sentivo più di fare coordinamento, ho avvertito un senso di colpa perché in realtà continuano a dire: abbiamo bisogno di qualcuno che faccia il coordinatore. Adesso non faccio il coordinatore ma faccio la segretaria, cioè devo verbalizzare e ho appena firmato la comunicazione scritta della nomina. In effetti ho firmato per dovere, però nel caso dell'ultimo verbale ho fatto una fatica tremenda a seguire a causa del rimbombo dell'aula, benché sia stata aiutata dalla coordinatrice. Ho accettato firmando, ma se io vado a dire: scusate, io non me la sento più, non so fino a che punto accettano questa mia defaillance.

Martina Gerosa - io mi collego a Giuliana perché ho fatto la presidente di un consiglio di istituto, figuriamoci, e dicevo proprio: voglio sempre un segretario che mi verbalizzi e ascolti, io ascolto, intervengo, ma non datemi l'onere di dovere prendere appunti perché non ce la posso fare. E quindi l'accordo lo raggiungemmo, io svolgevo il mio ruolo in quel periodo avendo proprio sempre un segretario a turno, ma bisogna sapere chiedere aiuto, io credo, e trovare il modo di essere affiancati da qualcuno, mettendo in chiaro fin dall'inizio che si può essere a un limite e dappertutto e a tutto non si arriva.

Francesco Vazzana - io vi do una risposta un po' più sindacale, visto che questo è il mio ruolo. Io faccio corsi che ufficialmente si intitolano "diritti e doveri dei lavoratori", sono corsi indirizzati a quei lavoratori iscritti alle agenzie di somministrazione che si apprestano a andare a lavorare. Quello che spiego sempre è che le cose alle quali il lavoratore non può sottrarsi sono le cose sancite dalla legge e dai contratti. Per cui se la mia mansione è insegnare, ovviamente devo tenere la classe e devo farlo nel migliore dei modi perché altrimenti potrei dare un problema alla scuola. Altro discorso sono gli aspetti extracontrattuali, per cui è necessario che ogni classe o ogni tot di classi abbia un coordinatore? Partiamo dal presupposto che sia necessario. Siccome lei non è l'unica a lavorare in quella classe, si sceglie, visto che lei ha manifestato un disagio o una perplessità rispetto allo svolgere questo ruolo, una persona che sia disponibile a farlo e che non abbia ulteriori problemi.

Giuliana - e quando hai firmato ormai...

Francesco Vazzana - nel momento che hai firmato hai accettato l'incarico, puoi chiedere una revoca e chiuderlo.

Giuliana - sanno benissimo che ho questo problema e continuano a chiedermelo.

Francesco Vazzana - qui c'è un ulteriore elemento che è più psicologico che altro: tu hai fatto un passaggio sul senso di colpa. Il buddismo - non sono buddista ma ho letto qualcosa - dice che il senso di colpa è uno spreco di energie, nel senso che io devo essere in grado di fare tutto ciò che è nelle mie potenzialità, possibilità, e non è che debba sobbarcarmi l'onere del mondo che spetta agli altri. Se io sono a posto con la mia coscienza e tutto quello che devo fare dal punto di vista lavorativo lo faccio a regola d'arte e secondo quanto previsto dal contratto e dalla normativa, non ho nulla da recriminarmi. A volte sembra quasi che qualcuno si sobbarchi oneri superiori al dovuto chissà per quale motivo, e questo adesso mi porta a una provocazione che vi faccio non in quanto persone che hanno un problema legato all'udito, ma è una percezione che io ho maturato in quasi 30 anni di sindacato, legata al disagio. Sembra quasi che tutte le persone che arrivano al lavoro e vivono un disagio, si sentano in debito nei confronti del datore di lavoro e quindi se il datore di lavoro ti dice: abbassa la testa e puliscimi il pavimento con la lingua (ovviamente spero che a nessuno di voi sia mai capitato) ...

Serena - un po' forte come immagine!

Francesco Vazzana - le persone che vivono un disagio, per questa forma psicologica di sentimento di gratitudine perché mi hai dato un lavoro e te ne sarò grato per tutta la vita, tendono a fare e strafare. Invece sappiate che, da quando la Legge 68/99 ha sostituito la 482/68, non si parla più di "collocamento obbligatorio" ma di "collocamento mirato" per i disabili, però c'è un aspetto importante, ovvero che le aziende sono tenute per legge ad assumere persone invalide, quindi non fanno assolutamente un regalo a nessuno nel momento in cui applicano una semplice procedura normativa. Le percentuali e i limiti, a cui prima venivo sollecitato, sono i seguenti: quando una azienda, pubblica o privata che sia, ha dai 15 ai 35 addetti ha l'obbligo di avere un addetto invalido; sopra i 50 addetti, il 7%. Quindi l'azienda che vi assume non fa altro che ottemperare un obbligo normativo, non vi fa un favore: nel momento in cui siete all'interno della organizzazione produttiva, siete lavoratori come tutti gli altri, quindi se sputate in faccia a un collega venite licenziati allo stesso modo. Questo è un dato da cui partire sempre e comunque nel momento in cui si ragiona dello stare sul posto di lavoro, il datore di lavoro ha un limite oltre il quale non può spingersi nelle richieste. Se va oltre io mi rifiuto e se subisco ripercussioni da un punto di vista contrattuale, da un punto di vista personale, perché mi arrivano delle contestazioni, ci sono tutti gli strumenti per difendersi anche perché oggi è di moda la parola "mobbing", da me arrivano un sacco di persone dicendo "sono mobbizzato" e in Italia non c'è una legge sul mobbing, e vincere una causa è un percorso assolutamente arduo. Però mi permetto di dire che le persone che vivono un disagio, magari non subiscono mobbing, perché provarlo è difficoltoso, ma sono a volte molto più fragili e quindi una pressione, di un livello più o meno accettabile per altri, può diventare assolutamente insopportabile. Quindi quello che io vi dico è: esiste una legge che agevola l'inserimento nel mercato del lavoro, una volta che si è inseriti in una struttura produttiva si è lavoratori come tutti gli altri, fatto salve le limitazioni funzionali stabilite o dal medico competente, o dal comitato tecnico provinciale previsto dall'articolo 10 della Legge 68/99 se sono un collocato obbligatorio. Quello su cui vi invito a riflettere è proprio questo: non fatevi mai prendere da una sindrome di sudditanza esagerata rispetto

al datore di lavoro perché quello che chiede a voi, è quello che può chiedere a voi e a tutti gli altri colleghi, niente di più rispetto a quello che è previsto dal contratto.

Riccardo - vorrei fare una considerazione molto semplice, a costo anche di ripetermi, chi mi ha già ascoltato in altre occasioni ricordo ancora che la discriminante siamo noi. Il discorso che Francesco ha fatto è importante perché non mette solo il datore di lavoro davanti alle sue responsabilità, ma mette anche noi davanti alle nostre responsabilità, l'ha detto con estrema chiarezza. Tra le nostre responsabilità ce n'è una in particolare che noi non dobbiamo mai dimenticare, ed è questa: la nostra responsabilità è capire che la discriminante siamo noi, con le nostre capacità, la nostra forza, il nostro carattere. Essere deboli non significa solo essere portatori di una disabilità. Essere deboli tante volte significa essere un po' vittimisti, perdonatemi. Troppo spesso mi capita di sentire persone che ritengono opportuno ricorrere a terzi (sindacalisti o altre componenti) per farsi difendere. Francesco Vazzana questa sera ha detto con estrema chiarezza: ci sono degli strumenti che ci permettono di essere aiutati, ma non possiamo pretendere che gli altri facciano tutto al nostro posto. Ornella prima che cosa ha detto? Ho difficoltà quando io sto svolgendo una mansione e altre persone parlano dicendomi quello che devo fare. Lì non c'è Francesco che tenga. Dobbiamo essere capaci noi di dire al collega o alla collega o al responsabile: io se non mi parli davanti non ti posso sentire. Allora dobbiamo avere anche noi il coraggio di essere persone un po' più forti. Oggi è stato molto bello per tanti motivi, ma soprattutto abbiamo avuto la percezione che intorno al nostro problema ci sono diverse forme di aiuto. Ora, se noi facciamo uno sforzo di immaginazione e ci mettiamo al centro come persone, con intorno tutte queste strutture che ci possono aiutare, ci sentiamo anche incentivati a fare la nostra parte. Gli altri non possono fare per noi quello che noi possiamo fare per noi stessi. Secondo me l'arma vincente è questa: essere sordi oggi significa essere persone disabili, ma Francesco Vazzana, Martina Gerosa e Armando De Salvatore hanno fatto capire che non siamo diversi dagli altri, cioè vuole dire non siamo inferiori agli altri. Io calco tantissimo su questo aspetto perché oramai sono diventato vecchio e sono pensionato, ma mi sono reso conto nella mia carriera lavorativa che essendo arrivato a un certo livello di responsabilità, non ci sono arrivato perché ho avuto paura di una situazione o non ho affrontato altre situazioni. Io ho preso tante sberle, però mi sono reso conto che il rispetto delle persone l'ho ottenuto nella misura in cui io mi sono fatto vedere per quello che ero, capace di fare qualcosa ma capace anche di farmi rispettare. Allora magari, quando noi ci mettiamo davanti a quello che noi siamo e al nostro problema, sappiamo che intorno a noi ci sono realtà che ci aiutano, ma sappiamo che noi siamo i primi a aiutare noi stessi.

Martina Gerosa - e anche gli altri, in un clima - io credo - di una ritrovata solidarietà, perché prima ne ha parlato Francesco Vazzana della solidarietà, che è venuta meno per un crescente individualismo. Probabilmente, noi che abbiamo i capelli più bianchi di altri, abbiamo avuto anche una maggiore esperienza di un mondo più solidale. Questo anche nei luoghi di lavoro. E sono molto grata a Riccardo per quello che ha detto, e penso che dobbiamo veramente fare una rivoluzione dentro gli ambienti di lavoro in cui siamo, essendo anche a conoscenza degli strumenti e dei fondi che esistono, perché i fondi "emergo", le "doti impresa", le "doti lavoro" (qui non ci sono persone che devono ancora entrare nel mondo del lavoro, ma ci sono lavoratori mi sembra di capire, non ci sono persone in condizione di disoccupazione o di ricerca del lavoro, perché altrimenti avremmo aperto quel capitolo e io avrei

portato dei link), perché in ogni provincia o nella città metropolitana, nel caso di Milano, ci sono degli strumenti attivabili. So di esperienze, c'è un sito che si chiama "*lavori possibili.it*", nel quale raccontano delle esperienze che sono state fatte in alcuni ambienti di lavoro, per esempio nei supermercati Tigros in cui hanno inserito delle persone con disabilità uditiva, andando a sensibilizzare i datori e i colleghi di lavoro. Non è una conoscenza diretta la mia, ma indiretta, mi è stato raccontato.

Rita Simonetti – sì, il progetto si chiama "lavoro sonante", ho sottotitolato io il convegno la scorsa settimana e ci sono state le varie testimonianze delle persone assunte da Tigros e Euromec, nei vari reparti di abbigliamento, calzature per quanto riguarda Euromec, o persone che lavorano nei supermercati Tigros, per esempio al reparto ortofrutta, persone che sono completamente sorde, alcune delle quali hanno scelto di indossare l'etichetta con il simbolo dell'orecchio sbarrato per fare capire ai clienti la loro sordità, le persone sorde assunte sono per lo più segnanti.

Martina Gerosa – bene, anche perché' possono arrivare dei clienti segnanti ed avere chi può comunicare con loro. Grazie, Rita.

Angela - buonasera a tutti, mi chiamo Angela e lavoro in comune di Novedrate, sono responsabile di alcuni uffici e sono la responsabile dei servizi demografici e dell'ufficio protocollo e do una mano all'ufficio ragioneria. In 30 anni ho maturato tutta questa mia esperienza professionale, all'inizio mi sono sentita un po' inferiore di fronte ai miei colleghi, poi pian piano ho facilitato il mio rapporto con i miei colleghi, attraverso l'esperienza e grazie al mio carattere. Una volta eravamo pochi dipendenti, con il passare del tempo ne sono arrivati altri nuovi in base a dei concorsi e all'inizio i rapporti sono stati conflittuali, però io piano piano mi sono fatta rispettare essendo forte, perché altri colleghi con le loro provocazioni, con la loro superiorità nei miei confronti, io ho dovuto reagire e sapendomi difendere da sola l'ho fatto. In questo periodo mi sono fatta rispettare e loro vengono sempre di più da me. Quindi io vado avanti così, se uno dei miei colleghi mi parla in modo provocatorio, io reagisco e rispondo in maniera corretta, perché sono una persona diretta, chiara. Mi dispiace, ma bisogna fare così.

Anna Malgesini - volevo solo chiedere una cosa: qui non ci sono ragazzi sordi o con altre disabilità che cercano lavoro, e di solito si ha poco aiuto dai centri, vorrei sapere se davvero le aziende rispondono correttamente alla legge 68/99 o cercano scappatoie, con multe o addirittura con niente?

Francesco Vazzana - il problema dell'ottemperanza alla legge 68/99 è un problema grosso, soprattutto nell'ultimo decennio vista la crisi pesantissima in cui è incorsa il nostro paese, dal 2008 ci sono aziende del pubblico e del privato che chiedono il blocco delle assunzioni del collocamento mirato per un periodo più o meno lungo per sopperire a un discorso legato alla crisi. Non so quantificare quante aziende inottemperanti ci siano, ma ci sono. Per qualunque aspirante lavoratore invalido è previsto il diritto di andare nei centri del collocamento dei disabili per visionare i prospetti che annualmente le aziende devono presentare alla provincia.

Anna Malgesini - anche le associazioni o solo i lavoratori?

Francesco Vazzana - solo i lavoratori hanno diritto.

Anna Malgesini - infatti come associazione non mi hanno risposto.

Francesco Vazzana - dopodiché cosa succede? La Legge 68/99 è frutto di una elaborazione normativa che viene dalla riforma della vecchia Legge 482/68, nel 1999 siamo riusciti a instaurare un meccanismo importante, dico "siamo" perché facevo parte della delegazione sindacale che andava a trattare con

Stelluti e Battafarano, all'epoca a Roma deputato relatore e senatore. Siamo riusciti a inserire nella legge un elemento assolutamente fondamentale: l'avviamento numerico non esiste più, se non per coprire le inadempienze dell'azienda. Oggi gli avviamenti sono nominativi, per cui io, Francesco Vazzana, con una invalidità superiore al 46%, una volta iscritto posso essere chiamato anche se mi sono iscritto ieri, quindi teoricamente ultimo nella graduatoria. Per tornare alla domanda di Anna Malgesini: la prima cosa da fare, a fronte di una organizzazione che prevede l'avviamento nominativo è: prendere coscienza e visione dei prospetti, dopodiché lavorare di iniziativa, nel senso che io spesso aiuto le persone a fare il curriculum, a presentarlo, a scrivere una lettera di presentazione e quindi a proporsi, il fatto di essere parte attiva quindi è assolutamente fondamentale. Per quanto riguarda i SIL, "servizi di inserimento lavorativo", che fanno capo ai comuni o ai piani di zona, hanno una finalità diversa: oggi i SIL a fronte della contrazione della disponibilità del fondo nazionale politiche sociali hanno sempre meno soldi e siccome si basano spesso sul riconoscimento di borsa lavoro, tirocini e quant'altro, vivono un deficit di operatività che oggi è abbastanza pesante. Quindi quello che io mi sento di ribadire è: tutti coloro i quali cercano un lavoro devono diventare assolutamente parte attiva.

E chiudo con una considerazione finale, in cui io credo profondamente, soprattutto in questo periodo, dove la stigmatizzazione del diverso, a partire dallo straniero, fino a ragionare sulle persone diverse per orientamenti sessuali, è assolutamente presente in una politica che ha segnatamente una impostazione di discriminazione e odio, uso questo termine. Tutti coloro i quali arrivano a svolgere una mansione lavorativa, al di là del fatto che abbiano un handicap, al di là del fatto che siano sanissimi, sono una risorsa per il datore di lavoro, quindi questa cosa tenetela sempre a mente. Questa cosa è valorizzata proprio dal fatto che con la legge 68/99 le persone vengono avviate nominativamente, per cui l'azienda non solo copre un obbligo, ma se trova la persona adatta a svolgere determinate mansioni, fa un investimento e quindi torno a ripetere le persone sono una risorsa reale e concreta. Grazie.

Martina Gerosa - posso fare una domanda finale? Tutte le forme di sostegno sono finalizzate al collocamento mirato si dice, appunto, in azienda, ma per l'imprenditorialità, l'autoimprenditorialità delle persone con disabilità c'è qualcosa? Cosa c'è? Ma non perché la persona con disabilità è collocata dentro una impresa sociale, ma perché questa persona vuole diventare imprenditrice di sé stessa. Ci sono forme di sostegno analoghe a quelle che ci sono per chi, invece, viene collocato in azienda? Perché mi viene da dire che per tanti giovani di oggi il percorso più probabile, in un mondo in cui i posti fissi stanno diminuendo, sarà di altra natura, anzi avranno un percorso a zig-zag, e questo anche alla luce della mia personale esperienza di lavoratrice con disabilità che per scelta non è andata a collocarsi in un posto di lavoro avendo anche una famiglia, dei figli, un marito in giro per il mondo, una disabilità con la quale fare i conti, quindi per una scelta di vita io ho scelto di essere autonoma, però non ho uno straccio di aiuto e di supporto.

Francesco Vazzana - la risposta è sì, nel senso che esistono due canali assolutamente chiari. Il primo è legato ai fondi sull'imprenditorialità, quindi chiunque vada in Camera di Commercio allo sportello "nuove imprese", può ricorrere, ovviamente presentando prima un business plan, a finanziamenti e aiuti economici per avviare la propria azienda, questo succede a tutti per aziende femminili, per i giovani e quant'altro. Questo se vogliamo è un sistema democratico, nel senso che se io ho un business plan corposo e solido, il fatto che abbia un handicap, non influisce sul fatto di potere ottenere il bonus.

La seconda opportunità che c'è per aprire una impresa è legata ai fondi provenienti dagli ammortizzatori sociali, nel senso che oggi non c'è più, se non in aspetti assolutamente residuali, la mobilità, né la Naspi* ho la possibilità di richiedere l'intero ammontare dell'ammortizzatore sociale a fronte della presentazione di un business plan, e quindi di un progetto di imprenditorialità personale.

**(indennità di disoccupazione Naspi: Nuova assicurazione sociale per l'impiego).*

Armando De Salvatore - oggi ho imparato molte cose, come il fatto che esiste un delegato sociale, perché nelle grandi aziende questa figura è più comune, ma nelle piccole un po' meno, io difficilmente ho incontrato un delegato sociale, ma se parliamo di Fiat, IBM, L'Oreal, grandi aziende, soprattutto se hanno la sede negli Stati Uniti o nel nord dell'Europa, c'è una figura, il "disability manager" che adesso sta entrando sempre un po' di più in queste grandi aziende anche italiane, perché se la legge 68/99 obbliga le aziende o i comuni a avere percentuali rilevanti di persone con disabilità, manca del tutto una preparazione organizzativa sia nella relazione del personale, sia nella formazione che nella preparazione del setting, cioè dell'ambiente lavorativo e delle tecnologie, quindi nel dotare anche l'ambiente di un supporto adeguato per questi lavoratori. C'è quindi in queste grandi aziende una figura che è preposta unicamente a svolgere questo lavoro, a seguire e supportare quelle decine di lavoratori che hanno bisogno speciali, di dotazioni ambientali o comunicative, ai quali l'azienda deve potere rispondere. Poi cosa è successo, che alla fine questa figura di disability manager, grazie alla sua acquisita sensibilità ha esteso il suo raggio di azione a centinaia di lavoratori senza disabilità ma con bisogni altrettanto speciali, con bisogni familiari, padri divorziati che non hanno più dove andare a dormire, o pensare a un nido aziendale, pensare a delle soluzioni che siano il più possibile facilitanti la vita nel lavoro, come insegnava Olivetti, anche fuori dal lavoro. La persona è una sola, quando esce dalla fabbrica o dall'ufficio o dallo studio poi va a casa, ma è sempre la stessa persona, non c'è tanta differenza. Quindi questo aspetto del delegato sociale e di un disability manager sono due figure che sarebbe bene che si diffondessero, questo almeno è il mio parere. Grazie a Francesco Vazzana.

Anna Malgesini - devo ringraziarvi perché è stato un pomeriggio molto bello e ricco. Io sono partita con la parola solidarietà, vorrei dire che bisogna stare insieme perché le soluzioni non si trovano individualmente. È vero quello che diceva Riccardo che ognuno deve fare la propria parte, ma insieme siamo più forti e quindi cerchiamo di lavorare in rete, collaborando, con le forze e con tutti quelli che vogliono rispettare la dignità di tutte le persone, dalle persone disabili, agli stranieri, a noi donne che dobbiamo ancora andare avanti....

*** **