

**Educazione superiore universitaria formazione professionale  
e sostegno all'inserimento lavorativo  
delle persone con deficit visivo in Belgio**

Cascio Vanessa

Con il supporto di Lifelong Learning Programme  
Grundtvig Assistanships  
Progetto N. 2013\_1\_IT2\_GRU11\_52536

## Indice

<a href="#">Indice</a>	<a href="#">2</a>
<a href="#">Introduzione</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">Premessa</a>	<a href="#">4</a>
<a href="#">Capitolo 1 - Supporto all'istruzione superiore universitaria per disabili visivi</a>	<a href="#">5</a>
<a href="#">Premessa</a>	<a href="#">5</a>
<a href="#">Presa in carico</a>	<a href="#">5</a>
<a href="#">Accompagnamento pedagogico</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">I "preneur de notes"</a>	<a href="#">9</a>
<a href="#">Alloggi rivolti a studenti disabili</a>	<a href="#">9</a>
<a href="#">Testimonianza: dall'università alla ricerca di un impiego – parte I</a>	<a href="#">11</a>
<a href="#">Un confronto con il servizio studenti disabili e il servizio studenti dislessici dell'università di Bologna</a>	<a href="#">12</a>
<a href="#">Capitolo 2 - La formazione professionale in Belgio e la formazione professionale offerta ai disabili visivi</a>	<a href="#">16</a>
<a href="#">Formazione professionale in Belgio</a>	<a href="#">16</a>
<a href="#">Formazione in un centro ordinario e formazione in impresa</a>	<a href="#">17</a>
<a href="#">La Ligue Braille: che cosa è?</a>	<a href="#">18</a>
<a href="#">Centro di formazione professionale e qualifiche offerte</a>	<a href="#">18</a>
<a href="#">Come iniziare un percorso di formazione alla Ligue braille?</a>	<a href="#">19</a>
<a href="#">Formazione Continua specifica all'apprendimento degli ausili tiftologici</a>	<a href="#">20</a>
<a href="#">Formazione continua - rivolta ai lavoratori</a>	<a href="#">20</a>
<a href="#">Organizzazione della Formazione</a>	<a href="#">21</a>
<a href="#">Testimonianza: dall'università alla ricerca di un impiego – parte II</a>	<a href="#">21</a>
<a href="#">Confronto con l'Italia</a>	<a href="#">22</a>
<a href="#">Capitolo 3 - Misure di supporto all'inserimento / reinserimento lavorativo delle persone con disabilità visiva</a>	<a href="#">24</a>
<a href="#">Misure di sostegno alla ricerca attiva di un impiego: il Jobcoaching</a>	<a href="#">25</a>
<a href="#">Testimonianza: dall'università alla ricerca di un impiego – parte III</a>	<a href="#">27</a>
<a href="#">L'Awiph e le sue azioni d'intervento</a>	<a href="#">28</a>
<a href="#">Misure di sostegno all'inserimento lavorativo per persone disabili nel settore ordinario</a>	<a href="#">29</a>
<a href="#">Misure di supporto per il mantenimento dell'impiego delle persone disabili</a>	<a href="#">30</a>
<a href="#">Lavoro in imprese protette</a>	<a href="#">31</a>
<a href="#">Il progetto Duoday</a>	<a href="#">31</a>
<a href="#">Impiego e disabilità: un confronto tra Belgio e Italia</a>	<a href="#">32</a>
<a href="#">Conclusioni</a>	<a href="#">37</a>
<a href="#">Bibliografia</a>	<a href="#">38</a>

## Introduzione

Questo lavoro è il risultato di un periodo di 45 settimane (dal 2 Settembre 2013 al 13 Luglio 2014) che ho vissuto a Liège, in Belgio, nel quadro del programma LLP – assistentato Grundtvig.

Durante tale esperienza ho avuto modo di entrare in contatto con varie istituzioni legate all'educazione, alla formazione e alla riabilitazione delle persone con deficit visivo.

Questa relazione è il risultato di circa un anno di incontri ed interviste, ricerche ed osservazione delle attività effettuate in questi enti.

A causa dell'ampiezza e della complessità delle materie trattate, non vuole trattarsi di un lavoro completo ed esaustivo, bensì di una base da cui partire per conoscere la situazione relativa all'educazione superiore, alla formazione professionale e all'inserimento lavorativo delle persone disabili visive di un altro paese europeo (il Belgio); e successivamente confrontare tale situazione con quella del mio paese, l'Italia così da estrapolare eventualmente spunti e buone pratiche.

Purtroppo, data la complessità degli argomenti trattati e di come vengono affrontati nelle due nazioni, ho avuto molte difficoltà nel ricavare dati specifici, soprattutto statistici e legislativi.

La prima grossa difficoltà è stata conoscere il numero di disabili visivi presenti in Belgio: nessuna associazione da me contattata è stata in grado di fornirmi questa informazione poiché molti disabili visivi sono iscritti contemporaneamente in diverse associazioni al fine di beneficiare di servizi differenti.

Per quanto concerne invece l'aspetto legislativo, sembra per certi versi che nasca prima il servizio e poi la disciplina di riferimento.

Per questo la difficoltà, ad esempio, di comprendere quale è la norma che regola il servizio di supporto agli studenti disabili universitari.

Inoltre, a causa delle modalità di funzionamento differenti rispetto agli aspetti da me analizzati tra le tre regioni del Belgio ovvero la Vallonia, le Fiandre e la regione di Bruxelles-Capitale, ho deciso di concentrare la mia ricerca sulla Vallonia, regione in cui ho vissuto.

## Premessa

In Belgio una persona priva della vista, al fine di poter beneficiare di servizi sociali, riabilitativi, di supporto scolastico o universitario, di assistenza e consulenza informatica, deve essere iscritta a una associazione. Su tutto il territorio belga vi sono numerose associazioni che offrono questo tipo di servizi. Talvolta la persona può decidere di iscriversi presso una associazione per beneficiare di un certo tipo di supporto, e presso un'altra per altri tipi di aiuto.

Oltre a ciò, la persona disabile deve avere ottenuto il riconoscimento del suo handicap e, ottenuto quest'ultimo, essere iscritta all'ente competente in materia di erogazione di interventi finanziari (in Vallonia, ad esempio, l'Awiph) per poterne fare richiesta.

## **Capitolo 1 - Supporto all'istruzione superiore universitaria per disabili visivi**

### **Premessa**

In questo capitolo ho scelto di descrivere il servizio Aide-Handy dell'Università Cattolica di Louvain-la-Neuve poiché mi è stato presentato come uno dei migliori servizi presenti in Belgio per gli studenti universitari con disabilità.

Tuttavia, è importante segnalare che in linea generale tutti i centri per studenti disabili funzionano in modo simile.

Il Servizio di Aiuto ed il Servizio Alloggi della Università Cattolica di Louvain-la-Neuve fanno parte dell'amministrazione che si occupa degli studenti della UCL in generale. Il centro esiste già da 24 anni, sebbene la legge che lo disciplina sia solo successiva.

Il Servizio Sociale della UCL offre aiuto sociale e finanziario agli studenti in situazione di difficoltà.

Alcuni psicologi lavorano invece in ambito psicopedagogico e orientativo al fine di supportare gli studenti nella scelta universitaria, postuniversitaria o in caso di difficoltà durante il corso degli studi.

### **Presa in carico**

Prima dell'iscrizione all'UCL lo studente prende contatto con il servizio Aide-Handy il quale, in un primo incontro conoscitivo, spiega le modalità dell'accompagnamento pedagogico nonché il supporto alla vita quotidiana offerto agli studenti con handicap. In un secondo incontro, la coordinatrice degli accompagnatori e l'assistente sociale, assieme allo studente, comprendono i bisogni specifici in merito alla disabilità e preparano alcuni documenti che egli, contestualmente alla sua richiesta, invierà all'ente preposto per l'erogazione del contributo economico (in Vallonia, l'Awiph) al fine di beneficiare del supporto accademico (chiamato letteralmente Progetto di accompagnamento pedagogico individuale).

Dopodiché lo studente (eventualmente supportato dal servizio) invia la richiesta di intervento finanziario per beneficiare dell'accompagnamento pedagogico all'organismo di sua competenza (Awiph in Vallonia, Phare per chi abita nella regione di Bruxelles-Capitale).

*Il PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherchée) et l'AWIPH (Agence wallonne pour l'Intégration de la Personne Handicapée) sono due organismi regionali il cui obiettivo è di favorire l'integrazione delle persone disabili grazie a misure collettive (accreditamento di centri specializzati, di servizi, imprese) e/o di misure individuali (progetto di accompagnamento pedagogico, acquisto ausili, rimborso spese di trasporto, supporto alla formazione e all'impiego, ecc).*

*Le condizioni per poter beneficiare di questi interventi sono molto precise.*

*Per la Vallonia bisogna rifarsi al decreto del governo Vallone del 14 Maggio 2009 il quale fissa le condizioni e le modalità d'intervento al supporto individuale all'integrazione delle persone con handicap [...]*

*Per la regione di Bruxelles-Capitale occorre rifarsi al decreto del collegio della commissione della comunità francese 99/262/a del 25 Febbraio 2000 relativa ai dispositivi individuali d'integrazione sociale e professionale delle persone con handicap modificata con decreto del collegio della commissione della comunità francese del 13 Giugno 2002, 25 Aprile 2002, 13 Marzo 2003, 29 Aprile 2004 e 13 Luglio 2006.*

*Per gli studenti che desiderino beneficiare di un accompagnamento pedagogico occorre rispettare le seguenti condizioni:*

*per il Phare:*

- *essere domiciliati nella regione di Bruxelles-Capitale;*
- *avere un handicap che corrisponda ad una limitazione di almeno il 30% delle capacità fisiche o di almeno il 20% della capacità mentale);<sup>1</sup>*
- *non aver compiuto l'età di 65 anni al momento della domanda di ammissione;*
- *essere di nazionalità belga o avere lo status di apatriote, rifugiato o essere lavoratore di uno stato membro della Comunità Europea o esservi assimilato in virtù del diritto internazionale. Per le persone che non rispondono a questi criteri di status è necessario provare un periodo regolare ed ininterrotto di domiciliazione in territorio belga di almeno cinque anni precedenti la domanda di ammissione.*

*Per l'Awiph:*

- *essere domiciliato in territorio della regione di lingua francese. Alcuni accordi di cooperazione stipulati permettono alla persona disabile domiciliata nella regione di Bruxelles-Capitale o nella comunità tedesca di frequentare istituzioni e servizi della Vallonia a condizione di indirizzare la sua domanda all'organo competente nella regione del suo domicilio.*

*Allo stesso modo, la persona disabile residente nella comunità fiamminga e avente un progetto specifico di intervento può beneficiare di una decisione dell'Awiph. Al fine di ottenerla, deve indirizzare la sua domanda alla sede Awiph del territorio in cui l'intervento avrà luogo;*

- *presentare una limitazione importante nelle sue capacità di integrazione sociale o professionale a seguito di una alterazione delle sue facoltà mentali, sensoriali o fisiche che richiedono la necessità di un intervento;*
- *non aver raggiunto l'età di 65 anni al momento di introdurre la sua prima domanda di intervento;*
- *essere di nazionalità belga o avere lo status di apatriote, rifugiato o essere lavoratore, o figlio di lavoratore, di uno stato membro dell'Unione Europea.<sup>2</sup>*

Se si risiede invece in Fiandre non è possibile beneficiare di alcun sussidio economico per poter usufruire dell'accompagnamento pedagogico individuale. Infatti, per i residenti nella parte fiamminga del Belgio, i servizi che si occupano degli studenti disabili a livello universitario ricevono dei finanziamenti direttamente

---

<sup>1</sup> Per handicap si intende lo svantaggio sociale risultante da un deficit o da una incapacità che limita o impedisce la realizzazione di un ruolo abituale rispetto al genere, all'età, ai fattori socioculturali. L'handicap è stimato a seguito di una valutazione effettuata da una équipe pluridisciplinare in base a certificati medici presenti nella cartella del paziente.

<sup>2</sup> CFR. Service d'aide aux étudiants, *Études et handicaps - 20 ans d'histoires et perspectives*, Administration des affaires étudiantes Université catholique UCL, Louvain, 2010. (trad. Mia)

dall'organismo sussidiante in base al numero di studenti con handicap iscritti creando sale di studio provviste di ausili specifici e offrendo un accompagnamento rivolto a tutti gli studenti disabili (accompagnamento che può andare da due a quattro ore di supporto a settimana al massimo).

Se uno studente fiammingo desidera effettuare i suoi studi nella parte francofona del Belgio non riceve quindi nessun supporto economico ed il servizio Aide-Handy aiuta lo studente come può.

Secondo la responsabile del centro, in Fiandre la visione è a lungo termine, basata sull'insieme degli studenti disabili. In Vallonia non hanno invece, a suo dire, una visione globale proprio perché si basano sull'individuo offrendo un sostegno personalizzato.

## **Accompagnamento pedagogico**

L'accompagnamento pedagogico è rivolto a soggetti adulti che abbiano almeno 18 anni di età e che frequentino gli studi superiori non universitari o universitari o la formazione per adulti riconosciuta o sovvenzionata da un potere pubblico e svolta nel territorio della Vallonia o di Bruxelles-Capitale.

Tale supporto è necessario in virtù delle difficoltà aggiuntive causate dall'handicap. Il servizio viene solitamente effettuato al di fuori delle lezioni.

L'accompagnamento pedagogico all'UCL consiste nell'affiancare un professionista della materia allo studente con disabilità.

Il lavoro svolto dall'accompagnatore pedagogico è molto vasto, e varia in funzione del deficit della persona e soprattutto delle sue esigenze ed è finalizzato a permettere allo studente di restare in pari con il corso di studi.

L'accompagnatore pedagogico dell'UCL è un professionista il quale:

- ha effettuato gli stessi studi della persona che affianca;
- si è già laureato con voti distinti;
- possiede competenze pedagogiche oltre che scientifiche.
- E' un professionista a tutti gli effetti, con regolare contratto di lavoro in seno alla facoltà per cui svolge il servizio di accompagnamento pedagogico.

In collaborazione con lo studente, i professori, il personale universitario e quello di Aide-Handy, l'accompagnatore cerca le soluzioni adeguate per far fronte ai bisogni dello studente.

L'Awiph accorda solitamente 450 ore annue di accompagnamento pedagogico per ogni studente.

L'accompagnamento pedagogico mira all'autonomia dello studente, per questo risulta più intenso al primo anno, diminuendo sensibilmente negli anni successivi.

Vi sono riunioni tra accompagnatori al fine di valutare con sistematicità il servizio offerto il quale deve permettere di favorire l'integrazione degli studenti con handicap, mettendo alla luce eventuali disfunzioni nel lavoro effettuato.

Non vi sono formazioni specifiche per divenire accompagnatori pedagogici. Grazie alle riunioni con gli altri accompagnatori e soprattutto grazie al contatto con i beneficiari del servizio, l'accompagnatore si forma. Si tratta di un aspetto fondamentale: poiché il lavoro svolto è in funzione della persona, e quindi è importante sapersi adattare ad ogni individuo, la cosa migliore è apprendere dalle persone stesse perché sono loro che sanno meglio di chiunque altro quali sono i loro bisogni e come utilizzano gli ausili specifici.

Innanzitutto, l'accompagnatore organizza un primo incontro con lo studente durante il quale cerca di comprendere i suoi bisogni, le sue modalità di apprendimento e i metodi utilizzati. In base a questo, l'accompagnatore struttura il suo lavoro, restando comunque flessibile e aperto alle necessità e ai feedback dello studente.

Cosa fa in concreto?

L'accompagnatore pedagogico supporta soprattutto lo studente a livello accademico ma, se necessario, può anche effettuare accompagnamenti a lezione.

Per gli spostamenti tra il suo alloggio e le aule accademiche, solitamente, lo studente disabile visivo riceve una formazione all'orientamento e mobilità in loco, grazie all'istruttore di orientamento del centro di riabilitazione in cui è iscritto (ad esempio, l'associazione La Lumière di Liège).

L'accompagnatore:

- Legge alla persona non o ipovedente le slides e i manuali al fine di rendere la lettura più rapida e/o agevole;
- rispiega gli argomenti e/o le materie che creano difficoltà di comprensione a causa del deficit visivo (grafici, tabelle, statistiche, immagini, ecc);
- adatta il materiale (slides, grafici, tabelle, ecc) al fine di renderlo più facilmente leggibile / accessibile alla persona non o ipovedente (trascrive per esempio le tabelle in forma discorsiva, converte le diapositive in formato testuale, ecc);
- effettua ricerche bibliografiche per lo studente;
- richiede il materiale di studio (dispense, manuali, ecc) ai professori;
- richiede l'adattamento per gli esami di profitto contattando i professori;
- facilita le pratiche amministrative (ad esempio supportando lo studente per le iscrizioni all'università, le procedure per ottenere le trascrizioni Braille/caratteri ingranditi/formato elettronico).

Di solito il servizio Aide-Handy non si occupa delle trascrizioni/scansioni dei libri, in quanto lo studente deve rivolgersi al Centro di Trascrizione presente nell'associazione in cui è iscritto (come sopra, a Liège ad esempio l'associazione La Lumière, o a Mons l'associazione Les Amis Des Aveugles). In ogni caso, lo studente può talvolta ottenere i manuali dal docente (il quale a sua volta li richiede alla casa editrice). Proprio in queste pratiche amministrative l'accompagnatore può supportare il giovane al fine di eliminarli il peso di altre questioni di cui occuparsi oltre allo studio.

In Vallonia l'Awiph interviene economicamente per la trascrizione del manuale di studio in Braille/caratteri ingranditi/formato elettronico, dando all'associazione la



quale si occupa della trascrizione un finanziamento per la trascrizione di quello specifico libro e per quella specifica persona.

Può accadere quindi che uno stesso manuale sia trascritto da più centri. I centri di trascrizione non sono in rete tra loro e non essendoci al momento collaborazione al riguardo, non è possibile utilizzare uno stesso manuale per più studenti. Inoltre, da una testimonianza è emerso che i tempi per ottenere una trascrizione sono lunghi, pertanto talvolta diventa impossibile sostenere un esame. Da questo punto di vista ritengo che questa sovrapposizione non sia utile agli studenti, i quali potrebbero invece beneficiare di una sorta di biblioteca condivisa tra i vari centri, cosicché tutti gli studenti possano beneficiarne. In questo modo si ridurrebbe anche il costo delle trascrizioni e degli interventi dell'Awiph.

## **I “preneur de notes”**

Lo studente può organizzarsi in autonomia al fine di avere dei colleghi di corso i quali prendano appunti per lui, o lo aiutino a prendere appunti. Tuttavia, in base all'esperienza di Aide-Handy, non sempre queste persone sono in grado di prendere appunti, o li prendono correttamente.

Per questo l'accompagnatore pedagogico può, ad inizio anno, su richiesta dello studente disabile, organizzare una riunione con i compagni di corso al fine di creare un gruppo di “preneurs des notes”.

Questa figura è stata inizialmente creata per studenti con disturbi dell'apprendimento quali dislessia o disortografia, ma può essere usata dai non vedenti quando vengono, ad esempio, proiettate diapositive.

I “preneurs des notes” sono di solito studenti con risultati elevati che frequentano in maniera costante le lezioni.

Sapere di prendere appunti per un'altra persona aumenta l'attenzione e la precisione in quanto i testi saranno corretti e rielaborati.

Ogni “preneur” sceglie gli insegnamenti dei quali desidera prendere appunti: può quindi decidere di occuparsi di materie in cui si sente più a suo agio o più competente.

Le note possono poi essere utili ad altri colleghi, che per un motivo o l'altro sono assenti.

Questa iniziativa di sostegno tra studenti, messa in piedi dal servizio Haide-Handy, è considerata anche un modo per facilitare la socializzazione tra i ragazzi, specialmente per coloro i quali sono iscritti al primo anno di corso.

## **Alloggi rivolti a studenti disabili**

Il servizio di supporto agli studenti disabili, assieme al servizio alloggi, si occupa di aiutare lo studente nella ricerca di un alloggio in base ai suoi bisogni.

Oltre ad alloggi messi in affitto da privati in città e ad alloggi della UCL, nei quali gli studenti sono ripartiti in modo casuale, vi sono alcune residenze riservate ai soggetti con handicap.

In particolare, è possibile menzionare i “kot à service” ed i “Kot à projet”.

I “kot a service” sono appartamenti per circa otto persone. In ogni appartamento possono alloggiare al massimo due persone con handicap. Le persone disabili sono prioritarie nel beneficiare di questi kot e possono alloggiarvi per l’intera carriera universitaria. Al momento dell’iscrizione, in base alle esigenze specifiche (necessità di essere più vicini alla facoltà, kot al piano terra...) si sceglie la residenza maggiormente rispondente ai bisogni dell’individuo.

I coinquilini sono studenti normodotati, selezionati tra studenti che frequentano anni successivi al primo, i quali pertanto conoscono già il sistema universitario e la città.

In cambio del “servizio” offerto anche loro possono alloggiare nei “kot service” per l’intera carriera universitaria. Di solito, infatti, non è possibile alloggiare nei kot UCL per più di due anni.

Ho potuto incontrare uno studente che presta servizio in una abitazione della UCL:

« Abitando in un “kot service”, si accetta di aiutare una persona a bisogni speciali. Il diversamente abile si sente in questo modo supportato perché sa che in caso di necessità può chiedere supporto ai coinquilini. Io, per esempio, abito con una ragazza non vedente. Lei ci chiede una mano per fare la spesa, o talvolta per cucinare. Tutti assieme, nel kot, abbiamo deciso che ogni settimana a rotazione una persona è il suo riferimento nel caso abbia bisogno di aiuto. In questo modo lei sa a chi deve rivolgersi, e non grava su una persona in particolare.

Nel kot dove abitavo in precedenza non ci eravamo organizzati in questo modo. Lì, inoltre, aiutavamo il ragazzo non vedente nei suoi spostamenti perché aveva più difficoltà: Una volta, ad esempio, durante l’inverno a causa della neve si era perso e ci ha telefonato per cercarlo perché non capiva più dove era. Insomma, il funzionamento di ogni kot è differente e dipende dai coabitanti » .

I “kot a projet” sono degli appartamenti i cui abitanti devono consacrare 10-15 ore settimanali alla preparazione di un progetto per la comunità locale. Per far ciò ricevono anche un piccolo finanziamento da parte dell’università.

Esiste un “kot a projet” chiamato “aide au quotidien” ovvero “aiuto per la vita quotidiana” che supporta gli studenti disabili i quali non abitano a Louvain-la-Neuve e rientrano ogni giorno a casa. I coabitanti si organizzano al fine di lasciargli un piccolo spazio nel frigo, o una camera dove poter alloggiare nel periodo degli esami, oppure fornire allo studente uno spazio nel quale può riposarsi durante il giorno tra una lezione e l’altra.

I “kot à projet” organizzano varie attività per la comunità studentesca e quella locale quali cene al buio, insegnamento della lingua dei segni, dimostrazione di ausili, incontri con associazioni come la Scuola Cani Guida per ciechi.

« Per me è fonte di arricchimento abitare in un kot service o in un kot a projet. Noi diamo una mano alla persona disabile, e in cambio veniamo arricchiti grazie al suo

handicap e la sua diversità. Inoltre, cerchiamo sempre di organizzare attività alle quali anche la persona possa prendere parte, e quindi si crea uno scambio reciproco. Nei “kot à service” e in quelli “à projet” c’è una bella energia, ci conosciamo tutti e si è creata una sorta di cultura di appartenenza a questi kot. Poi LLN è una piccola città universitaria, dove tutti gli studenti tra loro si conoscono e anche i non vedenti sanno di non essere soli, perché ci sono altri studenti con le stesse difficoltà » .

## **Testimonianza: dall’università alla ricerca di un impiego – parte I**

La testimonianza inserita di seguito riguarda il percorso di una giovane ipovedente rumena trasferita dal 2005 in Belgio, dall’università alla ricerca di un impiego. In questo primo capitolo, riporto la sua esperienza accademica.

« Nel 2007 mi sono iscritta alla UCL dove ho frequentato una laurea magistrale in Psicologia dello Sviluppo. Ho pertanto beneficiato del supporto di Aide-Handy sia per quanto riguarda l’aspetto sociale che accademico.

Per ciò che concerne il supporto offertomi dall’assistente sociale, sono stata aiutata ad ottenere una borsa sociale per coprire alcune spese mediche che altrimenti non mi sarebbero state rimborsate. Il servizio mi ha anche aiutata a trovare un alloggio a Louvain-la-Neuve.

Poiché non amo molto la città preferivo poter rientrare ogni giorno a Liège, dove fino a quel momento abitavo. Aide-Handy mi ha quindi proposto di alloggiare in un “kot à projet” chiamato “aide au quotidien”. In pratica ogni semestre dovevo comunicare quando avrei avuto bisogno di alloggiare nella camera riservata agli studenti disabili in quel kot. Potevo quindi alloggiarvi quando avevo esami oppure quando avevo lezioni nel tardo pomeriggio. In questo modo ho avuto un appoggio a Louvain-la-Neuve, ma ho potuto continuare a vivere a Liège.

Non ho mai usufruito di un corso di orientamento e mobilità in quanto trovo che le liste di attesa siano troppo lunghe ed io avevo bisogno di imparare i percorsi per raggiungere le aule nel più breve tempo possibile.

La mia fortuna era che conoscevo già un po’ la città e quindi mi è bastata qualche ora di orientamento con l’assistente sociale di Aide-Handy, per conoscere sufficientemente le strade che mi servivano.

Ovviamente, anche il mio residuo visivo mi ha aiutata molto.

Per quanto riguarda invece l’aspetto accademico, ogni anno ho avuto un accompagnatore pedagogico differente. Beneficiavo di nove ore e mezza di accompagnamento pedagogico a settimana.

L’accompagnamento all’inizio è stato più intenso, diminuendo poi nel corso del tempo e degli anni.

Al primo anno l’accompagnatore mi ha aiutata per effettuare tutte le pratiche amministrative legate all’iscrizione all’università. Mi ha spesso tradotto le dispense (slides powerpoint) in formato testuale. Le mie dispense contenevano sovente grafici,

schemi o tabelle. Lei cercava di tradurle in testo e, quando ciò era troppo complesso, ricercava nella bibliografia le teorie da cui gli schemi venivano ripresi, e preparava per me una dispensa testuale inserendo la teoria stessa in un formato a me più accessibile.

Al secondo anno avevo degli esami in cui dovevo svolgere alcuni test psicologici e poi interpretarli. Riuscivo a fare i test in autonomia, ma avevo difficoltà ad interpretare i dati poiché i risultati si trovavano in tabelle di difficile accesso. Quindi lavoravamo assieme: io svolgevo il test e l'accompagnatrice cercava il risultato nella tabella e me lo leggeva, così che io potessi interpretare i risultati del test.

In generale, mi aiutava per tutto quanto fosse visivo.

Per quanto riguarda gli appunti, ero io stessa a chiedere ai miei compagni di corso. Anche per quanto riguarda gli esami, parlavo io stessa con i professori al fine di adattare l'esame: lo svolgevo oralmente oppure, il giorno della prova, mi consegnavano il testo in formato elettronico su chiavetta USB.

Ho avuto la fortuna di non avere grossi manuali da studiare, di solito si trattava di dispense o articoli di giornale che trovavo in biblioteca già in formato elettronico. Ho fortunatamente avuto bisogno raramente di trascrizioni in Braille ed in formato elettronico, anche perché il servizio di trascrizione era molto lento e non riuscivo ad ottenere i libri in tempo.

Al terzo anno l'accompagnatore mi ha aiutata soprattutto con l'impaginazione della tesi di laurea. Inoltre, ha dovuto aiutarmi moltissimo con dei grafici che dovevo fare su Excel e che mi creavano molte difficoltà. Purtroppo anche lui non aveva esperienza con excel, e questo è stato un problema in quanto alla fine Aide-Handy ha dovuto trovare l'assistente di un professore per aiutarmi poiché l'aiuto di cui avevo bisogno era molto specifico » .

## **Un confronto con il servizio studenti disabili e il servizio studenti dislessici dell'università di Bologna**

*L'istituzione dei servizi per gli studenti con disabilità nelle università italiane è legata alla legge 17/99 [...] che integra la Legge quadro sulla disabilità, L.104/92.*

*Il Servizio Studenti Disabili a Bologna, così com'è oggi, nasce nel 2001 [...] Nel 2005 viene creato il Servizio Studenti Dislessici, a partire dalla considerazione della presenza significativa di studenti con DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento) presenti in università e del fatto che questi con difficoltà si riferiscono ad un servizio "per disabili".<sup>3</sup>*

Il servizio studenti disabili fornisce supporto agli studenti che a motivo della loro disabilità hanno difficoltà nell'usufruire delle opportunità formative offerte dall'università.

Il compito del servizio è quello di supportare il percorso accademico degli studenti disabili o dislessici, offrendo:

---

<sup>3</sup> Cfr Servizio Studenti Disabili, *Il Servizio studenti Disabili e il Servizio Studenti Dislessici a.a.2009-2010*, università di Bologna, S.L., 2010.

- sostegno allo studio grazie a tutor alla pari;
- presa di appunti a lezione;
- supporto nelle pratiche amministrative;
- supporto nei contatti con i professori o con le strutture universitarie;
- supporto e consulenza nelle modalità d'esame (adattamento delle prove in base alle esigenze dello studente);
- ricerca dei manuali di studio;
- fornitura di materiali didattici in formati differenti: elettronico, Braille, audio o a caratteri ingranditi;
- accompagnamento a lezione (ad esempio per gli studenti con deficit visivo o motorio);
- supporto nella programmazione di permanenze di studio all'estero.

I tutor alla pari sono studenti universitari i quali sono stati selezionati grazie ad un bando. Ogni tutor svolge presso il servizio 150 o 200 ore (il numero di ore può variare di anno in anno). I tutor affiancano lo studente nello studio, ricercano materiali in biblioteca, effettuano accompagnamenti, prendono appunti a lezione, ecc. Oltre ai tutor, il centro si avvale di volontari del servizio civile nazionale.

La presa in carico dello studente avviene per contatto diretto: nei mesi precedenti l'iscrizione al primo anno, di solito è lo studente, talvolta affiancato dai familiari, a rivolgersi al servizio al fine di ricevere informazioni sia riguardo il supporto offerto, sia per ottenere consulenza sui percorsi di studio (orientamento in entrata).

I servizi offerti sono individualizzati e calibrati sui bisogni di ognuno. Inoltre, sono privilegiate le relazioni dirette con gli studenti poiché il percorso universitario è visto in ottica di autonomia.

Dal punto di vista didattico la legge 104/92 definisce esami equipollenti o tempi aggiuntivi per il sostenimento dell'esame da parte di studenti con handicap.

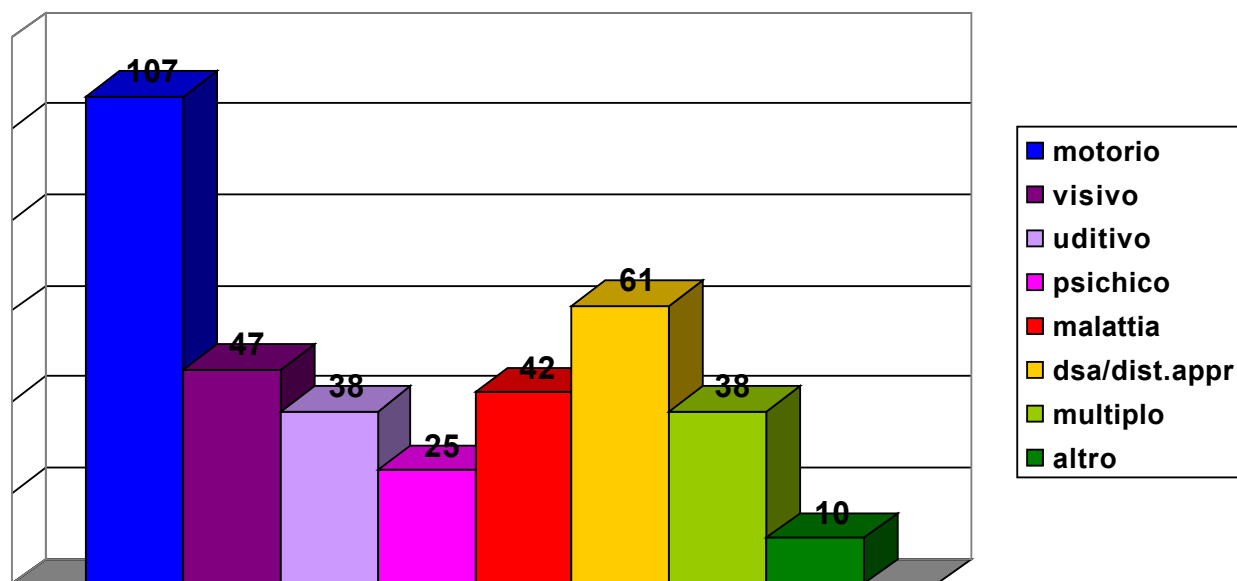
Da poco tempo, un decreto il quale garantisce l'adattamento delle prove d'esame per i soggetti con handicap è stato varato anche in Belgio, tuttavia non sono riuscite a trovare dettagli al riguardo.

I Servizi per Studenti Disabili universitari italiani sono sostenuti da **fondi ministeriali dedicati e assegnati annualmente** in base ad alcuni criteri, tra i quali il numero di studenti con invalidità civile pari o superiore al 66% iscritti all'università sul numero totale degli studenti. I fondi ministeriali sono inoltre divisi tra i vari atenei secondo il grado di cofinanziamento che ogni ateneo offre al Servizio.

Il Servizio segue i percorsi di studenti che hanno una invalidità civile anche inferiore al 66%.

*Gli studenti che hanno dichiarato nell'a.a. 2008/2009 di avere invalidità civile superiore al 66% sono 443 (dato Servizio Informatico). Sommando il numero di studenti con disabilità inferiore al 66% o senza invalidità, seguiti direttamente dal Servizio, si arriva a contare più di 500 studenti. [...] Il Servizio Studenti Disabili ed il Servizio Studenti Dislessici seguono direttamente 368 studenti (dato giugno 2010).*

*I dati che seguono riguardano esclusivamente questo ultimo gruppo di studenti. [...] Studenti seguiti per tipo di deficit*



[...] Rispetto al tipo di corso di studi si può notare che gli studenti con bisogni speciali scelgono le Facoltà seguendo tendenzialmente la distribuzione media della totalità degli studenti dell'Ateneo bolognese [...]<sup>4</sup>

Facoltà	Studenti seguiti 2009/2010
Agraria	5
Architettura	3
Chimica Industriale	0
Conservazione beni culturali	6
Economia	11
Economia – Forlì	4
Economia – RN	2
Farmacia	7
Giurisprudenza	30
Ingegneria	18
Ingegneria II Facoltà	4
Lettere e Filosofia	103
Lingue e letterature straniere	11
Medicina e Chirurgia	17
Medicina Veterinaria	3
Psicologia	8
Scienze della Formazione	63
SSMMFFNN	33
Scienze Motorie	2
Scienze Politiche	27
Scienze Politiche "Ruffili"	5
Scienze Statistiche	1
SSLMIT	2
?	3
<b>TOTALE</b>	<b>368</b>

<sup>4</sup> Servizio Studenti Disabili, Op. Cit.

Dai responsabili di Aide-Handy incontrati e da una piccola ricerca negli anni da loro svolta<sup>5</sup> ho riscontrato che gli studenti con deficit visivo frequentano per lo più facoltà umanistiche e sociali.

Inoltre, comparato ai numeri degli studenti seguiti al Servizio Disabili di Bologna, il numero degli studenti seguiti negli anni a Louvain-la-Neuve è molto inferiore. Immagino che sia così poiché in rapporto alla popolazione del paese e alle sue dimensioni, il numero degli studenti disabili è inferiore che in Italia.

La vita sociale degli studenti con invalidità civile pari o superiore al 66% al di fuori dell'università viene sostenuta tramite E.R.Go. ed alcuni servizi offerti quali:

- *Esonero totale dalle tasse universitarie (ad eccezione della tassa regionale)*
- *Accesso con criteri agevolati sia di reddito che di merito ai benefici E.R.Go. (posto alloggio, borsa di studio)*
- *Contributo integrativo una tantum alla borsa di studio E.R.Go., per l'acquisto di ausili per lo studio o a titolo di rimborso per spese di trasporto.*
- *Assistenza specializzata negli studentati E.R.Go. per studenti in situazione di disabilità complessa (viene richiesto un contributo economico aggiuntivo alla famiglia).*
- *Volontariato alla pari negli studentati E.R.Go.*
- *Contributo integrativo europeo e contributo integrativo italiano per progetti di scambio internazionale studentesco.*<sup>6</sup>

Da tutto ciò emerge, secondo me, che il supporto accademico offerto nei due paesi è molto simile (affiancamento allo studio, ricerca materiali o aiuto nelle pratiche amministrative), così come alcune agevolazioni nella vita sociale (alloggi, supporto da altri studenti).

Notiamo invece che lo sviluppo dei servizi è differente: in Italia vi è una legge che lo ha regolamentato, in Belgio è nato prima il servizio e solo in seguito la legge che lo disciplina.

Inoltre la maniera di finanziamento del Servizio in Italia sembra più simile a quella fiamminga che a quella Vallone (contributo dato per l'insieme degli studenti disabili e non in riferimento al singolo studente).

---

<sup>5</sup> Service d'aide aux étudiants, Op. Cit.

<sup>6</sup> Servizio Studenti Disabili, Op. Cit.

## **Capitolo 2 - La formazione professionale in Belgio e la formazione professionale offerta ai disabili visivi**

### **Formazione professionale in Belgio**

La Commission communautaire française (Cocof) è un ente il quale gestisce materie legate alla vita quotidiana degli abitanti francofoni della regione di Bruxelles-Capitale: formazione professionale, educazione, supporto alle persone disabili, questioni socio-sanitarie, coesione sociale, infrastrutture sportive, ecc...

Al fine di gestire la formazione professionale e la riqualificazione dei lavoratori o dei soggetti in cerca di occupazione, la Cocof ha dato avvio a Bruxelles Formation, ovvero l'organismo pubblico incaricato della formazione professionale in Bruxelles-Capitale.

Bruxelles Formation propone formazioni differenti in collaborazione con numerosi settori professionali, istituti scolastici e organismi di inserimento socioprofessionale, così come con enti che gestiscono la formazione destinata ai soggetti con handicap.

Il suo equivalente in Vallonia è il Forem(-nota a link sito). In Fiandre e per i lavoratori fiamminghi residenti in Bruxelles-Capitale l'ente competente è invece il VDAB.

Missione:

- offrire programmi di qualificazione professionale / riqualificazione;
- gestire la formazione professionale in generale nella regione di Bruxelles-Capitale;
- combattere la disoccupazione grazie alla formazione professionale e al sostegno dei lavoratori e di chi cerca lavoro;
- orientare gli individui per un migliore inserimento professionale;
- Gestire la formazione professionale in favore delle persone disabili francofone della regione di Bruxelles-Capitale.

Come si leggerà nei prossimi paragrafi, al fine di poter usufruire di formazioni offerte sia dal Forem che da Bruxelles Formation occorre essere iscritti come “demandeur d’emploi” ovvero “in cerca di occupazione”. Inoltre, in qualità di stagisti, è possibile ricevere un piccolo indennizzo orario per le ore di formazione frequentate.



## **Formazione in un centro ordinario e formazione in impresa**

L'Awiph, al fine di sostenere le persone con handicap in ambito formativo, offre le seguenti misure:

- formazione in un centro ordinario;
- formazione in impresa (contrat d'adaptation professionnelle);
- formazione in un centro riconosciuto (organizzati per settore e per tipo di pubblico accolto).

Seguire una formazione sia in un centro ordinario che in un centro riconosciuto significa divenire stagisti, pertanto sarà possibile ricevere un piccolo indennizzo orario per le ore di formazione frequentate

Oltre a questo, le persone con disabilità devono fare richiesta per ottenere il contributo economico per coprire i costi della formazione specifica alla Awiph (in Vallonia) o ai rispettivi organismi nelle altre regioni.

Anche un disabile può seguire i corsi offerti nel settore ordinario beneficiando del sostegno dell'Awiph. Ovviamente dovrà cercare le formazioni più idonee.

La formazione in azienda, detta anche Contratto di Adattamento Professionale, è un periodo di formazione in situazione reale (impresa) al fine di preparare la persona disabile ad una efficace integrazione professionale.

Si tratta di un contratto tra la persona disabile e l'impresa, previo accordo dell'Awiph: tra i tre soggetti viene stabilito un programma di formazione individuale. L'esperienza acquisita dallo stagista gli sarà utile per essere assunto dalla medesima azienda o altrove.

Lo stagista:

- non deve essere più sottoposto all'obbligo scolastico;
- non deve essere in possesso di qualifiche / esperienze professionali.

Lo stagista beneficia:

- di un indennizzo per la formazione;
- eventualmente di un intervento dell'Agenzia per coprire le spese di trasporto per recarsi allo stage.

Al termine del periodo di formazione in impresa lo stagista ha diritto ad un attestato.

L'impresa formatrice deve designare un membro del personale responsabile per la formazione dello stagista. A livello economico, sarà rimborsata dell'indennizzo dovuto allo stagista.

L'impresa può formare lo stagista in base ai suoi bisogni, rendendosi però anche conto di quali sono le potenzialità ed i limiti di un lavoratore disabile.

Al termine del Contratto di Adattamento Professionale (periodo massimo un anno) è possibile rinnovarlo. Se l'azienda desidera assumere il lavoratore può beneficiare di altri interventi economici da parte dell'Agenzia.

### **La Ligue Braille: che cosa è?**

La Ligue Braille è una delle istituzioni belga che si occupa di accompagnare le persone con deficit visivo nel loro percorso di autonomia e indipendenza. Oltre ad una sede centrale a Bruxelles, esistono sedi distaccate nelle altre regioni al fine di assicurare un'ampia presenza nel territorio e quindi maggiore vicinanza ai membri dell'associazione.

I servizi OFFERTI sono di diversa natura: un servizio di assistenza sociale, un negozio di ausili, una biblioteca (in Braille, audio, online e in caratteri ingranditi), un servizio di inserimento lavorativo, un centro di orientamento e formazione professionale, un centro di accompagnamento pedagogico, un centro di riabilitazione visiva (che si occupa anche di corsi di autonomia personale e di orientamento e mobilità).

Dato che lavora su tutto il territorio belga, ogni servizio francofono ha il suo equivalente fiammingo.

### **Centro di formazione professionale e qualifiche offerte**

La Ligue Braille è il partner o, per dirlo con altre parole, il centro riconosciuto da Bruxelles Formation, dal Forem e dall'Awiph il quale si occupa della formazione professionale dei disabili visivi grazie alle sue competenze specifiche nel settore. La responsabile dipende infatti da Bruxelles Formation.

Le due principali formazioni realizzate, ovvero quella di impiegato amministrativo e quella di Operatore addetto alle relazioni con il pubblico e telefonista, così come la qualifica al termine del percorso, sono identiche a quelle di Bruxelles Formation, adattate però alle necessità di studenti non e ipovedenti. Vi sono infatti alcuni moduli aggiuntivi relativi alle tecnologie assistive esistenti e come utilizzarle in prospettiva professionale.

Il percorso di apprendimento è di durata maggiore (un anno e mezzo - due anni) rispetto a quello di Bruxelles Formation (quattro - cinque mesi) in quanto, prima di entrare nel vivo della formazione, è necessario apprendere ai disabili visivi alcuni elementi specifici quali:

- dattilografia;
- lettura e scrittura del codice Braille;
- conoscenza delle tecnologie assistive (screen-readers, barra Braille, software ingrandente, etc).

Inoltre, l'apprendimento delle persone non vedenti è più lento e necessita quindi di tempi maggiori.

In dettaglio.

Prima di iniziare il percorso formativo viene effettuata una prova per verificare le abilità dello studente in francese, matematica, dattilografia al computer e fiammingo.

Per poter seguire la formazione occorre essere in possesso di un livello di competenze minimo, equivalente alla scuola elementare.

Nell'eventualità che le competenze non siano sufficienti, è possibile effettuare una formazione di base che prepara al percorso di qualificazione.

Se la persona non possiede alcuna conoscenza in dattilografia e/o fiammingo non è un problema ed è possibile iniziare la formazione da zero, invece se non ha un livello elementare in francese e/o matematica occorre effettuare una formazione di base.

Ogni sei mesi viene effettuato un test di verifica delle competenze apprese.

Ogni modulo corrisponde ad una competenza professionale per svolgere lo specifico mestiere.

Se alla fine del secondo periodo non vengono superati alcuni moduli, è possibile passare al terzo periodo di formazione con l'implicazione però che i moduli non superati non appariranno nell'attestato di qualificazione.

L'attestato di qualifica risulta essere molto più trasparente di un diploma, in quanto vengono indicati i moduli superati dal soggetto e quindi le competenze-mestiere acquisite.

## **Come iniziare un percorso di formazione alla Ligue braille?**

Il soggetto richiedente deve essere riconosciuto come persona con disabilità visiva ed essere iscritto all'Awiph, al Phare o all'equivalente fiammingo.

Inoltre deve essere registrato come “demandeur d'emploi libre” ovvero “in cerca di occupazione” al Forem o a Bruxelles Formation o all'equivalente delle fiandre.

La Ligue braille invia la domanda di formazione all'agenzia in cui la persona è iscritta al fine di poter ricevere l'intervento finanziario che copre i costi della sua formazione, la quale viene erogata a titolo gratuito per il disabile visivo.

Inoltre, la persona disabile viene considerata come stagista. Questo “status” implica che essa possa ricevere un piccolo indennizzo orario per le ore di formazione prestate (1 € circa) e, se necessario, il rimborso delle spese di trasporto sostenute per recarsi alla formazione.<sup>7</sup>

### **Formazione Continua specifica all’apprendimento degli ausili tiftologici**

Si tratta di una formazione rivolta a persone disoccupate con un alto livello di istruzione (ad esempio universitario) le quali hanno però bisogno di migliorare o approfondire le loro competenze relative all’utilizzo delle tecnologie assistive per disabili visivi.

In questo caso vengono seguiti unicamente i moduli relativi agli ausili specifici per non o ipovedenti. La formazione dura solo qualche mese e non viene rilasciato alla fine alcun attestato: le persone apprendono ad utilizzare gli ausili utili alla loro carriera professionale, ma non hanno bisogno di provare tale competenza ai datori di lavoro.

### **Formazione continua - rivolta ai lavoratori**

Questa formazione si rivolge a chi perde la vista o a chi ha un aggravamento del residuo visivo durante la carriera lavorativa.

Durante il percorso è possibile apprendere gli ausili tiftologici.

Potrebbe anche essere necessario che il lavoratore venga assegnato ad un nuovo servizio o che debba svolgere nuove mansioni.

Per questo, potrebbe essere necessario apprendere lui come svolgere il nuovo lavoro con le tecnologie assistive o trovare assieme a lui soluzioni adeguate.

In una formazione di questo tipo tutto ciò è possibile.

In questo caso viene fatta una sorta di convenzione tra il lavoratore, il datore di lavoro e il centro di formazione professionale: il lavoratore può recarsi alla formazione mantenendo il suo stipendio e il suo posto di lavoro. In cambio, la Ligue Braille realizza il percorso formativo gratuitamente.

---

<sup>7</sup> E’ importante però sottolineare che in Belgio le persone disabili possono richiedere una carta, la quale permette loro di viaggiare gratuitamente sui mezzi di trasporto pubblico del paese.

## **Organizzazione della Formazione**

Il centro può accogliere fino ad un massimo di venti stagisti in contemporanea anche se solitamente i gruppi sono molto meno numerosi (circa sei persone). Inoltre, gli stagisti non hanno lo stesso orario di formazione e non seguono le stesse materie di studio in contemporanea; perciò il numero varia secondo il giorno e secondo l'insegnamento.

I periodi di ingresso sono nei mesi di Settembre e Marzo.

In questo modo, oltre alle formazioni qualificanti, è possibile inserire le formazioni continue specifiche (le quali durano sei mesi).

Inoltre, come già menzionato nei paragrafi precedenti, ogni sei mesi viene realizzata una verifica al fine di analizzare il livello raggiunto nei vari moduli.

Se più competenze non vengono superate, è possibile ricominciare la formazione una seconda volta. Se anche durante la seconda formazione gli stagisti non superano più di un modulo, non è possibile proseguire la formazione. Il centro spiegherà all'organismo finanziatore (Awiph, ecc...) che la persona non è idonea a lavorare, e pertanto non è possibile farla rientrare nella logica di ricerca di un impiego nel mercato del lavoro. In questo caso dovrà essere presa in carico da meccanismi di assistenza sociale.

Ovviamente, se le competenze non superate sono una o al massimo due, si cerca di andare in contro alla persona valutando anche i progressi effettuati nel corso dell'anno.

Il Centro ha già sperimentato casi di non idoneità al lavoro, dovendo due volte interrompere la formazione di due persone. Anche problemi di salute ricorrenti possono influire e rendere la persona non adeguata al lavoro. Diventa infatti difficile, anche per un Jobcoach, proporre il candidato a specifici posti di lavoro.

## **Testimonianza: dall'università alla ricerca di un impiego – parte II**

Riprendiamo il percorso della giovane del capitolo precedente la quale, terminata l'università, si è resa conto del bisogno di dover acquisire maggiori competenze riguardo gli ausili specifici per persone disabili, al fine di poter lavorare efficacemente:

« Ho seguito la formazione continua specifica per l'apprendimento degli ausili. Sapevo utilizzare il computer ma a modo mio, senza aver frequentato alcuna formazione. Inoltre sfruttavo moltissimo il mio residuo visivo e avevo spesso un gran mal di testa.

Alla Ligue Braille ho seguito lezioni di francese, informatica e accoglienza (due ore a settimana). Questo corso è obbligatorio, anche se principalmente serve a coloro che vogliono diventare operatori telefonici, tuttavia tutti gli studenti sono obbligati a seguirlo in quanto per fare pratica occorre essere in diversi in classe (si simulano le chiamate telefoniche, ecc).

La mia formazione è durata sei mesi e all'inizio ho superato un test di dattilografia e francese.

In informatica, ho espressamente chiesto di apprendere ad utilizzare i fogli di calcolo ed in particolare come preparare grafici. Con la sintesi vocale i grafici non sono facilmente accessibili, potrei dire per niente, ma ho deciso di sfruttare ugualmente il mio residuo visivo in quanto ne avevo bisogno per la professione che vorrei intraprendere, la psicologa.

Avevo successivamente iniziato un secondo modulo di sei mesi ma ho potuto seguire solo un mese in quanto avevo scelto di frequentare in contemporanea un percorso di inserimento lavorativo propostomi dal Jobcoach delle Fiandre della Ligue Braille ed avevo trovato uno stage come operatore telefonico. Per questo ho dovuto interrompere il percorso.

Io e gli altri allievi eravamo nella stessa classe, ma ognuno segue il suo percorso individuale e personalizzato in base ai bisogni specifici: ad esempio, io facevo i miei esercizi su Microsoft Word ed in contemporanea un compagno imparava a gestire la posta elettronica » .

## **Confronto con l'Italia**

Anche in Italia la formazione professionale per disabili visivi si concentra sulla qualifica di operatore telefonico e, in misura minore, sulla figura di massofisioterapista.

Una importante differenza è però che in Belgio tale formazione, così come quella per operatore amministrativo, è rivolta anche a persone normodotate. Quelli realizzati dalla Ligue Braille sono percorsi resi accessibili per i soggetti non o ipovedenti che non portano però all'iscrizione in un albo professionale.

In Italia invece tali percorsi formativi sono rivolti solo a soggetti con deficit visivo.

Dal 2000, con il decreto Salvi, sono state riconosciute alcune professioni equipollenti:

a) operatore telefonico addetto alle informazioni alla clientela e agli uffici relazioni col pubblico

- b) operatore telefonico addetto alla gestione e all'utilizzazione di banche dati
- c) operatore telefonico addetto ai servizi di telemarketing e telesoccorso.

Pertanto, alcuni enti preposti all'organizzazione di corsi qualificanti per disabili visivi, in accordo con le rispettive regioni di competenza, hanno integrato (in base alla circolare 4/2005) nella loro formazione le materie e i relativi esami al fine di poter fare conseguire ai ciechi ed ipovedenti anche queste qualifiche.

Non ho riscontrato in Belgio i tre profili professionali sopra citati, tuttavia, in base alle competenze apprese, essi rientrano, a mio avviso, nell'operatore amministrativo e nell'operatore addetto al centralino. Non ho però potuto consultare la normativa al riguardo.

La formazione professionale del centralinista (in alcune regioni italiane definito adesso anche come Addetto alla Segreteria Amministrativa) ha durata inferiore (massimo un anno) rispetto al Belgio, e, nonostante vi siano prove intermedie, solo l'esame di abilitazione finale permette al soggetto di acquisire la qualifica e di conseguenza ottenere l'iscrizione all'albo professionale.

In Italia, tali formazioni sono disciplinate dalla legge: la legge 113/85, ad esempio, disciplina sia le modalità di acquisizione della qualifica, sia le modalità di iscrizione all'albo e quelle del collocamento lavorativo dei centralinisti privi della vista.

Ciò non è così in Belgio: vi è la formazione specifica per i non vedenti i quali però, per quanto riguarda l'inserimento lavorativo, competono al pari degli altri nel mercato del lavoro.

Per ciò che concerne la professione di massofisioterapista fino al 2011 nel nostro paese vi erano corsi di istruzione professionale (ovvero triennali) ai quali ci si poteva iscrivere dopo aver conseguito la licenza di scuola secondaria inferiore.

A causa di alcune modifiche legislative, solo l'istituto per ciechi Colosimo di Napoli svolge attualmente tale formazione.

In altre regioni, come in Toscana, il percorso formativo che consente di ottenere il diploma di "Operatore del Benessere" non risulta accessibile a persone con deficit visivo.

Le norme attuali in materia di autonomia scolastica consentono di introdurre insegnamenti specifici nell'ultimo anno fino al 40% e negli altri anni fino al 20% circa. Ciò potrebbe permettere di rendere tale percorso nuovamente fruibile anche dai privi della vista.

Al momento però, vige una situazione di stallo.

In Italia, dal 1979 al 1999 l'istituto per ciechi F. Cavazza di Bologna ha organizzato anche un corso professionalizzante per programmatori informatici non vedenti. Purtroppo con l'avanzata della tecnologia e soprattutto con la programmazione object-based, prevalentemente grafica, la formazione si è interrotta. Diverse persone non vedenti hanno comunque trovato occupazione in questo settore.

Per quanto riguarda la formazione specifica per l'utilizzo degli ausili e la formazione continua riqualificante per chi già lavora, qualcosa del genere vi è anche in Italia; tuttavia non sono presenti normative che disciplinano eventuali percorsi da intraprendere / canali formativi ad hoc:

per quanto riguarda la formazione per l'apprendimento di ausili / tecnologie assistive rivolte ai disabili visivi, l'individuo che ne ha bisogno può fare richiesta alla sezione U.I.C.I. in cui è iscritto oppure all'I.Ri.Fo.R. provinciale o ancora ad altri enti che offrono interventi formativi specifici (ad esempio l'istituto per ciechi F. Cavazza di Bologna, l'Istituto per ciechi di Milano, ecc).

Per quanto riguarda invece la riqualificazione professionale (per aggravamento della condizione visiva), talvolta può essere l'azienda privata/l'ente pubblico a proporre una mansione alternativa e quindi offrendo un percorso formativo di riqualificazione al dipendente (chiedendo il supporto degli enti citati in precedenza).

Vi sono state situazioni in cui lavoratori dipendenti di aziende private i quali hanno perso la vista o il cui residuo visivo si è aggravato, che sono stati costretti a licenziarsi/ chiedere aspettativa e seguire un corso di formazione professionale per operatore telefonico/ operatore segretariale.

Il contributo economico per frequentare tutti i corsi di formazione professionale sopra citati, inteso come intervento riabilitativo, viene invece richiesto alla ASL di competenza (in base alla residenza del soggetto). Non entro nel merito dell'iter burocratico da seguire al fine di ottenere il contributo della ASL in quanto può cambiare da provincia a provincia, così come da una regione all'altra; pertanto è sempre opportuno contattare direttamente gli enti preposti.

Esiste poi la possibilità di seguire una formazione professionale con persone vedenti. Se questo è il caso, occorre ovviamente accertarsi dell'idoneità di tale professione con la condizione visiva del soggetto.

Diversa è invece la situazione dei privi della vista già assunti come centralinisti, la cui mansione viene eliminata, a volte in favore di call centers esterni.

In questa situazione spetta all'ente offrire una funzione alternativa ed eventualmente riqualificare i dipendenti disabili in quanto vige l'obbligo di non licenziamento per i primi due anni; di fatto non mi risulta che vi siano stati licenziamenti, almeno negli enti pubblici, mentre ovviamente il turn over è a rischio.



## **Capitolo 3 - Misure di supporto all'inserimento / reinserimento lavorativo delle persone con disabilità visiva**

### **Misure di sostegno alla ricerca attiva di un impiego: il Jobcoaching**

Nella Vallonia, così come in Bruxelles-Capitale e nelle Fiandre, è possibile ottenere un servizio di orientamento professionale, ovvero essere accompagnati alla ricerca attiva di un impiego oltre che di una formazione qualificante.

Il Forem e il DBAV offrono numerose formazioni al fine di apprendere agli utenti in cerca di lavoro come redigere un curriculum, una lettera di motivazione, come presentarsi ad un colloquio lavorativo, ecc. Oltre a questo aiutano il soggetto ad analizzare la sua situazione, a realizzare un bilancio di competenze, pubblicano offerte di stage o fanno da intermediari tra la domanda e l'offerta di lavoro, forniscono informazioni / suggerimenti affinché un soggetto possa valutare la fattibilità di un suo progetto lavorativo.

Oltre a ciò, esiste una figura specifica chiamata Jobcoach, ovvero un professionista preposto a facilitare la ricerca di un impiego.

Al fine di poter domandare il supporto di un Jobcoach, occorre essere iscritto all'ufficio per l'impiego del Forem (o al suo equivalente fiammingo) come disoccupato in cerca di lavoro o di stage o essere inserito in un programma di reinserimento lavorativo.

La Ligue Braille beneficia di un suo Jobcoach il quale, oltre alle competenze del mestiere, possiede conoscenze relative al deficit visivo, alle tecnologie assistive, alle misure di supporto all'inserimento lavorativo dei disabili, ecc.

I contatti tra persona in cerca di occupazione e Jobcoach variano in base alle esigenze di ognuno.

Ruolo e competenze del job coach nei confronti del soggetto disabile:

- effettuare un bilancio delle competenze del soggetto e aiutarlo ad analizzare la sua situazione;
- supportare il soggetto nel definire un progetto professionale o nel verificare la fattibilità di una sua idea;
- ricercare per il soggetto / insegnare al soggetto come cercare... opportunità di stage o di lavoro ad esempio consultando annunci su siti web specifici. Talvolta l'obiettivo intermedio è lo stage, in quanto grazie a questa esperienza è possibile migliorare le proprie competenze o comunque inserirsi in un contesto lavorativo che successivamente potrebbe dar luogo ad una assunzione;

- insegnare alla persona come scrivere un cv ed una lettera di motivazione o semplicemente rileggere e correggere tali documenti prima che li invii per candidarsi ad un posto di lavoro di cui è interessato;
- simulare colloqui lavorativi al fine di fare acquisire maggiore confidenza al soggetto;
- nel caso di persone non vedenti, il job coach può anche accompagnare la persona al colloquio lavorativo / concorso di ammissione;
- nel caso di persone non vedenti il job coach può dare suggerimenti in merito all'abbigliamento più adeguato per un colloquio / concorso di ammissione: potrebbe anche recarsi con la persona a fare compere;
- nel caso l'individuo debba passare una prova di ammissione scritta, trovare la modalità di adattamento più adeguata in accordo con il datore di lavoro (Braille, caratteri ingranditi, utilizzo del pc munito di sintesi vocale, affiancamento di una persona preposta a leggere la prova al candidato...).

Nei confronti di aziende private / enti pubblici:

- ricercare potenziali aziende private le quali potrebbero essere interessate ad assumere un disabile;
- spiegare loro gli interventi economici in favore dell'azienda nel caso di assunzione di un disabile;<sup>8</sup>
- sensibilizzare il personale dell'azienda riguardo la disabilità visiva o, nel caso di un disabile già assunto, sensibilizzare i colleghi;
- nel caso di assunzione, affiancare il datore di lavoro / il personale preposto per la richiesta degli interventi economici in favore dell'assunzione di un soggetto disabile: è il Jobcoach ad occuparsi di questo al fine di alleviare le già presenti remore dell'azienda nell'assumere una persona con deficit;
- mediare tra il candidato e il datore di lavoro in caso di adattamento di una prova di ammissione scritta.

Inoltre, in seguito all'assunzione, il Jobcoach può restare in contatto con il datore di lavoro e con il neo assunto ai fini di verificare che il rapporto lavorativo e le misure di adattamento intraprese siano sufficienti.

Nel caso di difficoltà sia il datore di lavoro che il disabile possono contattare il Jobcoach al fine di ottenere il suo sostegno.

Altre associazioni, come La Lumière di Liège, hanno messo in piedi una sorta di servizio di Jobcoaching rivolto a persone non ed ipovedenti. In realtà dall'idea iniziale di Jobcoaching, il servizio ha poi cambiato prospettiva, chiamandosi Accompagnamento Socioprofessionale: il servizio non si occupa, infatti, solo di offrire supporto a coloro i quali sono in cerca di lavoro, ma anche a coloro (anziani, con difficoltà aggiuntive e quindi impossibilitati a lavorare, ecc) i quali desiderano

<sup>8</sup> Per approfondimenti si leggano i paragrafi seguenti.

trovare una occupazione quotidiana (volontariato, sport, corsi di inglese, di musica ecc).

Se è vero che un disabile visivo può rivolgersi ai Jobcoach del Forem, è anche vero che solo i Jobcoach legati alle associazioni per disabili visivi sono a conoscenza delle potenzialità e dei limiti di un disabile visivo, conoscono le condizioni di cecità o ipovedenza, gli ausili tifloinformatici e le misure di sostegno all'inserimento lavorativo rivolte ai disabili.

Per questo un non / ipovedente viene spesso indirizzato verso un Jobcoach di una delle associazioni per ciechi presenti sul territorio.

Non esistono formazioni specifiche al fine di intraprendere questa professione. Ciò significa inoltre che la professione di Coach in Belgio non è regolamentata e chiunque può intraprenderla.

### **Testimonianza: dall'università alla ricerca di un impiego – parte III**

« Già durante il periodo di formazione che ho intrapreso alla Ligue Braille mi è stato proposto un incontro con il Jobcoach.

Allo stesso tempo, durante la formazione, abbiamo avuto alcune ore riservate all'apprendimento di come redigere una lettera di motivazione, come scrivere il cv, come presentarsi ad un colloquio lavorativo, come cercare un lavoro ecc.

I contatti con il Jobcoach variano da persona a persona: io ad esempio non lo incontro di frequente, ma quando vado da lui la durata dell'incontro è sempre di due-tre ore! Lui cerca per me offerte di lavoro o di stage in base all'area di mio interesse e me le invia per e-mail. Io redigo il CV e la lettera di motivazione e poi lo incontro per rivederli e correggerli.

Il mio Jobcoach mi ha anche insegnato come effettuare una ricerca di un impiego e soprattutto su quali siti web devo cercare. A volte abbiamo simulato dei colloqui lavorativi e ciò mi è stato utile per prepararmi.

Un'altra cosa che trovo molto utile è il debriefing a seguito di un colloquio lavorativo al quale mi sono recata. Per me è importante, soprattutto in quelle situazioni in cui vengo rifiutata a causa del mio handicap visivo, senza nemmeno tenere in considerazione le mie competenze.

E' veramente dura quando ti rendi conto che il problema del datore di lavoro è la tua disabilità, e che le tue competenze non sono neppure considerate.

All'inizio del mio primo stage come operatrice telefonica, il mio Jobcoach è venuto con me per verificare gli ausili presenti e per valutare lo stage. Inoltre, mi ha dato la possibilità di beneficiare di una piccola formazione ulteriore in lingua fiamminga al

fine di comprendere e pronunciare correttamente i numeri di telefono in questa lingua (che stavo ancora imparando).

Attualmente sto frequentando un altro stage in una biblioteca e anche qui ho avuto bisogno di una formazione informatica aggiuntiva. La Ligue Braille mi ha prestato gli ausili (barra braille e Jaws) per effettuare lo stage poiché alla biblioteca non avevano la strumentazione necessaria e, durante un periodo di stage, non è possibile chiedere all'Awiph un intervento economico per l'adattamento del posto di lavoro. La durata dello stage viene determinata dal Jobcoach, anche in base alla difficoltà della mansione da svolgere: come centralinista il mio stage è stato di due settimane, alla biblioteca lo stage è di novanta giorni, al termine dei quali posso eventualmente essere assunta. Questo permette a me di comprendere meglio il lavoro e se riesco ad effettuarlo con la mia disabilità, e all'azienda di rendersi conto di come una persona disabile può lavorare.

Il sostegno del Jobcoach fa parte del percorso intrapreso alla Ligue Braille già a partire dalla formazione e non ha nessun costo per lo stagista » .

## **L'Awiph e le sue azioni d'intervento**

In questo e nei paragrafi seguenti mi riferisco principalmente agli interventi presenti in Vallonia in quanto vi sono delle differenze con le Fiandre.

Come già visto nei capitoli precedenti, in Vallonia vi è la presenza dell'Awiph (agence Wallone pour l'Integration des Personnes Handicapées) un'ente pubblico incaricato di intervenire in materia di disabilità e più in particolare erogando finanziamenti in favore delle persone disabili in tre aree:

- alloggi adattati riconosciuti, dove vengono accolte persone con disabilità molto grave le quali non possono soggiornare in una normale abitazione;
- acquisizione di ausili specifici alla disabilità;
- supporto all'impiego e/o alla formazione.

Per quanto riguarda la formazione, già nel capitolo precedente abbiamo visto la formazione professionale in un centro riconosciuto dalla Awiph (la Ligue Braille), l'inserimento nella formazione ordinaria e la formazione in impresa (contratto di adattamento professionale). Inoltre, nel primo capitolo, abbiamo visto come l'Awiph sostiene le misure che favoriscono l'istruzione superiore delle persone con handicap (accompagnamento pedagogico, trascrizioni Braille, ecc).

Per quanto riguarda l'impiego, l'Awiph si occupa di:

- orientamento e misure di sostegno nel settore ordinario;
- orientamento in imprese protette.

## **Misure di sostegno all'inserimento lavorativo per persone disabili nel settore ordinario**

Per ciò che concerne il settore ordinario, la persona disabile possiede un regolare contratto di lavoro, tuttavia parte dei costi salariali e della previdenza sociale possono essere rimborsati dall'Awiph.

Vediamo come:

1) Prime au tutorat (incentivo per il tutoraggio): intervento finanziario all'impresa che designa un mentore incaricato di accompagnare e seguire un soggetto disabile neoassunto:

- il mentore facilita l'integrazione della persona con i colleghi e nell'azienda in generale;
- Supporta la persona disabile per comprendere la mansione da svolgere e come i suoi compiti possono essere adattati in funzione del suo deficit;
- informa l'Awiph della sua azione tramite tre relazioni: all'inizio del rapporto di lavoro, a metà e dopo sei mesi.

Vantaggi di questa misura:

- l'impresa può beneficiare due volte di un intervento finanziario trimestrale di 750,00 €. In caso di assenza del lavoratore disabile per più di un mese, la misura viene prolungata al fine di raggiungere sei mesi effettivi.

La domanda di intervento finanziario deve essere presentata dal datore di lavoro alla sede regionale Awiph in cui il dipendente disabile è iscritto (ovvero la sede della provincia in cui ha il suo domicilio).

2) Prime à l'integration (incentivo per l'integrazione): intervento finanziario destinato a incoraggiare l'assunzione di personale con disabilità. riservato a soggetti disabili inoccupati da almeno 6 mesi.

Vantaggi di questa misura:

- rimborso del 25% dello stipendio della persona disabile per un anno al massimo.

La domanda deve essere introdotta nei primi sei mesi di assunzione.

La domanda di intervento finanziario deve essere presentata dal datore di lavoro alla sede regionale Awiph in cui il dipendente disabile è iscritto (ovvero la sede della provincia in cui ha il suo domicilio).

A seguito di attenta valutazione della domanda, l'agenzia fissa la durata dell'intervento economico.

L'incentivo all'integrazione non è cumulabile con l'incentivo di compensazione, tuttavia quest'ultimo può succedere al precedente.

### **Misure di supporto per il mantenimento dell'impiego delle persone disabili**

1) Prime de compensation (Incentivo di compensazione): intervento economico, totale o parziale, per coprire spese legate ad adattamenti nelle modalità di organizzazione del lavoro a causa dell'handicap (compiti da svolgere, tempi supplementari aggiuntivi, necessità di avere maggiori pause durante l'orario di lavoro, necessità di orario ridotto a causa di cure mediche, ecc).

L'intervento finanziario è erogato sotto forma di rimborso pari ad un massimo del 50% dello stipendio dovuto al dipendente disabile.

Accordato per un massimo di un anno e rinnovabile per periodi che possono arrivare fino ad un massimo di cinque anni.

2) Ammenagement du poste de travail (adattamento del posto di lavoro): il datore di lavoro può introdurre una domanda di finanziamento al fine di adattare la postazione lavorativa della persona disabile per permetterle di espletare le proprie mansioni in maniera autonoma. Nel caso di una persona con disabilità visiva, è quindi possibile acquistare uno screen reader, una barra Braille ecc.... Poiché l'Awiph finanzia l'acquisto del materiale per quello specifico dipendente, nel caso di dimissioni / licenziamento il materiale segue il lavoratore disabile visivo e non resta all'azienda. Al fine di scegliere gli ausili più adeguati, la persona disabile può rivolgersi ad alcuni centri riconosciuti dall'Awiph. Per quanto riguarda i non vedenti vi sono diversi centri tra i quali, in regione Vallonia, l'associazione La Lumière.

Gli incentivi di compensazione e di adattamento del posto lavorativo sono assegnati anche a lavoratori disabili che svolgono una professione autonoma.

3) Intervention dans les frais de déplacements au lieu du travail (intervento per le spese di trasporto verso e a partire dalla sede lavorativa): intervento economico per sostenere le spese di trasporto di un lavoratore disabile che, a causa del suo handicap, ha difficoltà a raggiungere il luogo di lavoro.

Il lavoratore può ad esempio necessitare:

- della presenza di un accompagnatore per gli spostamenti con i mezzi di trasporto pubblici;
- dell'utilizzo di un mezzo di trasporto individuale.

Nel caso di necessità di un accompagnatore, l'Awiph può coprire le spese di andata e ritorno dal domicilio del lavoratore disabile al luogo di lavoro con mezzi pubblici (pari ad un abbonamento mensile).

Nel caso di utilizzo di un veicolo, viene calcolata la distanza dal domicilio del lavoratore disabile al luogo di lavoro.

La domanda deve essere presentata alla sede regionale Awiph in cui il disabile ha il suo domicilio. La domanda viene inoltre valutata su base di un certificato medico in cui vengono motivate le difficoltà del lavoratore per raggiungere il posto di lavoro.

In caso di approvazione, l'Awiph rimborsa le spese sostenute mensilmente, su base di documenti giustificativi.

## **Lavoro in imprese protette**

Talvolta la gravità dell'handicap impedisce ad un individuo di poter essere assunto nel mercato del lavoro, per così dire, ordinario. Per questo, già da moltissimi anni, sono attive in Belgio imprese protette dove persone con handicap molto grave (o con plurihandicap) possono lavorare.

Valorizzazione delle loro competenze, formazione continua, adattamento del posto di lavoro sono alcune condizioni essenziali al fine di permettere a queste persone di poter essere utili e produttive, tenendo in considerazione le grosse limitazioni causate dal loro handicap.

Al fine di supportarli nelle loro mansioni, infermieri, assistenti sociali ed ergoterapeuti sono presenti nelle imprese protette. Tali figure verificano inoltre l'idoneità di un eventuale passaggio della persona disabile ad una impresa del settore ordinario.

L'Awiph sovvenziona le imprese protette e interviene inoltre finanziando una parte della remunerazione dei dipendenti disabili.

## **Il progetto Duoday**

Questa iniziativa viene organizzata in Irlanda dal 2008 “Job Shadow”, nelle Fiandre “Duodag” dal 2010, così come in Svezia, in Olanda, in Galles, ecc. La volontà delle organizzazioni e dei paesi implicati è quella di renderla un movimento europeo. Per questo nel 2014 la Vallonia ha organizzato il Duoday lo stesso giorno delle Fiandre, ovvero il 27 Marzo.

In cosa consiste questa iniziativa?

Una impresa apre le porte, un giorno ben determinato, ad una persona disabile in cerca di lavoro. Un Duo, tra un lavoratore dipendente dell’impresa e la persona con deficit, si va allora a costituire. Il soggetto diversamente abile lavorerà assieme al dipendente per l’intera giornata o, se non è possibile lavorare attivamente, osserverà il lavoro e le mansioni svolte.

Questa iniziativa, oltre ad avere un notevole impatto mediatico e a far parlare di impiego e diversabilità, permette anche di creare una relazione tra imprese e potenziali lavoratori con handicap. Permette inoltre all’impresa di conoscere le competenze dei disabili e gli interventi in favore del loro inserimento lavorativo.

Infine, consente al soggetto disabile di rendersi conto di un mestiere.

Talvolta il Duoday può essere prolungato e la persona può restare in azienda una settimana.

## **Impiego e disabilità: un confronto tra Belgio e Italia**

Anche in Belgio, così come in Italia, per quanto riguarda l’impiego nel settore pubblico, vi è una quota d’obbligo del 2,5% riservata ai disabili, proporzionale al numero dei dipendenti.

Non vi è invece una quota da rispettare per quanto concerne il settore privato.

Inoltre, gli enti pubblici che non rispettano tale obbligo sono soggetti al pagamento di una sanzione. Tuttavia, tale sanzione non è una misura sufficiente poiché molti enti preferiscono pagarla piuttosto che assumere personale disabile.

In Italia possiamo rilevare la legge 113/85 la quale disciplina la formazione e il collocamento dei centralinisti privi della vista, inseriti in un albo professionale apposito.

Secondo tale legge, un’azienda pubblica o privata è tenuta ad assumere un disabile visivo per la mansione di operatore telefonico rispettando le seguenti quote:

- *a) Pubblici: per ogni ufficio, sede o stabilimento, anche in deroga a disposizioni che limitino le assunzioni, i pubblici datori di lavoro sono obbligati ad assumere un centralinista non vedente (secondo comma, art. 3, legge 113/85).*



- *b) Privati: per i privati datori di lavoro nasce l'obbligo in presenza di un centralino telefonico con almeno cinque linee (terzo comma, art. 3, legge 113/85).*
- *c) Percentuali d'obbligo: Qualora il centralino telefonico, in dotazione sia al pubblico che al privato datore di lavoro, abbia più di un posto operatore, il 51% dei posti e' riservato ai centralinisti non vedenti (quarto comma, art. 3, legge 113/85).*

*L'applicazione di quest'ultimo punto e' regolamentata dalla circolare 4 maggio 1985, n. 65 del Ministero del Lavoro, nonche' dalla circolare 18 settembre 1985 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica. In esse si prevede che a numero dispari di posti operatore il 51% e' riservato ai centralinisti non vedenti, mentre a numero pari di posti operatore si deve computare il 50%. Si deve altresì precisare che la percentuale e' rapportata al numero dei posti operatore e non agli addetti al centralino telefonico.<sup>9</sup>*

**Per quanto riguarda i massofisioterapisti e i terapeuti della riabilitazione non vedenti:**

*Attualmente si parla di due albi professionali:*

- *a) albo professionale per massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti previsto dalla legge 21 luglio 1961, n. 686, art. 8, dove sono iscritti a domanda i massofisioterapisti non vedenti che vogliono lavorare alle dipendenze di un ente pubblico o di un ente privato. [...]*
- *b) l'albo nazionale per i terapeuti della riabilitazione non vedenti previsto dalla legge (11 gennaio 1994 n. 29), al quale sono iscritti a domanda tutti i terapeuti della riabilitazione non vedenti e, a domanda, tutti i massofisioterapisti con almeno cinque anni di servizio nella qualifica come prescritto dal Decreto n. 775/94 [...]*

*Pubblico: tutti gli ospedali, universita', USL ecc. che abbiano almeno 200 posti letto devono assumere un massofisioterapista diplomato non vedente anche in deroga ai divieti di assunzione (legge n. 403 del 19 maggio 1971, art. 2). Detta legge prevede ancora che a partire da 700 posti letto e ad ogni 300 posti in piu' o frazione superiore a 200 posti si debba assumere un altro massofisioterapista non vedente: e ancora un massofisioterapista non vedente ad ogni 50 posti letto in reparti specializzati in recupero e cure riabilitative.*

*Privato: La stessa normativa vale anche per l'ente privato.*

*[...]*

*Pubblico: Per i terapeuti della riabilitazione la legge 11 gennaio 1994, n. 29, prevede il cinque per cento di ogni organico di ciascun reparto o ambulatorio di riabilitazione di ogni ULSS (art. 4, comma 1).*

*Privato: un terapeuta della riabilitazione ogni 35 dipendenti (art. 4 comma 3 legge 11 gennaio 1994).*

*Per coloro i quali non dovessero ottemperare alle disposizioni delle due leggi contemplate in questo paragrafo e nella 686/1961 esistono delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11 gennaio 1994 e dagli artt. 4 e 6 della legge 21 luglio 1961, n. 686.<sup>10</sup>*

Oltre a queste leggi, le quali disciplinano nello specifico la formazione ed il collocamento dei disabili visivi, nel 1999 è stata introdotta la legge n.68 che disciplina l'inserimento lavorativo delle cosiddette "categorie protette" ovvero invalidi civili, invalidi di guerra, invalidi del lavoro, orfani, ecc...

Tale legge ribadisce il diritto delle persone disabili al lavoro e obbliga sia le aziende private che gli enti pubblici ad assumere un certo numero di lavoratori disabili:

*1 disabile in aziende che hanno fino ad un massimo di 35 dipendenti,*

*2 disabili in aziende da 36 a 50 dipendenti,*

<sup>9</sup> Per maggiori informazioni si consulti la Scheda sui Centralinisti presente nel sito web [www.uiciechi.it](http://www.uiciechi.it)

<sup>10</sup> Per maggiori informazioni si consulti la scheda sui Massaggiatori presente sul sito web [www.uiciechi.it](http://www.uiciechi.it)

da 51 a 150 dipendenti, 7% (disabili) e un altro beneficiario della L. 68/99,  
oltre 150 dipendenti, 7% (disabili) e 1% di altri beneficiari della L. 68/99).<sup>11</sup>

La legge 68 prevede di poter concordare alcune agevolazioni fiscali al fine di favorire l'assunzione di personale con invalidità:

*Fiscalizzazione per max otto anni dei contributi previdenziali e assistenziali per l'assunzione di lavoratori disabili con ridotta capacità lavorativa superiore al 79%;*

*Fiscalizzazione per max otto anni dei contributi previdenziali e assistenziali per l'assunzione di lavoratori con handicap intellettuale e psichico indipendentemente dalla percentuale di invalidità;*

*Fiscalizzazione del 50% per max. 5 anni per l'assunzione di lavoratori con ridotta capacità lavorativa tra il 67 e 79%;*

*Rimborso forfettario parziale delle spese necessarie per la trasformazione del posto di lavoro per disabili con invalidità superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione di barriere architettoniche.*<sup>12</sup>

Le stesse leggi (113/85 e 68/99) prevedono inoltre sanzioni per chi è inadempiente.

*Le Aziende private non ottemperanti alle disposizioni dell'art.9 comma 6 della legge 68/99 [...] sono soggette a sanzioni pecuniarie di varia entità (primo e secondo comma art. 10 legge 113/85, ribadito dal comma 1 art.15 della legge 68/99). Gli importi reperiti sono di spettanza delle singole Regioni che dovranno utilizzarli per i corsi professionali e per la trasformazione dei centralini (quarto comma, art. 10, legge 113/85).*<sup>13</sup>

Per quanto riguarda la legge 113/85 è possibile affermare che negli anni ha favorito moltissimo l'inserimento lavorativo dei disabili visivi.

Ad oggi, però, si riscontrano grosse difficoltà nell'individuazione e nel calcolo dei posti per centralinisti disponibili. L'evoluzione delle tecnologie ha inoltre reso più difficile l'utilizzo dei centralini, che sono divenuti meno accessibili per le persone con deficit visivo. Inoltre, molti enti / aziende preferiscono pagare multe piuttosto che assumere un disabile.

In effetti:

- b) *La legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro delle persone disabili", pur recependo e confermando le leggi precedenti relative all'inserimento dei non vedenti, manifesta alcune lacune per quanto concerne l'individuazione dei posti di lavoro. Ad esempio, Il venir meno della SIP, la quale era obbligata a segnalare l'installazione di nuovi impianti telefonici, impedisce il monitoraggio immediato della situazione dei posti vacanti.*<sup>14</sup>

Scegliere un impiego sicuro e tradizionale (come il centralinista o il massofisioterapista) è stata sempre la scelta più facile per i ciechi italiani. Oggi, a causa della crisi globale, della precarietà introdotta dai nuovi contratti di lavoro,

---

<sup>11</sup> Per maggiori informazioni si consulti la pagina web <http://www.categorieprotetteallavoro.it/legge-68-99.php>, consultata in data 15 Giugno 2014

<sup>12</sup> Si veda nota precedente.

<sup>13</sup> Per maggiori informazioni si consulti la scheda sui centralinisti presente nel sito web [www.uiciechi.it](http://www.uiciechi.it)

<sup>14</sup> Per maggiori informazioni si consulti la scheda sui centralinisti presente nel sito web [www.uiciechi.it](http://www.uiciechi.it)

della deregolamentazione del mercato, dell'evoluzione della tecnologia... queste occupazioni sono sempre meno disponibili per i ciechi.

Anche i tagli alla spesa pubblica non hanno favorito questa situazione per quanto riguarda le assunzioni nel settore pubblico che sono drasticamente diminuite.

Prendendo in esame più nello specifico le misure economiche e materiali per sostenere l'inserimento lavorativo dei disabili ed in particolare dei non vedenti, in Italia si osserva che nonostante la presenza di un fondo regionale alimentato dalle sovvenzioni pagate dagli enti inadempienti in materia di assunzione di disabili, questo non è sufficiente per poter rendere accessibile i posti operatore per centralinisti, né altre postazioni lavorative (ad esempio per coloro che riescono ad essere inseriti come impiegati nella pubblica amministrazione).

Nel caso di perdita della vista o aggravamento del residuo visivo, è comunque possibile essere spostati a mansioni di centralinista o compatibili con il grado e il tipo di disabilità, sebbene non vi siano iter o percorsi ad hoc.<sup>15</sup>

Se il centralino viene eliminato, l'ente è tenuto a trovare un'altra mansione al lavoratore non vedente (eventualmente offrendo lui una formazione per l'aggiornamento delle competenze) e non può licenziarlo.<sup>16</sup>

Inoltre, in molte città le amministrazioni comunali danno un bonus per il trasporto (nel comune di Firenze le persone disabili possono per esempio usufruire di buoni taxi).

Lo stato italiano non offre supporto economico o materiale simile agli incentivi previsti in Belgio al fine di incoraggiare i datori di lavoro, soprattutto privati, ad assumere personale con deficit. L'Italia si avvale prevalentemente del sistema delle quote d'obbligo e degli sgravi fiscali per i datori di lavoro che assumono personale con handicap.

Un'altra possibilità offerta, al fine di incentivare il lavoro delle persone disabili in Italia, è quella di appaltare dei servizi a cooperative di tipo B, dette cooperative sociali, che assumono anche persone con disabilità.

Come si può facilmente comprendere, quindi, l'incentivo offerto nei due stati è sostanzialmente differente.

Personalmente, ho trovato interessante l'applicazione degli incentivi come il "prime au tutorat" o il "prime à l'integration" che favoriscono un primo inserimento lavorativo, così come la possibilità di ottenere un assistente personale riservato ai lavoratori con handicap previsto in Germania.

Gli uffici del collocamento (presenti su tutto il territorio italiano) lavorano in maniera molto burocratica e spesso non hanno potere adeguato per forzare i datori di lavoro ad assumere persone disabili.

---

<sup>15</sup> Cfr Capitolo 2, *Confronto con l'Italia*.

<sup>16</sup> Cfr Capitolo 2, *Confronto con l'Italia*.

Non sono inoltre presenti, a mio avviso, numerose azioni di sensibilizzazione / informazione nei confronti dei datori di lavoro privati rispetto alla disabilità.

Nel mercato del lavoro attuale, e al fine di mettere in evidenza le competenze piuttosto che l'handicap, ritengo che un sistema di Jobcoaching e valutazione di un inserimento lavorativo individualizzato, possa essere una soluzione più efficace, anche se molto dispendiosa in termini di tempo ed energie rispetto ad una professione di massa come è stato fino ad oggi.

Nonostante la difficile situazione descritta, è pur vero che il sistema di quote obbligatorie di disabili da assumere nel settore pubblico e privato resta l'unico mezzo per garantire l'inserimento lavorativo di molte persone con deficit (anche di coloro i quali hanno un basso livello di scolarità).

Mobilità e flessibilità sono le nuove parole chiave ed in questo caos anche chi non vede o vede poco deve sapersi adattare e reinventare.

## Conclusioni

Grazie a questa ricerca ho avuto l'opportunità di conoscere una realtà differente da quella italiana, ed ho potuto conoscere meglio anche il mio paese, dovendo informarmi sul funzionamento della formazione professionale e dell'inserimento per disabili visivi in Italia.

In particolare, è stato per me interessante scoprire il servizio di Jobcoaching e le misure di intervento economico in sostegno dell'inserimento e del mantenimento lavorativo per le persone disabili.

Probabilmente in Italia un sostegno individualizzato per l'inserimento lavorativo non sarebbe di facile applicazione, a causa del maggior numero di persone con deficit e della grandezza del paese.

Trovo comunque molto interessante aver potuto confrontare gli aspetti inerenti l'istruzione superiore, la formazione professionale e l'inserimento lavorativo in favore di soggetti con handicap tra due paesi entrambe facenti parte dell'Unione Europea.

Come scrivevo nell'introduzione, questa relazione è un primo passo verso questo confronto, che spero di proseguire in futuro, approfondendo le tematiche trattate anche a livello statistico e normativo.

## Bibliografia

[www.awiph.be](http://www.awiph.be)

[www.braille.be](http://www.braille.be)

[www.bruxellesformation.be](http://www.bruxellesformation.be)

[www.categorieprotetteallavoro.it](http://www.categorieprotetteallavoro.it)

[www.lalumiere.be](http://www.lalumiere.be)

[www.leforem.be](http://www.leforem.be)

[www.uiciechi.it](http://www.uiciechi.it)

Service d'aide aux étudiants, *Études et handicaps - 20 ans d'histoires et perspectives*, Administration des affaires étudiantes Université catholique UCL, Louvain, 2010.

Servizio Studenti Disabili, *Il Servizio studenti Disabili e il Servizio Studenti Dislessici a.a.2009-2010*, università di Bologna, S.L., 2010.

R. Cattani, *The employment of blind and partially-sighted persons in Italy: A challenging issue in a changing economy and society*, EBU Commission Rehabilitation Vocational Training and Employment, S.L., 2009.