



Project No. 19-1-ATO1-KA202-051516

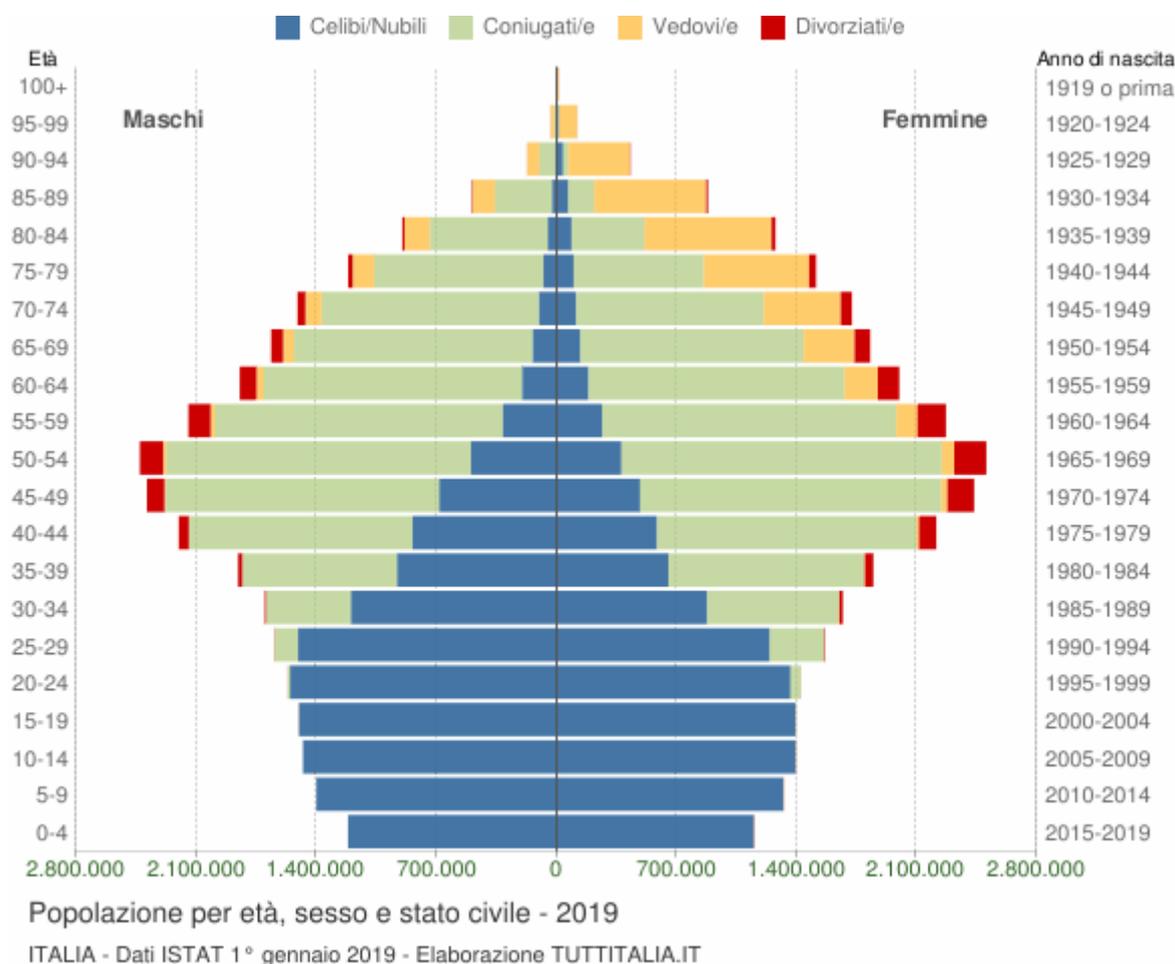
IO1.5 - Analisi per paese

REPORT DEL PAESE: Italia

Preparato da: Istituto dei Sordi di Torino

1. Situazione Nazionale

Nel 2019 la popolazione italiana era di circa 60.483.973 abitanti.



In Italia, la perdita di udito è suddivisa in quattro gradi fasce, secondo la classificazione del Decreto Ministeriale 5.2.1992:

- ▶ **Lieve**, tra i 20 e 40 decibel di perdita di udito;
- ▶ **Media**, tra i 40 e i 70 decibel.

Fino a questo stadio, la legislazione italiana riconosce al disabile ipoacusico un grado più o meno elevato di invalidità civile, ma non sarà considerato come sordo (cfr. legge 381/70 pag. 27);

- ▶ **Grave**, tra i 70 e i 90 decibel.

Da 75 decibel in su, la legislazione italiana riconosce lo statuto di “sordo” a coloro che hanno perso l’udito prima dei 12 anni, per un’ipoacusia pari o superiore a 60 dB all’orecchio migliore.

- ▶ **Profonda**, con soglia uguale o superiore ai 90 decibel.

Sono riconosciuti tre gruppi:

- ▶ gruppo: sordità per le frequenze tra i 125 e i 4000 Hertz all'intensità di 90 db;
- ▶ gruppo: sordità per le frequenze tra i 125 e i 2000 Hertz all'intensità di 90 db;
- ▶ gruppo: sordità per le frequenze tra i 125 e i 1000 Hertz all'intensità di 90 db.

Secondo i dati forniti dalle associazioni di settore si stima che nel nostro paese circa l'8% della popolazione ha problemi di udito. In altre parole cinque milioni di italiani presentano una riduzione più o meno seria della capacità uditiva. Dei cinque milioni di italiani che soffrono di sordità il 75% cioè 3,75 milioni di persone presentano perdite uditive leggere e medie¹.

Il tasso di occupazione delle persone disabili è del 3,5%. La media su tutta la popolazione è del 49%. È quanto emerge da uno studio della Commissione disabilità dell'Associazione Coscioni. Gli oltre 45 punti di differenza sono il risultato delle barriere e delle illegalità che trasformano il percorso lavorativo dei disabili in percorso di guerra². Purtroppo non abbiamo dati esatti sul tasso di disoccupazione solo per le persone S/sorde.

Nel 1992, la legge 104 ha introdotto la figura dell'assistente di comunicazione per le disabilità sensoriali (essenzialmente cieco e sordo). Anche se è un'altra cosa rispetto agli interpreti, per ruolo, è importante sottolineare che proprio a causa della somiglianza della competenza tra l'assistente alla comunicazione e gli interpreti LIS, quest'ultimo, soggetto a un'adeguata formazione integrazione, svolgono spesso il ruolo di assistente alla comunicazione. La figura dell'assistente alla comunicazione, appena menzionato, è un vero interprete simultaneo (prerequisito questo essenziale per svolgere il compito di assistente alla comunicazione) ma non lavora nella conferenza ma nel campo (università, scuola dell'obbligo, assistenza sanitaria, tribunali, ecc.). Interpretare all'università, interprete LIS o così aspirante, può lavorare solo se accreditato e poi iscritto a una classifica ad hoc espressamente richiesta dall'università che fa richiesta e da cui attinge gradualmente.

A tal proposito, all'università, indipendentemente dalla natura della sordità, viene offerto un servizio di accessibilità alle lezioni per un monte ore limitato (solitamente 150 ore annuali) che consiste, nella stragrande maggioranza dei casi, in uno studente che lavora part-time per l'università e che prende appunti per lo studente sordo durante le lezioni di suo interesse (92% dei casi); in altri rari casi viene offerto un servizio di sbobinatura della lezione (1,5%) previa registrazione audio e tramite o meno software di riconoscimento del parlato. Per quanto riguarda l'accessibilità in diretta abbiamo casi di sottotitolazione con stenotipia (2,5%) o di interpretazione in LIS (4%), ma solo per poche ore l'anno.³

¹ <http://www.oto-medical.it/quant-sono-gli-italiani-affetti-da-sordita/>

² http://www.associazionelucacoscioni.it/sites/default/files/agenda/agenda-coscioni-39_0.pdf

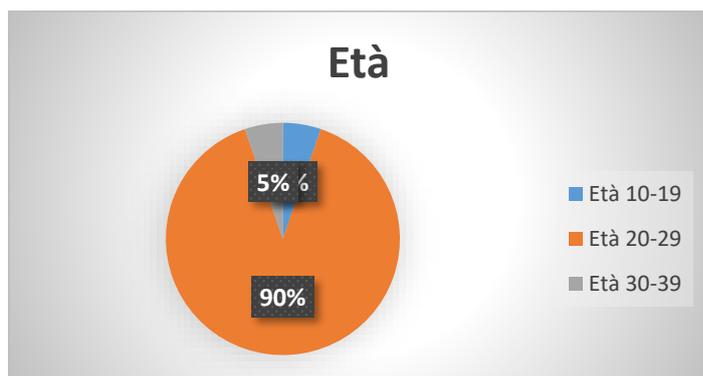
³ http://www.unapeda.asso.fr/article.php3?id_article=551



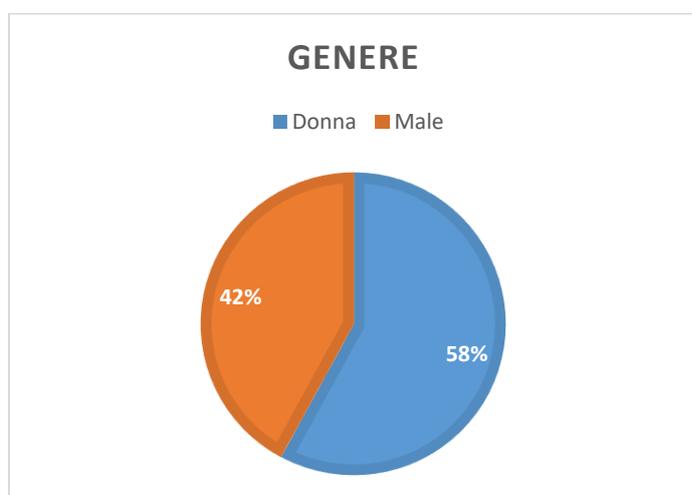
2. Risultati dell'indagine

La domanda introduttiva dell'indagine era quale sarebbe stato il lavoro da sogno del partecipante, indipendentemente dalla loro istruzione, dal luogo di residenza, ecc. Dall'Italia 19 persone hanno completato la survey.

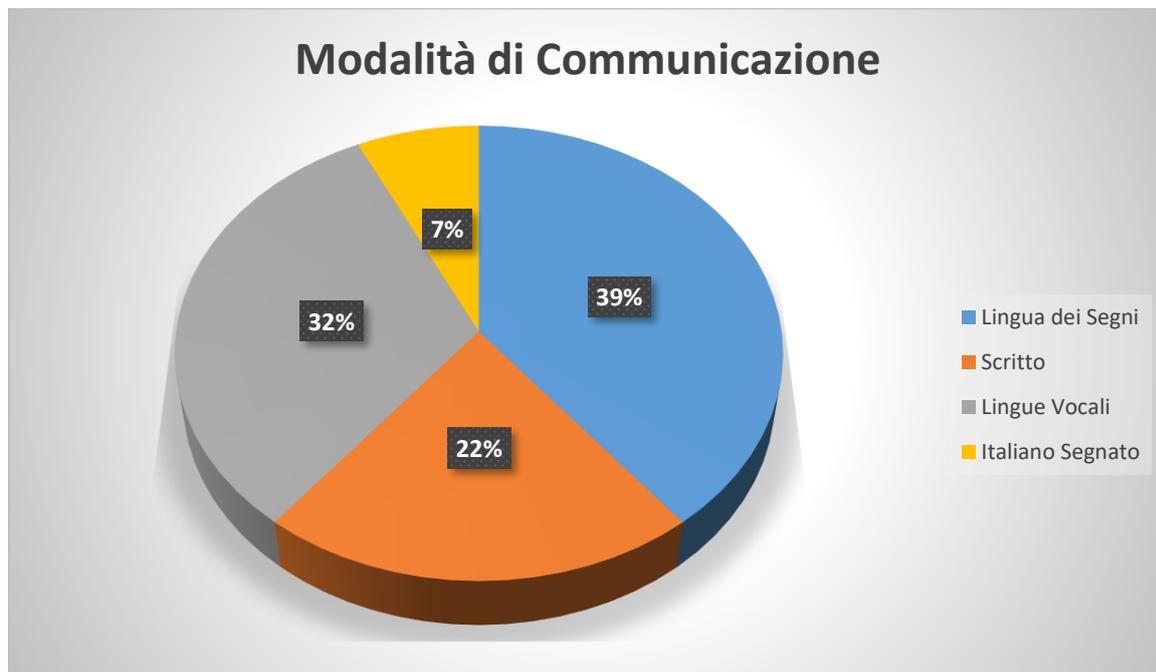
Età: 1 dai 10-19 anni, 17 dai 20-29 anni.



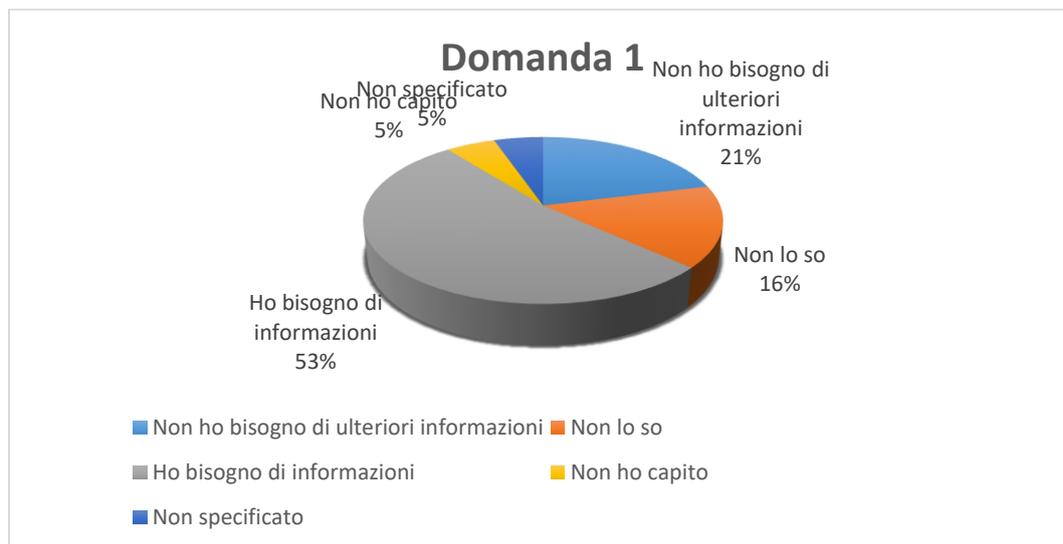
Genere: Dalla 19 persona che hanno partecipato 11 erano donna e 8 uomo.



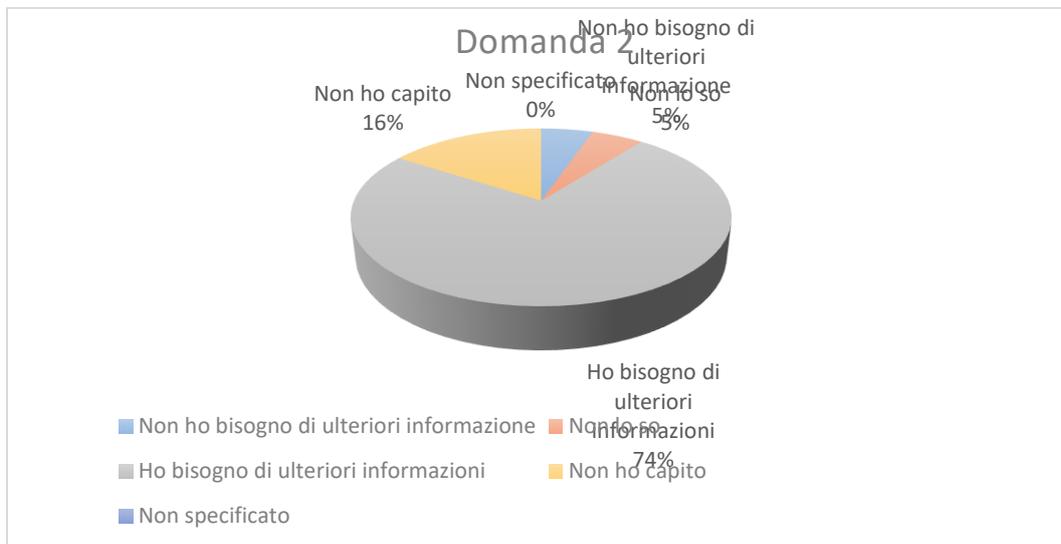
Informazioni sulla modalità di comunicazione:



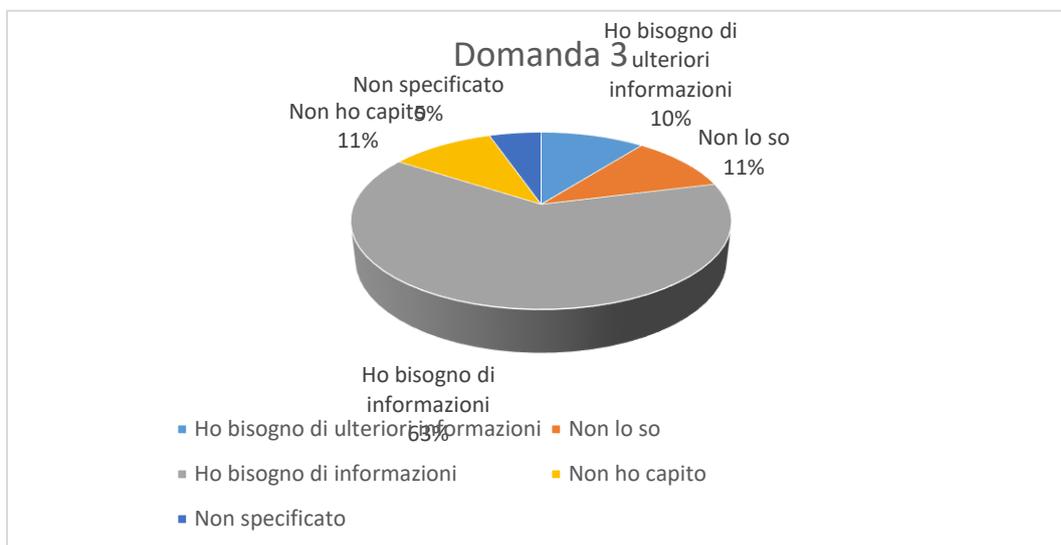
Domanda 1: **Informazioni sulla lettura degli annunci di lavoro** - Ad esempio: Come faccio a sapere se sono adatto per un posto vacante? La maggior parte (53%) hanno bisogno di maggiori informazioni su questo argomento. Solo il 21% ha dichiarato di non aver bisogno di ulteriori informazioni.



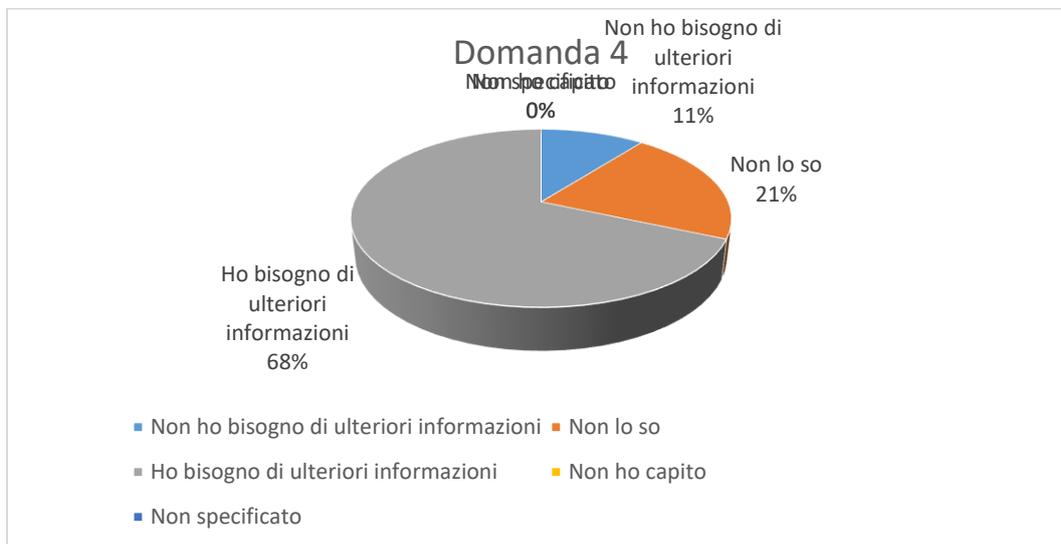
La domanda 2 riguardava le **informazioni sul colloquio di lavoro** – Ad esempio: Quali domande non possono essere poste durante il colloquio? Il 70% dei partecipanti desidera maggiori informazioni su questo argomento e il 5% non ha bisogno di ulteriori informazioni.



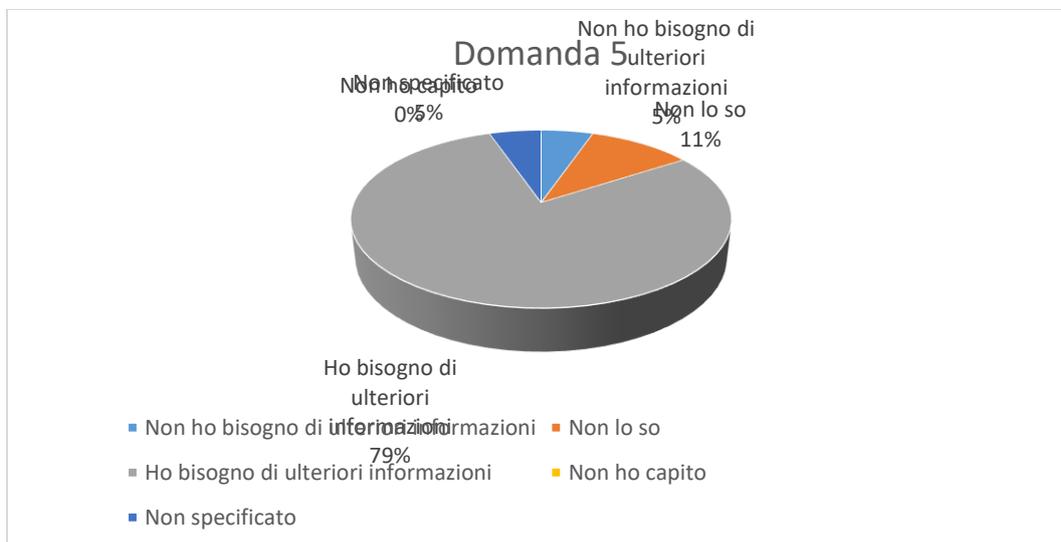
La domanda 3 riguardava le **informazioni sulle candidature** – Ad esempio: Come è strutturata una candidatura? Le soft skills appartengono ad una candidatura? Il 63% dei partecipanti desidera maggiori informazioni su questo argomento e il 10% non ha bisogno di ulteriori informazioni.



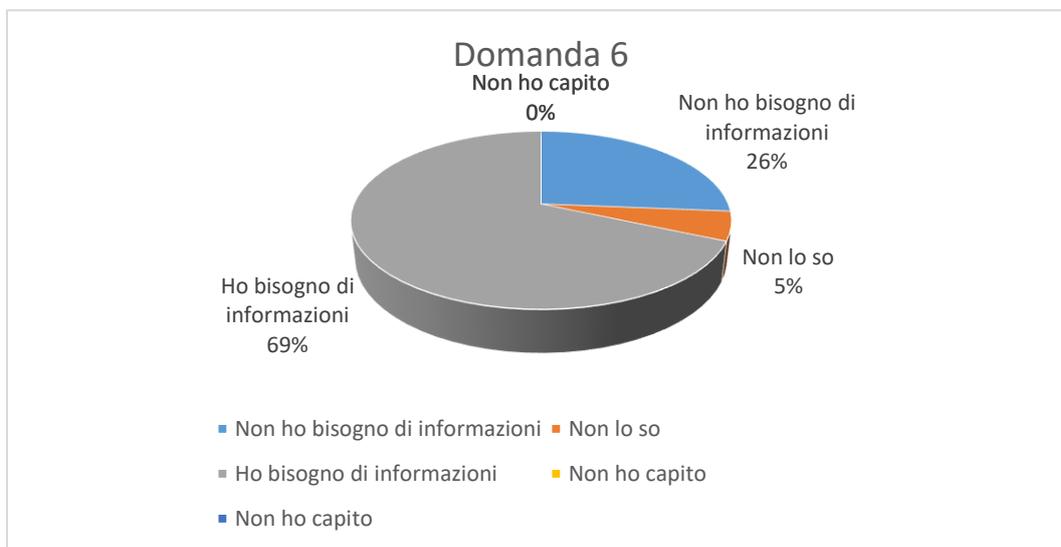
La domanda 4 riguardava **le informazioni sulla non discriminazione, l'accessibilità e la compensazione degli svantaggi** – Ad esempio: Come posso assicurarmi che la comunicazione nei colloqui funzioni? Il 68% dei partecipanti desidera maggiori informazioni su questo argomento e l'11% non ha bisogno di ulteriori informazioni.



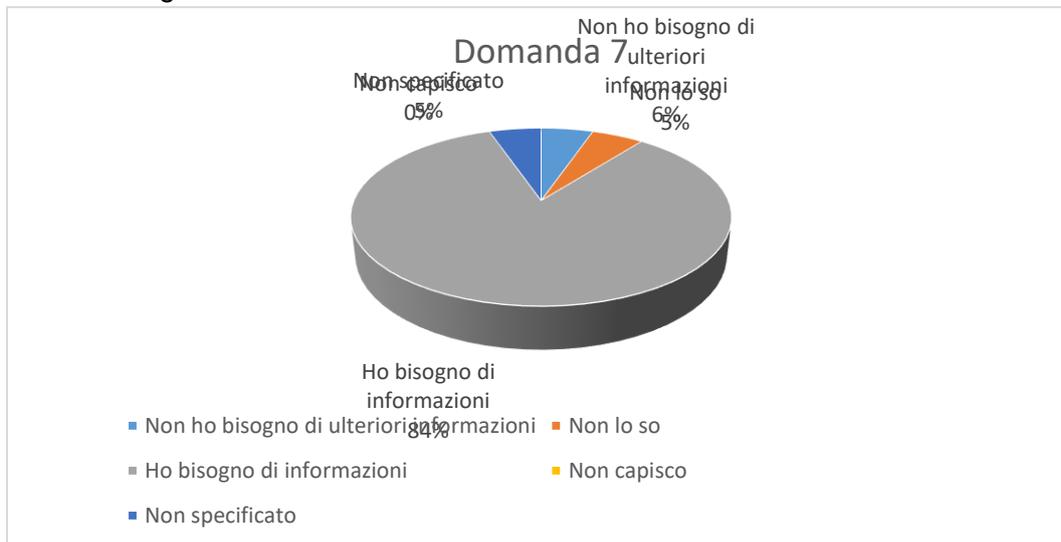
La domanda 5 riguardava **spiegazioni generali sui contratti di lavoro** - Ad esempio: quali sono le componenti principali di un contratto di lavoro? Il 79% dei partecipanti desidera maggiori informazioni su questo argomento e il 5% non ha bisogno di ulteriori informazioni.



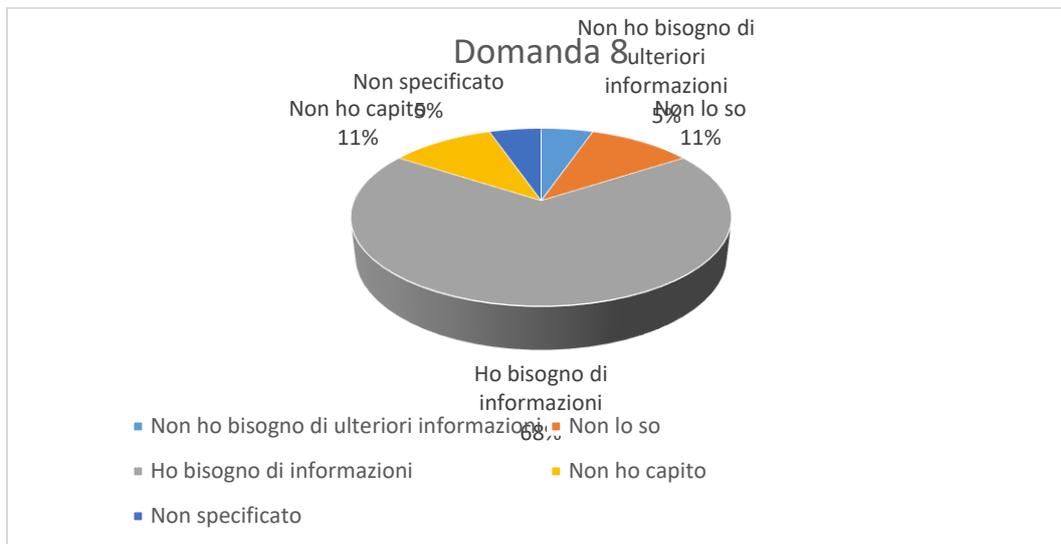
La domanda 6 riguardava **spiegazioni sui diversi tipi di contratti** -. Ad esempio: qual è la differenza tra un contratto freelance e un contratto a tempo determinato? Il 68% dei partecipanti desidera maggiori informazioni su questo argomento e il 26% non ha bisogno di ulteriori informazioni.



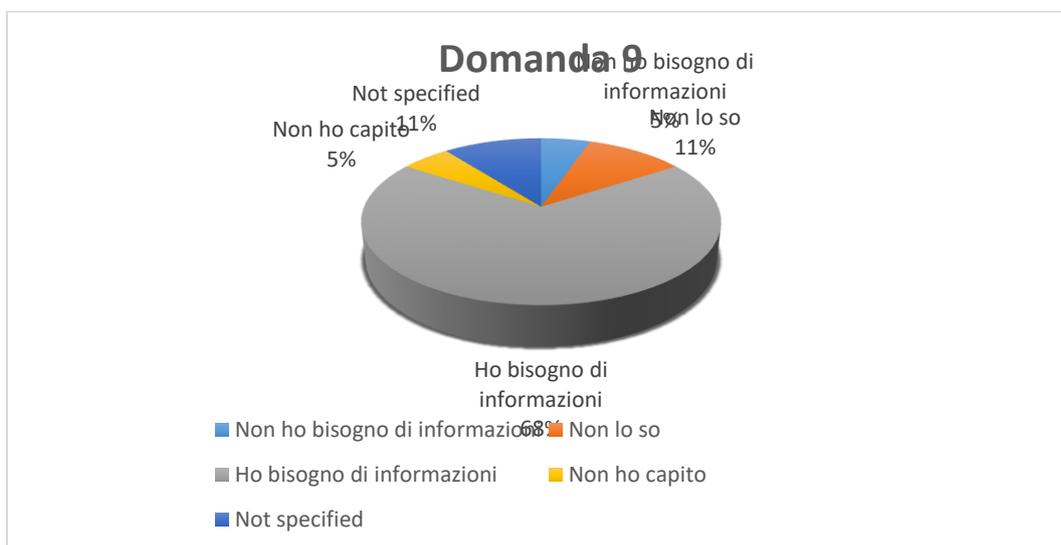
La domanda 7 riguardava **le informazioni sui contratti collettivi, l'importo dei pagamenti e lo stipendio** - Ad esempio: perché vengo pagato in questo modo? O perché non prendo più soldi? L'89% dei partecipanti desidera maggiori informazioni su questo argomento e il 5% non ha bisogno di ulteriori informazioni.



Domanda 8 riguardava **le informazioni sulle referenze di lavoro** - Ad esempio: non ho ottenuto referenze dal mio ultimo lavoro, cosa posso fare? Il 72% dei partecipanti desidera maggiori informazioni su questo argomento e il 6% non ha bisogno di ulteriori informazioni.



Domanda 9 riguardava **le informazioni sugli strumenti/dispositivi di comunicazione** - Ad esempio: Quali opzioni di comunicazione posso utilizzare per trovare un lavoro? Chi pagherà per i strumenti/dispositivi di comunicazione? Il 68% dei partecipanti desidera maggiori informazioni su questo argomento e il 5% non ha bisogno di ulteriori informazioni.



La domanda 10 riguardava **"auto-divulgazione": fornire informazioni sulle mie esigenze specifiche** – Ad esempio: è mio compito informare un potenziale nuovo datore di lavoro sulle mie esigenze? Come posso sensibilizzare i colleghi? L'89% dei partecipanti desidera maggiori informazioni su questo argomento e il 5% non ha bisogno di ulteriori informazioni.

