



**GUIDA PER LE AZIENDE  
INTERESSATE A CAPIRE LE  
POTENZIALITÀ LAVORATIVE DELLE  
PERSONE CON DISABILITÀ UDITIVA**

# **GUIDA PER LE AZIENDE INTERESSATE A CAPIRE LE POTENZIALITÀ LAVORATIVE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ UDITIVA**

## **Avvertenza per chi desidera stampare la guida.**

Nel testo sono presenti diversi collegamenti a siti internet. Ove non sono presenti link in chiaro, i collegamenti ad approfondimenti sono strutturati all'interno delle parole o frasi in blu e sottolineati (es. Lavoratori sordi). Per visualizzarli è necessario navigare nella versione online della guida che potete trovare nella sezione "Pubblicazioni" del sito [www.lavoratorisordi.it](http://www.lavoratorisordi.it).

La decisione di inserire nel proprio organico una persona con disabilità uditiva potrebbe sembrare a prima vista un po' azzardata, infatti chi non conosce la sordità si immagina problemi di comunicazione insuperabili e capacità lavorative scarse. In realtà si tratta di una scelta vincente purché sia realizzata seguendo alcuni semplici accorgimenti.

In questa sezione vi illustreremo:

1. i principali motivi per assumere una persona con disabilità uditiva
2. come conoscere la disabilità uditiva per comprenderne le eventuali implicazioni lavorative
3. quali professioni possono svolgere le persone con disabilità uditiva
4. come gestire la ricerca della persona e la conduzione dell'intervista
5. come gestire l'inserimento della persona in azienda
6. alcuni **casi di successo**, dai quali si potrà capire come le persone con disabilità uditiva siano in grado di dare all'azienda un validissimo contributo pari se non addirittura superiore a quello delle persone senza disabilità.
7. le tecnologie che possono essere di aiuto

sarà inoltre possibile

- inserire una ricerca di personale
- consultare i curricula delle persone
- consultare la normativa e le agevolazioni per l'inserimento lavorativo e per gli eventuali adattamenti
- vedere a chi rivolgersi per trovare i candidati più adatti

## **1. PERCHÉ ASSUMERE UNA PERSONA CON DISABILITÀ UDITIVA?**

La scarsa conoscenza della sordità e delle sue innumerevoli sfaccettature spinge spesso i recruiter ad atteggiamenti prudenziali derivanti da pregiudizi, che nella maggior parte dei casi sono completamente infondati.

### **1.1. I principali pregiudizi:**

- la persona sorda ha anche un deficit vocale e non può parlare bene

In realtà l'apparato vocale dei sordi è integro e le difficoltà nel parlare derivano dal fatto che, non sentendo la propria voce, non ha gli stimoli adeguati per apprendere l'uso della voce in modo naturale.

Il ricorso precoce alla terapia logopedica e/o all'uso degli ausili (protesi o impianto cocleare) permette di ottenere risultati sorprendenti, consentendo in molti casi alla persona con difficoltà uditiva di parlare normalmente.

Anche nei casi in cui sembra difficile capire cosa dicono dopo poco tempo risulta abbastanza semplice comprendersi.

- i sordi sono persone ottuse o poco dotate intellettivamente, hanno un ritardo mentale complessivo

Il sordo di fatto non ha né un ritardo cognitivo, né un danno neurologico, ma solo un deficit sensoriale, che tuttavia, se non viene affrontato in tempo e con competenza, può avere conseguenze profondamente gravi sullo sviluppo dell'individuo, rallentando e/o compromettendo irreversibilmente i processi di acquisizione del linguaggio, i processi di apprendimento e lo sviluppo psicosociale.

Solo in questo caso si può parlare di un ritardo cognitivo ed emotivo.

Anche in questo caso il ricorso precoce alla logopedia e/o agli ausili permette di superare brillantemente il problema.

- tutte le persone sorde usano la lingua dei segni

In realtà la maggior parte delle persone con disabilità uditiva non conosce la lingua dei segni, o perché hanno perso l'udito in età adulta o perché la famiglia ha scelto di ricorrere alle protesi o all'impianto cocleare che in molti casi consentono un significativo recupero.

- le persone sorde non capiscono quando gli parli

La maggior parte delle persone con disabilità uditiva è in grado di capire cosa stiamo dicendo leggendolo sulle nostre labbra. Se utilizzano le protesi acustiche o gli impianti cocleari sono anche in grado di sentire cosa diciamo.

- le persone sorde non possono seguire corsi e lezioni normali e hanno bisogno di scuole speciali

Ormai da tempo in Italia non esistono quasi più le scuole speciali e le persone con difficoltà di udito sono in grado di seguire, grazie a vari accorgimenti, i corsi normali e diplomarsi o laurearsi con ottimi voti e competenze.

Il timore delle difficoltà/complessità di comunicazione, di comprensione e dei costi per eventuali adattamenti spingono i selezionatori a scartare le candidature, spesso già sulla carta, senza valutare le effettive capacità della persona, preferendogli candidature magari meno qualificate, ma apparentemente meno problematiche.

Queste discriminazioni impediscono di avvalersi del valore aggiunto che le persone sorde o con difficoltà uditiva sono in grado di fornire al gruppo di lavoro.

## 1.2. Di seguito citiamo alcuni dei molti validi motivi per inserire le persone sorde o con difficoltà uditiva in qualsiasi organizzazione.

Questi lavoratori spesso:

- **SONO ADATTABILI**

Le persone sorde passano molta parte della loro vita a cercare dei modi per adattarsi alla cultura di chi sente. Per questo, gli impiegati sordi possono essere molto pazienti e flessibili in molte situazioni.

Sono completamente autonomi ed efficienti e non necessitano di particolari ausili, non richiedono grande impegno economico e pesantezza nel lavoro di squadra.

- **SONO MEDIATORI**

Le persone sorde diventano molto esperte nel creare “ponti” per superare difficoltà di comunicazione e differenze culturali nelle situazioni di tutti i giorni. Questo può essere tradotto in una forte abilità nel risolvere problemi e nel relazionarsi con gli altri.

- **HANNO UNA VISIONE DIVERSA**

I lavoratori sordi portano al gruppo di lavoro un punto di vista unico e non usuale. A causa del loro background e delle loro esperienze di vita quotidiana sono inevitabilmente differenti rispetto ai colleghi udenti, una persona non udente / con difficoltà uditive potrebbe suggerire servizi, funzionalità e idee di marketing che gli altri impiegati non avrebbero mai preso in considerazione.

Sono abituati ad utilizzare/interpretare nella comunicazione non solo le parole dette ma tutti i segnali non verbali (espressione del viso, linguaggio del corpo, ecc.), di conseguenza sviluppano diverse capacità di comunicare con gli altri.

- **SONO SICURI E AFFIDABILI**

Alcuni studi hanno dimostrato che i lavoratori con disabilità uditiva sono fidati, leali e responsabili e che tendono anche ad avere complessivamente delle valutazioni molto positive sulle loro prestazioni lavorative. È stato rilevato anche che sono spesso tra i lavoratori più attenti e prudenti.

- **SONO LAVORATORI ASSIDUI**

Dato che i candidati sordi in cerca di lavoro sono spesso discriminati, per loro diventa una sfida dimostrare di essere dei lavoratori validi e assidui e quindi tendono a lavorare più duramente e a cercare opportunità di avanzamento di carriera. Sono più concentrati e attenti sul lavoro.

- **CREANO SINERGIA**

Un'azienda che impiega persone sorde può arricchire la cultura dell'intera organizzazione! Aggiungendo la diversità si fornisce a tutti gli impiegati l'opportunità di lavorare su una comunicazione efficace e sulle capacità di

cooperazione, mentre si stimolano le persone ad esplorare nuove prospettive. Con un opportuno addestramento ogni impiegato nell'organizzazione può imparare ad essere più comprensivo, di mente aperta e pronto a fare uno sforzo in più la squadra.

- **DANNO UN MESSAGGIO POSITIVO AL MERCATO**

Poiché la nostra società sta sempre più valorizzando la diversità, i datori di lavoro che non introducono nuove politiche di assunzioni inclusive, sono certi di perdere posizioni. Negando opportunità di lavoro ai sordi qualificati, i datori di lavoro stanno inoltre rinunciando all'opportunità per i suoi impiegati di imparare e di crescere in un ambiente lavorativo multiculturale. Inoltre la presenza di questi impiegati in azienda manda un sottile messaggio ai potenziali clienti e acquirenti riguardo ai valori fondamentali dell'organizzazione.

## **2. COME CONOSCERE LA DISABILITÀ UDITIVA PER COMPRENDERNE LE EVENTUALI IMPLICAZIONI LAVORATIVE**

### **2.1. Quello che le aziende devono sapere per assumere una persona con difficoltà di udito.**

In questa sezione non intendiamo fare un'esposizione rigorosa ed esaustiva delle tematiche riguardanti la sordità, ma semplicemente forniremo alcune informazioni che riteniamo possano servire all'azienda per comprendere le capacità lavorative di una persona con disabilità uditiva, aiutando a dissipare quei preconcetti e dubbi che spesso impediscono una valutazione oggettiva del candidato, come descritto al punto precedente.

Bisogna chiarire che, alla nascita, i bambini sordi sono esattamente come gli udenti, non hanno nessuna minorazione intellettiva e comunicativa, il loro handicap è solo ed esclusivamente l'assenza dei suoni e rumori che, se non adeguatamente gestita, può comportare,

### **2.2. La sordità questa sconosciuta**

Il termine sordità è comunque molto vago rispetto alla grande varietà di modi in cui questo disagio si esprime (tanti quanti sono i sordi), la sordità, dunque, non è una condizione omogenea né dal punto di vista clinico, né dal punto di vista della storia biografica.

Come tutte le persone normodotate, ogni persona con disabilità uditiva è diversa dall'altra e le sue capacità di comunicare sono il risultato di diversi fattori:

#### **2.2.1. il grado e il tipo di deficit uditivo**

Esistono 4 gradi di perdita uditiva espressa in decibel che possono influire diversamente nell'acquisizione e nello sviluppo del linguaggio vocale

- *lieve, (tra 20 e 40 dB):*

sviluppo del linguaggio normale, senza ritardo del processo evolutivo. Comprende il significato delle parole ma presenta difficoltà nel selezionare alcuni fonemi (/b/e /p/)

- **media**, (tra 40 e 70 dB):  
difficoltà nel riconoscere sia il significante (il suono di una parola) che il significato (ciò che vuol dire quella data parola, cioè il concetto). Ne può conseguire un ritardo nello sviluppo della comprensione e della produzione del linguaggio parlato. Se si aumenta l'intensità della voce migliora la comprensione del linguaggio vocale. Pertanto sono necessari la protesizzazione e l'intervento logopedico precocissimi, prima che la componente linguistica sia compromessa.
- **grave**, (tra 70 e 90 dB) e **profonda**, (superiore ai 90 dB):  
non c'è percezione del parlato, con la protesizzazione precoce, il bambino riesce a percepire l'intonazione della voce e viene aiutato nell'apprendimento vocale, ma non migliora la ricezione del suono a livello di intensità. Il bambino imparerà a parlare solo attraverso l'intervento logopedico, possibilmente precoce.

### **2.2.2. l'età dell'insorgenza della sordità**

In base all'età a cui si è manifestato il deficit uditivo le sordità si possono classificare in

- **congenite, insorte prima della nascita**,  
tra le cause fattori ereditari, virali (come la rosolia, l'epatite, il morbillo contratti dalla madre in gravidanza), cause microbiche (tifo, sifilide), tossiche (abuso di alcool, di barbiturici ecc.).
- **acquisite insorte al momento della nascita (neonatali)**  
tra le cause l'anossia, i traumatismi, l'ittero ecc.
- **acquisite in seguito (postnatali)**.  
tra le cause i traumi, le malattie infettive (incluse quelle dell'orecchio), le intossicazioni da farmaco ecc..  
Ovviamente è particolarmente penalizzante il fatto che la persona sia divenuta sorda prima di acquisire il linguaggio (sordi prelinguali) o nei primissimi anni di vita.

### **2.2.3. il tipo di ausili utilizzati e in quale fase dello sviluppo della persona sono stati introdotti**

A seconda del tipo di sordità e dell'età dell'insorgenza vengono impiegati apparati diversi (vedere la sezione dedicata alle tecnologie), lo scopo è quello di saltare la parte danneggiata dell'apparato uditivo trasmettendo il suono direttamente alla parte ancora funzionante. Più precocemente se ne fa ricorso e più rapidamente si permette al bambino di evolvere naturalmente nell'acquisizione del linguaggio e di conseguenza migliori sono i risultati della rieducazione.

#### **2.2.4. la tempestività e la durata degli interventi di rieducazione/ logopedia.**

Molto importante è la rieducazione, quanto più è precoce tanto maggiori sono le possibilità di avere buoni risultati raggiungendo una competenza linguistica quasi completa nell'italiano scritto e in quello parlato.

Semplicisticamente il logopedista aiuta la persona sorda a riconoscere i suoni e abbinarli alle parole e a riprodurli correttamente.

[Per approfondimento](#)

#### **2.2.5. il tipo di educazione linguistica**

Nell'educazione al linguaggio delle persone sorde oggi è possibile scegliere tra vari percorsi riabilitativi, che permette di raggiungere diversi livelli di capacità di comunicare e di conseguenza i sordi possono suddividere in:

##### **1. Sordi segnanti**

###### **a. Chi sono**

Sono coloro che utilizzano la LIS (Lingua Italiana dei Segni), che permette loro di apprendere e di esprimere le loro intenzioni e pensieri utilizzando dei segni che non sono un semplice insieme di gesti per comunicare, ma costituiscono una lingua vera e propria (con una grammatica ben precisa, regole per declinare i verbi, per il plurale e il singolare) al pari delle lingue vocali. Purtroppo sono presenti dei pregiudizi secondo cui un sordo segnante non possa imparare a parlare. La LIS è l'unica lingua che può essere acquisita spontaneamente attraverso le stesse tappe del linguaggio parlato, perché si trasmette attraverso il canale visivo che nel sordo è integro. Ed è proprio attraverso questo canale che, grazie alla logopedia, passa anche l'acquisizione della lingua parlata.

###### **b. Come comunicano**

La loro prima lingua è la LIS che usano per comunicare tra loro, mentre per comunicare con chi non conosce la LIS utilizzano la lingua italiana attraverso la lettura delle labbra e utilizzando la propria voce che però in alcuni casi potrebbe risultare difficilmente comprensibile perché non sentendo la propria voce e quella degli altri non sono in grado di confrontarle e correggersi. Al primo impatto può risultare difficile la comprensione ma in brevissimo tempo ci si abitua a capire il modo di parlare.

##### **2. Sordi oralisti**

###### **a. Chi sono**

Sono coloro che disconoscono la LIS e che sono cresciuti utilizzando esclusivamente il linguaggio verbale. Essi puntano, da una parte, sull'allenamento acustico per aiutare il sordo ad utilizzare al massimo i suoi residui uditivi e, dall'altra, sul potenziamento della lettura labiale su cui si basa la comunicazione e una intensa riabilitazione attraverso la logopedia. Gli oralisti focalizzano l'intervento logopedico in alcuni punti essenziali, quali la diagnosi precoce, l'esatta valutazione del deficit, l'immediata protesizzazione,

la collaborazione della famiglia nell'intervento logopedico, l'integrazione nelle scuole normali.

b. Come comunicano

La loro prima lingua è l'Italiano parlato e scritto che utilizzano aiutandosi con la lettura labiale e con la propria voce, potendo usufruire di soluzioni assistive tecnologiche molto efficienti (vedi sezione "Tecnologie"). In molti casi la protesizzazione precoce e una buona logopedia permettono una comunicazione del tutto naturale.

**3. Sordi bilingui**

a. Chi sono

Sono coloro che utilizzano sia la Lingua dei segni (con o senza varianti) sia il linguaggio verbale disponendo così di una più ampia e agevole comunicazione.

b. Come comunicano

Potendo scegliere, utilizzano il metodo di comunicazione preferito dall'interlocutore

**4. Sordi postlinguali**

a. Chi sono

Sono coloro che hanno perso l'udito dopo aver acquisito il linguaggio verbale. Per loro quindi è più facile ricorrere alla protesizzazione e adottare il metodo oralista, eventualmente integrando con l'apprendimento della lettura labiale.

b. Come comunicano

Comunicano principalmente con la lingua parlata e scritta aiutandosi con la lettura labiale e potendo usufruire di soluzioni assistive tecnologiche molto efficienti (vedi sezione "Tecnologie").

**2.2.6. L'ambiente familiare/culturale e le persone che lo circondano**

Gli stimoli dipendono dalla famiglia prima e dall'ambiente frequentato poi.

Il bambino sordo in una famiglia di sordi sarà portato ad usare prevalentemente la lingua dei segni e a frequentare comunità di sordi segnanti. A meno che la famiglia lo spinga a frequentare ambienti di persone udenti abituandolo così ad interagire con tutti

Il bambino sordo in una famiglia di udenti tenderà a ricorrere al metodo oralista e frequenterà prevalentemente persone udenti, a meno che la famiglia scelga di imparare la lingua dei segni e di frequentare la comunità dei sordi.

Altrettanto determinante è l'autonomia raggiunta dalla persona sorda, la famiglia deve spronarla ad affrontare in prima persona gli adempimenti della vita quotidiana, senza appoggiarsi continuamente al supporto di parenti e amici udenti.

Anche per quanto riguarda il percorso formativo è determinante il tipo di scuola e il supporto/sostegno ricevuto.



### **2.2.7. Il carattere, la determinazione e la costanza della persona**

La sordità per sua natura porta all'isolamento che può essere superato solo se la persona sorda si adopera in maniera attiva per partecipare/essere informato su tutto ciò che succede intorno a lui. Un carattere chiuso, timido, senza iniziativa non aiuta sicuramente. Mentre una persona curiosa, determinata e perseverante è in grado di farsi valere e di farsi coinvolgere dai colleghi e nelle varie attività lavorative e sociali.

Spesso le persone sorde sono tagliate fuori da varie forme di comunicazione che il normoudente riceve in maniera occasionale, inconscia e involontaria e che contribuiscono alla evoluzione delle capacità/conoscenze, la persona sorda invece, per poter avere la stessa crescita, deve in continuazione ricercare queste informazioni in modo attivo e sollecitare le persone intorno a lui a renderla partecipe nelle discussioni e di quello che accade in generale.

[Per saperne di più](#)

### **2.2.8. L'abilità nella lettura labiale**

Per i sordi segnanti la lettura labiale è lo strumento principale per comprendere le persone che non usano la LIS, e quindi è indispensabile avere un buon livello. Mentre per i sordi oralisti serve per completare la comprensione di quanto percepito dal canale uditivo e quindi se gli ausili sono particolarmente efficaci è meno rilevante disporre di un buon livello di labiolettura.

## **CONCLUSIONI**

In generale si può affermare che, nei casi in cui la tipologia di sordità lo consente, il recupero funzionale della sordità è possibile mediante la protesizzazione precoce, la terapia logopedica e l'istruzione scolastica.

I sordi **oralisti** o bilingui hanno di solito una buona padronanza della lingua italiana e sono in grado di comprendere e scrivere testi anche complessi. Per interagire con le persone udenti utilizzano sia le protesi/impianti che la lettura labiale e dispongono di un eloquio spesso ben comprensibile.

I sordi solo **segnanti** hanno meno occasioni di essere esposti alla lingua italiana e quindi hanno maggiori difficoltà a comprendere ed elaborare testi complessi. Sono molto efficienti e produttivi quando possono utilizzare la lingua dei segni. Possono comprendere le persone udenti grazie alla lettura labiale, ma hanno di solito maggior difficoltà nell'eloquio.

Nella maggior parte dei casi il sordo è in grado di assolvere agevolmente alle esigenze di comunicazione richieste dall'impegno lavorativo, purché l'interlocutore abbia una certa disponibilità e sia informato su alcuni semplici accorgimenti da osservare per semplificare l'interazione.

In mancanza di questa disponibilità e apertura, la difficoltà sperimentata dal sordo nel comunicare con gli udenti è spesso alla base di quotidiani vissuti di frustrazione

che si estrinsecano come atteggiamenti di chiusura o irritabilità che spesso non vengono compresi dalle persone che entrano in relazione con lui.

### **3. QUALI PROFESSIONI POSSONO SVOLGERE**

#### **3.1. Come già spiegato le capacità di comunicare delle persone con difficoltà di udito variano moltissimo e di conseguenza non è possibile definire a priori l'attività lavorativa più adatta.**

Infatti un sordo con deficit anche molto grave, se ha adottato l'impianto cocleare molto presto e ha fatto un'adeguata rieducazione con la logopedista, in pratica ha capacità uditive molto simili a quelle di una persona udente.

Per contro un sordo segnante che ha sempre vissuto in una comunità di sordi che utilizza prevalentemente la lingua dei segni nella maggior parte dei casi troverà maggiori difficoltà a comunicare con persone che non conoscono la LIS e quindi sarà più adatto a svolgere mestieri che non richiedono una grande interazione con le persone.

#### **3.2. È quindi sempre consigliabile, prima di escluderli a priori ed essere prevenuti, di metterli alla prova e considerarli nel lavoro che dovranno svolgere.**

Ogni caso deve essere analizzato insieme al candidato per comprendere quali potrebbero essere i limiti e le soluzioni agli eventuali problemi di comunicazione (si scopriranno delle soluzioni spesso molto semplici ma non immaginabili dalle persone udenti!).

#### **3.3. La scarsa conoscenza della sordità e delle tecnologie attualmente disponibili inducono le aziende a pensare che alcune professioni non siano adatte per loro (o meglio, che possano svolgere solo quelle manuali), ma si sbagliano. Grazie agli ausili e all'uso intensivo del computer e degli smartphone, queste barriere sono crollate o possono essere facilmente superabili: anche le persone non udenti, adottando di caso in caso le giuste soluzioni, possono svolgere tutti i tipi di lavoro, al pari di tutte le altre persone.**

Una volta infatti si riteneva che fossero accessibili solo attività manuali o da svolgere da soli e che fosse impossibile per una persona sorda raggiungere un'istruzione superiore, oggi invece, grazie anche alla mutate modalità di lavorare che vedono un uso intensivo del computer e degli smartphone, molte barriere sono cadute o sono facilmente superabili anche in fase di formazione e quindi sempre più spesso le persone con difficoltà di udito riescono a laurearsi o a perfezionarsi in discipline anche molto impegnative al pari di tutte le altre persone.

#### **3.4. Eccetto pochissimi impieghi in realtà quasi nessuna professione è preclusa ad una persona con difficoltà di udito/sorda.**

Alcune professioni per motivi di sicurezza richiedono maggiore attenzione e tempestività nella comunicazione (il pompiere, l'agente di polizia, il pronto intervento, il pilota di aerei) e quindi sono precluse

Altre professioni fanno un uso intensivo del canale uditivo e verbale (centralinisti, call center, interpreti, ecc.) e quindi risulterebbero eccessivamente onerosi.

Quelle professioni che necessitano di guardare e ascoltare in contemporanea un segnale sonoro (es. alcuni macchinari in ambienti di fabbrica), sono ovviamente accessibili solo a una piccola parte dei disabili uditivi.

### **3.5. In molti casi la sordità può diventare un fattore positivo**

(vedi sezione "i principali motivi per assumere una persona con disabilità uditiva").

### **3.6. In linea di massima tutte le professioni di backoffice/amministrative possono essere svolte**

Con la sola accortezza che l'interazione via telefono venga sostituita dall'uso di mail, sms, ecc. o supportata da un collega, infatti molto spesso le persone sorde hanno difficoltà ad utilizzare il telefono in quanto non possono aiutarsi con la lettura labiale. Come specificato nella sezione dove si parla di tecnologie (link) ci sono soluzioni che consentono di superare in buona parte l'ostacolo (videochat, Skype con riconoscimento vocale, telefonia con riconoscimento vocale, ecc.).

### **3.7. Sono particolarmente adatte tutte le professioni che fanno un uso intensivo del computer**

Programmatori, grafici, designer, progettisti, ingegneri, contabili, web content manager, giornalisti, ecc.

### **3.8. Anche nelle attività di contatto con il pubblico si possono ottenere ottimi risultati**

Nel caso di sportello informazioni, segreteria con utilizzo del telefono, commessi, camerieri che devono rispondere puntualmente alle richieste dei clienti, la situazione è un po' più complicata e accessibile solo con l'impiego di alcune tecnologie e a quelle persone con disabilità uditiva che hanno raggiunto un buon livello di autonomia nella comprensione e nell'eloquio.

### **3.9. Il maggiore ostacolo consiste nella scarsa conoscenza da parte dei datori di lavoro, la sfida sarà quella di permettere ai giovani di accedere a una professione che avrebbero potuto scegliere anche se non fossero stati sordi. E colui che desidererà diventare giardiniere non lo farà più per obbligo ma per sua scelta personale.**

Di seguito abbiamo raggruppato in diverse categorie alcune professioni che si sono dimostrate molto interessanti:

### **3.10. Le professioni STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)**

Le professioni correlate a discipline STEM stanno superando le altre e ci saranno più posti di lavoro che candidati qualificati. Quindi, essendo le discipline STEM assolutamente compatibili con la sordità, risulterà particolarmente consigliato per le persone con difficoltà uditiva dedicarsi a questo tipo di studi/specializzazione. Inoltre, in media, guadagnano il 30% in più rispetto ai lavoratori sordi nelle professioni non-STEM. es:

- Programmatore, Tecnico informatico (varie mansioni)
- Sviluppatore di APP (IOS e ANDROID), di VideoGiochi
- Esperti di manufacturing 4.0 e di IOT (Internet of Things)
- Esperti stampanti 3D
- Sviluppatori di siti internet
- Esperti di Social media marketing
- Grafico
- Ingegnere
- Biologo
- Dietologo
- Chimico
- Geologo
- Quality Assurance

### **3.11. Le professioni di back office**

Tutte le professioni di back office che non necessitino di un uso intensivo del telefono, es:

- Bancario
- Economo, contabile,
- Archivista, bibliotecario
- Pubblica Amministrazione
- Segreteria (senza l'uso del telefono ma con tutti gli ausili tecnici a disposizione, come cellulare per sms e Whatsapp, e-mail, videochiamate, Skype, ecc.ecc..)
- Insegnante (possibilmente per i sordi con il supporto LIS)
- Stilista
- Architetto
- Designer d'interni
- Giornalista
- Fotografo
- Controllori di qualità

### **3.12. Le professioni di front office**

La compatibilità delle professioni a contatto con il pubblico dipende molto dal tipo di servizio, dall'ambiente circostante e dal livello di capacità comunicative sviluppate (è richiesto quasi sempre un eloquio comprensibile), es:

- Sportello frontale o servizi erogati dal banco (lettura labiale e ausili tecnologici consentono la piena operatività)
- Attività di vendita in negozio è necessaria una valutazione di caso in caso, molte persone con l'impianto cocleare o le protesi riescono ad operare senza problemi

### **3.13. Le professioni Sanitarie**

La maggior parte delle professioni sanitarie si svolgono con interazione faccia a faccia e quindi è necessario aver raggiunto un buon livello di autonomia nella comprensione e nell'eloquio. es:

- Medico
- Radiologo
- Ostetrico
- Infermiere
- Operatore socio sanitario

### **3.14. Le professioni Manuali**

Ovviamente tutte le attività che non richiedano interazioni frequenti. es:

- Cuoco per le mense aziendali
- Magazziniere
- Scaffalista
- Guardia nei grandi magazzini
- Idraulico
- Elettricista

Nella sezione Storie di Successo si possono vedere alcuni casi significativi sia italiani che stranieri.

## **4. COME GESTIRE LA RICERCA DELLA PERSONA E LA CONDUZIONE DELL'INTERVISTA**

### **4.1. Intervista del datore di lavoro con un candidato con disabilità**

I datori di lavoro, al momento di intervistare la persona considerata "diversa" a causa della sua disabilità, spesso non sanno come comportarsi/interagire con lei. È importante concentrarsi sullo scopo del colloquio e sulla compatibilità tra la posizione di lavoro e le qualifiche/competenze del candidato piuttosto che sulla condizione di disabilità.

In seguito elenchiamo due tipologie di interviste, una relativa all'incontro con persone con disabilità generiche e l'altra specifica per le persone affette da disabilità uditiva.

## 4.2. Come intervistare una persona con disabilità generica

Consigli per prepararsi a svolgere un'intervista senza trovarsi a disagio o in imbarazzo:

- Concentrarsi sulla persona e non sulla disabilità, comportandosi con il candidato con disabilità come con qualunque altro candidato.
- Salvo qualche eccezione, la legge non permette al datore di lavoro di chiedere al candidato informazioni e documentazione riguardanti la disabilità e quest'ultimo può scegliere o meno se renderla nota.
- Le domande e i commenti del datore di lavoro devono essere inerenti alla capacità del candidato di essere efficiente nel lavoro e all'interno di un'azienda. Se la disabilità è visibile, il datore può spiegare le mansioni e chiedere come questa persona la porterebbe a termine.
- Se il candidato ha una disabilità non visibile che lei/lui ha deciso di non rivelare, non è permesso chiedere quale sia la sua condizione. È necessario mantenere il focus delle domande sul lavoro richiesto e sull'idoneità del candidato alla posizione ricercata.
- Non cercare di immaginare come si potrebbe portare a termine il lavoro se si avesse l'handicap del candidato. Le persone con disabilità hanno trovato e fatto propri modi di agire molto efficaci per vivere e per lavorare.
- Siate preparati al fatto che i candidati potrebbero usare strumenti e metodi differenti per eseguire la stessa mansione di un altro senza disabilità e questo non li rende meno qualificati.
- Se il candidato richiede un'agevolazione/adattamento, il datore di lavoro ne deve fornirne una soddisfacente, a meno che questo non comporti per il datore di lavoro un onere eccessivo o alteri radicalmente il lavoro.
- Consentite al candidato di spiegare come l'agevolazione lo aiuti a compiere il lavoro assegnato piuttosto che cercare di darvi una spiegazione da soli.
- Se l'aspirante non ha una disabilità visibile o la richiesta di un'agevolazione appare non collegata con la disabilità, i datori di lavoro possono richiedere certificazioni mediche o un consulto esterno.
- Esami medici a scopo assuntivo sono vietati. Una valida offerta di lavoro deve essere fatta prima di richiedere informazioni mediche o esami, e solo se la richiesta di sottoporsi a visite mediche viene fatta a tutti i dipendenti. Le offerte di lavoro possono essere subordinate ai risultati degli esami medici e se i dipendenti non sono assunti a seguito del risultato degli esami, le ragioni della mancata assunzione devono essere inerenti al lavoro e/o incarico.
- I datori di lavoro possono chiedere ai candidati di rivelare volontariamente se hanno una disabilità solo per motivi legati alla possibilità di usufruire di eventuali benefici e incentivi, a condizione che venga richiesto a chiunque si proponga per la posizione.
- Potrebbe capitare di ricevere candidature di persone con disabilità a offerte di lavoro non esplicitamente riservate alle categorie protette. Il colloquio dovrebbe essere del tutto uguale a quello degli altri candidati, con le avvertenze sopra descritte. Si consiglia di informarsi presso gli uffici delle risorse umane su quali siano le politiche e le risorse dell'organizzazione in merito all'assunzione di persone con disabilità ed eventualmente applicarle. In molti casi l'assunzione di

una persona con disabilità comporta un beneficio economico notevole e la possibilità di tirocini più lunghi.

#### 4.2.1. Alcuni **suggerimenti** su come comportarsi durante il colloquio

- Quando ci si presenta ad una persona con un handicap, è consigliata la stretta di mano a meno che non sia evidente un'impossibilità specifica da parte del candidato.
- Se si offre assistenza, aspettare fino a quando l'offerta non viene accettata. Dopodiché ascoltare o chiedere istruzioni su come fornire l'aiuto richiesto.
- Trattare gli adulti come tali.
- Usare un linguaggio che faccia innanzitutto riferimento alla persona e non solo alla sua disabilità, es. "Una persona che ha problemi di udito o non udente" e non "un sordo" anche se nel caso specifico è sempre più accettato questo termine.
- Parlare direttamente con l'interessato e non con l'eventuale accompagnatore, sarà il candidato a chiedere eventualmente l'intervento dell'accompagnatore nel caso ne necessitasse.
- Rilassarsi. Non essere in imbarazzo se si usano espressioni comuni come "ci vediamo dopo" (a una persona cieca) o "ne hai sentito parlare?" (a una persona sorda), che sembrano riferirsi alla loro disabilità. È una terminologia che viene utilizzata normalmente anche dalle persone che hanno quella disabilità.
- Non avere timore di fare domande quando si è incerti su come agire o cosa fare.

A completamento di quanto detto più sopra, diamo di seguito un elenco non esaustivo delle cose che si possono chiedere e di quelle che assolutamente sarebbe meglio evitare.

#### 4.2.2. Le **cose che potreste chiedere** senza creare situazioni di disagio

- Sei in grado di svolgere questo lavoro al meglio con un ausilio/particolari accorgimenti o senza?
- Puoi dirmi per quali motivi ritieni di essere particolarmente idoneo per questo lavoro?
- Puoi spiegarmi in che modo gli ausili o gli accorgimenti richiesti possono aiutarti nello svolgere correttamente il lavoro?
- Se ti verrà offerta la posizione, ti verrà chiesto di fare delle visite mediche. Le offerte di lavoro sono subordinate al superamento di questi esami? (solo se tali visite mediche vengono richieste a tutti i candidati).
- Ti descrivo la nostra cultura aziendale e poi mi racconterai il tuo modo di lavorare.
- Queste sono le mansioni principali del lavoro come spiegato nell'annuncio. Descrivimi meglio come eseguiresti queste funzioni.
- Visto che le varie attività di questo lavoro vengono di solito svolte in questo modo, potresti spiegarmi meglio come le eseguiresti tu con gli accorgimenti/ausili che hai indicato.

#### **4.2.3. Le cose che sono assolutamente da evitare**

- Hai necessità di un'agevolazione per svolgere al meglio il lavoro?
- Puoi raccontarmi qualcosa di più della tua disabilità?
- Quanto costeranno questi ausili/accorgimenti?
- Abbiamo delle preoccupazioni circa la tua affidabilità e i problemi di sicurezza a cui andremmo incontro assumendoti.
- Non sappiamo se saresti in grado di adattarti al nostro modo di lavorare.
- Questo è il modo da seguire per svolgere questo lavoro e non può essere modificato.
- I dipendenti sono abituati a fare le cose in un certo modo e non credo che accettino le agevolazioni e gli accorgimenti che richiedi.

#### **4.2.4. Agevolazioni pre-colloquio che i datori di lavoro possono adottare**

- Interpreti di lingua dei segni o sottotitolatori per persone sorde o con significativi disturbi linguistici.
- Una sala per l'intervista accessibile per persone con ridotta mobilità.
- Usare mail, messaggi o servizi di intermediazione (servizio ponte) invece che una comunicazione telefonica diretta con persone con disturbi di udito o linguistici.
- Fornire prima del colloquio materiali e moduli in formato elettronico/cartaceo.
- Un consulente o rappresentante per il candidato che chiede essere contattato in anticipo o che chiede di essere presente durante l'incontro.
- Un apparato tecnologico o un adattamento richiesto da persone con problemi di udito o della vista.
- Modifiche/flessibilità dell'orario e/o del luogo di lavoro.

### **4.3. Come intervistare una persona con disabilità uditiva**

State considerando di assumere una persona sorda o con problemi di udito o sospettate che uno dei candidati abbia problemi in questo senso?

Innanzitutto ricordarsi che la maggior parte delle persone con deficit uditivo utilizza la lettura delle labbra per comunicare.

Ecco alcuni elementi che potrebbero aiutare i datori di lavoro a svolgere al meglio un'intervista con persone audiolese.

#### **4.3.1. Come prepararsi all'intervista**

- Nell'organizzare l'intervista, chiedere al candidato come preferisce comunicare durante il colloquio (se con i segni o a voce).
- Se necessario, chiamare un interprete della lingua dei segni.
- Informare la reception o la segretaria che si sta aspettando un candidato sordo, nel caso sia necessario utilizzare un citofono per accedere all'azienda accordarsi sull'invio di un SMS per comunicare con il candidato al suo arrivo.
- Trovare una stanza con una buona illuminazione e non rumorosa.
- Preparare uno schema scritto dell'intervista (persone che partecipano e rispettivi ruoli).



- Preparare documentazione scritta relativa all'azienda.
- Se più persone intervengono al colloquio concordare un ordine di intervento.
- Preparare i collaboratori a modificare le proprie strategie di comunicazione (vedi sezione comunicazione in gruppo).
- Preparare una chiara descrizione delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze di comunicazione.

#### **4.3.2. Nel caso di un candidato sordo oralista, cioè in una situazione in cui non necessita l'intervento dell'interprete**

- Se ci sono più interlocutori cercare di utilizzare un tavolo ovale o rotondo.
- Se qualcuno degli interlocutori porta barba o baffi chiedere di regolarli in modo da lasciare visibili le labbra.
- Preparare una copia scritta delle domande.
- Parlare chiaramente e non troppo velocemente.
- Parlare uno alla volta attirando l'attenzione del candidato e aspettare che il candidato vi guardi prima di cominciare a parlare.
- Accompagnare le parole con gesti ed espressioni facciali.
- Mantenere il contatto visivo continuando a guardare il candidato mentre gli parlate.
- Guardate verso il candidato anche se vi rivolgete ad un altro interlocutore.
- Quando non parlate guardate verso la persona che sta parlando.
- Incoraggiare il candidato a dirvi se non riesce a capire quello che gli state dicendo.
- Riformulare le frasi in modo più semplice nel caso non fossero comprese/capite.
- Fare domande che richiedono risposte aperte per consentire di verificare che il candidato abbia effettivamente capito.
- Usare carte e penna se non si riuscisse a spiegarsi diversamente.
- Evitare di mettere le mani davanti alla bocca mentre parlate.

#### **4.3.3. Nel caso di un candidato che usa la lingua madre la Lingua dei Segni, è necessaria la presenza di un interprete in sede di colloquio**

- Posizionare l'interprete vicino all'intervistatore in modo che il candidato possa facilmente vedere entrambi.
- Chiarire se il candidato desidera parlare direttamente o se preferisce che l'interprete traduca quello che dirà in lingua dei segni.
- Mantenete il contatto visivo con il candidato.
- Formulate le domande direttamente al candidato e non all'interprete.

## **5. COME GESTIRE L'INSERIMENTO DELLA PERSONA IN AZIENDA**

La maggior parte dei datori di lavoro ritengono che la comunicazione sia una sfida/un'incognita e che gli impiegati sordi abbiano delle difficoltà nell'interagire con la squadra.

Queste paure sono infondate e vengono dalla non conoscenza del tipo di disabilità. In fin dei conti i datori di lavoro udenti semplicemente non capiscono cosa voglia dire essere sordi e così sembra

più facile assumere semplicemente persona udente anche se sono meno qualificate per quel lavoro.

Questa è discriminazione ed è, purtroppo, un luogo comune.

Quando si decide di assumere una persona con disturbi uditivi, è necessario che il datore di lavoro prenda in considerazione qualche aggiustamento al posto di lavoro che permetta al non udente di svolgere il lavoro in modo sereno ed efficace senza particolari limitazioni.

Alcuni adattamenti che potrebbero essere utili sono:

#### **5.1. Postazione lavorativa adattata**

Il lavoratore sordo deve trovarsi in una posizione frontale nei confronti dei suoi colleghi per ottenere maggiore possibilità di leggere le labbra, fonte principale di comunicazione.

#### **5.2. Stanza illuminata**

La stanza deve essere illuminata per permettere maggiore visibilità del viso di coloro che gli parla e quindi di maggiore comprensione del labiale

#### **5.3. Ostacoli alla labiolettura**

Chi parla al sordo deve avere le labbra libere da ogni ostacolo che impedisca la comprensione: baffi, barba, sciarpe. Inoltre non è necessario urlare quando si parla, la persona sorda è abituata a comprendere anche senza voce.

#### **5.4. Segnali in situazioni di emergenza/tecnologia di allerta visiva**

In casi di emergenza anche il sordo deve essere avvisato attraverso strumenti adattati come dispositivi elettronici di illuminazione posizionati vicino a lui, in modo da poter recepire l'emergenza senza poter sentire quello che per le persone udenti è il "campanello" dell'allarme.

#### **5.5. Colleghi avvisati**

Prima di inserire la persona sorda scelta nell'ambiente di lavoro, è opportuno che il datore di lavoro avvisi i colleghi della presenza di una persona con difficoltà uditive e che quindi devono adottare alcuni atteggiamenti per ridurre al meglio gli ostacoli della comunicazione interrelazionale. Inoltre è importante anche la riorganizzazione delle attività lavorative (es. telefonate filtrate da un collega).

#### **5.6. Aggiunta tecnologie**

In base alla gravità delle difficoltà dell'udito potrebbe essere necessario introdurre alcune soluzioni assistive. Nelle riunioni è importante la formazione sull'uso del telefono, Skype, videochat, strumenti che potrebbero agevolare la persona sorda.

#### **5.7. Lingua dei segni**

In tal caso è necessario ricorrere all'interprete LIS o ricorrere alla scrittura per eventuali incomprensioni

## **5.8. Concordare strategie comunicative**

Per evitare di escludere la persona sorda dalle comunicazioni importanti è opportuno che il datore di lavoro organizzi preventivamente delle strategie comunicative da adottare con i colleghi durante le attività lavorative.

## **5.9. Preparazione delle slide per una eventuale riunione in cui è prevista una presentazione Power Point**

Prima di una qualsiasi presentazione del lavoro o anche dell'azienda è opportuno che chi se ne occupa prepari preventivamente le slide da consegnare alla persona sorda, in modo tale da avere già qualche minima preparazione dell'argomento che si andrà a trattare.