Piccola riflessione di un non vedente...

Emanuele Ceccarelli, | 16 novembre 2018

> "Io sono cieco" ... Prima ancora di avere un nome e un cognome, prima ancora di essere cieco, sono una persona con la sua complessa natura, con i suoi pensieri, con il suo carattere, con la sua storia, con le esperienze vissute, con i suoi sentimenti, affetti, desideri, opinioni, delusioni, gioie, dolori, passioni. Sono ricco, almeno quanto te, di vita. Non ci vedo, ma questo non mi impedisce di pensare, credere, amare, lavorare e vivere le mie giornate nel più intenso modo possibile. ... Non esistono ciechi che non siano persone. Nemmeno quelli più giovani o quelli che rivendicano la propria identità con meno forza.

Anthony Andaloro, il primo “blind chef” d’Italia Rimasto cieco per la malattia di Stargardt Anthony Andaloro, un uomo di 48 anni, originario di Milazzo, non si è dato per vinto e ora è il primo chef non vedente d’Italia. Una testimonianza preziosa quella di Anthony, che mette in luce l’importanza del rispetto e della cultura sociale nel superamento della disabilità per una vita vissuta con pienezza. Generalmente si pensa che il deficit sensoriale della cecità comporti una notevole limitazione nella vita della persona che ne è affetta. La vista permette, infatti, di gestire la propria vita senza avere bisogno dell’aiuto degli altri: il non vedente, invece, di solito ha difficoltà a muoversi da solo per strada o a compiere i più naturali gesti della quotidianità. L’istinto porta a fare affidamento su tutto ciò che è stato in precedenza memorizzato, coinvolgendo in cooperazione gli altri sensi quali l’udito, il tatto e l’olfatto. A volte è indispensabile dover ricorrere a supporti che affiancano e compensano le difficoltà di talune situazioni. A questo riguardo, bastoni per ciechi, accompagnatori personali, cani guida, e non ultimi, ausili elettronici, sono elementi complementari e/o vitali. In questa situazione il non vedente, o ipovedente grave, si sente a disagio, soprattutto perché **si accorge di essere “diverso”** dalle altre persone; ha paura che la sua condizione rappresenti un intralcio per se stesso e per chi lo circonda. Questo timore è naturale, ma non giustificabile, poiché se egli impara a convivere con la sua disabilità, ciò gli permetterà di giungere ad un arricchimento dei rapporti interpersonali.

C’è differenza tra cecità “congenita” o precoce e cecità “tardiva”

Nel primo caso la presenza del deficit visivo si ha dalla nascita o in età pediatrica. Tutti i bambini, per natura, non sono consapevoli dei pericoli a cui possono andare incontro e sono curiosi di scoprire il mondo attorno a loro, tanto che amano avventurarsi in ogni tipo di esperienza. Per questo motivo essi sono in grado di adattarsi alla loro condizione e imparano a conviverci senza grandi difficoltà. Al contrario, nel secondo caso, la menomazione sopraggiunge in età adulta: ciò causa un’instabilità e un’insicurezza psicologica che rendono più difficile l’adattamento del soggetto al contesto in cui vive. La persona difficilmente si mette in gioco e, il più delle volte, la società non lo aiuta; accade infatti che egli si trovi in una condizione di emarginazione, poiché non riesce ad affrontare rapidamente, da solo, le più semplici attività. Anche per prendere un oggetto, capita che il non vedente debba rivolgersi a chi gli sta intorno; ciò crea indubbiamente disagio, tanto che, quando è possibile, si cerca di farne a meno. In questo contesto, nell’individuo nasce un senso di colpa per la sua limitazione, che lo porta a nascondere il problema agli occhi della gente. Tuttavia, l’essere portatore di un *deficit* sensoriale (nel caso specifico quello della vista), non rappresenta in tutti un motivo di paura, al contrario, deve diventare uno stimolo per dimostrare la validità della propria persona. La voglia di riscatto comporta un impegno non indifferente in ogni ambito della vita, dal lavoro al tempo libero. Un soggetto con gravi problematiche visive va seguito in un percorso preciso, che deve coinvolgere la famiglia, la scuola, gli amici e l’intera società. Alla famiglia spetta il compito di educare il proprio figlio a saper superare gli ostacoli, trasmettendo l’affetto e la sicurezza necessari ad affrontare una realtà comunque difficile da fronteggiare. Il 31 maggio 2018 è stato avviato **NET.IN Campus - NETwork INnovativi** per interventi abilitativi per persone con disabilità visiva, un progetto di rilevanza nazionale di cui **Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti ONLUS APS (Uici)** è l'ente coordinatore. Il progetto, vincitore di un bando promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è inserito nel contesto dei campi estivi, attraverso approcci innovativi e figure professionali specializzate, ponendosi l’obiettivo di sviluppare una nuova metodologia condivisa per favorire e accelerare l’inserimento sociale delle persone con disabilità visiva. Il *know how* fin qui accumulato dall’Uici ha richiesto l’introduzione di un paradigma comune e condiviso che consenta la valorizzazione delle esperienze e la replicabilità degli interventi intensivo-abilitativi in modo ancora più capillare sull’intero territorio nazionale. Le linee guida degli interventi abilitativi di NET.IN Campus sono state sperimentate a partire da metà giugno 2018 **in 25 campi estivi**, **in 18 Regioni italiane e hanno coinvolto oltre 640 utenti (11% in più rispetto all’ultimo anno) di cui 180 non vedenti, 131 ipovedenti e 330 pluridisabili per un totale di circa 113.000 ore di attività (6% in più rispetto all’ultimo anno).** A titolo esemplificativo, seguono alcuni dati relativi all’ultimo triennio di

realizzazione di tali campi da parte dell'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti, in collaborazione con l'I.Ri.Fo.R.: **2014**: 24 iniziative (9 al nord, 6 al centro, 9 al sud) con un totale di 487 partecipanti di cui 137 ciechi, 80 ipovedenti e 270 pluridisabili e 94.998 le ore di attività; **2015**: 26 iniziative (8 al nord, 10 al centro, 8 al sud) con un totale di 533 partecipanti di cui 141 ciechi, 85 ipovedenti e 307 pluridisabili e 99.862 le ore di attività; **2016**: 29 iniziative (9 al nord, 12 al centro, 8 al sud) con un totale di 582 partecipanti di cui 163 ciechi, 111 ipovedenti e 308 pluridisabili e 106.224 le ore di attività. Tutte le attività progettuali prevedono la collaborazione tra le realtà territoriali dell'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti e con enti e associazioni del territorio nazionale che promuovono specialità e professionalità necessarie alle persone con disabilità visiva. Per quanto riguarda la formazione scolastica, un tema su cui da tempo si discute e che desta le maggiori preoccupazioni è l'integrazione. In passato la discriminazione tra "normodotati"e disabili era marcata: il "diverso" era destinato a ricevere un'istruzione dai soli istituti specifici; oggi, invece, la scuola è finalmente aperta a tutti. Il muro che da tempo divideva i disabili dalle persone normali è stato quindi abbattuto e così si è compiuto il primo passo verso l'integrazione. Gli amici rivestono il ruolo forse più delicato e arduo, poiché aiutano il compagno nell'integrazione ludica, sociale e, non ultima, lavorativa, a condizione che ci siano e siano sinceri. Solo se il soggetto prenderà confidenza con i suoi compagni e comprenderà di potersi fidare di loro, potrà avviarsi a diventare sicuro di sé e del suo gruppo, con il quale cercherà di raggiungere una totale autonomia. La paura che un non vedente può provare in questa situazione è quella di non sentirsi più adeguato al tipo di vita da affrontare. L'impatto psicosociale della cecità e dell'ipovisione sull'individuo è molto rilevante: tali condizioni pregiudicano gravemente l'autonomia personale e le capacità di orientamento e mobilità del soggetto in quanto compromettono la possibilità di rilevare informazioni a lunga distanza e di apprendere per imitazione, nonché di modulare anticipatamente i comportamenti in risposta ai segnali trasmessi dall'ambiente. Non tutte le realtà, però, presentano queste problematiche: in particolare i piccoli paesi o le piccole città hanno una situazione molto diversa dalle grandi metropoli. È facilmente comprensibile che nei piccoli centri il non vedente riesca a sviluppare la propria autonomia molto più velocemente: il gruppo di amici al quale si lega, è più affidabile di quello delle città; la gente di paese si relaziona con più familiarità, cosa che per il ragazzo cieco è un vantaggio notevole. Egli è consapevole di poter contare su molte persone che conoscono la sua situazione. Inoltre, in una realtà poco estesa, il non vedente impara a muoversi più agevolmente, senza bisogno di tutti gli ausili sopra elencati. Sotto questo aspetto, uno degli elementi critici è rappresentato dall'influenza che specifiche condizioni territoriali possono esercitare sulle esigenze e sui bisogni dei disabili visivi. Nel corso degli anni, infatti, è stato evidenziato come tali bisogni possano essere amplificati dalle lacune del territorio. Paure, ritrosie e difficoltà saranno inevitabili, ma con il tempo crescerà anche il bagaglio di esperienze necessario per gestirle in modo consapevole, perché si è coscienti di ciò che la vita ha riservato; il non vedente non entrerà più in crisi quando gli si presenteranno degli ostacoli e non avrà più timore di provare le stesse emozioni che provano i suoi coetanei. Anche un innamoramento corrisposto sarà per lui motivo ulteriore di sicurezza, in grado di fugare ogni dubbio circa la capacità di vivere la vita a 360°. Per quanto riguarda la spendibilità occupazionale, oggi entrare in questo mondo è davvero difficile, poiché i posti sono limitati e la selezione è sempre maggiore. Ho personalmente verificato in concreto tutti gli elementi, gli strumenti, le norme e le strategie esposte, attraverso un Progetto da me curato, "Il caso di studio: l'attività di recruiting condotta da un HR non vedente presso il Gruppo Banca Popolare di Vicenza", che ha seguito approfonditamente l'esperienza maturata da una giovane dipendente non vedente, al di fuori delle procedure di collocamento obbligatorio, la quale si è gentilmente prestata, insieme al proprio responsabile, alla somministrazione di un questionario "ad intervista doppia", funzionalmente pensato per la composizione di una indagine, da me personalmente enucleata, che vuole essere oggettivamente orientata. Ho condotto questa indagine nel Maggio/Giugno 2017. Quello che emerge dal profilo della ragazza non vedente è la sua naturale predisposizione per affrontare le sfide, per non volersi trincerare dietro quelle guarentigie normative che il suo *status* visivo potrebbe garantirle; una predisposizione caratteriale certamente amplificata da un percorso di studi e da una gavetta lavorativa svolti in autonomia e sapientemente capitalizzati dall'interessata verso le mansioni per le quali, poi, è stata assunta in Banca. Con ciò, voglio semplicemente affermare che un non vedente possa svolgere qualsiasi attività, salvo che la sua condizione di privo della vista comporti inidoneità specifica alle mansioni proprie di una determinata qualifica o profilo professionale (riferimento legge n. 120/1991, art. 1), e voglio, altresì, evidenziare che la preparazione, quando è così tangibile, riesca ad abbattere ogni barriera fondata sulla "*ignoranza*" circa tale specifica forma di disabilità. Con il mio lavoro, ho provato ad indicare alcuni cambiamenti di prospettiva all'interno di un'Azienda, che possano favorire un'esperienza lavorativa più efficace con i lavoratori con disabilità. Si tratta di cinque riferimenti che, se attuati, a mio avviso contribuirebbero efficacemente a costruire un ambiente che favorisca una presenza inclusiva:

1. **sostituire il *concept* dell'obbligo, con quello della volontà ad assumere**;
2. **potenziare il *matching*** e, quindi, passare dalla modalità di inserimento protetto alla valorizzazione delle potenzialità del candidato. L'Azienda deve essere percepita come una "casa" dal non vedente, con familiarità, e non come un "parcheggio" occupazionale;
3. **promuovere il corretto riconoscimento personale e lavorativo, ossia essere meritocratici**, al di là delle differenze;
4. **l'azienda deve fare in modo che ogni dipendente, non solo il non vedente, abbia postazioni di lavoro adeguate, per portare a termine i compiti assegnati** (la condizione di "privato datore di lavoro" si trova in

una **posizione paritaria** rispetto al lavoratore disabile, entrambi titolari di diritti e obblighi reciproci, secondo la vigente disciplina legislativa e contrattuale);

5. **garantire e favorire l'inclusione**. Ogni lavoratore deve essere riconosciuto, a pieno titolo, come membro dell'organizzazione aziendale e deve avere accesso alle occasioni di formazione e di avanzamento di carriera, oltre che alle occasioni di incontro informali.

Non va poi dimenticato che la tecnologia sta cambiando di giorno in giorno lo stile di vita, non solo dei non vedenti: il progresso scientifico - tecnologico sta procedendo a ritmi esponenziali, fornendo continuamente nuove risorse. Un esempio di preparazione, in ogni caso indispensabile per le persone con disabilità visiva, è la **conoscenza informatica per l'utilizzo del computer e degli strumenti tecnologici**, necessari per poter svolgere le attività con sicurezza ed in autonomia. I problemi psico-pedagogici e sociali di un non vedente sono dunque molti, ma comunque tutti superabili, grazie ad una stretta collaborazione tra la famiglia, gli amici, la scuola, la società e lo stesso giovane. L'essere portatori di disabilità, quindi, non va visto solo come una limitazione, poiché **la vita ha riservato ad ogni persona difficoltà e gioie** ed il viverla con pienezza è per chiunque un compito impegnativo, ma allo stesso tempo gratificante. **La vita stessa è un dono immenso, che va comunque accettato**. A prescindere dagli indubbi vantaggi che scienza e tecnologia offrono, sono l'equilibrio interiore ed un tessuto sociale sano la garanzia massima di una apprezzabile qualità di vita e di dignitose prospettive future.