

# Toolbox per dirigenti, responsabili, risorse umane e responsabili del personale

**"Vivere e  
promuovere  
la diversità."**



**SGB-FSS**  
*Schweizerischer Gehörlosenbund*  
*Fédération Suisse des Sourds*  
*Federazione Svizzera dei Sordi*

# Indice

<b>Introduzione</b>	<b>01</b>
<b>1. Attuazione pratica per un reclutamento di successo</b>	<b>02</b>
1.1. Reclutare	02
1.2. Colloquio di presentazione	02
1.3. Reclutamento riuscito e poi?	03
<b>2. Comunicazione con dipendenti sordi e con disabilità uditiva</b>	<b>04</b>
2.1. Comunicazione durante la riunione online	04
2.2. Interpreti della lingua dei segni	05
a. Diritto	
b. Finanziamento	
c. Richiesta di provvedimento d'integrazione professionale	
2.3. Richiesta di interpreti della lingua dei segni	05
a. Per riunioni del team di lavoro (online e offline)	
b. Per la formazione professionale continua	
<b>3. Sul posto di lavoro</b>	<b>07</b>
3.1. Ergonomia/adattamento del posto di lavoro e strumenti utili	07
3.2. Sicurezza sul lavoro e finanziamento	07
3.3. Strumenti per migliorare la comunicazione	08
a. Telefonare	
b. Applicazioni	
<b>4. Pubblicazioni attuali</b>	<b>09</b>
4.1. Guida sulla diversità	09
4.2. Studio sul mercato del lavoro	09
<b>5. Corporate Edition da signwise.ch</b>	<b>10</b>
<b>Checklist riassuntive di gestione</b>	<b>11</b>
Reclutamento	
Colloquio di presentazione	
Prima di iniziare il lavoro	
Riunione del team (online o offline)	
<b>Allegati</b>	<b>12-15</b>
<b>Conferma del datore di lavoro (all'attenzione dell'ufficio AI)</b>	<b>12</b>
<b>Conferma della formazione continua</b>	<b>13</b>
<b>Garanzia dei costi (all'attenzione di procom)</b>	<b>14</b>
<b>Indirizzi importanti</b>	<b>15</b>
Informazioni sui mezzi sausiliari	
Gli uffici IV dei cantoni	

# Introduzione

**In Svizzera, circa 10'000 persone sono sorde dalla nascita o gravemente audiolese (circa lo 0,2% della popolazione). La Comunità della Lingua dei segni in Svizzera comprende circa 20'000 persone. Quasi tutte queste persone usano la lingua dei segni nella propria vita quotidiana.<sup>1</sup>**

La **lingua dei segni svizzera tedesca (DSGS)**, la **lingua dei segni francese (LSF)** e la **lingua dei segni italiana (LIS)** hanno origine dalle concrete condizioni di vita della comunità dei sordi in Svizzera. Una lingua caratterizza però anche il modo di vivere, la prospettiva e la cultura delle persone che la utilizzano. La lingua dei segni non è internazionale. Le lingue si sviluppano infatti a livello regionale e sono influenzate da vari fattori; la cultura e la tradizione sono fondamentali in questo caso. Le lingue dei segni, come anche le lingue parlate, si sono evolute in modo naturale.

La sordità non è un motivo per percepire una rendita dell'AI. Le persone con problemi d'udito<sup>2</sup> vogliono e possono lavorare. Se paragonato alla media svizzera della popolazione attiva, il tasso di disoccupazione per le persone sorde o con problemi d'udito è circa tre-quattro volte maggiore, attestandosi al 10% circa.<sup>3</sup> La maggior parte dei lavoratori sordi occupati non sono mai stati promossi durante la loro carriera professionale, anche se hanno lo stesso livello di istruzione dei lavoratori udenti. Solo il 3% di tutti i lavoratori sordi o con problemi d'udito occupa posizioni dirigenziali (secondo l'Ufficio federale di statistica, rispetto alla popolazione totale tale valore si attesta al 26%).<sup>4</sup>

Le aziende che hanno già maturato esperienze con personale sordo o con problemi d'udito mettono in primo piano le opportunità e dissipano i pregiudizi. Tali opportunità riguardano aspetti quali il miglioramento della soddisfazione delle esigenze dei clienti, servendo una clientela più diversificata, ma anche l'elevata etica del lavoro nonché la motivazione, così come la lealtà, l'affidabilità, il senso del dovere e la flessibilità delle persone sorde o con problemi d'udito. I collaboratori sordi o con problemi d'udito rimangono a lungo in azienda rispetto ai loro colleghi udenti.<sup>5</sup>

La Federazione Svizzera dei Sordi SGB-FSS non è solo l'organizzazione mantello delle associazioni delle persone sorde o con problemi d'udito in Svizzera, ma è anche essa stessa un datore di lavoro di persone sorde o con problemi d'udito (i sordi

sono rappresentati nella federazione fino alla Direzione e il Comitato direttore è formato soltanto da persone sorde).

Questo opuscolo intende fornire ai dirigenti udenti, ai Responsabili delle Risorse umane e ai collaboratori delle Risorse umane tutte le informazioni necessarie per consentire e facilitare il reclutamento di persone sorde o con problemi d'udito. Nell'allegato a questo opuscolo trovate modelli di testo e indirizzi per reclutare con successo persone sorde o con problemi d'udito, creando così un ambiente di lavoro inclusivo. Nell'allegato è disponibile anche una checklist riassuntiva per il management che riassume brevemente tutti i passaggi importanti dal reclutamento all'assunzione.

Dopo tutto, un team misto può dare un contributo importante al successo di un'azienda grazie alle varie esperienze e competenze dei collaboratori. Una forza di lavoro diversificata vanta una vasta gamma di conoscenze ed esperienze varie. I collaboratori possono imparare l'uno dall'altro, completarsi a vicenda e creare così spazio per nuove idee. Le aziende si stanno inoltre concentrando sempre più sulla responsabilità sociale d'impresa per promuovere/vivere la diversità sia all'interno che all'esterno e per lavorare in modo orientato alle esigenze del cliente.

Questo opuscolo completa la "[Guida «Sviluppo e adattamento delle direttive sulla diversità e inclusione con particolare attenzione alla disabilità uditiva»](#)", scritta dalla Scuola universitaria professionale di Lucerna su incarico della Federazione Svizzera dei Sordi SGB-FSS.<sup>6</sup>



<sup>1</sup> Factsheet SGB-FSS.

<sup>2</sup> Di seguito viene utilizzato il termine "audioleso e persona con problemi d'udito". Si riferisce a tutte le persone che appartengono alla comunità dei sordi e che comunicano nella lingua dei segni.

<sup>3</sup> Cassis, I. (2011). Interpellanza 11.3900: Promuovere il reinserimento professionale dei sordi. Berna.

<sup>4</sup> Dr. Anina Hille, Brigitte Roos, Felix Seidel, Prof. Dr. Yvonne Seiler Zimmermann, Prof. Dr. Gabrielle Wanzenried. 2020. Studio sulla situazione sul mercato del lavoro delle persone sorde o con problemi d'udito in Svizzera. Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ.

<sup>5</sup> Ibidem.

<sup>6</sup> Guida sulla diversità. Maggiori informazioni [qui](#).

# 1. Attuazione pratica per un reclutamento di successo

## 1.1. Reclutare

In primo luogo, verificare quali offerte di lavoro non sono fondamentali per la comunicazione e l'espressione orale e modificare di conseguenza i profili professionali. Affrontare questo compito con una mente aperta: per molti lavori gran parte della comunicazione orale è facilmente sostituibile con poca creatività e pochi adattamenti. Guardare il valore aggiunto e il potenziale che la persona apporta come collaboratore.

**Attenzione:** l'assicurazione invalidità (AI) finanzia prove di lavoro fino a sei mesi. A seconda dei casi, l'AI paga assegni per il periodo d'introduzione nei primi mesi di un impiego e indennità giornaliere durante una prova di lavoro.<sup>7</sup> (Ulteriori costi coperti dall'AI vengono spiegati nei capitoli successivi)

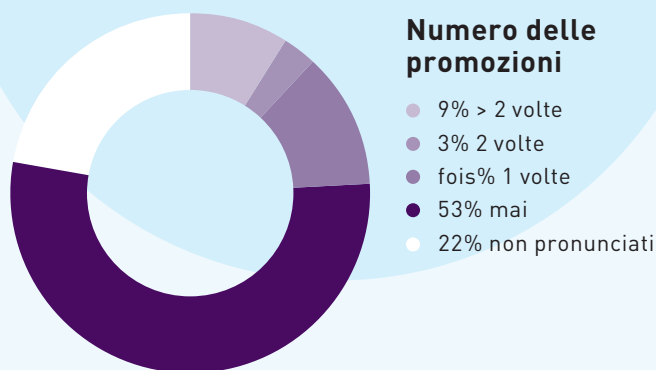


### Consigli per un reclutamento di successo<sup>8</sup>

- Indirizzamento consapevole verso persone sorde o con problemi d'udito negli annunci di lavoro (verificare la formulazione, ad esempio l'enfasi sulle competenze, la dichiarazione sulle pari opportunità).
- Offrire un contatto scritto per e-mail o SMS e fare riferimento all'[intermediazione telefonica procom](#).
- Garantire un processo di candidatura equo: chiarire con il/la candidato/a prima del colloquio se e quali accordi speciali sono necessari ad esempio per quanto riguarda la comunicazione.
- Inviare l'annuncio alla Federazione Svizzera dei Sordi, ufficio di Lugano che lo propaga tramite i propri canali.
- Munire il vostro sito web aziendale (video) di sottotitoli; dimostrare di essere un'azienda senza barriere per la quale la diversità e le pari opportunità sono fondamentali.

## Opportunità di carriera per persone sorde e con disabilità uditiva in Svizzera

La maggior parte dei lavoratori sordi e con disabilità uditiva non ha mai ottenuto una promozione nel corso della propria carriera professionale.



## 1.2. Reclutamento riuscito e poi?

Il reclutamento ha avuto successo e avete assunto una persona sorda o con problemi d'udito? Informare quindi per iscritto la persona sorda o con problemi d'udito (ad es. via e-mail) o tramite [intermediazione telefonica](#).



### Raccomandazione

Prima di iniziare il lavoro, contattare la persona sorda o con problemi d'udito per sapere quali sono gli adeguamenti da apportare sul posto di lavoro e per conoscere le esigenze del futuro collaboratore. Un incontro personale in presenza di un interprete sarebbe forse vantaggioso per conoscere e capire il nuovo collaboratore.

<sup>7</sup> [Opuscolo Ambiente di lavoro](#) del BFSUG (solo tedesco).

<sup>8</sup> Dr. Anina Hille, Brigitte Roos, Prof. Dr. Gabrielle Wanzenried. 2017. IFZ Working Paper No. 0027/2019. Situazione sul mercato del lavoro delle persone con disabilità uditiva. Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ.

### 1.3. Colloquio di lavoro

A causa dell'attuale situazione legata al coronavirus, i primi colloqui saranno sempre più spesso online. Questo è ovviamente possibile anche con una persona sorda o con problemi d'udito.

Volete invitare una persona sorda o con problemi d'udito a un colloquio di presentazione (online o offline)? Seguite allora queste istruzioni:

- Contattare il/la candidato/a per iscritto (e-mail, SMS, WhatsApp/Telegram) o tramite [intermediazione telefonica](#).
- Chiarire chi organizza l'interprete di lingua dei segni (gli interpreti possono essere richiesti ad es. alla [Fondazione procom](#)).
- Fissare un appuntamento in anticipo in modo da poter richiedere un interprete (almeno due settimane prima).

#### Attenzione: assunzione dei costi per gli interpreti di lingua dei segni per i colloqui di lavoro

##### Colloquio di lavoro presso la Confederazione

Secondo l'art. 13 LDis, la Confederazione, in quanto datore di lavoro, è tenuta ad offrire alle persone con disabilità le stesse opportunità delle persone senza disabilità e ad adottare le misure necessarie a tal fine. La disposizione si applica non solo ai rapporti di lavoro esistenti ma anche a quelli nuovi.

L'art. 14 LDis obbliga espressamente le autorità federali ad adottare le misure necessarie per garantire la comunicazione su richiesta di una persona con disabilità uditiva.

La Confederazione deve quindi coprire i costi degli interpreti di lingua dei segni per i colloqui di lavoro.

##### Colloquio di lavoro presso il Cantone o il Comune

In caso di assunzione da parte del Cantone e del Comune non si applica il regolamento applicabile alla Confederazione (art. 13 LDis). L'art. 13 LDis è destinato a servire da modello per i Cantoni e i Comuni.

Le leggi del personale dei Cantoni possono contenere diverse disposizioni a riguardo. È quindi necessario chiarire individualmente in ogni Cantone quali disposizioni e misure si applicano all'impiego di persone con disabilità.

In generale, tuttavia, la legge sull'uguaglianza dei disabili stabilisce che i servizi forniti dalla comunità (cioè anche dai Cantoni e dai Comuni) devono essere accessibili alle persone con disabilità.

Secondo l'art. 3 lett. e LDis, la legge si applica alle prestazioni del settore pubblico che in linea di principio possono essere utilizzate da chiunque, per prestazioni del settore pubblico si intendono

quelle fornite da Comuni, Cantoni e Confederazione. Ai sensi dell'art. 2 cpv. 4 LDis, una discriminazione nell'utilizzo di un servizio è considerata sussistente se non è possibile per le persone disabili utilizzarlo o solo a condizioni aggravanti.

A nostro avviso, si può quindi affermare che questo obbligo vale anche per i colloqui di lavoro e che le autorità cantonali e comunali devono coprire anche i costi degli interpreti per i colloqui di lavoro.

##### Colloquio di lavoro presso un fornitore privato

Non vi è alcun obbligo di assunzione delle spese di interpretariato in lingua dei segni durante un colloquio con un datore di lavoro privato. Procom riceve una somma annuale dall'AI per tutti gli incarichi di interpretariato nel settore privato. Questo include, ad esempio, matrimoni, feste di famiglia, ecc. Sono compresi anche i colloqui di lavoro. Procom deve gestire il denaro e distribuirlo equamente fra le richieste private in modo da coprire tutte le esigenze durante l'anno. Procom decide quali eventi finanziari e quali no. Solo le persone che hanno diritto alle prestazioni dell'AI hanno diritto a questi servizi di interpretariato: Persone che in linea di principio hanno diritto a prestazioni dell'AI o che hanno già ricevuto prestazioni dell'AI.

## 2. Comunicazione con collaboratori sordi o con problemi uditivi <sup>9,10</sup>

Per le persone sorde o con problemi d'udito la comunicazione passa interamente attraverso il canale visivo. Possono leggere parzialmente la lingua parlata grazie alla lettura labiale e alla mimica nonché gestualità.

**Per il contatto con gli udenti**, i sordi e le persone con problemi d'udito ricorrono alla lingua parlata e alla labiolettura. Inizialmente la pronuncia appare un po' insolita agli udenti. Questi ultimi non devono temere di usare la mimica e il linguaggio del corpo in maniera naturale nella comunicazione con i sordi e con le persone con disabilità uditiva.

**La comunicazione tra udenti e sordi funziona meglio se vengono rispettate le regole indicate di seguito.**

- 1. Il contatto visivo** è importante per le persone sorde o con problemi d'udito. Prima di parlare, richiamate l'attenzione della persona a cui vi rivolgete. Volgete il viso verso la luce in modo che labbra e mimica siano ben visibili.
- 2. Parlate in una lingua ufficiale (non in dialetto)**, con un tono di voce normale e un ritmo regolare. Utilizzate espressioni chiare e formulate possibilmente un solo concetto per frase. Utilizzate in maniera naturale gesti e mimica.
- 3. Menzionate l'argomento** che volete discutere all'inizio della conversazione.
- 4. Se la persona sorda o con problemi d'udito non riesce a capire ripetutamente**, provate a riformulare la frase o ad usare parole diverse. Non abbiate timore di scrivere nomi propri e termini tecnici. Nel caso di più interlocutori la persona che parla segnala che sta prendendo la parola e attende il contatto visivo.
- 5. Agevolate la comunicazione e l'accesso alle informazioni** per la persona sorda o con problemi d'udito ricorrendo a strumenti tecnici come videochiamate, intermediazione telefonica, e-mail, applicazioni di messaggistica (SMS, WhatsApp ecc.).

- 6. Richiedete interpreti di lingua dei segni per argomenti e riunioni importanti.** Durante la conversazione tenete presente che il vostro interlocutore è la persona sorda o con problemi d'udito e non l'interprete.



### 2.1. Comunicazione durante la riunione online

**Se un incontro si svolge online, osservare le seguenti regole di comunicazione:**

- tutti i partecipanti alla riunione accendono le loro telecamere.
- designare una persona per moderare la conversazione.
- aspettare che l'interprete abbia tradotto tutto, in modo che tutti i collaboratori abbiano lo stesso livello di conoscenza.
- introdurre regole di comunicazione (anche per evitare il caos), ad es. segnali con la mano quando si vuole dire qualcosa. Dovrebbe infatti parlare sempre solo una persona alla volta.

<sup>9</sup> Per maggiori informazioni vedi "Mit Gehörlosen kommunizieren" (flyer SGB-FSS, solo tedesco)

<sup>10</sup> Opuscolo sulle regole di comunicazione del [BFSUG](#) (solo tedesco).

## 2.2. Interpreti di lingua dei segni

Per molte persone sorde o con problemi d'udito la lingua dei segni è la loro lingua madre. Affinché le persone sorde o con problemi d'udito possano esprimersi nella loro lingua madre e quindi senza barriere, voi, in quanto datori di lavoro udenti, avete la possibilità di coinvolgere interpreti di lingua dei segni.

### a. Diritto

Le persone con disabilità uditiva hanno il diritto di accedere alle informazioni e di partecipare alla vita sociale senza discriminazioni. L'assicurazione per l'invalidità (AI) contribuisce a facilitare l'inclusione delle persone con "disabilità" e concede misure come l'assunzione dei costi di interpretazione per il lavoro nell'ambito del cosiddetto *provvedimento d'integrazione professionale*.

### b. Finanziamento

Gli interpreti di lingua dei segni sono considerati ausili ai sensi della legge federale su l'assicurazione per l'invalidità (LAI). Ogni persona sorda o con problemi d'udito che lavora può richiedere all'AI un "provvedimento d'integrazione professionale" in base all' art. 21ter cpv. 2 LAI in combinato disposto con l'art. 9 OMAI. Con questo provvedimento d'integrazione professionale, la lingua dei segni e i traduttori<sup>11</sup> sono finanziati per colloqui e riunioni sul posto di lavoro. L'importo massimo mensile è di CHF 1'778.-, che corrisponde a circa 10 ore/mese (aggiornato al: 01.01.2020).

### c. Richiesta di provvedimento d'integrazione professionale

La persona sorda o con problemi d'udito presenta una domanda per il provvedimento d'integrazione professionale all'assicurazione invalidità competente.

**Oltre alla** domanda occorre allegare una conferma del datore di lavoro (vedi [Allegato I](#)).

#### Attenzione

- Un provvedimento d'integrazione professionale, di solito, è valido per un massimo di cinque anni e deve poi essere rinnovato.
- Se più di una persona sorda o con problemi d'udito condivide un interprete nello stesso evento, i costi saranno ripartiti tra gli aventi diritto ai provvedimenti presenti.

## 2.3. Richiesta di interpreti di lingua dei segni

La richiesta di un interprete è compito dell'organizzatore di una riunione.

Gli interpreti, di solito, sono organizzati tramite la [Fondazione procom](#) a Olten (per il tedesco) e a Losanna (per il francese/italiano) e possono essere [richiesti online](#). Maggiori informazioni [qui](#).

Nella Svizzera tedesca e nella Svizzera francese esiste anche una rete di interpreti freelance (di norma le persone sorde e con disabilità uditiva conoscono i loro indirizzi). Per ulteriori informazioni vedere [qui](#).

Per riunioni, eventi informativi o simili di durata superiore a due ore, o anche per riunioni più brevi e molto complesse, è necessario coinvolgere due interpreti.

### a. Per riunioni di gruppi di lavoro (online e offline)

Gli interpreti sono organizzati tramite la Fondazione procom di Olten/Losanna e i costi sono coperti dall'AI se il collaboratore sordo o con problemi d'udito dispone di un provvedimento d'integrazione professionale (vedi capitolo 2.2.).

#### Fase 1

Almeno due settimane prima della riunione l'interprete viene richiesto presso la Fondazione Procom.

[Qui](#) è possibile richiedere l'interprete.

#### Fase 2

Con la conferma dell'incarico di interpretariato riceverete i dati di contatto dell'interprete. Se possibile inviategli l'argomento e i documenti della riunione in anticipo, in modo che possa prepararsi al meglio.

#### Fase 3

Se la riunione si svolge online, inviare in anticipo all'interprete il link per la riunione online.

#### Attenzione

- Gli interpreti devono essere richiesti in tempo utile (almeno due settimane prima).
- Non c'è un interprete disponibile all'orario richiesto? Chiedete se è libero in un altro momento e rimandate la riunione.

<sup>11</sup>Maggiori informazioni su Merkblatt Gebärdensprach- und Schriftdolmetschen del [BFSUG](#) (solo tedesco).

Citazione dallo studio sul mercato del lavoro, pag. 3.

**"La maggior parte dei lavoratori sordi e con disabilità uditiva non è mai stata promossa. Allo stesso tempo, la stragrande maggioranza delle ditte/impresе afferma che le opportunità di formazione e sviluppo dovrebbero essere le stesse per tutti i collaboratori."**

#### **b. Per la formazione professionale continua**

Come sul posto di lavoro anche una persona sorda o con problemi d'udito ha bisogno di un interprete della lingua dei segni per la formazione professionale continua. Anche questi costi sono coperti dall'assicurazione invalidità (AI). Il prerequisito è la disposizione sul posto di lavoro (maggiori informazioni [qui](#)).

##### **Fase 1**

Non appena stabilita la formazione (e fissati l'orario e la durata), la persona sorda o con problemi d'udito chiede un preventivo per un interprete.

##### **Fase 2**

La persona sorda o con problemi d'udito si rivolge all'ufficio cantonale AI per il pagamento delle spese di interpretariato.

**Inoltre**, alla domanda viene allegata una conferma del datore di lavoro della necessità della formazione (vedi [Allegato II](#)).

##### **Attenzione**

L'AI impiega fino a due mesi per elaborare queste richieste. Pertanto è importante annunciare/organizzare la formazione continua in anticipo.

##### **Fase 3**

Non appena la garanzia delle spese dell'AI è disponibile, la persona sorda/con problemi d'udito può richiedere l'interprete.

##### **Remarque**

- Procom accetta l'ordine di interpretariato solo in presenza di una garanzia delle spese. Può quindi convenire che il datore di lavoro fornisca a Procom una garanzia delle spese per i corsi di formazione concordati a breve termine (vedi [Allegato III](#)).
- L'organizzatore della formazione deve essere informato in anticipo della presenza degli interpreti.



## 3. Sul posto di lavoro

### 3.1. Ergonomia/adattamento del posto di lavoro e strumenti utili

Ognuno di noi ha esigenze diverse in termini di ergonomia del posto di lavoro. È meglio chiedere direttamente ai vostri collaboratori sordi/con problemi d'udito.

#### Possibili adeguamenti sul posto di lavoro

- Posizionare la postazione di lavoro in modo che la persona sorda/con problemi d'udito sia rivolta verso l'ingresso e a quanto accade.
  - Il posto di lavoro deve essere ben illuminato in modo che la persona sorda/con problemi d'udito possa vedere facilmente i volti, così come la mimica e la gestualità.
  - Anche in occasione di riunioni ed eventi assicurarsi che la sala sia sufficientemente illuminata e che le distanze tra gli oratori e il pubblico non siano troppo grandi.
- > Dispositivi lampeggianti o vibranti (anziché segnali acustici, allarmi o chiamate).
  - > Videotelefoni, telefoni speciali o pareti divisorie contro i rumori di disturbo.
  - > Assicuratevi di installare in anticipo i software per una comunicazione efficace (ad es. **Skype, Zoom, Microsoft Teams, deepl.com**).



#### Suggerimento per le presentazioni

Nel **PowerPoint** per Windows è possibile aggiungere sottotitoli a video e file audio nelle presentazioni. L'aggiunta di sottotitoli rende la vostra presentazione accessibile a un pubblico più ampio, comprese le persone sorde o con problemi d'udito. Maggiori informazioni [qui](#).

### 3.2. Sicurezza sul lavoro e finanziamento

La sicurezza sul lavoro deve essere garantita per le persone sorde o con problemi d'udito come per qualsiasi altro collaboratore (ad es. allarme antincendio con segnale luminoso o vibrazione, carrello elevatore con luce lampeggiante, ecc.). L'Al offre un sostegno finanziario per i costi aggiuntivi "legati alla disabilità" per l'acquisto e/o il montaggio.<sup>12</sup>

#### Condizione per l'assunzione dei costi degli ausili sul posto di lavoro<sup>13</sup>

- La persona con una "disabilità" svolge un'**attività lavorativa** retribuita con un salario annuo minimo di 4'702 franchi; **oppure**
- La persona con una "disabilità" è responsabile delle **attività regolari nell'area di competenza**.



<sup>12</sup>Merkblatt Arbeitswelt di BFSUG (solo tedesco)

<sup>13</sup>pro infirmis. Aiuto e assistenza sul posto di lavoro. [www.proinfirmis.ch](http://www.proinfirmis.ch)

Immagine:  
Andrey Popov – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com)

### 3.3. Strumenti per migliorare la comunicazione

Oltre agli interpreti di lingua dei segni, sono disponibili molti ausili tecnici che facilitano la comunicazione sul posto di lavoro.



#### a. Telefonare

##### Videotelefono di procom

La persona sorda/con problemi d'udito chiama l'operatore del videotelefono. Un interprete di lingua dei segni stabilisce il collegamento desiderato con una persona udente. Se entrambi gli interlocutori sono collegati alla linea, l'interprete traduce simultaneamente da entrambe le parti.

Maggiori informazioni [qui](#).



#### b. Applicazioni

##### Lessico della lingua dei segni della Federazione svizzera dei sordi SGB-FSS

<https://signsuisse.sgb-fss.ch/it/lexikon/g/lexikon/>

##### Trascrizione in diretta

Converte la lingua parlata dal vivo in testo, che viene poi visualizzato sul telefono cellulare.

Disponibile in [Google Play Store](#)

##### Spread the Sign

Il più grande dizionario online del mondo della lingua dei segni con oltre 200.000 segni.

Disponibile in [Google Play Store](#)



## 4. Pubblicazioni attuali

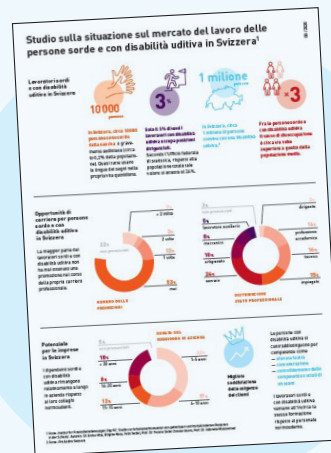


### 4.1. Guida sulla diversità

La SGB-FSS, in collaborazione con la scuola universitaria di Lucerna, ha elaborato una guida per organizzazioni e aziende. La guida serve come supporto alle aziende per creare direttive sulla diversità e l'inclusione e/o ampliare le direttive esistenti. La diversificazione del personale porta infatti a un'organizzazione nuove opportunità e vantaggi.

La guida illustra le possibilità e le sfide legate all'inclusione delle persone sorde o con problemi d'udito nonché le misure di sostegno attuabili. Diversi esempi mostrano come ottenere un'inclusione di successo.

La guida può essere scaricata [qui](#).



### 4.2. Studio sul mercato del lavoro

In collaborazione con la Federazione Svizzera dei Sordi, la Scuola universitaria professionale di Lucerna ha condotto per la prima volta uno studio sulla situazione sul mercato del lavoro delle persone sorde e con disabilità uditiva in Svizzera. I risultati mostrano un grande potenziale per le aziende.

Il presente studio intende fornire per la prima volta un quadro della situazione attuale sul mercato del lavoro per le persone sorde o con problemi d'udito in Svizzera. Lo scopo di questo studio è la formulazione di affermazioni qualificate sulla situazione delle persone sorde o con problemi d'udito nel mercato del lavoro svizzero sulla base di un'indagine quantitativa svolta presso ditte/aziende: quali opportunità e quali ostacoli notano in relazione all'occupazione di persone sorde o con problemi d'udito? Qual è la situazione delle persone sorde o con problemi d'udito sul mercato del lavoro, qual è il loro grado di inclusione nelle aziende e quali misure vengono attuate per supportarle? Il campione per l'indagine quantitativa è composto da 120 aziende e 49 persone provenienti dall'ambiente lavorativo di collaboratori sordi o con problemi d'udito.

Il foglio informativo sullo studio può essere scaricato [qui](#).

## 5. Corporate Edition da signwise.ch

Le Corporate Editions sono edizioni speciali del programma didattico di signwise.ch pensate **per le imprese.**

signwise.ch desidera che il maggior numero possibile di esercizi commerciali, supermercati, negozi e imprese di trasporto, ma anche di **scuole e autorità**, offra alle proprie collaboratrici e ai propri collaboratori la possibilità di apprendere la lingua dei segni affinché le attività di consulenza, vendita e assistenza (ma anche già solo la comunicazione di piccole informazioni) nei confronti delle persone sorde o con una forte disabilità uditiva possano avvenire da pari a pari.

Per questo motivo signwise.ch offre alle imprese di tutti i settori edizioni speciali su misura, all'interno delle quali sono raccolte le parole e le frasi più importanti per lo specifico ramo di attività, che vengono proposte nel quadro di uno speciale programma didattico in lingua dei segni.

Abbiamo risvegliato il tuo interesse?  
Per ulteriori informazioni  
contattare:



**Amrei Gerdes**  
Responsabile Lavoro

E-mail: [a.gerdes@sgb-fss.ch](mailto:a.gerdes@sgb-fss.ch)  
Telefono: +41 44 315 50 46

# Checklist riassuntive

## Reclutamento

- Adattamento del profilo professionale (indirizzamento consapevole di persone sorde o con problemi d'udito, verificare la formulazione)
- Consentire il contatto scritto, riferimento all'intermediazione telefonica
- Creare un sito web aziendale senza barriere (informazioni in lingua dei segni, sottotitoli, linguaggio semplice)

## Colloquio di lavoro

- Inviare l'invito per iscritto o tramite servizio interprete telefonico
- Fissare un appuntamento in anticipo (possibile online o offline)
- Richiedere un interprete di lingua dei segni (almeno due settimane prima)

## Prima di iniziare il lavoro

- Chiarire le esigenze del/la nuovo/a collaboratore/trice
- Richiedere un "provvedimento d'integrazione professionale"

## Riunione del team (online o offline)

- Fissare la data in anticipo
- Richiedere un interprete
- Conferma dell'interprete ricevuta?
- Inviare i documenti all'interprete per la preparazione (e luogo/link)
- Inviare il link Teams/Zoom (anche all'interprete)

# Allegato I

## Conferma del datore di lavoro all'attenzione dell'ufficio AI)

Con la presente confermiamo \_\_\_\_\_ che,  
**n. AVS 756** \_\_\_\_\_ nato/a \_\_\_\_\_,  
residente \_\_\_\_\_, è impiegato/a dal \_\_\_\_\_ presso.

In seguito alla sua disabilità uditiva deve avvalersi dell'aiuto di interpreti di lingua dei segni in occasione di riunioni, rappresentanze e contatti con uffici interni ed esterni.

Il contratto di lavoro è a tempo indeterminato e il grado di occupazione è del \_\_\_\_\_ %.

Vi chiediamo pertanto di prendere in considerazione e di accogliere la richiesta \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ per l'assunzione delle spese di interpretariato e di autorizzarle.

Rimaniamo volentieri a vostra disposizione per ulteriori informazioni e vi ringraziamo anticipatamente per il vostro prezioso supporto.



# Allegato II

## Conferma della formazione continua

Il/la nostro/a collaboratore/trice, \_\_\_\_\_,  
**n. AVS 756** \_\_\_\_\_, nato/a \_\_\_\_\_,  
è impiegato/a dal \_\_\_\_\_ presso \_\_\_\_\_ come.

Per questa attività è necessaria una formazione continua. L'offerta  
" \_\_\_\_\_ " è esattamente la formazione giusta, in  
modo che \_\_\_\_\_ possa svolgere il suo lavoro in modo  
efficiente. La formazione continua dura \_\_\_\_\_ giorni. Il datore di  
lavoro si assume il costo della formazione.

Per la formazione continua \_\_\_\_\_ è necessario  
il supporto di interpreti di lingua dei segni. Vi chiediamo pertanto di  
esaminare la richiesta per l'assunzione delle spese di interpretariato  
e di approvarla.

Rimaniamo volentieri a vostra disposizione per ulteriori informazioni e  
vi ringraziamo anticipatamente per il vostro prezioso supporto.



# Allegato III

## Garanzia dei costi (all'attenzione di procom)

L'azienda \_\_\_\_\_ come datore di lavoro desidera far partecipare la/il sua/o collaboratore/trice \_\_\_\_\_ alla formazione continua \_\_\_\_\_.

Ad oggi non sussiste ancora alcuna garanzia di assunzione dei costi dell'AI \_\_\_\_\_ per gli interpreti di lingua dei segni.

Il datore di lavoro \_\_\_\_\_ è disposto a fornire a procom Servizio interpreti, Rue Caroline 7bis, 1003 Lausanne, una garanzia di assunzione dei costi pari all'importo dell'offerta del \_\_\_\_\_.

La garanzia dei costi viene rilasciata nell'ambito della formazione continua \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ in vista della successiva assunzione dei costi da parte dell'assicurazione invalidità (AI).

Riguarda esclusivamente i costi dei servizi di interpretariato di lingua dei segni nell'ambito di questa formazione.

La garanzia di assunzione dei costi avviene sotto forma di dichiarazione di garanzia. Essa include l'assicurazione di \_\_\_\_\_ a pagare l'intero costo delle ore di interpretariato effettivamente fornite dalla Fondazione procom alla suddetta formazione continua, secondo le condizioni del preventivo di spesa del \_\_\_\_\_, se non viene eseguita né una successiva assunzione delle spese da parte dell'AI, né viene stabilito tramite una sentenza del tribunale un obbligo di prestazione e di assunzione delle spese da parte dell'AI in caso di \_\_\_\_\_.

Uno scostamento dal preventivo della procom dal \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_ deve essere comunicato a \_\_\_\_\_ e motivato in tempo utile. Senza l'espresso consenso di \_\_\_\_\_ questi costi aggiuntivi non saranno assunti da \_\_\_\_\_.

La garanzia di assunzione dei costi non è più valida nel momento in cui l'AI ordina l'assunzione dei costi o il suo obbligo di pagare le prestazioni e di assunzione dei costi viene stabilito da un tribunale.



# Allegato IV

## Indirizzi importanti

### **ATiDU, Associazione Ticinese per i Deboli d'Udito**

Sostegno indipendente per questioni di apparecchi acustici e impianti cocleari.

① [www.atidu.ch](http://www.atidu.ch)

✉ [info@atidu.ch](mailto:info@atidu.ch)

### **Federazione Svizzera dei Sordi**

Primo contatto per questioni legate alla sordità per la Svizzera italiana. Offre mediazione per datori di lavoro, mediazioni per la scuola, sensibilizzazioni, corsi di lingua dei segni, offerte tramite la piattaforma signwise.ch e il dizionario online per la lingua dei segni.

① [www.sgb-fss.ch](http://www.sgb-fss.ch)

✉ [info-i@sgb-fss.ch](mailto:info-i@sgb-fss.ch)

### **procom servizio interpreti**

Servizio di mediazione per le persone audiolese e il servizio interpreti. Possibilità di telefonare con persone sorde tramite Videocom

① [www.procom-deaf.ch](http://www.procom-deaf.ch)

✉ [interpreti@procom.deaf-ch](mailto:interpreti@procom.deaf-ch)

### **UCBC**

Servizio di consulenza per sordociechi

① [www.ucbc.ch](http://www.ucbc.ch)

✉ [sordocecita@szblind.ch](mailto:sordocecita@szblind.ch)

## Informazioni sui mezzi ausiliari

### **Gleichcom – besser hören, sehen, leben.**

Consulenza per la connessione di apparecchi acustici tecnici ai sistemi acustici (apparecchi acustici e impianti acustici).

① [www.gleichcom.ch](http://www.gleichcom.ch)

✉ [info@gleichcom.ch](mailto:info@gleichcom.ch)

### **GHE – CES – Electronic AG**

Sviluppa, produce e distribuisce ausili tecnici per persone con problemi d'udito. Questi includono video telefoni, sveglie, orologi, sistemi di segnalazione luminosa AVISO, ecc.

① [www.ghe.ch](http://www.ghe.ch)

✉ [info@ghe.ch](mailto:info@ghe.ch)

## Gli uffici AI cantonali

Può trovare l'ufficio AI per il suo Cantone qui:

[www.ahv-iv.ch/it/Contatti/Uffici-AI](http://www.ahv-iv.ch/it/Contatti/Uffici-AI) O qui

[www4.ti.ch/stato-e-organizzazione/](http://www4.ti.ch/stato-e-organizzazione/)

Una guida per manager, reclutatori  
e responsabili delle risorse umane per  
assisterli nel reclutamento di persone sorde.



**Federazione Svizzera dei Sordi**

Via Besso 5, 6900 Lugano

—

Telefono +41 91 950 05 48

E-mail [info-i@sgb-fss.ch](mailto:info-i@sgb-fss.ch)

—

[sgb-fss.ch](http://sgb-fss.ch)