

Oggetto: FW: Bollettino Informativo - 11 gennaio 2017 - notizie 4718-4726

Data: mercoledì 11 gennaio 2017 20:06:59 Ora standard dell'Europa centrale

Da: Centro H Ferrara

Da: Chiara Negrini <info@centrohfe.it>

Data: mercoledì 11 gennaio 2017 19:57

Oggetto: Bollettino Informativo - 11 gennaio 2017 - notizie 4718-4726



Bollettino Informativo mercoledì 11 gennaio 2017

SOMMARIO

In evidenza:

4718_2017 - Si puo' essere licenziati perche' si e' divenuti disabili?

Le altre notizie:

4719_2017 - Media, Molinari: per raccontare la disabilità bisogna informarsi

4720_2017 - Media e disabilità, Bartolucci: fastidiosa tendenza a parlare per categorie

4721_2017 - Diffondere a tutti i livelli il Disability Management

4722_2017 - Basket in carrozzina: viaggio dietro le quinte tra costi, bilanci e volontariato

Le nostre rubriche:

4723_2017 - Domande e Risposte

4724_2017 - Notizie tratte da RedattoreSociale

4725_2017 - Documenti on-line nel sito del Gruppo Solidarietà

4726_2017 - Spazio Libri

4718_2017

Si puo' essere licenziati perche' si e' divenuti disabili?

Panoramica sulle casistiche possibili tra disabilità sopravvenuta in seguito ad infortunio o malattia professionale oppure occorsa fuori dall'ambito di lavoro

Una disabilità che sopraggiunge in età adulta – quindi non congenita o di età giovanile – può portare con sé, tra i

numerosi sconvolgimenti nell'intera vita, una ulteriore paura: quella di poter essere licenziati perchè non si è più in grado di svolgere il lavoro di prima.

Si parla in questi casi di disabilità sopravvenuta, intendendo con ciò una disabilità che ha colpito un lavoratore che al momento della stipula del contratto lavorativo era in salute e senza disabilità.

Essa di per sé non costituisce un valido motivo per giustificare un licenziamento. Ma vediamo in dettaglio come funziona in questi casi.

NON SI PERDE IL POSTO. La legge prevede che se la persona non è più in grado di svolgere una data mansione, può sempre essere destinata a svolgere altre mansioni equivalenti o inferiori mantenendo invariato il suo trattamento stipendiario.

È solo nel caso in cui non sia possibile adibire il dipendente a nessuna di queste attività che si verifica la circostanza del "licenziamento per giustificato motivo oggettivo".

In tal caso il lavoratore, se in possesso dei requisiti necessari per il collocamento mirato, sarà preso in carico dal CPI (Centro per l'Impiego) locale, avendo diritto di precedenza e non essendo iscritto a graduatoria.

Se poi invece la persona non abbia più alcuna capacità residua per poter lavorare può fare richiesta di percepimento dell'assegno di incollocabilità (255,90 euro mensili). Tale indennità è valida solamente nei casi di disabilità sopravvenuta per infortunio sul lavoro o malattia professionale; non concorre alla formazione del reddito complessivo lordo imponibile ai fini IRPEF e viene erogata fino al raggiungimento dei limiti pensionistici.

Vediamo ora nel dettaglio cosa accade quando un lavoratore incorre in una forma di disabilità; distinguendo il caso in cui essa sopraggiunga fuori dal contesto di lavoro rispetto al caso in cui la disabilità si generi sul posto di lavoro a causa di infortunio o malattia professionale.

DISABILITÀ SOPRAVVENUTA FUORI DAL CONTESTO DI LAVORO. Se la condizione di disabilità sopraggiunge fuori dal contesto di lavoro, in linea di massima il lavoratore ha diritto al mantenimento del posto. Si procede con il licenziamento solamente nel caso in cui non sia stato possibile trovare all'interno dell'azienda una mansione alternativa o inferiore oppure nel caso in cui l'inidoneità al lavoro sia diagnosticata come di durata "indefinita, a data da destinarsi".

Ma vediamo in dettaglio le situazioni che si possono verificare:

1. Se la persona viene licenziata, risulta agli occhi dello Stato una persona disabile con il diritto di avere un lavoro per cui può partecipare alle liste di assunzione stilate nel Centro per l'Impiego della sua provincia. In queste liste la persona non sarà registrata fisicamente perchè avrà diritto di precedenza. Per usufruire del servizio di collocamento mirato, però, dovrà possedere i requisiti dei disabili privi di occupazione, aventi diritto all'assunzione obbligatoria, ossia un grado di invalidità superiore al 45%.
2. Se la disabilità sopravvenuta ha comportato una riduzione della capacità lavorativa di più del 60% ma il datore di lavoro non ne è responsabile perchè è stato accertato in sede giurisdizionale che si è attenuto alle norme in materia di sicurezza e igiene sul luogo di lavoro, allora il dipendente divenuto disabile viene escluso dalla base di computo (numero di occupati in un'azienda su cui calcolare la percentuale di persone disabili da assumere) ma viene conteggiato nella quota di riserva (la percentuale di disabili che l'azienda è tenuta ad assumere).
3. Quando invece la disabilità supera il 60% ma essa è stata causata da un inadempimento delle norme di sicurezza da parte del titolare, allora la persona non viene conteggiata nella quota di riserva.
4. Infine se la disabilità ha comportato una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60%, anche in questo caso non si viene conteggiati nella quota di riserva.

DISABILITÀ PER INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE. Se la condizione di disabilità incorre durante l'orario di lavoro o deriva da una malattia professionale contratta a seguito dell'attività lavorativa prolungata in un certo luogo, anche in questo caso vale il principio per cui alla persona deve essere garantito di

poter mantenere il suo posto di lavoro o tutt'al più le si possano assegnare altre mansioni equivalenti o anche inferiori, purché le venga corrisposto sempre lo stesso stipendio.

Anche in questo caso in mancanza di mansioni sostitutive adeguate si procede alla pratica di licenziamento e all'avvio presso un'altra azienda.

Parimenti si ha la precedenza nel collocamento mirato e non si viene iscritti in graduatoria ma è necessario essere in possesso del requisito richiesto a tutti gli invalidi del lavoro, aventi diritto all'assunzione obbligatoria, per usufruire del servizio, e cioè avere un grado di disabilità superiore al 33%.

La verifica e la valutazione della residua capacità lavorativa spetta all'INAIL.

Il disabile che ha subito infortunio sul lavoro o ha una malattia professionale, a patto che abbia un grado di invalidità maggiore del 33% e il datore di lavoro abbia rispettato tutte le norme di sicurezza e igiene sul lavoro, è escluso dalla base di computo (o base occupazionale) su cui determinare il numero di lavoratori disabili da assumere obbligatoriamente mentre è conteggiato nel numero dei lavoratori disabili che il datore di lavoro è tenuto ad assumere (quota di riserva).

Inoltre vale anche qui la distinzione fra grado di disabilità superiore al 60% con zero responsabilità del datore di lavoro che comprende conteggio nella quota di riserva e disabilità inferiore al 60% o superiore ma con responsabilità del datore di lavoro che invece non conteggia il dipendente nella quota di riserva.

L'IMPEGNO DELL'INAIL PER MANTENERE IL POSTO DI LAVORO. Proprio all'INAIL sono state attribuite dalla legge di stabilità 2015 particolari "competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, da realizzare con progetti personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione, con interventi formativi di riqualificazione professionale, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro". L'INAIL ha approvato in luglio 2016 il "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione delle persone con disabilità da lavoro" ed è suo compito cercare di favorire la continuità lavorativa della persona divenuta disabile sul lavoro nella sua stessa mansione o in un'altra alternativa/equivalente.

Ora, uscita la circolare n. 51/2016, il 30 dicembre 2016, vengono forniti chiarimenti e istruzioni funzionali per l'applicazione del Regolamento a livello omogeneo sul territorio tramite interventi mirati che vedono la partecipazione attiva dei datori di lavoro e di equipe multidisciplinari Inail appositamente designate.

Per la messa in opera di questi interventi miranti il reinserimento lavorativo delle persone con disabilità, Inail ha stanziato, per il 2017, 21. 200.000 euro.

In particolare:

- per gli interventi di superamento e abbattimento delle barriere architettoniche ha fissato un limite massimo di spesa rimborsabile di 95.000 euro;
- per gli interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro (interventi sugli arredi, sugli ausili e i dispositivi tecnologici, sui comandi speciali e sugli adattamenti di veicoli) ha fissato un limite di spesa rimborsabile di 40.000 euro;
- per gli interventi di formazione un limite massimo di spesa rimborsabile di 15.000 euro.

Nei limiti complessivi fissati per ciascuna tipologia di intervento, al datore di lavoro è rimborsato il 100% delle spese sostenute per il superamento o l'abbattimento delle barriere architettoniche e l'adeguamento delle postazioni di lavoro. L'importo che l'Inail può rimborsare per gli interventi di formazione è invece pari al 60% del costo totale. L'Istituto rimborsa e/o anticipa ai datori di lavoro le spese relative alla realizzazione dei progetti personalizzati attivati fino a un massimo complessivo di 150mila euro per ciascun progetto.

Riassumendo:

Si è esclusi dalla base di computo (base occupazionale di assunti su cui calcolare la percentuale di disabili da assumere) e si è computati nella percentuale d'obbligo (quota di riserva di persone disabili da assumere) quando:

- si è contratta, in costanza di rapporto di lavoro, per malattia o infortunio (può essere tanto sul posto di lavoro quanto fuori) una disabilità pari o superiore al 60% ed è stato accertato in fase giudiziale che il datore di lavoro non ne è responsabile (perchè ha rispettato le norme sulla sicurezza e sull'igiene nel luogo di lavoro),
- si è contratta, in costanza di rapporto di lavoro, per infortunio sul lavoro o malattia professionale (in questo caso si si specifica la necessaria circostanza del luogo di lavoro) un'invalidità superiore al 33% riconosciuta dall'INAIL senza che il datore di lavoro ne sia responsabile. (art. 3, co.4, D.P.R. 333/00).

È l'articolo 4 della legge 68/99 a prevedere in che misura i datori di lavoro possono riconoscere disabili i lavoratori divenuti tali in costanza di rapporto di lavoro. Allo stesso modo l'articolo 4 precisa anche che è obbligatorio computare nella quota di riserva quei lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro che però non fossero stati assunti tramite il collocamento obbligatorio o ai sensi della legge 68/99, nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%, o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 915/1978, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (novità introdotta dal D.lgs. 151/15).

Riferimenti normativi

- Articolo 4 e 10 della legge 68/99
- Regolamento di esecuzione della legge 68/99 con il D.P.R 333/2000
- Sentenza Corte di Cassazione n. 775/1998
- Articoli 41 e 42 del decreto legislativo 81/2008
- Dlgs 151/15
- Dlgs 23/15 (Jobs Act) sulla dicitura "disabilità e non idoneità"
- Circolare n. 51/2016 del 30 dicembre 2016

Fonte:

www.disabili.com del 10-01-2017

4719_2017

Media, Molinari: per raccontare la disabilità bisogna informarsi

"Si può sempre fare di meglio quando si parla della rappresentazione della disabilità sui media, ma la buona notizia è che le cose piano piano stanno cambiando in meglio". Maurizio Molinari, cieco dalla nascita, è addetto stampa del Parlamento europeo in Italia, è stato corrispondente da Bruxelles per l'agenzia Redattore Sociale, collaboratore della Bbc World Service e di altri media italiani ed europei. La sua è una delle voci raccolte nel dossier "Niente stereotipi, per favore", pubblicato nel numero di dicembre del magazine SuperAbile Inail, in cui dieci giornalisti, comunicatori e blogger che vivono la disabilità sulla propria pelle (anche se non sempre se ne occupano anche a livello professionale) raccontano come i media raccontano la vita e rappresentano le persone disabili.

"La questione fondamentale degli ultimi anni - sottolinea - è che ormai si può reagire attraverso i social: chi sbaglia può essere corretto e chi esprime opinioni improprie è soggetto alla critica. E questo è sicuramente un meccanismo positivo, che giova all'informazione nel suo complesso. Poi è vero che tutto si può migliorare e che a volte, quando si parla di disabilità, occorrerebbe maggiore accuratezza da parte dei giornalisti. Per esempio, non è possibile fare il copia-incolla di un brogliaccio della guardia di finanza quando si parla di falsi invalidi o di finti ciechi in particolare".

"Se non si sa - spiega - che un cieco può usare il cellulare, basta chiamare qualsiasi associazione operante sul territorio e farsi spiegare come fa. Insomma, con qualche semplice accorgimento si potrebbe facilmente evitare

una brutta cantonata.

La regola di ascoltare il punto di vista delle persone disabili vale sempre. Il motto del Forum europeo sulla disabilità "Niente su di noi, senza di noi" può essere applicato anche al giornalismo. E allora non bisogna mai dimenticare di chiedere ai diretti interessati come preferiscono essere chiamati, di farsi spiegare come funzionano i diversi ausili o come fanno a fare le tante cose della vita quotidiana. Tuttavia, con l'arrivo nel mondo dell'informazione e della comunicazione di generazioni più giovani, che hanno maggiore dimestichezza con la disabilità, le cose cambiano in meglio. Così, un po' alla volta, stiamo raggiungendo l'obiettivo finale di considerare le persone con disabilità prima persone e poi disabili. Anzi, dovremmo arrivare al punto che una persona disabile non faccia più notizia, e quando fa una cosa tutto sommato normale non diventi una sorta di miracolo".

"In questo senso il racconto delle Paralimpiadi ha costituito un vero passo avanti, per lo meno per come è stato fatto nelle ultime due passate edizioni: - prosegue Molinari - i media hanno coperto bene l'evento e hanno giustamente esaltato le doti straordinarie degli atleti, sia perché appunto sono atleti sia perché sono anche disabili. Ma hanno messo in luce anche risultati sportivi veramente apprezzabili perché, se nessuno di loro corre veloce come Usain Bolt, bruciano comunque il traguardo in tempi proibitivi per la maggior parte delle persone, anche di quelle senza disabilità. Ovviamente le loro imprese possono essere descritte da tutti e non solo, né soprattutto, dai giornalisti disabili, che invece potrebbero (e dovrebbero) occuparsi di tutti gli argomenti, esattamente come i loro colleghi. Ma attenzione, è vero anche il contrario: per raccontare bene la disabilità non è necessario essere disabili; basta studiare, informarsi, ascoltare e confrontarsi".

Fonte:

<http://www.redattoresociale.it/>

4720_2017

Media e disabilità, Bartolucci: fastidiosa tendenza a parlare per categorie

"La visibilità delle persone con disabilità è uno degli obiettivi principali dal quale non è possibile prescindere, se si vuole realmente riuscire a vincere la sfida che la società e le nuove modalità di interazione sembrano lanciare. Abbattere il muro del pregiudizio, sgretolare i numerosi stereotipi che ancora vengono associati, per esempio, alla cecità e/o all'ipovisione, è la battaglia più difficile da combattere, per giungere a una forma di comunicazione, che sia non solo informazione, ma anche e principalmente formazione". Ne è convinta Luisa Bartolucci che dirige "Slash radio web", emittente online dell'Unione italiana ciechi e ipovedenti, associazione con cui collabora dal 1989. Sempre per l'Uici coordina la Commissione nazionale pari opportunità e cura il mensile Kaleïdos. La sua è una delle voci raccolte nel dossier "Niente stereotipi, per favore", pubblicato nel numero di dicembre del magazine SuperAbile Inail, in cui dieci giornalisti, comunicatori e blogger che vivono la disabilità sulla propria pelle (anche se non sempre se ne occupano anche a livello professionale) raccontano come i media raccontano la vita e rappresentano le persone disabili.

"È vero che, attualmente, viene 'concesso' alle persone con disabilità un po' più di spazio e offerta maggiore visibilità rispetto al passato ma, oltre a non essere ancora sufficiente, non sempre riesce a trasmettere le giuste informazioni nei dovuti modi. Nel leggere gli articoli pubblicati da quotidiani e periodici, ancora confinati in reconditi angoli delle ultime pagine, è possibile notare la consueta tendenza a focalizzare l'attenzione sempre sui medesimi temi, senza approfondirli e nella quasi totalità dei casi, astenendosi dal fornire informazioni circostanziate, atte a far meglio comprendere quali siano le difficoltà incontrate o quali siano le modalità con cui si raggiungono traguardi od obiettivi uguali a quelli dei normodotati. Insomma, dai media si apprende poco della nostra vita, della quotidianità, delle potenzialità e capacità, per non parlare della produttività delle persone cieche e ipovedenti e non solo", sottolinea. "Si parla o, piuttosto, si straparla più di falsi invalidi o di legge 104 fruita da chi non ne avrebbe titolo che non delle barriere che impediscono la piena inclusione, creando oltretutto

un clima di diffidenza anche nei confronti di chi quotidianamente combatte la propria battaglia per affermare i propri diritti e per far comprendere che si è in primo luogo persone".

Per Luisa Bartolucci "disturba molto quell'aura di compassione che non di rado permea articoli, servizi e/o persino semplici note di agenzia; è possibile trattare queste tematiche anche con leggerezza, oserei dire con il sorriso sulle labbra. Un altro aspetto che reputo fastidioso è il voler sempre parlare per categorie, anche quando si racconta la storia di un singolo".

"Non è che, se vi sono ciechi che hanno particolari attitudini o sono eccellenti musicisti, ciò significa che tutti coloro che hanno problemi di vista debbano esserlo per forza, così come, non è che tutti i disabili sono buoni, o tutti diffidenti, o tutti bravi. - spiega - Abbiamo pregi e difetti in quanto singoli, in quanto persone, non a seconda della disabilità. Grazie alla rete e ai social si sta diffondendo una tipologia di comunicazione che parte direttamente da noi, attraverso pagine Facebook, blog o radio web. Ritengo positivo che i comunicatori disabili raccontino se stessi e rappresentino le proprie istanze. Certo occorre evitare di divenire autoreferenziali, ma far sentire la nostra voce è indubbiamente un grosso salto di qualità. Ciò tuttavia non deve condurre a ritenere superflua la narrazione fatta da esterni, poiché essa sicuramente può aiutarci a comprendere meglio come e cosa gli altri vedono in noi, in alcuni casi può rappresentare quasi una forma di mediazione, un non trascurabile momento di reciproca crescita e arricchimento".

Fonte:

www.redattoresociale.it

4721_2017

Diffondere a tutti i livelli il Disability Management

Come avevamo ampiamente spiegato a suo tempo, il Disability Management – teorizzato per la prima volta negli Anni Ottanta – può semplicemente essere definito come un modo per conciliare il diritto all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e dei malati cronici con le esigenze di efficienza delle imprese, una necessità economica, dunque, ma anche un sistema per soddisfare l'insopprimibile bisogno di identità e inclusione attraverso e nel lavoro. La pratica ha già incominciato a diffondersi da tempo in altri Paesi, come gli Stati Uniti e il Canada, mentre resta ancora assai poco conosciuta in Italia.

Proprio da quest'ultima constatazione è partita l'idea di promuovere a Milano, nel mese di novembre scorso, da parte di IBM Italia e dell'Associazione di Promozione Sociale Pianeta Persona, il Primo Convegno Nazionale sul Disability Management, intitolato Disability Management: buone pratiche e prospettive future in Italia, al quale hanno partecipato quasi trecentocinquanta persone e di cui sono ora disponibili nel web anche i vari materiali prodotti (a questo link).

«In un aula affollatissima – spiega Veronica Mattana, psicologa del lavoro e ricercatrice indipendente, oltreiché referente per la Sardegna dell'ADV (Associazione Disabili Visivi), che ha moderato e condotto i lavori insieme a Consuelo Battistelli di IBM Italia – numerosi rappresentanti delle Istituzioni, studiosi e imprenditori si sono confrontati sulle pratiche di inclusione lavorativa all'interno delle organizzazioni. Tra i relatori, in particolare, vi erano economisti, giuristi, psicologi, pedagogisti, ingegneri, medici, responsabili di cooperative e del settore risorse umane di grandi imprese (IBM, TIM e Banca Intesa). Durante la prima parte dei lavori, Licia Sbattella, docente del Politecnico di Milano, ha evidenziato le buone pratiche attuate all'interno della propria struttura accademica nei confronti degli studenti con disabilità, mentre Silvia Angeloni dell'Università del Molise ha brillantemente esposto il quadro internazionale e i principali risultati emersi dalle ricerche condotte fuori dall'Italia in materia di assunzione delle persone con disabilità».

«Per quanto poi riguarda le due tavole rotonde – prosegue Mattana – la prima delle quali centrata sul tema Istituzioni e territori, la seconda su Aziende e business, esse hanno consentito di evidenziare nel dettaglio le

esperienze di Disability Management in contesti diversi (aziende, Pubbliche Amministrazioni, contesti territoriali ecc.) e dedicate a target diversi: ad esempio le persone occupate domiciliarmente (homebound) del Progetto Scintilla del CNR e le persone con disabilità uditiva in TIM».

«La speranza – conclude la ricercatrice – è che tutti siano (siamo) tornati a casa con un piccolo bagaglio in più, e che l'appuntamento non rimanga fine a se stesso. Per il prossimo futuro, infatti, l'ambizione è che il Disability Management non sia più solo un discorso per poche grandi imprese, ma si diffonda in modo più capillare anche in realtà più piccole, sia nel settore pubblico che in quello privato». (S.B.)

Per ulteriori informazioni e approfondimenti:

Veronica Mattana (veronica.mattana@gmail.com)

Fonte:

www.superando.it

4722_2017

Basket in carrozzina: viaggio dietro le quinte tra costi, bilanci e volontariato

L'afroamericano Matt Scott, asso del basket in carrozzina tra i giocatori più forti del mondo, gareggia nel Porto Torres, una delle squadre più promettenti del campionato italiano. A questo sport, tanto amato nel mondo paralimpico e non solo, è dedicata l'inchiesta del numero di gennaio di SuperAbile Inail, la rivista mensile dell'Istituto per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro sui temi della disabilità, consultabile anche online. Un viaggio tra bilanci societari, costi esorbitanti e sponsor tutti da trovare, che vive e prospera anche grazie a un volontariato forte, motivato e diffuso. Sono tante, infatti, le difficoltà da superare: "Un campionato di serie A – racconta a SuperAbile Inail Silvia Galimberti, responsabile del settore basket in carrozzina della Briantea84 – ha un costo variabile da club a club, ma in media l'ordine di grandezza è di 300mila euro annui: ci sono state squadre costate anche 500 mila euro, altre che si mantengono sotto quella soglia".

All'interno di questo budget il compenso dei giocatori rappresenta una delle spese principali. Secondo Carlo di Giusto, coach della Nazionale e da quest'anno anche del Porto Torres, dopo una lunga militanza sulla panchina del Santa Lucia, "in serie A militano giocatori stranieri fra i più quotati, per i quali l'attività sportiva è il solo impegno giornaliero e l'esclusiva fonte di introito personale. Fra gli italiani – precisa – la situazione è più varia, la gran parte devono far convivere gli allenamenti con un'attività lavorativa, con ovvie conseguenze in termini di resa finale". E tra le stelle internazionali del campionato italiano vi è appunto lo statunitense Scott: appassionato di musica hip hop, amante della buona cucina e fan del regista Quentin Tarantino, dal 2015 vive nella città sarda di Porto Torres, dove è tornato a fine settembre dopo la medaglia d'oro con la Nazionale statunitense a Rio 2016. "Finora nel mio Paese siamo stati visti principalmente come persone disabili – racconta – mentre in altre nazioni, e qui in Italia, percepisco di essere visto in primo luogo come un giocatore di basket. Ecco, spero che l'oro paralimpico contribuisca a far maturare in tutti i miei connazionali questo sguardo".

Tanti anche gli altri servizi pubblicati sull'ultimo numero del magazine dell'Inail. Tra questi, un portfolio fotografico sull'incredibile storia di Frank Lentini. Venuto alla luce nel lontanissimo 1889 nella città siciliana di Rosolini (SR), era stato definito "castigo di Dio" perché era nato con tre piedi, quattro gambe, sedici dita e due apparati genitali. Le pressioni sociali spinsero il padre a portarlo in America, dove fece la sua fortuna. Si esibì nei freak show con altri artisti disabili come lui, nani, albin, giganti, diventando ovunque una leggenda grazie alla sua terza gamba. Nel 1907 sposò Theresa Murray, da cui ebbe quattro figli. Visse fino all'età di 77 anni. Solo oggi, dopo decenni, la sua terra di origine ha deciso di rendergli omaggio con alcuni eventi e un sito tutto dedicato alla sua avventura umana. (ap)

Fonte:

www.redattoresociale.it

4723_2017

DOMANDE E RISPOSTE

Piattaforma ad hoc per lo scivolo del disabile

Domanda

Il nostro stabile, costruito nell'anno 1950, è formato da due ingressi e uno di passaggio in una corte comunale. Un condomino disabile, per uscire dallo stabile, deve attraversare i due ingressi più quello comune e ha fatto richiesta per l'installazione di scivoli. Vorremmo sapere se è possibile realizzarli, se ci sono misure standard, essendo le nostre scale non eccessivamente larghe e a chi spettano le spese. Inoltre vorremmo sapere chi è responsabile in caso di infortunio di altre persone se dovessero inciampare o usare impropriamente gli scivoli e se è necessario una delibera assembleare.

Risposta

La legislazione vigente in materia (legge 9 gennaio 1989 n.13) è volta alla tutela delle barriere architettoniche, sia nella costruzione di nuovi edifici che nell'adattamento di strutture in edifici già esistenti: essa non prevede una ripartizione delle spese tra i condomini. È il condominio a dover sostenere la spesa integralmente (in tal senso anche la giurisprudenza pronunciata in materia – Tribunale di Foggia 29 giugno 1991; Tribunale di Napoli, X sezione, 19 giugno 1996; Pretura di Roma 21 luglio 1989). Si ricorda che l'articolo 9 della legge citata prevede la concessione di contributi a coloro che richiedono la realizzazione di strutture volta al superamento delle barriere architettoniche. Per quanto concerne la possibilità di una realizzazione tecnica questa deve essere compiutamente analizzata da un tecnico, considerando che è ben possibile apportare modifiche. Infine, per quanto concerne l'autorizzazione alla realizzazione, l'articolo 2 della legge citata, prevede che sia necessaria la maggioranza prevista dall'articolo 1136 codice civile secondo e terzo comma, sia in prima che in seconda convocazione. Per quanto concerne l'ultimo quesito sarebbe ipotizzabile una sanzione condominiale nel caso di uso improprio degli scivoli, nonché si ritiene valga il principio di auto responsabilità per gli eventuali infortuni.

Fonte:

Il Sole 24ore – L'Esperto Risponde numero 94 – 30 Novembre 2009

4724_2017

Notizie tratte da <http://www.agenzia.redattoresociale.it>

Distrofia di Duchenne e Becker, a febbraio la XV Conferenza internazionale

L'iniziativa promossa da Parent Project onlus, in programma a Roma, presso l'Ergife Palce Hotel, dal 17 al 19 febbraio. Oltre 600 famiglie dall'Italia e dal mondo incontreranno aziende farmaceutiche, medici, esperti e fornitori di ausili, per conoscere gli ultimi progressi nella lotta contro questa rara patologia e unire le forze per affrontarla

Media, Molinari: per raccontare la disabilità bisogna informarsi

Dossier "Niente stereotipi, per favore"/10. Dieci puntate, dieci professionisti della comunicazione (disabili) che raccontano come giornali e tv rappresentano la disabilità. Molinari, addetto stampa del Parlamento Ue in Italia: il racconto delle Paralimpiadi, vero passo avanti

Media e disabilità, Bartolucci: fastidiosa tendenza a parlare per categorie

Dossier "Niente stereotipi, per favore"/9. Dieci puntate, dieci professionisti della comunicazione (disabili) che raccontano come giornali e tv rappresentano la disabilità. L'analisi di Luisa Bartolucci che dirige "Slash radio web", emittente online dell'Unione italiana ciechi e ipovedenti

Car sharing dedicato alle persone disabilità, ecco le auto con comandi speciali

A Palermo la presentazione del nuovo servizio: dal 15 gennaio a disposizione la prima delle quattro macchine con comandi speciali, le altre dall'1 febbraio. "Importante traguardo"

Basket in carrozzina: viaggio dietro le quinte tra costi, bilanci e volontariato

La rivista mensile dell'Inail Superabile dedica una lunga inchiesta a uno degli sport paralimpici più amati. Tra difficoltà (soprattutto economiche) e un irrefrenabile entusiasmo. L'afroamericano Matt Scott: "In Italia ci vedono come atleti, negli Stati Uniti come disabili"

Anche gli aeroporti di Milano e Roma diventano "autism-friendly"

I due principali aeroporti nazionali hanno aderito al progetto di Enac "Autismo – in viaggio attraverso l'aeroporto": brochure informativa e visita guidata in aeroporto, con tutto il supporto necessario per ridurre lo stress del viaggio aereo nelle persone con autismo. Si aggiungono agli scali di Bari, Bergamo, Olbia, Genova, Napoli. Presto toccherà a Venezia

Disabilità, Tomirotti: dai media stranieri possiamo imparare a essere più aperti

Dossier "Niente stereotipi, per favore"/8. Dieci puntate, dieci professionisti della comunicazione (disabili) che raccontano come giornali e tv rappresentano la disabilità. Valentina Tomirotti, blogger, 34 anni, "giornalista a rotelle": non siamo né angeli né eroi

Giornata del Braille. Fedeli: superamento delle barriere, obiettivo prioritario

La ministra in occasione della Giornata internazionale dedicata all'alfabeto Braille. "Continuare a lavorare per migliorare la qualità dell'apprendimento e della vita scolastica degli alunni con disabilità"

Superare le barriere al cinema, con smartphone e app

Cresce l'interesse verso le applicazioni che permettono a persone cieche e sorde di andare al cinema anche quando le sale non hanno servizi di audiodescrizione o sottotitolazione. Ecco due applicazioni molto conosciute in Italia

Fonte:

Notizie tratte da "Redattore Sociale", Agenzia giornalistica quotidiana dedicata al disagio e all'impegno sociale in Italia e nel mondo.

Consultabile in abbonamento all'indirizzo www.redattoresociale.it

4725_2017

Documenti on-line nel sito del gruppo solidarietà

Queste le novità on line nel sito del centro documentazione del Gruppo solidarietà di Castelplanio (AN) all'indirizzo: <http://www.grusol.it/informazioni.asp>

- ISTAT. Italia in cifre 2016 - Documenti; (10/01/2017- 775,72 Kb - 1 click) - PDF

- Marche. Accordo Case di cura multispecialistiche 2016-18 - Norme regionali; (10/01/2017- 1.598,78 Kb - 2 click) - PDF
- Marche. Assegnazione risorse 2016 enti servizio sanitario regionale - Norme regionali; (10/01/2017- 901,56 Kb - 2 click) - PDF
- Sanità e politiche sociali: quadro sinottico norme legge di bilancio 2017 - Documenti; (10/01/2017- 512,10 Kb - 4 click) - PDF
- La disabilità in Toscana. Il Rapporto (2016) - Documenti; (08/01/2017- 1.824,88 Kb - 8 click) - PDF
- TAR Campania. Alunni disabilità. Rispetto tetto massimo 20 alunni per classe - Giurisprudenza; (08/01/2017- 166,79 Kb - 9 click) - PDF
- Minori in comunità nelle Marche - Documenti; (06/01/2017- 391,24 Kb - 18 click) - PDF
- INPS. Prestazioni a sostegno della famiglia (anno 2015) - Documenti; (05/01/2017- 361,35 Kb - 20 click) - PDF
- ISTAT. Sanità e protezione sociale nell'annuario 2016 - Documenti; (02/01/2017- 872,12 Kb - 47 click) - PDF
- Marche. FNA 2016. Disabilità gravissima. Avviso presentazione domande - Norme regionali; (02/01/2017- 1.893,00 Kb - 139 click) - PDF
- Legge di Bilancio 2017: effetti per Sanità e Sociale - Documenti; (31/12/2016- 351,10 Kb - 83 click) - PDF
- Marche. Anziani. Riparto 2016 fondi nazionali (FNA) e regionali non autosufficienza - Documenti; (31/12/2016- 973,69 Kb - 52 click) - PDF
- Marche. Assestamento Bilancio 2016-18 - Norme regionali; (31/12/2016- 9.209,14 Kb - 29 click) - PDF
- L'inclusione scolastica nel Rapporto ISTAT (a.s. 2015-16) - Documenti; (29/12/2016- 59,82 Kb - 38 click) - PDF
- Marche. Interventi disabilità 2016. Riparto fondi agli Ambiti sociali - Norme regionali; (29/12/2016- 320,09 Kb - 103 click) - PDF
- Se il nuovo lo è veramente - Documenti; (27/12/2016- 208,15 Kb - 32 click) - PDF
- Diritto allo studio alunni con disabilità prevale sui vincoli di bilancio - Documenti; (26/12/2016- 72,49 Kb - 25 click) - PDF
- Nuovi LEA. Analisi Ufficio Bilancio del Senato - Documenti; (26/12/2016- 1.375,48 Kb - 41 click) - PDF
- Valutazione di impatto sociale e lotta alla povertà - Documenti; (25/12/2016- 507,33 Kb - 33 click) - PDF
- Verso il budget di progetto/di salute: una transizione possibile - Documenti; (25/12/2016- 147,83 Kb - 30 click) - PDF
- La legge (232/2016) di Bilancio 2017 - Norme nazionali; (24/12/2016- 939,42 Kb - 418 click) - PDF
- Liguria. Progetti vita indipendente persone con disabilità - Norme regionali; (24/12/2016- 63,67 Kb - 24 click) - PDF
- Marche. Convenzioni 2016-17, Centri diurni disabili (CSER) Area Vasta 2, Ancona - Norme regionali; (24/12/2016- 5.479,26 Kb - 29 click) - PDF
- Inserimenti lavorativi. La protesta della cooperativa Gerico - Documenti; (23/12/2016- 307,53 Kb - 24 click) - PDF
- Marche. Criteri utilizzo fondo nazionale non autosufficienze 2016 - Norme regionali; (23/12/2016- 888,02 Kb - 53 click) - PDF
- Marche. Criteri utilizzo fondo nazionale politiche sociali 2016 - Norme regionali; (23/12/2016- 683,70 Kb - 31 click) - PDF
- Marche. Servizio Inclusione Attiva (SIA). Linee indirizzo regionali - Norme regionali; (23/12/2016- 534,73 Kb - 36 click) - PDF
- Quel patto Ue-Niger che sa di xenofobia - Documenti; (23/12/2016- 45,72 Kb - 19 click) - PDF
- Corte Costituzionale. Diritti incompressibili prima del "pareggio di bilancio" - Giurisprudenza; (22/12/2016- 61,41 Kb - 31 click) - PDF
- Istat. Alunni con disabilità anno scolastico 2015-16 - Documenti; (22/12/2016- 686,33 Kb - 24 click) - PDF

Fonte

newsletter <http://www.grusol.it>

4726_2017
SPAZIO LIBRI

Paolino Causin, Severino De Pieri

Disabili e rete sociale

Milano, FrancoAngeli, 2006

Il testo affronta, con un approccio sistemico relazionale, le tematiche connesse alla disabilità, presentando una serie di buone pratiche che documentano l'integrazione delle persone disabili e il riconoscimento della loro identità.

Angelo Lascioli, Liliana Menegoi (a cura di)

Il disabile intellettuale lavora

Milano, FrancoAngeli, 2006

Insieme a un'approfondita riflessione sul lavoro e la disabilità, il testo presenta i risultati di una ricerca sul mondo del lavoro e l'inserimento di persone con disabilità intellettuale.

AISM

Disabilità e lavoro: il caso della Sclerosi Multipla

Genova, AISM, 2006

Uno strumento per conoscere più da vicino la sclerosi multipla e i problemi che devono essere affrontati nel mondo del lavoro. L'analisi della normativa è il punto di partenza per proporre buone prassi e lo stimolo per attivare percorsi che rendano realtà il diritto al lavoro.

Alessandra Buzzelli, Monica Berarducci e Carlotta Leonori – AIPD

Persone con disabilità intellettuale al lavoro

Metodi e strumenti per l'integrazione

Che cosa è necessario per realizzare un buon progetto di inserimento lavorativo per una persona con disabilità intellettuale? E quali sono gli attori coinvolti e le azioni da attuare?

Tutela dei soggetti rispetto al trattamento dei dati personali:

Avvertenza DLgs 196/2003 - gli indirizzi e-mail presenti nel nostro archivio provengono: o da richieste dirette di inserimento in rubrica, o da comunicazioni pervenute al nostro Centro, o da elenchi e servizi di pubblico dominio reperibili in internet. Questi verranno visionati e utilizzati esclusivamente dal Centro H per l'invio del bollettino quindicinale e di altre eventuali informazioni. Se il suo indirizzo di posta elettronica è stato utilizzato a sua insaputa o qualora non desiderasse più ricevere comunicazioni da parte nostra, la preghiamo di inoltrare un'e-mail con oggetto "cancella" a info@centrohfe.it

Centro H - Informahandicap di Ferrara

CAAD - Consulenza per l'Adattamento dell'Ambiente Domestico

tel. 0532/903994 - fax 0532/93853 - e-mail: info@centrohfe.it

Home Page: <http://suv.comune.fe.it/index.phtml?id=648>