





NPS Italia Onlus è il primo gruppo in Italia fondato esclusivamente da persone Hiv+, attive nel campo della prevenzione, sensibilizzazione, informazione e supporto psico-sociale per le problematiche legate all'Hiv-Aids, sia in ambito regionale che

nazionale.

È un team che opera in modo autonomo e aperto ad altre realtà che si occupano di malattie croniche, nell'interesse comune del **Diritto alla Salute** e della **Qualità della Vita**.

NPS è un'associazione in continua evoluzione, collabora nei diversi Tavoli di lavoro con le Pubbliche Istituzioni e le Aziende Farmaceutiche sviluppando sia progetti di aggiornamento scientifico nella lotta all'Aids, sia progetti di Sensibilizzazione e Prevenzione Sociale, attraverso la pubblicazione di riviste, organizzazione di eventi e congressi, partecipazione a corsi di aggiornamento.

Lo strumento indispensabile come raccordo per l'interazione con tutti i pazienti e gli iscritti è il portale NPS, www.npsitalia.net, dove si possono trovare tutte le informazioni inerenti il virus, dov'è possibile una **Consulenza Legale** ed una **Consulenza psicologica**.

NPS Italia Onlus
Viale Trastevere, 60
00153 - Roma
Tel: 06 58320052
Fax: 06 58157203
E-mail: nazionale@npsitalia.net



L'Ufficio **Nuovi Diritti** della CGIL di Roma e del Lazio nasce per dare sostegno alle battaglie contro i pregiudizi e le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere e contribuire ad una più giusta e corretta

estensione dei diritti umani, di rispetto e di dignità nel mondo del lavoro.

L'Ufficio Nuovi Diritti è membro del Tavolo di coordinamento permanente sull'identità di genere e l'orientamento sessuale del Comune di Roma. Collabora con le associazioni e realtà LGBT romane e non solo, partecipando e contribuendo a eventi e manifestazioni di sensibilizzazione, quali il Pride romano e il 1 Dicembre, Giornata mondiale per la lotta contro l'AIDS.

I NOSTRI SERVIZI:

ANTIDISCRIMINAZIONE SUL POSTO DI LAVORO
TUTELA DELLE PERSONE SIEROPOSITIVE - DROGHE E TOSSICODIPENDENZE
INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE CULTURALI E POLITICHE GIOVANILI
ASSISTENZA GENERICA - SPORTELLO

sede:

VIA BUONARROTI 51 - 00185 ROMA

WWW.LAZIO.CGIL.IT/NUOVIDIRITTI
NUOVIDIRITTI@LAZIO.CGIL.IT
Tel 06.492051

Se oggi ci troviamo a discutere di tematiche quali AIDS e lavoro, lo facciamo sostanzialmente perché il progresso farmacologico e alcuni cambiamenti nella società hanno comportato numerosi miglioramenti nella vita delle persone sieropositive. Il fulcro del nostro dibattito non è più la sopravvivenza, ma la lotta per i bisogni affettivi, familiari e per l'integrazione sociale.

Da questa riflessione nasce la collaborazione tra l'Ufficio Nuovi Diritti della CGIL di Roma e del Lazio, il Network Persone Sieropositive e il Coordinamento Romano HIV.

Le persone sieropositive oggi, grazie alla sopravvivenza a lungo termine al virus, si trovano ad affrontare i problemi dell'inserimento e del reinserimento lavorativo, nonché la necessità del mantenimento della propria posizione lavorativa.

La paura del contagio e della convivenza con le persone sieropositive da parte del datore di lavoro e dei colleghi è una problematica più che mai attuale a causa del pregiudizio e della scarsa informazione a proposito del virus, a partire dal posto di lavoro. Nel caso particolare del datore di lavoro c'è anche l'aspetto dell'aggravamento dei costi per l'azienda, della difficoltà nel gestire i rapporti interpersonali e lo spettro di compromettere l'efficienza dell'azienda.

I casi che vengono riportati alle associazioni del settore sono in costante crescita e la scarsa informazione, anche tra chi opera nel settore, continua a produrre sempre più vittime di pregiudizio e discriminazione. È per questo motivo che abbiamo deciso di unire le nostre energie e creare questa pubblicazione, che potrà apparire per alcuni aspetti tecnica, ma che ci pare un utile strumento per informare i lavoratori sui diritti delle persone sieropositive sul luogo di lavoro attraverso una serie di quesiti che analizzano sinteticamente problematiche quali la tutela della salute e della privacy, la compatibilità del regime terapeutico e la mansione di lavoro e per concludere alcune annotazioni sintetiche su informazione e prevenzione.

Salvatore Marra

Resp. Ufficio Nuovi Diritti
CGIL Roma e Lazio

aids e mondo del lavoro

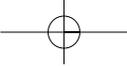


Il datore di lavoro, venuto a conoscenza della sieropositività di un suo dipendente, divulga la notizia tra i colleghi. Può farlo?

No. Il datore di lavoro il quale divulghi tra i colleghi un'informazione sensibile quale lo status di sieropositivo di un dipendente, integra una condotta lesiva della riservatezza del lavoratore ai sensi del Decreto Legislativo 196/2003 (*Codice in Materia di Protezione dei Dati Personali*).

Il principio fondamentale cui si ispira questa normativa è quello secondo cui i dati personali





sono considerati una “proprietà” di chi ne è titolare e di conseguenza, salvo le eccezioni tassativamente previste dalla legge, possono essere utilizzati, trattati e conservati solo per gli scopi, il tempo e secondo le modalità autorizzati dal titolare stesso.

L’art. 11 dello stesso Codice, nel definire le modalità del trattamento, specifica al comma 1 che i dati personali oggetto di trattamento devono essere:

trattati in modo lecito e secondo correttezza; raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi, ed utilizzati in altre operazioni del trattamento in termini compatibili con tali scopi;

esatti e, se necessario, aggiornati;

pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono raccolti o successivamente trattati;

conservati in una forma che consenta l’identificazione dell’interessato per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti o successivamente trattati.

Occorre a questo punto precisare che, sebbene vi sia stata una pronuncia della Corte Costituzionale (sentenza n.128/94) con cui si è affermata la legittimità di accertamenti sanitari limitatamente alle attività considerate a rischio ed eventualmente anche contro la volontà degli interessati, la stessa Corte ha però ribadito che, anche in tali limitate ipotesi, gli accertamenti

vanno comunque condotti con le dovute garanzie di riservatezza per l’interessato.

Nella maggior parte degli ambiti lavorativi, peraltro, l’irrelevanza pratica di conoscere e, conseguentemente, di divulgare, lo stato sierologico del lavoratore è dovuta al generale obbligo del datore di lavoro di mettere i propri dipendenti in grado di lavorare al riparo da ogni rischio connesso all’attività lavorativa.

L’art.7 della citata legge 135/90 ha infatti obbligato il Ministero della Salute ad emanare un decreto ministeriale che prevede, nei confronti di tutti gli operatori sanitari, l’obbligo di adottare, sempre e comunque, misure di protezione dal contagio professionale. L’obbligo generalizzato di adottare sempre le misure di prevenzione comporta dunque il venir meno di ogni legittimo interesse a conoscere lo stato sierologico non solo del paziente/utente, ma anche del lavoratore/operatore sanitario.

Non esistono, dunque, soggetti a rischio ma solo comportamenti specifici a rischio che qualunque lavoratore deve evitare.

Tornando al Codice in Materia di Protezione dei Dati Personali, occorre specificare quali siano le conseguenze, in termini sanzionatori, di una illegittima divulgazione da parte del datore di lavoro, di dati attinenti allo status di sieropositivo del lavoratore. Il Decreto Legislativo 196/03 prevede *sanzioni civili* (risarcimento del danno), *penali* (reclusione, arresto, ammenda) ed *amministrative* (sanzioni pecuniarie irrogate dal Garante per la



protezione dei dati personali) per chi non rispetta le norme in esso contenute.

Un'agenzia di collocamento, pubblica o privata, può chiedere informazioni sullo stato di salute di un proprio iscritto?

No. Il Decreto Legislativo 23 dicembre 1997 n.469 ha introdotto la possibilità per imprese e società cooperative di svolgere attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro.

Con tale nuova normativa si è in particolare conferita a tali agenzie la facoltà di fornire, a chi ne faccia richiesta, prestatori di lavoro temporaneo (c.d. lavoro interinale).

Tuttavia, lo stesso Decreto Legislativo 469/97 prevede espressamente all'art. 10, comma 9, che *“La raccolta, la memorizzazione e la diffusione delle informazioni avviene sulla base dei principi della legge 31 dicembre 1996, n. 675”*, legge, quest'ultima, che ha fissato i criteri relativi alla tutela dei dati personali che sono poi stati raccolti e sviluppati nel più recente Codice in Materia di Protezione dei Dati Personali (Decreto Legislativo 196/2003). Inoltre, la già citata *Legge 5 giugno 1990 n.135, all'art.6*, ribadisce che *“E' vietato ai datori di lavoro, pubblici e privati, lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività”*.



Il lavoratore o il disoccupato affetto da HIV/AIDS che veda fortemente ridotta o esclusa la propria capacità lavorativa, ha diritto a ricevere benefici di carattere economico?

L'ordinamento italiano appronta un sistema di provvidenze economiche con lo scopo di sopperire, in via permanente o temporanea, alla riduzione o al venir meno della capacità reddituale del paziente cui sia stata riconosciuta una invalidità civile parziale o totale. E' dunque necessario che il lavoratore/paziente che voglia usufruire di tali benefici si sottoponga ad un procedimento amministrativo volto ad accertare il grado di riduzione della capacità lavorativa, espresso in valore percentuale, nonché la sussistenza del requisito sanitario per la concessione dell'indennità di accompagnamento. Questa fase si realizza con la *visita medica* del richiedente presso la competente Commissione Medica annessa ad ogni AUSL.

Le provvidenze economiche previste dall'ordinamento possono essere ricondotte a due categorie fondamentali:

le pensioni, che hanno natura integratoria della ridotta capacità reddituale del soggetto;

le indennità, che hanno lo scopo di sopperire ad una ridotta indipendenza fisica del soggetto.

Per l'erogazione delle provvidenze rientranti nel primo gruppo è necessaria la sussistenza del requisito rappresentato dallo *stato di bisogno*, ossia da determinati limiti reddituali, superati i quali all'avente diritto viene sospesa l'erogazione.





Per quanto riguarda le pensioni, con l'accertamento del 74% di invalidità civile, il richiedente si vede riconosciuto il diritto a percepire un *assegno mensile*. Possono beneficiare di questa provvidenza economica gli invalidi parziali, incollocati al lavoro (cioè disoccupati regolarmente iscritti nelle liste di collocamento), di età compresa fra i 18 e i 65 anni, cittadini italiani e residenti in Italia che versano in stato di bisogno. Il beneficio si estende anche ai residenti stabilmente in Italia che siano cittadini di uno degli stati membri dell'Unione Europea. Dopo il compimento del sessantacinquesimo anno di età, l'assegno mensile si trasforma automaticamente in *assegno sociale*.

I richiedenti cui sia riconosciuta una invalidità civile pari al 100%, hanno diritto a percepire una *pensione di inabilità*. Possono beneficiare di questa provvidenza economica gli invalidi totali di età compresa fra i 18 e i 65 anni, cittadini italiani e residenti in Italia che versano in stato di bisogno. Anche in questo caso il beneficio si estende al cittadino di uno degli stati membri dell'Unione Europea che risieda stabilmente in Italia, e dopo il compimento del sessantacinquesimo anno di età si trasforma in assegno sociale. Occorre tuttavia precisare che il riconoscimento della invalidità totale non corrisponde necessariamente alla totale inabilità lavorativa, perché possono residuare capacità di lavoro tali da consentire all'invalido di svolgere un'attività lavorativa a tempo pieno o parziale. In tal caso, tuttavia, l'erogazione della pensione di inabilità sarà subordinata alla sussi-

stenza dei limiti di reddito legati al requisito dello stato di bisogno.

Per quanto riguarda le indennità previste dal nostro ordinamento, esse sono l'indennità di accompagnamento e l'indennità di frequenza.

I presupposti per il riconoscimento dell'indennità di accompagnamento sono:

totale inabilità (100%);

la residenza in Italia;

l'impossibilità di deambulare ovvero l'incapacità a compiere i normali atti della vita quotidiana.

Anche questo beneficio è riconosciuto, oltre che al cittadino italiano, anche al cittadino di uno degli stati membri dell'Unione Europea residente in Italia nonché ai *cittadini di stati non membri della UE* che siano in possesso di regolare *carta di soggiorno* e agli eventuali minori iscritti nella carta stessa. La riduzione dell'autonomia del soggetto richiedente deve essere tale da comportare la necessità di assistenza continua e permanente. Anche per questo, *condizione per l'erogazione dell'indennità è che il soggetto non sia ricoverato in un istituto a spese dello Stato o di altro ente pubblico (ricovero gratuito)*. È importante ribadire che non vi sono limiti reddituali per ottenere l'indennità di accompagnamento.

L'indennità mensile di frequenza, infine, risponde all'esigenza di assicurare la cura, la riabilitazione e l'istruzione ai *minori invalidi civili con difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie dell'età e che versino in stato di bisogno*. Il beneficio si estende anche ai cittadini





di uno degli Stati membri della UE, se residenti in Italia. Ulteriori requisiti sono la *frequenza di corsi di studio* in scuole, pubbliche o private, o di corsi di formazione o addestramento professionale, nonché *l'effettuazione, anche periodica, di trattamenti terapeutici riabilitativi o di recupero*. Con la sentenza 467/2002, la Corte Costituzionale ha esteso l'indennità di frequenza anche ai minori, da zero al terzo anno di età, che frequentino l'asilo nido.



Il datore di lavoro può chiedere o comunque obbligare il proprio dipendente a sottoporsi al test Hiv?

La legge n. 135 del 1990 - Piano di interventi urgenti in materia di prevenzione e lotta all'Aids dispone all'art. 6, titolato, per l'appunto, "Divieti per i datori di lavoro" che: « E' vietato ai datori di lavoro, pubblici e privati, lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività.

Aggiunge, inoltre, che in caso di violazione di tale divieto il datore di lavoro può incorrere in sanzioni che vanno dal pagamento di un'ammenda fino all'arresto.

L'articolo 6 ora esposto trovava un riscontro nell'art. 5 che, in origine, disponeva al terzo comma: « Nessuno può essere sottoposto, senza il

suo consenso, ad analisi tendenti ad accertare l'infezione da HIV se non per motivi di necessità clinica nel suo interesse...».

Così strutturata la legge poneva delle barriere pressoché insormontabili in tema di controllo sul proprio dipendente; tuttavia, con la sentenza del 2 giugno 1994, n. 216 la Corte Costituzionale ha dato un ordine del tutto nuovo. Infatti, ha ritenuto la Corte che nelle ipotesi in cui l'attività svolta, in relazione allo stato di salute di chi la svolge, rischia di mettere in pericolo quella dei terzi, le stesse possono essere espletate solo da chi si sottoponga agli accertamenti necessari per escludere la presenza di quelle malattie infettive o contagiose, che siano tali da porre in pericolo la salute dei destinatari delle attività stesse. Chiarisce, la Corte che non si tratta, comunque, di controlli sanitari indiscriminati, di massa o per categorie di soggetti, ma di accertamenti circoscritti.

Come evidente, con tale intervento cambia completamente l'assetto normativo:

infatti, si è aperto uno spiraglio inquietante sancendo di fatto l'obbligatorietà del test per tutte le categorie di lavoratori impegnati in attività che comportano rischi per la salute dei terzi. Purtroppo, tale linea ha trovato un riscontro anche in alcune sentenze di merito. Da citare la pronuncia del Pretore di Firenze - confermata dal Tribunale - che ha ritenuto legittimo l'obbligo per il lavoratore contrattualmente obbligato a prestare la sua attività all'estero di sottoporsi agli accertamenti sanita-



ri richiesti dallo stato estero per la concessione del visto di ingresso.

Il datore di lavoro può subordinare l'assunzione al test HIV?

L'art. 6 della legge 135/90 estende il divieto di svolgere indagini per accertare eventuale stato di sieropositività anche nei confronti delle persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro.

Non solo, ma la Corte, che così profondamente ha modificato il quadro per i lavoratori assunti, ha invece lasciato immutata la posizione di coloro che devono essere invece assunti.

Per cui la situazione sotto questo profilo è rimasta quella che era.

14 Debbono considerarsi radicalmente illegittimi gli eventuali rifiuti all'assunzione di sieropositivi motivati dalla scoperta, a seguito di visita medica preassuntiva (e di prelievo e analisi del sangue) della sieropositività.

Così pure debbono ritenersi illegittimi i rifiuti all'assunzione di soggetti sieropositivi da parte di pubbliche amministrazioni motivati sulla base dell'art. 2 del DPR 3/1957, che richiede quale requisito per l'assunzione l'idoneità fisica all'impiego.

Nessuna forma di inidoneità all'impiego può esser infatti riscontrata nei soggetti sieropositivi per il solo fatto di essere portatori sani dell'infezione.

Non potrà mai esser disposto un controllo se non sulle specifiche caratteristiche necessarie a valutare l'attitudine professionale del sieropositivo.

Il datore che viene a conoscenza della sieropositività del lavoratore può licenziarlo?

L'art. 5, comma 5, legge n. 135/90, stabilisce che l'accertata infezione da Hiv non può costituire motivo di discriminazione, tra l'altro, per l'accesso o il mantenimento di posti di lavoro.

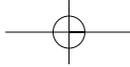
In linea di principio generale, il lavoratore sieropositivo non può essere licenziato. Tuttavia, qualora a seguito della sua condizione si venga a porre un problema di idoneità a svolgere la sua attività, il lavoratore potrà essere licenziato. Qualora comunque si tratti di una azienda di particolari dimensioni, il licenziamento è subordinato alla impossibilità di poter ricollocare il lavoratore ad altra mansione, anche inerente ad una qualifica più bassa.

Va comunque chiarito che la possibilità di licenziamento a determinate condizioni è legato non alla sieropositività in sé ma all'inidoneità a svolgere le mansioni per le quali si è assunti.

In caso di assenza dal posto di lavoro per patologie connesse all'infezione da HIV, il lavoratore può essere licenziato?

Al pari di qualsiasi lavoratore malato, la perso-





na sieropositiva, con AIDS o affetta da altre patologie correlate, non può essere licenziata durante la malattia se non dopo che sia decorso il termine massimo previsto dalla legge o dai contratti collettivi di lavoro dei diversi settori (periodo di comportamento).

Qualunque malattia legittima l'assenza del dipendente (art. 2110 codice civile).

L'art. 6 R.D.L. 13.11.1924 riconosce ai lavoratori con qualifica di impiegato i seguenti periodi di comportamento: 3 mesi per una anzianità di servizio non superiore a dieci anni; 6 mesi per una anzianità di servizio superiore.

In genere i singoli contratti collettivi di categoria prevedono periodi più lunghi sia per gli impiegati che per gli operai. Inoltre molti contratti collettivi prevedono la possibilità per il lavoratore di chiedere prima della scadenza del termine di comportamento un ulteriore periodo di aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio. Si badi però che il datore di lavoro non ha l'obbligo di concedere l'aspettativa.

La giurisprudenza ha ritenuto che per evitare di superare il periodo massimo di comportamento il lavoratore può chiedere anche di godere delle ferie già maturate (Cassazione 17 dicembre 2001 n. 15954), tuttavia il datore di lavoro non è tenuto a concedere le ferie al lavoratore per questo motivo (Cass. 2 novembre 1999 n. 12219).

Comunque sul datore di lavoro grava l'obbligo di tenere in considerazione il fondamentale interesse del richiedente, per cui in caso di mancato

accoglimento dovrà esporne i motivi (Cass. 8 novembre 2000 n. 14.490).

La patologia dell'Hiv potrebbe comportare brevi malattie correlate reiterate, in tal caso bisognerà fare *attenzione al c.d. comporta per sommatoria o improprio* (diverso dal caso di cui sopra definito comporta secco: un unico, lungo episodio morboso).

Molti contratti collettivi prevedono questo ulteriore tipo di comporta riferito alle malattie reiterate per cui viene ritenuto legittimo il licenziamento se vari episodi di malattie (anche diverse fra loro) si verificano in un determinato periodo di tempo (es. 2 anni) e sommate assieme superano il periodo di comporta fissato dal Contratto Nazionale di lavoro (perciò definito comporta per sommatoria).

Per concludere, sarà buona regola verificare attentamente il proprio contratto collettivo di lavoro e controllare sia i termini del periodo di comporta secco che i tempi del comporta per sommatoria. Se il lavoratore affetto da Hiv non ha superato questi termini non potrà essere licenziato.

IL datore di lavoro può adottare provvedimenti particolari nei confronti di un proprio dipendente perchè sieropositivo?

In linea di principio no! Poiché il trasferimento ed il mutamento di mansioni è possibile solo per ragioni tecnico produttive (art. 2103 codice civile).



Tuttavia la sentenza n. 218 del 1994 ha dichiarato illegittime alcune parti dell'art. 5 Legge 135/90 e rinviato al legislatore affinché individui le attività ed i servizi da considerarsi pericolosi se svolti da una persona sieropositiva. Purtroppo in tal modo si è creato un vuoto legislativo non ancora colmato ed in via interpretativa si è stabilito che può trattarsi di competenze paramediche, mediche e delle attività inerenti la pubblica sicurezza. Quindi un lavoratore con tali mansioni potrebbe avere una diversa collocazione, pur nella salvaguardia del posto di lavoro e solo un giudice, adito dal lavoratore, potrebbe stabilire se l'attività concretamente svolta dal lavoratore comporti un rischio per la salute dei terzi e dichiarare legittima o meno la condotta del datore di lavoro.



aids e lavoro

18

Nei luoghi di lavoro è un diritto chiedere mansioni ed orari che permettano la perfetta assunzione della terapia?

Si! Il lavoratore sieropositivo o malato di Aids potrà ricorrere alle agevolazioni della legge 5 febbraio 1992 n. 104 .

informazione e prevenzione



Come agisce il virus dell'HIV?

L'HIV, virus dell'immunodeficienza umana, si moltiplica in alcune cellule del sangue (linfociti e monociti) e di organi e tessuti (sistema linfatico, midollo osseo, milza, cervello).

L'HIV distrugge il sistema immunitario.

Perchè dovrei sottopormi al test e come funziona?

Se ci sono dubbi fare gli esami è importante.

Il test è gratuito e, su richiesta, anonimo in tutte le strutture pubbliche.

Le persone che contraggono l'infezione formano anti-



aids e lavoro

19

corpi contro il virus perciò diventano sieropositive.
Gli anticorpi in genere si formano dopo 1-3 mesi dal contagio fino ad un massimo di 6 mesi.

Chi è più a rischio di contrarre l'AIDS?

Le persone più a rischio sono quelle con attività sessuale non protetta. I partner di persone sieropositive devono sempre adottare le dovute precauzioni nei rapporti sessuali.

Usa il preservativo per tutta la durata del rapporto sessuale.



Come si manifesta l'AIDS?

L'AIDS è una malattia che si manifesta con gravi e ripetute infezioni, alterazioni neurologiche e con tumori causati dalla distruzione del sistema immunitario.

Chi può trasmettere l'HIV e come ci si ammala di AIDS?

Le persone infettate sono portatrici del virus dell'HIV e possono trasmetterlo anche se non sono malate di AIDS.

Una parte delle persone sieropositive, dopo alcuni anni, può sviluppare i primi segni di malattia, con sindromi correlate, e poi ammalarsi di AIDS.

Esistono soggetti che dopo oltre 10 anni dal contagio non solo non si ammalano di AIDS, ma non mostrano alterazioni significative del sistema immunitario

(persone asintomatiche ma comunque a rischio di trasmettere l'infezione).

Quale tipologia di persone viene maggiormente colpita dall'AIDS?

In Italia le persone affette dall'AIDS e anche quelle sieropositive sono prevalentemente giovani.

In una fascia compresa tra i 18 e i 50 anni, l'età media è di 34 anni.

Negli ultimi anni il numero dei casi è aumentato progressivamente, in particolare nelle donne e nelle persone immigrate, mentre è molto diminuito nei bambini.



Come avviene il contagio?

La trasmissione dell'infezione avviene attraverso tre modalità principali:

- via sessuale (con rapporti vaginali, anali, orali non protetti)
- in gravidanza (durante il parto o, più raramente, con il latte materno)
- via sanguigna (scambi di siringhe infette).

Quali sono i rischi nella vita di tutti i giorni?

Nessuno, l'infezione non si trasmette nella vita di relazione in ambienti privati o nei luoghi pubblici:

- case,
- scuole o asili,
- bar,

- mezzi di trasporto,
- palestre e piscine,
- servizi igienici...

*Non scambiare siringhe usate, sono infette. Non riusare mai la stessa siringa.
Evita le sostanze stupefacenti e l'abuso di superalcolici: abbassano la soglia d'attenzione.*

Quali precauzioni devo adottare per non contrarre il virus?

Informati adeguatamente riguardo le tematiche della sieropositività e fai una vita sessuale responsabile e consapevole.

Che cosa facilita la trasmissione del virus dell'AIDS?

La trasmissione del virus HIV e di altri microrganismi che causano infezioni sessuali è facilitata da lesioni alle mucose genitali.

Quindi vai dal tuo medico o ginecologo per i controlli.

Quando dovrei fare il test dell'HIV?

Nel caso di:

- passati comportamenti a rischio (tossicodipendenza, attività sessuale non protetta)
- presenza di altre infezioni veneree
- prima di iniziare un rapporto di coppia
- prima di avere figli o in gravidanza

Il test è sicuro, anonimo e gratuito.

indirizzario



Arché

è stata una delle prime associazioni di volontariato ad occuparsi di sieropositività pediatrica nei primi anni 90. Oggi i volontari e gli operatori di Arché lavorano anche per bambini e ragazzi che vivono in contesti di grave disagio sanitario o sociale; per bambini e ragazzi immigrati con progetti di sostegno all'identità culturale; per i ragazzi delle scuole con progetti di educazione alla salute e prevenzione HIV/AIDS. In tutti i diversi ambiti di intervento viene posta un'attenzione particolare alla tutela dei diritti di tutti i bambini e ragazzi.

via Fregene 10, 00183 Roma
tel. 06 77250350

roma@arche.it - www.arche.it





Arcigay Roma

E' parte del network Arcigay, che conta circa 160.000 soci in Italia di cui oltre 30.000 a Roma. Da oltre 20 anni, promuove i diritti delle persone lesbiche, gay, bisessuali, transessuali e transgender, ed effettua servizi di assistenza e supporto contro le discriminazione per orientamento sessuale e/o identità di genere. Inoltre, si occupa della prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili e gestisce il numero verde nazionale GayHelpline 800 713 713 fornendo servizi di consulenza legale, diritti del lavoratori, consulenza medica e psicologica.



V. Goito 35/B - 00185 Roma
tel. 06 64501102
info@arcigayroma.it
www.arcigayroma.it,
www.gayhelpline.it

L'Area AIDS della Caritas

ha come finalità dei servizi di essere luogo di accoglienza e di miglioramento della qualità della vita delle persone, favorendo la de-ospedalizzazione, infondendo fiducia e disponibilità, proponendo percorsi di informazione e formazione sulle problematiche relative all'AIDS/HIV. Case Famiglia "Villa Glori", "Don Orione", "Il Varco"

Servizio di Assistenza Domiciliare Sanitaria
Viale di Villa Glori, 27- 00197 Roma
Tel.06/8077185
assistenza.domiciliare@caritasroma.it
www.caritasroma.it

Il CEIS

di Roma si occupa da più di 30 anni del disagio legato alle dipendenze attraverso attività educative e di prevenzione a più livelli.

Rif. Marcello Musio
tel. 06541951
ceis@ceis.it, www.ceis.it



La Cooperativa Sociale Coluna

è attualmente impegnata prevalentemente nell'assistenza domiciliare a malati di Alzheimer e malati oncologici terminali. Recentemente ha inoltre intrapreso: assistenza domiciliare malati AIDS e sindromi correlate oltre ad onoterapia ed orticoltura rivolta a disabili adulti.

Sede legale Via Francesco Dall' Ongaro, 94 - 00152 Roma
Sede operativa: Via della Balduina 23/c - 00136 Roma
tel. 06/35347114
info@coluna.it

Le attività della

Cooperativa sociale R.O.M.A. onlus

sono orientate allo studio, la ricerca, la progettazione e la realizzazione di iniziative innovative nel campo dell'assistenza alle persone con hiv/aids. La Cooperativa R.O.M.A. è accreditata con il Comune di Roma - V Dipartimento per l'assistenza a domicilio e gestisce un Centro Diurno di riabilitazione sociale e lavorativa.

Viale G. Massaia, 45 - 00154 ROMA
tel. 065133471
info@cooproma.coop - www.cooproma.coop





Il Circolo di cultura omosessuale Mario Mieli

è un'associazione indipendente basata sul volontariato: si occupa dei diritti civili delle persone gbt (gay, lesbiche, bisessuali, trans/gender) e della persona in genere, promuove attività culturali e di socializzazione. Fin dal 1983, è impegnato nella lotta all'Aids e nella difesa delle persone con HIV/AIDS, sia nel campo dell'informazione e prevenzione, sia in quello dell'assistenza a persone con HIV/AIDS.

Gaia è una Cooperativa Sociale che nasce dall'esperienza maturata dal Circolo Mario Mieli e che, oltre che nell'assistenza domiciliare, è impegnata nella realizzazione di progetti per la prevenzione del virus Hiv, collaborando con Enti Pubblici e Istituti di Ricerca.

Via Efeso, 2a - 00146 Roma
tel. 065413985

info@mariomieli.org - www.mariomieli.org
Gaia, Tel. 06.5943557
gaiacoop@libero.it



La Lila, Lega Italiana per la Lotta contro l'Aids,

è un'associazione di volontariato che da venti anni opera sull'intero territorio nazionale attraverso le sue sedi locali. Alla Lila lavorano fianco a fianco persone sieropositive e non, mosse dal comune impegno per la difesa del diritto alla salute, per affermare i principi di solidarietà contro ogni forma di emarginazione e discriminazione, per la promozione di una cultura della prevenzione ad ogni livello.

Via Alessandria 129 - 00198 Roma
Tel. 06 8848451 - Help line 06 8848426
lilalazio@tiscali.it - www.lilalazio.it



La cooperativa Magliana '80

è nata negli anni '80 per rispondere alle situazioni di disagio e di tossicodipendenza che all'epoca andavano emergendo. Attualmente i destinatari delle nostre attività sono i tossicodipendenti, minori a rischio consumo, giovani in difficoltà, detenuti ed ex detenuti, immigrati, senza fissa dimora, nomadi, vittime della prostituzione coatta.

Via Vaiano, 23 00146 - Roma
Tel. 06/5500765 - 06/55282462
coop.magliana80@flashnet.it



L'NPS (Network Persone Sieropositive)

NPS Lazio è un'associazione di pazienti attivi nel campo della prevenzione, sensibilizzazione, informazione e supporto psico-sociale per le problematiche legate all'hiv/aids. Si occupa anche del monitoraggio del progresso scientifico nella lotta all'Aids, e promuove sia progetti di prevenzione sociale, sia progetti mirati a migliorare la qualità della vita delle persone sieropositive e dei loro familiari.

Via delle Pispole, 14 - 00169 Roma
Tel. 06 260981 - 06 265726 - 320 8627139
nps.lazio@npsitalia.net
www.npsitalia.net



Parsec cooperativa ar.l. Onlus

si occupa di riduzione del danno e di accoglienza delle persone che fanno uso di sostanze psicotrope, promozione dell'agio rivolta agli adolescenti ed ai giovani, lotta alla tratta, mediazione sociale e dei conflitti, inclusione sociale delle persone immigrate; si pro-



pone inoltre come agenzia per la formazione ed offre consulenza progettuale ed organizzativa.

Viale Jonio, 331 - 00141 Roma
Tel. 06 86209991
coop.parsec@tiscali.it
www.parsec-consortium.it

La **Cooperativa S.S. Pietro e Paolo Patroni di Roma Onlus**

opera sul territorio romano dal 1995 ed eroga servizi socio-assistenziali ed educativi rivolti a bambini (ex asili nido, affido familiare, assistenza domiciliare, soggiorni vacanze ecc.), adolescenti (ex centri di aggregazione e doposcuola, orientamento scolastico, prevenzione alla dispersione scolastica, assistenza scolastica ad alunni portatori di handicap, ecc.) e adulti (ex tirocini di formazione al lavoro e corsi di aggiornamento, consulenza per l'inserimento lavorativo dei disabili, distribuzione di generi alimentari, assistenza domiciliare ai malati di Aids ecc.).

Via Francesco Antolisei 25 - 00173 Roma
Tel. 06-724806682

info@santipietroepaolo.it
www.santipietroepaolo.it

Servizio Assistenza Domiciliare AIDS Tel. 06-72480230
a.colli@santipietroepaolo.it
v.rossomanno@santipietroepaolo.it

Villa Maraini

L' Unità HIV, un Servizio della Fondazione Villa Maraini, è nata nel 1992 per offrire supporto medico e psicologico ai tossicodipendenti con infezione da HIV/AIDS. Attualmente risponde a

chiunque richieda informazioni su HIV/AIDS, svolge attività di counseling sia prima del test per HIV (che è possibile eseguire presso l'ambulatorio prelievi della Fondazione stessa) sia al momento della consegna del referto. Offre inoltre consulenza infettivologica ambulatoriale, consulenza telefonica e colloqui di sostegno con persone HIV positive e con i loro familiari.

Per ulteriori informazioni consultare il sito
www.villamaraini.it



tutti diversi tutti uguali

con il patrocinio di "Tutti Diversi, Tutti Uguali"
Campagna del Consiglio d'Europa per la Diversità,
i Diritti Umani e la Partecipazione
dei Giovani 2006-2007

www.tuttidiversituttiuguali.it



aids e lavoro

30

Si ringraziano:

Stefania Boccale, *Resp. Legale "Mario Mieli"*

Matteo Schwarz, *Resp. Legale NPS*

Marina Zela, *Resp. Legale Arcigay Roma*

NPS Italia per aver concesso l'uso dei materiali
della sezione Informazione e Prevenzione.



SIR Supermercati srl Roma -
*Ufficio Relazioni Esterne,
Comunicazione e Promozione
etico-sociale*

Progetto grafico: Beecom
Art direction: Stefano Bruno
Illustrazioni: Luca Saraceni
Stampa: Spedalgraf S.r.l.

Parlane con noi.
Abbiamo i numeri giusti per aiutarti.

NUMERO GRATUITO

800.713.713

Linea Gay e Lesbica



Gay helpline

Servizi Gratuiti:

Informazioni

Consulenze Legali

Consulenze Mediche

Consulenze Psicologiche

Sostienici

versando un contributo sul nostro conto Bancario

Banca di Credito Cooperativo di Roma Agenzia 26,
viale Oceano Indiano, 13/C
ABI: 8327 CAB: 3226 Conto: 5899



Il Coordinamento Romano HIV si è costituito nel giugno 2003 presso il V Dipartimento dell'Assessorato alle politiche sociali del Comune di

Roma per promuovere progetti e favorire collaborazioni tra organismi del privato sociale ed istituzioni pubbliche in modo da rispondere alle complesse problematiche socio-sanitarie dell'infezione da HIV.

Il Coordinamento è impegnato nella ridefinizione degli interventi d'aiuto e di sostegno alle persone con HIV/AIDS a partire dalle nuove fragilità e dai bisogni emergenti, mediante attività di studio, ricerca e informazione. I risultati delle nostre attività sono messi a disposizione dei servizi preposti o coinvolti, in ambito sociale e sanitario, nella lotta all'HIV/AIDS.

Vogliamo sostenere con il nostro lavoro:

- la soddisfazione dei bisogni della persona
- il potenziamento dei servizi di sostegno
- l'integrazione sociale
- la prevenzione primaria e secondaria
- il diritto alla salute

info@coordinamentoromanohiv.org
www.coordinamentoromanohiv.org