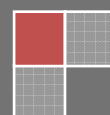




**LAVORATORI CON DISABILITA' E BENESSERE  
ORGANIZZATIVO**

**VERSO UNA CULTURA  
DELL'INCLUSIONE NELLA SICUREZZA:  
ESAME DELLE RELAZIONI TRA I  
RISULTATI DELL'ANALISI SUL  
DISABILITY EFFETTUATA IN SINERGIA  
CON UNIPA E LA GESTIONE DELLE  
EMERGENZE**

Palermo, 29 maggio 2018



## Sommario

Sommario .....	1
Premessa .....	2
Le norme quadro di riferimento .....	3
La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.....	3
Legislazione sulla sicurezza e salute dei lavoratori.....	5
L'indagine ed il "diversity management" .....	7
Il modello.....	7
Sintesi del risultati del modello .....	13
Ipotesi di intervento .....	16
Sintesi e cronologia delle attività svolte.....	16
Sicurezza inclusiva: norme e buone pratiche dal progetto al piano di emergenza .....	17

REPUBBLICA ITALIANA



**ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE  
LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA**  
DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
E DEL PERSONALE

*Servizio 2°*

*Prevenzione e Protezione dei Lavoratori sui Luoghi di Lavoro*

## ***LAVORATORI CON DISABILITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO***

### **VERSO UNA CULTURA DELL'INCLUSIONE NELLA SICUREZZA: ESAME DELLE RELAZIONI TRA I RISULTATI DELLA GESTIONE DELL'ANALISI SUL DISABILITY EFFETTUATA IN SINERGIA CON UNIPA E LE GESTIONE DELLE EMERGENZE**

#### **Premessa**

Oggi non è raro che grandi realtà lavorative sia pubbliche che private e comprendano all'interno del proprio organico una percentuale di dipendenti con disabilità. Il contesto di lavoro e le norme per la sicurezza devono tenere conto delle diverse esigenze che ognuno di questi dipendenti porta con sé. La disabilità non deve diventare una scusa per escludere questi lavoratori dal proprio contesto di lavoro, vanno invece accolti e valorizzati per le potenzialità che hanno a dispetto delle loro disabilità.

Appare opportuno, preliminarmente, riportare la definizione di disabilità in campo medico:

*“La disabilità è l’incapacità di svolgere le normali attività della vita quotidiana a seguito della menomazione; la menomazione è il danno biologico che una persona riporta a seguito di una malattia (congenita o meno) o di un incidente; l’handicap è lo svantaggio sociale che deriva dall’aver una disabilità.*

Una persona su sedia a rotelle è sicuramente disabile, ma potrebbe potenzialmente non essere handicappata se venissero eliminate tutte le barriere architettoniche. È evidente che, in tale accezione, si può contare il numero di disabili, ma non di handicappati; la condizione di handicap è prettamente soggettiva e dipende dalle aspettative di vita e dalle esigenze della persona disabile.

Le menomazioni possono essere di varia natura e possono essere palesi oppure occulte e produrre delle disabilità diverse: nel comportamento, nella comunicazione nella cura della propria persona, nella locomozione, nella destrezza e disabilità circostanziali ed in particolari circostanze

Ne conseguono pertanto degli handicap nell'orientamento, nell'indipendenza fisica, nella mobilità, nell'integrazione sociale; ecc..Volendo fare un esempio, in base alla definizioni che sono state specificate sopra, un non vedente è una persona che soffre di una menomazione oculare che gli procura disabilità nella

comunicazione e nella locomozione e comporta handicap, ad esempio, nella mobilità e nella occupazione. Questo esempio è utile per capire come un unico tipo di menomazione può dar luogo a più tipi di disabilità e implicare diversi handicap.

Un certo tipo di handicap può essere collegato a diverse disabilità che a loro volta possono derivare da più tipi di menomazione. Mentre per un individuo la menomazione ha carattere permanente, la disabilità dipende dalla attività che egli deve esercitare e l'handicap esprime lo svantaggio che ha nei riguardi di altri individui. Un paraplegico avrà certamente un handicap quando si tratti di giocare al calcio, ma potrebbe non averne nessuno nell'utilizzo di un personal computer.

In questa sede si vuole evidenziare la necessità di porre in essere quelle iniziative che non sono solamente tecniche, ma che riguardano la più ampia sfera dell'integrazione, per la gestione delle emergenze che dovessero verificarsi nell'ambiente di lavoro e che devono essere previste nel Piano di emergenza ed evacuazione (PEE).

E' da cogliere come un'opportunità la redazione del PEE per affrontare il più ampio tema dell'integrazione di persone affette da patologie che determinano disabilità e che in caso di evacuazione corrono maggiori rischi degli altri lavoratori.

### **Le norme quadro di riferimento**

Il tema è affrontato con molta serietà sia dalla legislazione sulla parità di trattamento cheda quella sulla salute e la sicurezza che assumono, proprio per quanto dette, orientamenti simili e non contrapposti tra loro. Da un lato la legislazione sulla salute e sicurezza dei lavoratori richiede di effettuare valutazioni dei rischi e di introdurre adeguate misure di prevenzione che consistono nell'eliminazione dei rischi e nell'adeguamento del lavoro ai lavoratori, d'altro canto la legislazione contro la discriminazione può richiedere adeguamenti del lavoro e delle risorse sul luogo di lavoro (Direttiva 2000/78/CE del Consiglio che stabilisce un grado generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro).

Le Nazioni Unite hanno espresso un quadro di riferimenti di fondamentale importanza per ciò che riguarda i diritti delle persone con disabilità, con una apposita convenzione per i diritti delle persone con disabilità che è diventata legge nazionale:

*Legge n. 18 del 3 marzo 2009*

*«Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità»*

### **La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità**

*“Tutti i membri della società hanno gli stessi diritti umani – che includono diritti civili, culturali, economici, politici e sociali. (...) Tutte le persone con disabilità hanno il diritto di essere libere da discriminazione nel godere dei loro diritti”*

La Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità del 2006 incarna tutto quello che è stato prodotto dal 1948 fino ad oggi, ossia tutte le iniziative, gli strumenti tecnici e politici, le singole leggi degli Stati e le rivendicazioni del Movimento mondiale delle persone con disabilità.

La Convenzione del 2006 è anche altro: è un punto fermo per chi vive e per chi lavora a contatto con la disabilità; è un punto di partenza per la ridefinizione ed il monitoraggio delle politiche e degli interventi sulla disabilità nel momento in cui ogni Stato la ratifica; è un punto di non ritorno rispetto all'acquisizione dei diritti umani per tutte le persone con disabilità e le loro famiglie.

Riconoscendo che la disabilità è un concetto in evoluzione e che la disabilità è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri, nei suoi principi ispiratori la Convenzione non riconosce "nuovi" diritti alle persone con disabilità, intendendo piuttosto assicurare che queste ultime possano godere, sulla base degli ordinamenti degli Stati di appartenenza, degli stessi diritti riconosciuti agli altri consociati, in applicazione dei principi generali di pari opportunità per tutti.

Scopo della Convenzione, che si compone di un Preambolo e di 50 articoli, è quello di promuovere, proteggere e assicurare il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti e di tutte le libertà da parte delle persone con disabilità.

A tal fine, la condizione di disabilità viene ricondotta alla esistenza di barriere di varia natura che possono essere di ostacolo a quanti, portatori di minorazioni fisiche, mentali o sensoriali a lungo termine, hanno il diritto di partecipare in modo pieno ed effettivo alla società.

Alla Convenzione si affianca un Protocollo opzionale, composto da 18 articoli, anch'esso sottoscritto dall'Italia.

#### *Articolo 11 - Situazioni di rischio ed emergenze umanitarie*

*"Gli Stati Parti adottano, in conformità agli obblighi derivanti dal diritto internazionale, compreso il diritto internazionale umanitario e le norme internazionali sui diritti umani, tutte le misure necessarie per garantire la protezione e la sicurezza delle persone con disabilità in situazioni di rischio, incluse le situazioni di conflitto armato, le emergenze umanitarie e le catastrofi naturali."*

#### *Articolo 27 - Lavoro e occupazione*

*1. "Gli Stati Parti riconoscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità. Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, anche a coloro i quali hanno subito una disabilità durante l'impiego, prendendo appropriate iniziative - anche attraverso misure legislative - in particolare al fine di:*

*(a) vietare la discriminazione fondata sulla disabilità per tutto ciò che concerne il lavoro in ogni forma di occupazione, in particolare per quanto riguarda le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, la continuità dell'impiego, l'avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro;*

*(b) proteggere il diritto delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, di beneficiare di condizioni lavorative eque e favorevoli, compresa la parità di opportunità e l'uguaglianza di remunerazione per un lavoro di pari valore, condizioni di lavoro sicure e salubri, la protezione da molestie e le procedure di composizione delle controversie;*

*(c) garantire che le persone con disabilità siano in grado di esercitare i propri diritti di lavoratori e sindacali su base di uguaglianza con gli altri;*

*(d) consentire alle persone con disabilità di avere effettivo accesso ai programmi di orientamento tecnico e professionale, ai servizi per l'impiego e alla formazione professionale e continua;*

*(e) promuovere opportunità di impiego e l'avanzamento di carriera per le persone con disabilità nel mercato del lavoro, quali l'assistenza nella ricerca, nell'ottenimento e nel mantenimento di un lavoro, e nella reintegrazione nello stesso;*

*(f) promuovere opportunità di lavoro autonomo, l'imprenditorialità, l'organizzazione di cooperative e l'avvio di attività economiche in proprio;*

*(g) assumere persone con disabilità nel settore pubblico;*

*(h) favorire l'impiego di persone con disabilità nel settore privato attraverso politiche e misure adeguate che possono includere programmi di azione antidiscriminatoria, incentivi e altre misure;*

*(i) garantire che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro;*

*(j) promuovere l'acquisizione, da parte delle persone con disabilità, di esperienze lavorative nel mercato del lavoro;*

*(k) promuovere programmi di orientamento e riabilitazione professionale, di mantenimento del posto di lavoro e di reinserimento nel lavoro per le persone con disabilità.*

*2. Gli Stati Parti assicurano che le persone con disabilità non siano tenute in schiavitù o in stato di servitù e siano protette, su base di uguaglianza con gli altri, dal lavoro forzato o coatto.*

## **Legislazione sulla sicurezza e salute dei lavoratori**

Per le persone affette da patologie che possono provocare disabilità, l'entrata nel mondo del lavoro, oltre ad essere uno strumento di acquisizione di un più alto grado di autonomia, assume un rilievo particolare perché costituisce un cruciale fattore di integrazione nell'economia e nella società in generale e l'effetto di una compiuta integrazione.

Dall'approvazione della Costituzione, che per prima ha sancito il diritto della persona con handicap alla formazione ed al lavoro, si sono susseguiti una cospicua serie di interventi del legislatore sino all'emanazione della legge n. 68 del 1999. Questa fondamentale legge a tutela dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili non contiene però alcun riferimento, salvo quantoprevisto all'articolo 13, lettera c, al tema della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro. Il legislatore, in merito, non ha ritenuto necessario introdurre una sorta di statuto normativo particolare a favore di questi soggetti ritenendo già soddisfacente il grado di tutela offerto dalla disciplina generale dettata dall'ormai abrogato decreto legislativo 626 del 1994. Opzione, quest'ultima, che può essere condivisa se si pensa che ciò che i disabili chiedono e che il legislatore ha l'intento di offrire, ma a tutt'oggi ancora di difficile realizzazione, è un trattamento equo sul luogo di lavoro e un livello di sicurezza uguale a quello di cui godono gli altri soggetti. Nel dettaglio il decreto legislativo del 1994 faceva riferimento ai lavoratori disabili in una norma "aperta" che, senza indicare quali fossero in concreto i singoli interventi da attuare, imponeva al datore di lavoro l'obbligo di tener conto, nella strutturazione dei luoghi di lavoro, della presenza di portatori di handicap (articolo 30, comma 4) in particolare, per ciò che concerneva le vie di comunicazione, le scale, le docce, i gabinetti ed i posti di lavoro utilizzati od occupati direttamente dai lavoratori portatori di handicap (articolo 30, comma 5).

Tale dovere era imposto al datore di lavoro soltanto nel caso in cui fossero effettivamente presenti lavoratori portatori di handicap e non si applicava ai luoghi di lavoro già utilizzati prima del 1° gennaio 1993

nei quali, in ogni caso, dovevano essere adottate misure idonee a consentire la mobilità e l'utilizzazione dei servizi sanitari e di igiene. Tra la serie di direttive comunitarie che il d.lgs. n. 626/1994, così come modificato dal d.lgs. n. 242/1996, recepisce nell'ordinamento italiano sono da considerare, in tema di sicurezza e salute delle persone disabili la direttiva n. 89/391/CEE, che stabilisce di proteggere i gruppi a rischio particolarmente esposti agli specifici pericoli che li riguardano, la direttiva n. 89/654/CEE, che prescrive di organizzare il luogo di lavoro tenendo conto, se necessario, di eventuali portatori di handicap in particolare per le porte, le vie di circolazione, le scale, le docce, i lavatoi, i gabinetti e i posti di lavoro utilizzati oppure occupati direttamente da portatori di handicap e la direttiva n. 89/655/CEE che dispone di mettere a disposizione attrezzature di lavoro adatte al lavoro da svolgere e che possano essere utilizzate da lavoratori senza pericolo per la loro sicurezza e la loro salute.

L'abbattimento delle barriere architettoniche – oggetto di diverse normative tra le quali il decreto del Presidente della Repubblica n. 503 del 1996, il decreto ministeriale n. 236 del 1989/39 ed la legge n. 104 del 1992 – costituiva pertanto parte integrante delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

L'articolo 28, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2008, sin dalla sua versione originaria, confermava la necessità di valutare tutti i rischi; tale traguardo era già stato raggiunto mediante la modifica apportata dall'articolo 21, comma 2, della legge n. 39 del 2002 all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 626 del 1994. In effetti, dal 2002, il datore di lavoro è obbligato a valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e non più soltanto quelli relativi alla scelta delle attrezzature di lavoro, delle sostanze, dei preparati chimici impiegati o quelli riguardanti la sistemazione dei luoghi di lavoro. Valutare tutti i rischi significa, quindi, analizzare tutti i fattori di rischio così come intesi nella prima versione dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 626 del 1994, ma anche verificare quei fattori di pericolo connessi alle più svariate azioni dell'uomo.

Nella nozione di "tutti i rischi" presente nel decreto legislativo n. 81 del 2008 venivano compresi anche quelli riguardanti «gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari». Tale riferimento era precedentemente contenuto nel decreto legislativo n. 626 del 1994 e spiegato dalla circolare del Ministero del lavoro e previdenza sociale 7 agosto 1995, n. 102, secondo la quale «nella nozione di gruppi particolari sono comprese quelle categorie di lavoratori per i quali, rispetto alla media dei lavoratori, i rischi relativi ad uno stesso pericolo sono comparativamente maggiori per cause soggettive dipendenti dai lavoratori medesimi e evidenziate a seguito della valutazione dei rischi». Non rilevavano, in tale originario assetto disciplinare, le attività svolte, né tanto meno la specifica tipologia contrattuale con cui il lavoratore viene inserito in azienda, bensì soltanto la condizione soggettiva in cui si trova il singolo collaboratore per periodi temporanei o definitivi, ma in ogni caso da rilevare e risolvere in sede di valutazione dei rischi. Attraverso la disposizione veniva, in tale senso, fatto un passo in avanti. In effetti il legislatore aveva ulteriormente definito i rischi particolari specificando che ne risultano soggetti: 1) i lavoratori esposti allo stress lavoro-correlato; 2) le lavoratrici in stato di gravidanza; 3) i lavoratori soggetti a rischi connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Non erano invece ricompresi – se non indirettamente e, appunto, per le loro caratteristiche soggettive (in quanto, il più delle volte, giovani, donne, immigrati, ecc.) – i lavoratori con contratti atipici e temporanei che pure, come già rilevato, rappresentano un gruppo di lavoratori per i quali, rispetto alla media dei lavoratori, i rischi relativi ad uno stesso pericolo sono comparativamente più elevati. Profilo questo di indubbia criticità, in considerazione della rapida evoluzione dei modelli organizzativi del lavoro, proprio se si considera che la disposizione di cui all'articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008 trova il suo fondamento teorico nella volontà di garantire una tutela specifica alle fasce di lavoratori più deboli da un punto di vista soggettivo.

## L'indagine ed il "diversity management"

L'idea che sottende l'iniziativa nasce, allora, dalla constatazione che un significativo numero di dipendenti che prestano la loro attività al Dipartimento della Funzione Pubblica ha delle limitazioni motorie, anche gravi, che in caso di emergenza e di evacuazione dello stabile necessitano di una attenzione particolare. Per uno sviluppo adeguato alle necessità del Piano di Evacuazione ed Emergenza una indagine preliminare sulla disabilità, sulla percezione di essa si è resa opportuna. L'idea è quella, dal punto di vista della sicurezza, di migliorare il piano di emergenza ed, al contempo, di utilizzare il medesimo piano per iniziare un percorso di piena inclusione dei lavoratori con disabilità nel rispetto della Convenzione delle Nazioni Unite sulla integrazione delle persona con disabilità, che per lo Stato italiano è diventata legge nel 2009.

La finalità ben si allinea, quindi, alla promozione *della cultura dell'inclusione lavorativa dei lavoratori disabili, tenendo conto delle diverse tipologie di disabilità e delle esigenze legate sia all'organizzazione del lavoro che alle procedure e prassi necessarie per la gestione dell'emergenza e della sicurezza*. L'obiettivo che affianca e ingloba le gestione delle emergenze è quello di "Valorizzare le diversità, in una logica di crescita e arricchimento: importante, quindi, rilevare, riconoscere e superare eventuali pregiudizi e stereotipi (positivi e negativi) sui lavoratori disabili, rafforzare la coesione e il senso di appartenenza dei dipendenti, promuovere un modello di organizzazione del lavoro orientato all'inclusione per contrastare tutte le discriminazioni".

La gestione delle diversità - e in particolare delle disabilità nei luoghi di lavoro - si svolge in una continua dialettica fra l'unicità di ogni individuo, con le diversità di cui è portatore, e gli assetti aziendali, plasmati su determinati valori, norme e credenze condivisi.

Pertanto è possibile promuovere una valorizzazione delle differenze tramite l'unicità, che spesso si viene a perdere, dando più spazio all'omologazione, per evitare il rischio che i lavoratori con disabilità soffrano di un processo di impotenza appresa perché rischiano di abituarsi alle condizioni in cui si trovano a lavorare. Infatti, La cultura di un'organizzazione svolge un ruolo decisivo in quanto può contribuire a creare barriere di tipo psicologico, comportamentale e fisico che incidono sia sull'ingresso, sia sull'accettazione e il pieno inserimento delle persone con disabilità nel contesto di lavoro.

Si sottolinea l'importanza dell'indagine dal punto di vista valoriale e culturale. Infatti conoscere qual è l'orientamento culturale di un'organizzazione nei confronti della disabilità è un momento preliminare funzionale per direzionare e sostenere pratiche proattive e a lungo termine di disability management, anche rispetto alle differenze che si legano ad attività di promozione, formazione, comunicazione.

L'intento dello studio è stato di esplorare l'assetto valoriale e culturale della Regione Siciliana avendo come riferimento il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, nei confronti della disabilità a lavoro, momento preliminare necessario per verificare se e quanto i propri valori si discostino dai principi della valorizzazione e della promozione delle differenze, premessa indispensabile per l'implementazione di pratiche di disability management e per garantirne il successo.

## Il modello

La sinergia con l'Università di Palermo ha permesso di testare, nella realtà di un Dipartimento significativo e numeroso come quello della Funzione Pubblica del Regione, un modello originale di orientamento culturale verso la disabilità, elaborato dal Disability Management Group di UNIPA, finalizzato a valutare differenti profili di culture organizzative



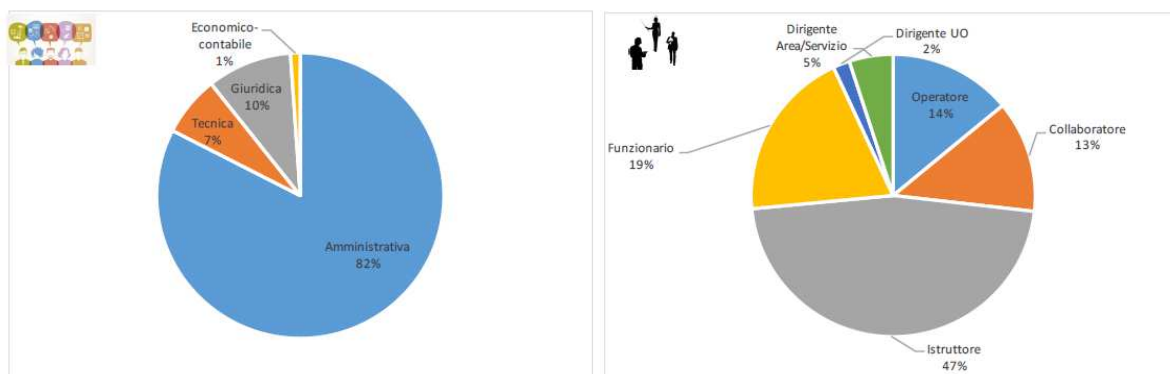
Il modello proposto ha inteso indagare l'orientamento culturale delle organizzazioni nei confronti della disabilità, individuando 4 profili culturali in relazione alla gestione delle risorse con disabilità. Ogni profilo è connotato da un set di valori dominanti, che identificano un'organizzazione.

I quattro profili di orientamento culturale verso le disabilità sono:

1. **IGNORE:** L'organizzazione non prende in considerazione il tema della disabilità, non reputandolo oggetto di interesse per il contesto lavorativo. Non fornisce alcun tipo di risposta adeguata a quelle che sono le specifiche esigenze individuali dei lavoratori con disabilità.
2. **ELIMINATE:** L'organizzazione tenta di estromettere i dipendenti con disabilità dalla vita organizzativa, considerando le specifiche diversità come una minaccia per il mantenimento dell'assetto culturale vigente e degli standard di efficienza produttiva.
3. **MINIMIZE:** L'organizzazione, pur riconoscendo la disabilità, tende a minimizzare l'apporto che il lavoratore può offrire alla mission organizzativa. Assume lavoratori con disabilità esclusivamente per ottemperare alle normative per il proprio interesse, posizionando tali dipendenti in settori che non rispecchiano le loro reali competenze.
4. **ENDORSE:** L'organizzazione è caratterizzata da una forte cultura disabilityoriented, che concepisce il lavoratore con disabilità, così come tutti gli altri, un'importante risorsa per l'azienda. Promuove e sostiene l'empowerment dei propri lavoratori e la creazione di condizioni che consentano la piena espressione dei potenziali.

Il modello è stato testato raccogliendo le risposte di 321 dipendenti del Dipartimento che volontariamente hanno deciso di compilare il questionario, a fronte dei 462 dipendenti coinvolti e informati, 321 rappresenta il numero di soggetti. La percentuale di adesione è risultata, pertanto, pari a circa il 70% del personale.

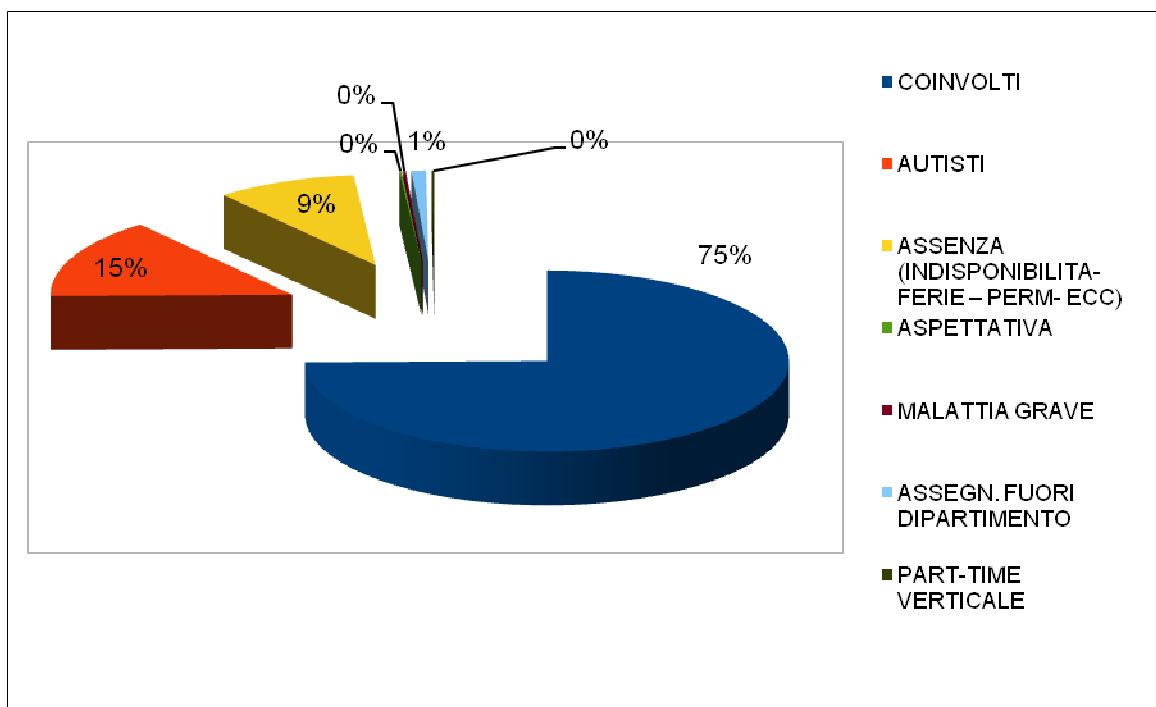
#### *Suddivisione del personale che ha aderito all'iniziativa*



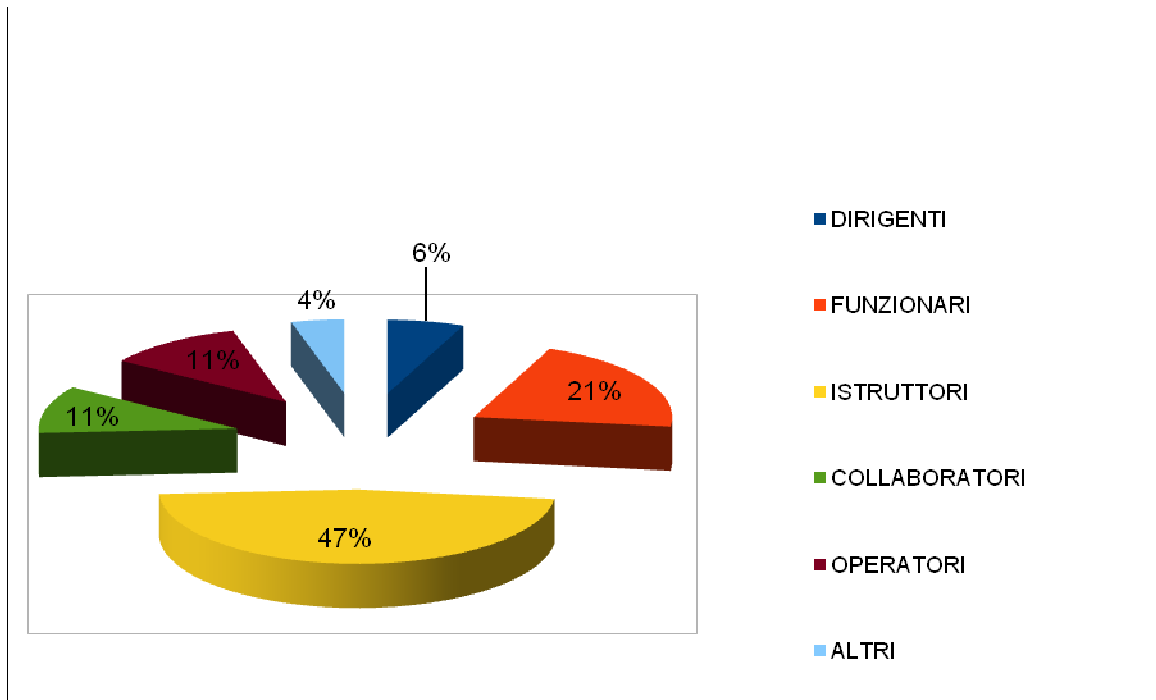
Il questionario somministrato ai dipendenti è suddiviso in tre parti

1. La prima parte: valuta, con l'utilizzo di quattro vignette esplicative che rappresentano una specifica disabilità in un contesto organizzativo (motoria, intellettuale, psichica-comportamentale e sensoriale), il pregiudizio manifesto nei confronti dei lavoratori con le suddette disabilità;
2. La seconda parte: valuta gli ostacoli e le azioni positive dell'organizzazione riguardo la gestione del lavoratore con disabilità;

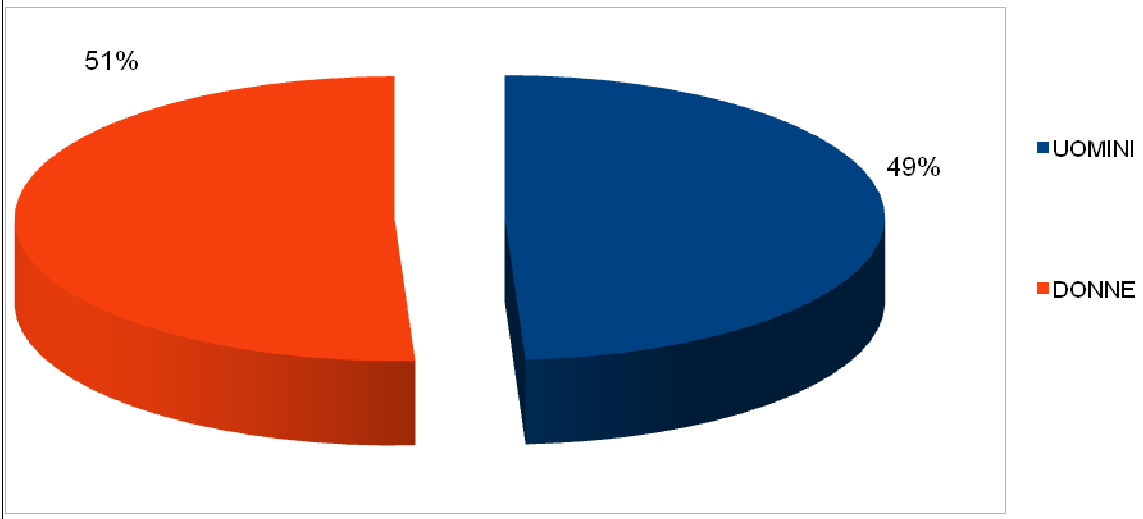
3. La terza parte: valuta differenti profili valoriali e culturali, in riferimento a varie tipologie di culture organizzative più o meno disability oriented.



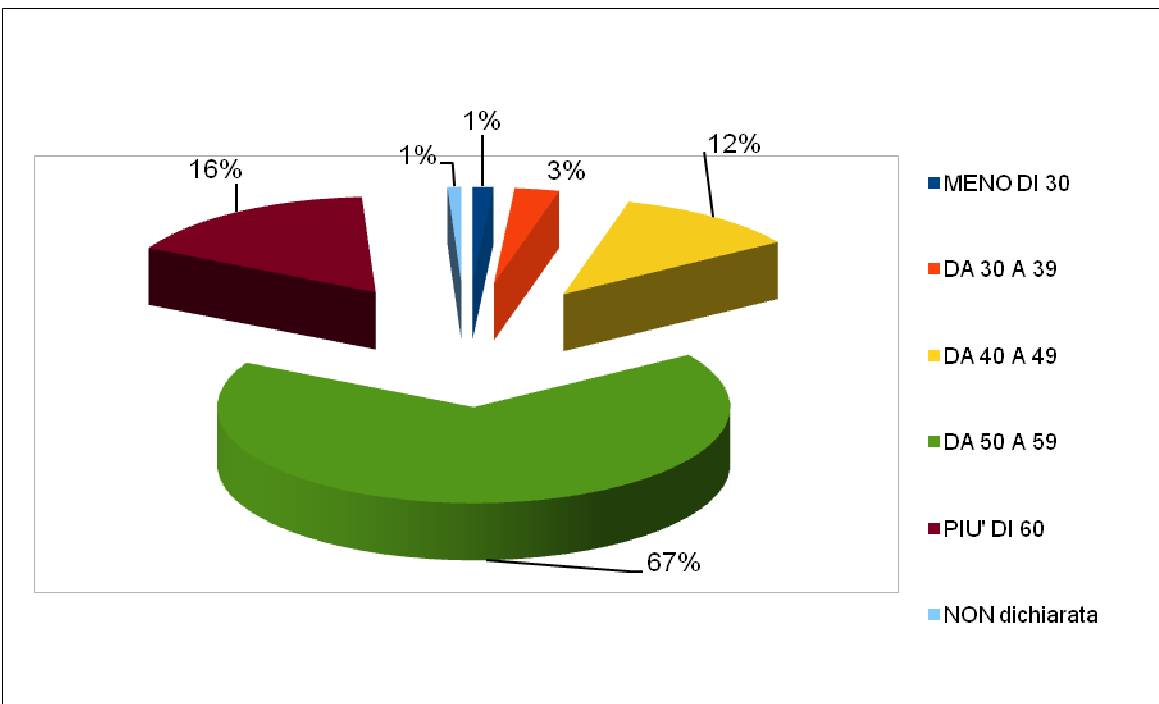
Percentuali di coinvolgimento del personale



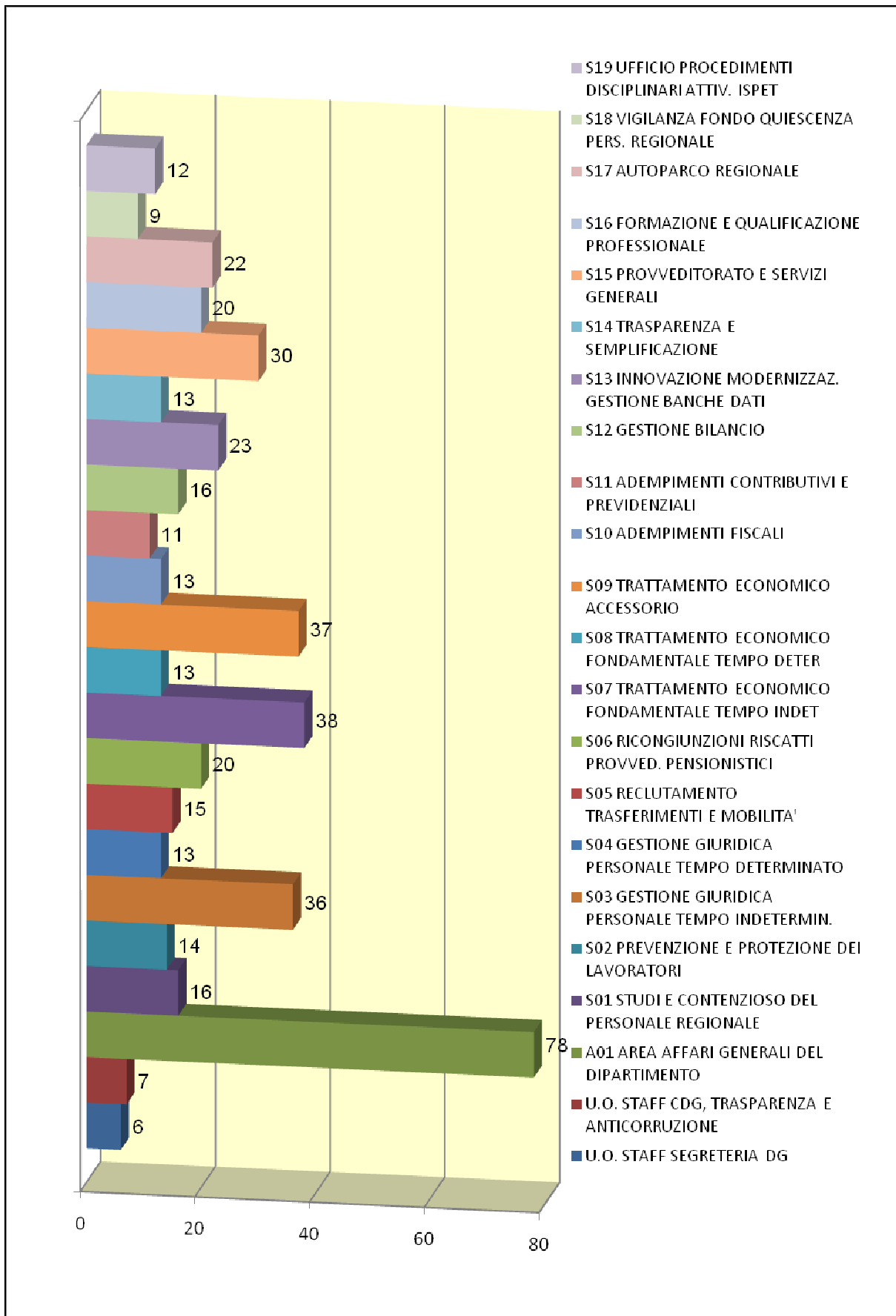
Personale coinvolto, suddivisione per qualifica



Personale coinvolto per genere

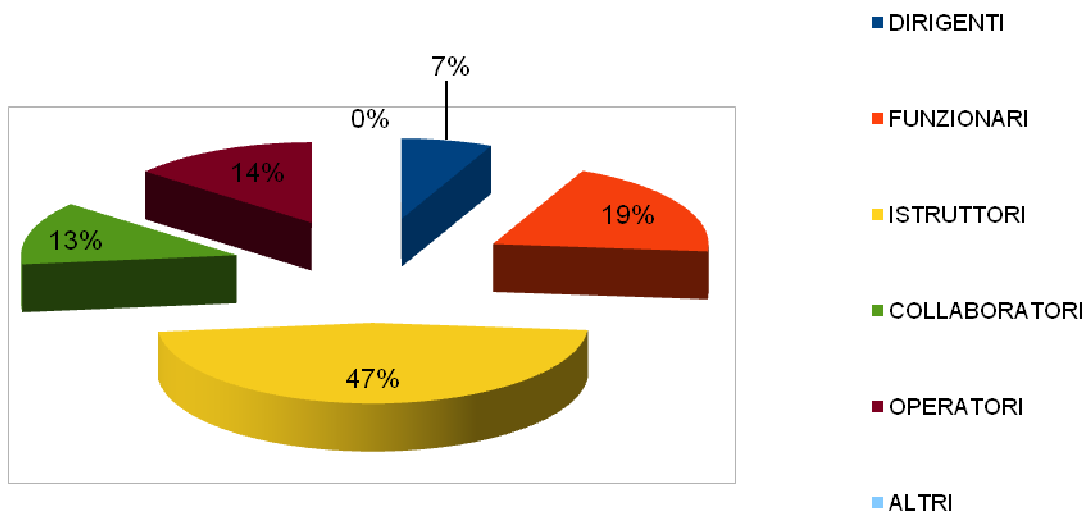


Personale coinvolto per fasce di età

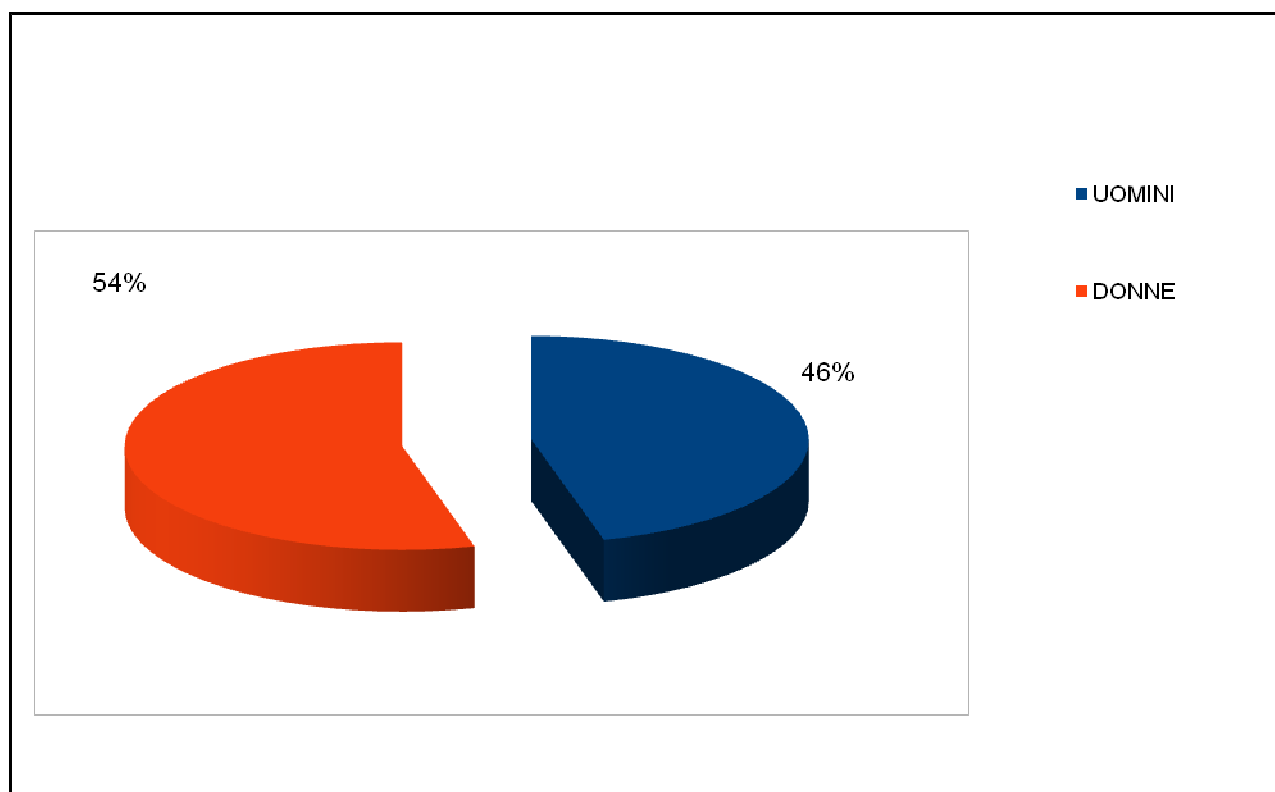


Personale coinvolto per servizio/unità operativa

### Risposte ricevute per inquadramento organizzativo



### Risposte per qualifica



### Risposte per genere

## Sintesi dei risultati del modello

Si riportano in sintesi i risultati delle elaborazioni effettuate sui questionari redatti dai dipendenti seguendo le tre sezioni in cui è suddiviso il questionario medesimo.

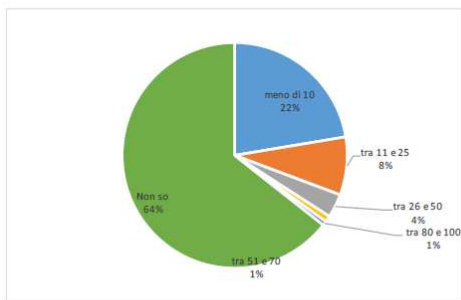
**Prima parte:** “Rappresentazione della disabilità a lavoro”, rileva l’estensione percepita nel proprio contesto e i livelli di pregiudizio manifesto.

Relativamente alla domanda presente nel questionario “Nella tua Amministrazione sono presenti colleghi con disabilità?” il 96.3% afferma di Sì, 1.2% No e il 2.5% Non so. È interessante evidenziare che, tuttavia,

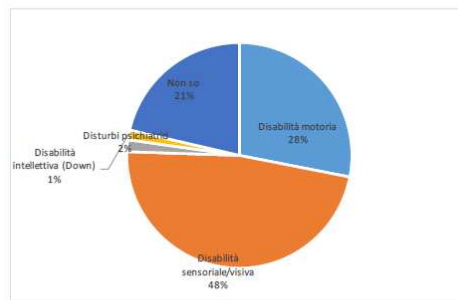
solo il 4% degli intervistati ha un’idea corretta di quale sia il numero di disabili presenti in dipartimento mentre il 64% (circa i 2/3) non ha idea del numero effettivo.

Il dato può essere interpretato in due modi: il primo potrebbe essere che ci si concentra sulla persona e non si fa caso alla particolare necessità della stessa perché non si riconosce la disabilità, fatto che può essere positivo in ambiti in cui la disabilità specifica non fa differenza, ma in altri ambiti, non riconoscere le

Nella tua Amministrazione sono presenti colleghi con disabilità? ? 2.5% 👎 1.2% 👍 96.3%



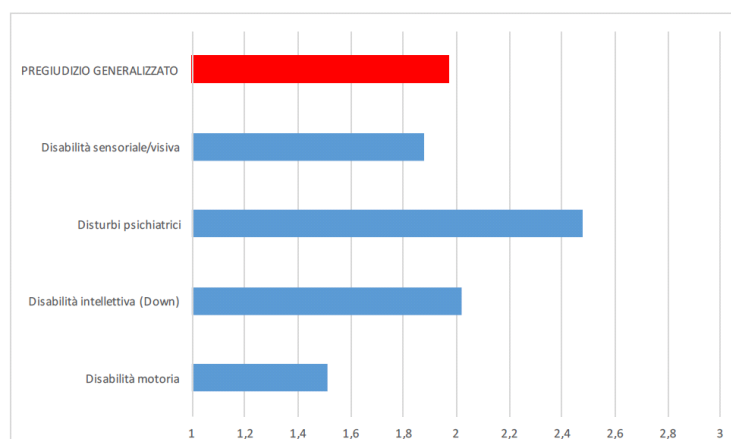
(Se sì) Quanti sono?



(Se sì) Qual è la disabilità prevalente?

particolari esigenze, può generare discriminazione, il secondo può essere che materialmente non li vedono i disabili, non sanno dove si trova, ad esempio, il callcenter ed i relativi lavoratori, una percezione, quindi, fortemente influenzata dalla frequenza di contatto con le persone con disabilità.

Per entrambe le situazioni potrebbe essere utile creare dei piani di formazione specifici collegati al piano di evacuazione in modo tale che i dipendenti possano “riconoscere” i colleghi con disabilità e prendere consapevolezza delle esigenze e delle differenze necessarie nell’approccio lavorativo con queste persone, (per es necessità di lasciare liberi gli spazi indicati per il personale con problemi motori ecc...)



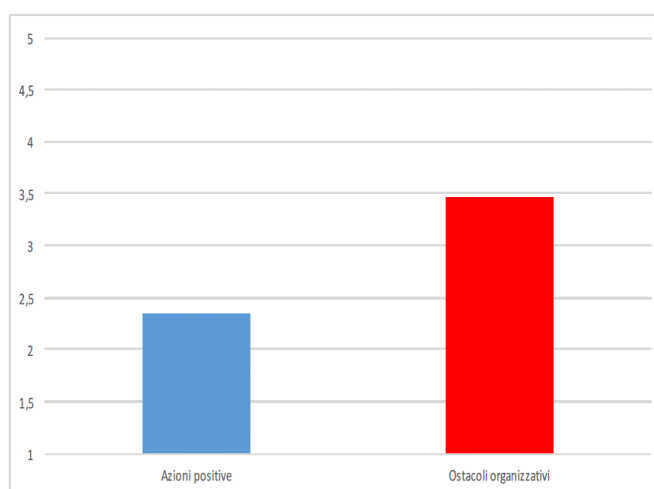
Per quanto concerne i livelli di pregiudizio manifesto rivela che dai risultati sembra essere basso, circa 1,9 in una scala da 0 a 7 e tra le alternative, il valore più alto è relativo alle persone con disturbi psichiatrici.

Rispetto ai risultati osservati appare quindi utile che la promozione del disability management passi in una prima fase a livello di informazione ad una fase di comunicazione e formazione.

### **Seconda parte: “gli ostacoli ed alle azioni positive”**

1. Rispetto alle variabili socio demografiche i risultati rilevano che gli istruttori e i funzionari (profilo intermedio) sono più sfiduciati rispetto alle azioni positive.

2. Per quanto concerne la tipologia di ufficio i più “ottimisti” sono il gruppo identificato come front office (dato interessante perché tra essi vi sono anche i lavoratori con disabilità del call-center) che sono fiduciosi nelle buone azioni positive e percepiscono meno ostacoli organizzativi.



Una riflessione sull’aspetto delle diverse abilità maturate negli anni dal personale a fronte del fattore anzianità anagrafica è d’obbligo, spesso, infatti, l’anzianità può essere motivo di svantaggio determinando sfiducia generalizzata nell’organizzazione, circostanza che si ripete anche in altre indagini sul benessere organizzativo. La necessità di acquisire nuove competenze, soprattutto a livello di strumentazioni informatiche sempre più aggiornate, ma anche a fronte della maggiore complessità dei problemi da affrontare, porta a una condizione di disagio, l’invecchiamento dei lavoratori pone nuove questioni anche legate alla maggior fragilità delle condizioni di salute che inevitabilmente interferiscono con la produttività. In questo quadro di riferimento potrebbe spiegarsi la bassa percezione dei livelli di azioni positive da parte della Regione.

Nella precedente valutazione sullo stress lavoro correlato, gli istruttori e i funzionari mostrano una certa sfiducia legata al cambiamento ed agli avanzamenti di carriera, infatti mentre si discute anche oggi sulla riqualificazione dei dipendenti regionali e sulle progressioni di carriera, l’accento viene posto soprattutto sulle fasce A e B, mentre la categoria C e i funzionari D, in particolare, non hanno di fatto accesso ad una progressione a dispetto delle responsabilità del ruolo. Questo probabilmente influenza in generale la percezione rispetto alle azioni positive e la fiducia nel cambiamento.

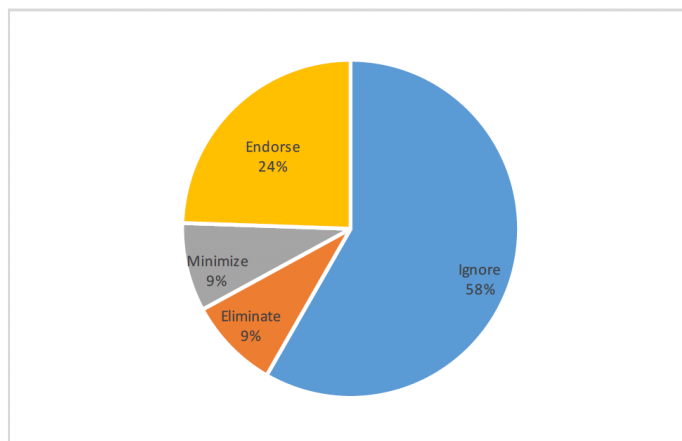
### **Terza parte: “tipologie culturali disability oriented”**

Le 4 tipologie culturali sono tutte presenti nel Dipartimento, l’orientamento prevalente è quello di ignorare (ignore) legato probabilmente alla desiderabilità sociale mentre eliminare (eliminate) risulta essere meno

presente perché ciò vorrebbe dire che si mettono in atto comportamenti discriminanti e vessatori molto pesanti nei confronti dei disabili.

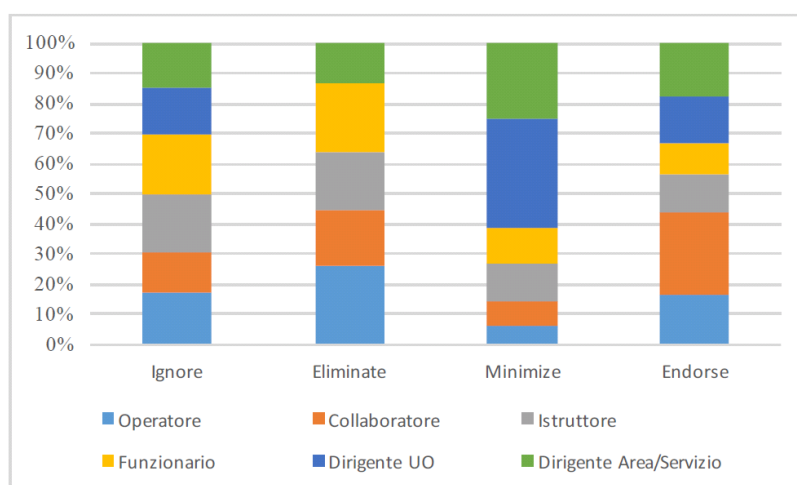
Punteggi medi su ciascun profilo culturale

**Endorse = 24%, Ignore = 58%, Eliminate= 9%, Minimize= 9%**



Nel grafico successivo si evidenzia come i dirigenti utilizzino prevalentemente l'orientamento *minimize*, mentre i funzionari e gli istruttori, l'orientamento *ignore*; tali risultati consentono buone possibilità di intervento e miglioramento.

- I lavoratori hanno cognizione della presenza di colleghi con disabilità, ma ne possiedono una informazione parziale;
- L'atteggiamento pregiudiziale verso la disabilità non pare attestarsi a livelli di attenzione, per quanto vada opportunamente monitorato;
- C'è una percezione generale del permanere di numerosi ostacoli di carattere organizzativo, a fronte di poche azioni positive (in particolare da parte dei profili intermedi e degli uffici tecnici);
- Sembra esserci un orientamento culturale nella maggior parte rivolto ad ignorare il tema della disabilità (in particolare da parte dell'area economico-contabile e dei profili professionali medio-alti).





## **Ipotesi di intervento**

Il gruppo di lavoro, esaminati i risultati ha formulato le seguenti ipotesi di intervento:

- Promozione di azioni di comunicazione/informazione mirate sul tema della disabilità a lavoro
- Costruzione di un sistema di visibilità organizzativa dei lavoratori e alle lavoratrici con disabilità ossia di una visibilità relativa alle competenze delle persone con disabilità al di là della loro disabilità ed alla valorizzazione delle differenze, tale da permettere quell'unicità che prescinde dall'omologazione.
- Realizzazione di spazi di formazione rivolti ai dirigenti/funzionari sui temi del diversity e del disability management
- Stimolazione dell'azione progettuale e di informazione del Comitato Unico di Garanzia
- Preparazione di un documento di sintesi dei risultati da pubblicare sul portale del Dipartimento e sulla pagina Facebook del Servizio 2, in modo da facilitarne la visione.

## **Sintesi e cronologia delle attività svolte.**

Il 31/01/2017 si è svolta presso i locali della Funzione Pubblica una giornata formativa e informativa in collaborazione con il Gruppo Disability Management dell'Università di Palermo, con la presentazione del progetto e delle nuove linee guida sulla gestione delle emergenze con persone disabili redatto dallo scrivente Servizio 2.

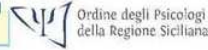
Successivamente tutti i dipendenti, per il tramite dei relativi dirigenti sono stati informati dell'attività in corso (nota circolare prot. n. 44714 del 13/04/2017) al fine di poter organizzare le riunioni, presso ciascun Servizio, per la illustrazione del progetto e del test da compilare. Le riunioni si sono tenute dal 18/05/2017 al 16/06/2017 alla presenza dei dirigenti finalizzate alla partecipazione (non obbligatoria) all'indagine. Contestualmente, come già riferito, è stato somministrato l'apposito questionario il cui risultato finale atteso è la rappresentazioni della disabilità nei contesti organizzativi.

Il 14 dicembre 2017 il gruppo di lavoro regionale si è riunito con i titolarità della ricerca dell'Università di Palermo per prima restituzione risultati e situazione del Dipartimento.

Il 12 aprile 2017 si è tenuto presso la Sala Mattarella dell'ARS il convegno finale dal titolo "*Lavoratori con Disabilità: Sicurezza e buone pratiche di gestione. Verso una cultura dell'inclusione*" giornata di comunicazione degli esiti del progetto e avvio di attività per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.



Comitato Unico di Garanzia  
Per opportunità - realizzazione di carriera  
contro le discriminazioni



ASSEMBLEA REGIONALE SICILIANA

**CONVEGNO**

**12 APRILE 2018**

**Sala Mattarella (Sala Gialla) ore 9:00 - 13:00**

*Lavoratori con disabilità:  
sicurezza e buone pratiche  
di gestione.*

*Verso la promozione di una  
cultura dell'inclusione*



Il 17/05/2018, presso i locali del Dipartimento si è tenuta una giornata con valenza di aggiornamento per Responsabili e addetti dei servizi di prevenzione e protezione imperniata sul rapporto tra inclusione lavorativa del personale con disabilità e gestione dell'emergenza.

Infine il 16/05/2018, nell'ambito della manifestazione Regionamo Sicilia 2018 è stata presentata l'attività svolta insieme al gruppo di lavoro ed alla Presidente del Comitato Unico di Garanzia per la Regione Sicilia.

### **Sicurezza inclusiva: norme e buone pratiche dal progetto al piano di emergenza**

L'obbligo di valutazione dei rischi previsto all'art. 17 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. è ulteriormente rafforzato dall'art. 28 – oggetto della valutazione dei rischi – laddove si prevede che essa deve riguardare “tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari...”. I lavoratori portatori di disabilità ben rientrano nella categoria di coloro che sono esposti a tali rischi particolari e pertanto anche nella gestione delle emergenze si deve tener conto di ciò. In materia, successivamente alla pubblicazione del D.M. 10/03/1998, il Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile del Ministero dell'Interno ha emanato la Circolare n. 4 del 01/03/2002 che contiene indicazioni risolutive a garanzia della migliore gestione delle emergenze in presenza di lavoratori con disabilità.

Il datore di lavoro, ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., deve valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza (art. 15 c. 1 lett. a) compresi quelli riguardanti “gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari” (art. 28 c. 1) e, “nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza” (art. 18 c. 1 lett. c). Tale specifica tutela va garantita anche nella gestione delle emergenze (art. 43) con l'applicazione dei contenuti del D.M. 10/03/1998 “Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro” che espressamente evidenzia, tra l'altro, la necessità di sottolineare che “qualora siano presenti lavoratori disabili, il piano di emergenza deve essere predisposto tenendo conto delle loro invalidità” (Allegato VIII-8.3.1).

Un ambiente di lavoro progettato male, un'organizzazione delle emergenze che non tenga conto delle persone con disabilità può essere motivo di ulteriore emarginazione disabilitante e incidere anche sulla sicurezza dei lavoratori che lo utilizzano: «L'inclusione non deve essere un obbligo ma la modalità di relazionarsi con gli altri nella vita quotidiana».

Rendere accessibile un ufficio o un intero edificio non vuol dire "soltanto" garantire l'ingresso e la piena fruibilità degli spazi, ma prevedere anche che, in **situazioni di emergenza**, da quell'ambiente tutti possano

uscire velocemente e in autonomia o, quanto meno, facilitando l'opera di chi è chiamato a prestare soccorso.

«Non ci può essere sicurezza senza considerare l'inclusione, ma non ci può essere neanche inclusione senza sicurezza», afferma Stefano Zanut, architetto e vigile del fuoco «Quando parliamo di sicurezza, parliamo del bene primario dell'uomo, ovvero la vita – aggiunge – se dobbiamo tutelare la vita, dobbiamo pensare alle persone reali e alle loro vere capacità di interagire con il mondo».

### **In che modo la sicurezza può essere inclusiva?**

«Quando si progetta una scala antincendio bisogna pensare che possa essere usata da tutti. Ma come fare nel caso di una **persona in sedia a ruote**, di un **anziano**, di un **bambino** o di una **donna in stato di gravidanza**, che potrebbero avere difficoltà? Inoltre durante un'emergenza tutte le persone possono incorrere in condizioni anomale, certamente diverse dalla quotidianità, con difficoltà nell'utilizzare le scale che prima non hanno. Per compensare questi aspetti dovrebbero essere predisposti, nell'ambito della scala, appositi spazi dove chi si trova in difficoltà possa fermarsi in sicurezza, i cosiddetti "spazi calmi". Un altro elemento discriminante è costituito dalla segnaletica che deve essere chiara, ben posizionata e ben illuminata: le persone potrebbero non essere capaci di leggere le indicazioni per raggiungere le uscite. «Un ambiente progettato male può diventare "**disabilitante**" e incidere anche sulla sicurezza delle persone che lo utilizzano».

Sul tema dell'emergenza è stato detto e fatto molto, a partire dalle norme sulla sicurezza degli ambienti di lavoro. Il problema, però, è che spesso si tende a pensare all'emergenza solo dopo che questa si è verificata, quando invece sarebbe necessario pianificare strategie e risposte molto prima. **Patrick Lagadec**, sociologo svizzero ed esperto di pianificazione dell'emergenza, diceva: "**Per gestire una crisi occorre sapere imparare rapidamente. Per imparare rapidamente nel corso di una crisi è necessario aver imparato molto prima**".

Gli addetti all'emergenza, i soccorritori, in caso di emergenza devono essere addestrati ad una relazione d'aiuto nei confronti delle persone con particolare difficoltà: il soccorso necessita di specifiche attenzioni e comportamenti, con attenzione alle specifiche necessità: in tal caso si deve pensare ad un "**soccorso inclusivo**".

Nell'adeguamento del piano d'emergenza previsto dalla citata circolare dei VV.F. occorre cogliere anche "**l'occasione per mappare, per sede e tipologia di disabilità, il personale disabile ed i sistemi d'evacuazione all'interno dell'Azienda, ed individuare un metodo per la gestione sia dell'emergenza antincendio che per gli altri tipi d'emergenza**".

Riguardo alla valutazione del rischio e tenendo conto dei criteri indicati nella circolare del 1 marzo 2002, le difficoltà che ostacolano o rendono difficile la mobilità in caso di emergenza sono stati suddivisi rispetto alle caratteristiche:

- Architettoniche: ostacoli di tipo edilizio quali "gradini, ostacoli sui percorsi orizzontali, elementi sporgenti, percorsi tortuosi, eccessivamente lunghi, corridoi inadeguati rispetto la larghezza, rampe inadeguate".
- Strutturali: ostacoli di tipo logistico quali "porte che richiedono uno sforzo eccessivo per l'apertura, porte non dotate del ritardo di chiusura, organizzazione o disposizione degli arredi che limitano la movimentazione, mancanza di misure alternative all'esodo autonomo".
- Organizzative: ostacoli di tipo gestionale "ove possibile, consultazione dei lavoratori disabili, formazione ed addestramento delle persone incaricate di offrire assistenza e aiuto in caso d'emergenza".

Inoltre nella "fase di progettazione del piano d'emergenza" si ricorda che devono essere considerati:

- "l'adeguamento dei percorsi ai requisiti di complanarietà della pavimentazione;
- l'adeguamento di scale ai requisiti di comodità all'uso;
- l'adeguamento della lunghezza dei percorsi di esodo;
- l'ampliamento di passaggi che devono essere di larghezza adeguata;
- l'installazione dei corrimano nei percorsi orizzontali;
- la realizzazione di "spazi calmi" quando disposti su più piani;
- la realizzazione di ascensori antincendio e spazi antistanti e retrostanti le porte antincendio;
- la verifica del livello di complessità dei dispositivi di apertura delle uscite di sicurezza, la capacità d'orientamento che non è data solo dalla cartellonistica, dalla segnaletica visiva, uditiva, ma anche da misure alternative per la percezione dell'allarme che deve essere un messaggio chiaro e semplice".

Relativamente alla mappatura del personale disabile, in considerazione della scarsa efficacia delle indagini fino ad ora eseguite, ma anche per superare le problematiche relative alla privacy, è in corso di elaborazione un questionario a domande semiaperte informando il dipendente che le "notizie ottenute in merito alla propria disabilità saranno protette dal segreto professionale e le schede con i dati personali saranno depositate presso il Servizio prevenzione e Protezione come documenti riservati".

Al contempo si è iniziato, presso il Dipartimento, un percorso di formazione degli addetti all'emergenza specificatamente indirizzato alla gestione dell'emergenza in presenza di personale con disabilità che si concluderà con una specifica esercitazione che vedrà coinvolti sia gli addetti che i lavoratori a mobilità ridotta.

#### **Diffusione della cultura della sicurezza inclusiva.**

L'Italia è tra i pochi paesi al mondo ad avere approfondito il tema della gestione dell'emergenza con persone che hanno specifiche necessità, i Vigili del Fuoco hanno attivato anche uno specifico "**Osservatorio sui temi della sicurezza e del soccorso alle persone**

Una volta completata la mappatura cui si fa riferimento, ed effettuata la formazione, occorre, a parere dello scrivente, "mettere in condizione il disabile di esercitare pienamente i suoi diritti fondamentali e d'avere un ruolo attivo" scegliendo un proprio tutor che lo supportasse in caso d'emergenza. Occorrerebbe, quindi, la stesura di un piano personalizzato sottoscritto da entrambi, da trattenere in modo riservato servizio di Prevenzione e Protezione".

L'applicazione di tale metodologia, già sperimentata in diverse situazioni, per la gestione delle emergenze in presenza di disabilità, oltre ad ottemperare ad un obbligo di legge e migliorare alcuni punti critici nella logistica dell'emergenza, può aiutare l'integrazione del personale disabile all'interno del Dipartimento "**rafforzando il rapporto di fiducia con il tutore e, più in generale, con tutto il personale del servizio**".

Firmato

Ing. Giuseppe Di Rosa