

REPUBBLICA ITALIANA



*Regione Siciliana*

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”

# *Linee guida per una politica della gestione dell'emergenza delle persone con disabilità*

A cura del Servizio 2° e del Servizio Prevenzione e Protezione

I Dirigente del Servizio 2°: Ing Giuseppe Di Rosa

27 dicembre 2016

# LINEE GUIDA PER UNA POLITICA DELLA GESTIONE DELL'EMERGENZA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

A cura del Servizio 2° e del Servizio Prevenzione e Protezione

## Introduzione

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 che da 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 quanto previsto 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. Invero, già all'indomani della sua approvazione, si era sostenuto che l'elenco di cui all'articolo 28, non essendo esaustivo e non costituendo un numerus clausus, potesse essere integrato in sede applicativa, riservando pari attenzione, nella prassi amministrativa, ai rischi specifici a cui sono esposti i lavoratori atipici e temporanei, rispetto ai quali la letteratura internazionale, anche più recente, continua a confermare la maggiore esposizione ad infortuni mortali oltre che registrare livelli decisamente più bassi di benessere nei luoghi di lavoro. In questa linea evolutiva si colloca ora il decreto correttivo che, nel modificare il testo dell'articolo 1, comma 1, dell'articolo 28, espressamente aggiunge all'elenco dei rischi particolari «quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro». Proprio in questo contesto, anche se non espressamente citato dal legislatore, il fattore connesso alla disabilità merita una valorizzazione e una apposita valutazione tra i cosiddetti "rischi particolari", di cui all'art. 28.

## Approccio particolare alla Disabilità ed all'Emergenza: l'Universal Design

### Che cos'è l'Universal Design?

Il termine "Universal Design" venne coniato nel 1985 dall'architetto Ronald L. Mace, colpito da poliomielite nel 1950, all'età di 9 anni. Mace definì l'Universal Design come "la progettazione di prodotti e ambienti utilizzabili da tutti, nella maggior estensione possibile, senza necessità di adattamenti o ausili speciali". Mace scrisse anche che l'Universal Design: "Non è una nuova scienza, uno stile, e non è unico. Esso richiede solo una conoscenza dei bisogni e del mercato e un approccio di buon senso perché tutti noi progettiamo e produciamo beni utilizzabili dal maggior numero possibile di persone".

In effetti l'Universal Design definisce l'utente in modo esteso e non si concentra solo sulle persone con disabilità. Suggerisce di rendere tutti gli elementi e gli spazi accessibili e utilizzabili dalle persone nella maggiore misura possibile. Non implica che tutto sia completamente utilizzabile da parte di tutti: **il termine si riferisce più all'atteggiamento metodologico che a un rigido assunto dogmatico**; si propone di offrire soluzioni che possono adattarsi a persone con disabilità così come al resto della popolazione, a costi contenuti rispetto alle tecnologie per l'assistenza o ai servizi di tipo specializzato.

Questo approccio metodologico trova nel 1997 una sua strutturazione con la definizione di 7 principi di progettazione sviluppati dal Centro per l'Universal design operante presso la North Carolina State University, formato da architetti, designer, assistenti tecnici e ricercatori nell'ambito della University, formato da architetti, designer, assistenti tecnici e ricercatori nell'ambito della progettazione ambientale: Bettye Rose Connell, Mike Jones, Ron Mace, Jim Mueller, Abir Mullick, Elaine Ostroff, Jon Sanford, Ed Steinfeld, Molly Story, and Gregg Vanderheiden. Al progetto, finanziato dal U.S. Department of Education's National Institute on Disability and Rehabilitation Research, collaborarono anche altri ricercatori di molte diverse discipline.

### I Sette Principi dell'Universal Design

Riproduciamo qui il testo completo e originale (Versione 2.0 4/1/97) dei sette 'principi' messi a punto dal gruppo di lavoro, come previsto dalle istruzioni emesse dal Center for Universal Design della North Carolina State University, Raleigh .

#### *Principio 1: UGUALE UTILIZZABILITÀ (Equitable Use)*

Il progetto è utile e commerciabile per persone con abilità diverse.

1. Consente la stessa utilizzazione a tutti gli utenti: identica quando possibile, altrimenti equivalente.
2. Evita l'esclusione o la penalizzazione di qualsiasi utilizzatore.
3. Le condizioni di privacy, sicurezza e incolumità dovrebbero essere equivalenti per tutti gli utilizzatori.
4. Rende il progetto attraente per tutti gli utilizzatori.

#### *Principio 2: FLESSIBILITÀ D'USO (Flexibility in Use)*

Il progetto consente una vasta gamma di preferenze e abilità individuali.

1. Consente la scelta del metodo d'uso.
2. Permette l'accesso e l'uso con mano sinistra e mano destra.
3. Facilita l'accuratezza e la precisione dell'utilizzatore.
4. Fornisce adattabilità alle caratteristiche dell'utilizzatore.

#### *Principio 3: SEMPLICE ED INTUITIVO (simple and intuitive)*

L'uso del progetto è facile da capire, a prescindere dall'esperienza, dalle conoscenze, dalle capacità di linguaggio o dal livello corrente di concentrazione dell'utilizzatore.

1. Elimina le complessità non necessarie.
2. Corrisponde alle aspettative e all'intuizione dell'utilizzatore.
3. Fornisce una grande varietà di alternative di lettura e comprensione.
4. Struttura le informazioni coerentemente con la loro importanza.
5. Fornisce suggerimenti e segnalazioni durante e dopo le azioni dell'utilizzatore.

#### *Principio 4: INFORMAZIONE PERCETTIBILE (Perceptible Information)*

Il progetto comunica effettivamente le informazioni necessarie all'utilizzatore, indipendentemente dalle condizioni ambientali o dalle abilità sensoriali dell'utilizzatore.

1. Usa metodi diversi (visivi, verbali, tattili) per una presentazione ridondante delle informazioni essenziali.
2. Fornisce una adeguata differenziazione tra le informazioni essenziali e quelle di contorno.
3. Massimizza la leggibilità delle informazioni essenziali.
4. Differenzia gli elementi in modo che possano essere descritti (facilitando l'emissione di istruzioni e direttive).
5. Fornisce compatibilità con una varietà di tecniche e dispositivi usati da persone con limitazioni sensoriali.

#### *Principio 5: TOLLERANZA AGLI ERRORI (Tolerance for Error)*

Il progetto minimizza i rischi e le conseguenze avverse di azioni accidentali o non intenzionali.

1. Sistema gli elementi per minimizzare i rischi e gli errori: gli elementi più utilizzati sono più accessibili, gli elementi più rischiosi sono eliminati, isolati o protetti.
2. Fornisce avvertimenti su rischi ed errori.
3. Fornisce elementi di protezione.
4. Scoraggia azioni non intenzionali o che richiedono vigilanza.

#### *Principio 6: BASSO SFORZO FISICO (Low Physical Effort)*

Il progetto può essere usato efficientemente e in modo confortevole e con un minimo di fatica.

1. Permette di mantenere una posizione neutra del corpo.
2. Richiede un ragionevole sforzo di attivazione.
3. Minimizza le azioni ripetitive.
4. Minimizza lo sforzo fisico sostenuto.

#### *Principio 7: DIMENSIONI E SPAZI PER L'APPROCCIO E L'USO (Size and Space for Approach and Use)*

Devono essere previsti dimensioni e spazi appropriati per l'avvicinamento, il raggiungimento, la manipolazione e l'utilizzazione a prescindere dalle dimensioni del corpo, dalla postura e dalla mobilità dell'utilizzatore.

1. Fornisce una chiara vista degli elementi importanti per qualsiasi utente seduto o in posizione eretta.
2. Rende il raggiungimento di tutte le componenti confortevole per qualsiasi utente seduto o in posizione eretta.
3. Consente variazioni nelle dimensioni delle mani e dell'impugnatura.
4. Fornisce uno spazio adeguato per l'uso di dispositivi assistivi o di assistenza personale.

## **VALUTAZIONE DEL RISCHIO IN FUNZIONE DELLA DISABILITA' E COORDINAMENTO CON AZIONI ANTIDISCRIMINATORIE**

La valutazione dei rischi, alla luce delle considerazioni precedenti deve strettamente correlarsi all'insieme di misure per il contrasto delle discriminazioni sul posto di lavoro. E' necessario avere una visione d'insieme delle problematiche conseguenti alla disabilità che non devono essere costretti in ambiti e compartimenti stagni ma, al contrario, l'integrazione e le azioni antidiscriminatorie sono assolutamente trasversali alle tematiche oggetto delle singole specificità



o professionalità. Occorre, pertanto, una efficace collaborazione tra le varie figure che, all'interno dell'Amministrazione, sono in qualche modo legate alla gestione delle problematiche di che tattasi

Nel seguito si espongono in maniera non esaustiva le principali misure che occorrerebbe prendere in considerazione:

#### *Ambiente di lavoro*

✓ adeguare i locali o le postazioni di lavoro, ad esempio rampe, ascensori, interruttori dell'illuminazione, gradini evidenziati con colori chiari, strisce tattili di segnalazione all'inizio delle scale, segnali audio o di avvertenza, dispositivi di apertura automatica di porte pesanti, maniglie delle porte, campanelli e dispositivi d'ingresso accessibili da sedie a rotelle e reperibili da persone con menomazioni alla vista, pavimenti antisdrucciolevoli e lisci;

✓ assegnare la persona ad un'area di lavoro diversa, ad esempio in una stanza di lavoro al pianoterra con un accesso e uno spazio maggiori;

✓ acquistare o modificare le attrezzature, ad esempio tastiere Braille, telefoni a viva voce;

✓ modificare i manuali di istruzione o di riferimento, ad esempio con istruzioni visive o illustrazioni;

✓ fornire un lettore o un interprete, ad esempio fornendo un telefono a testo (minicom) per una persona con menomazione dell'udito e prevedere un interprete del linguaggio dei segni per riunioni oppure occasioni particolari;

✓ installare un software di riconoscimento della voce sul computer di una persona che soffre di disturbi muscoloscheletrici agli arti superiori derivati dal lavoro o che è afflitta da ipovisione; fornire uno zoomtext (software d'ingrandimento), note su dischetto, posta elettronica o cassetta audio a persone con difficoltà visive;

✓ provvedere ad una buona illuminazione per le persone afflitte da ipovisione o capaci di lettura labiale.

#### *Segnaletica*

✓ considerare come aiutare le persone a spostarsi nell'edificio e a raggiungere il luogo che si erano prefissi di raggiungere;

✓ considerare le cose che possono essere fatte per aiutare una persona afflitta da ipovisione a trovare il cammino (ad es. colori contrastati per mobili, tappeti, pareti e porte o indentazioni nel rivestimento del pavimento);

✓ fornire le avvertenze con caratteri grandi e chiari in modo da consentire alle persone con menomazione visiva di vederli facilmente;

✓ fornire una segnaletica in Braille, tattile e con caratteri grandi presso le maniglie delle porte;

✓ fornire grafici e immagini, in quanto i segni possono essere assimilati più facilmente dalle persone con difficoltà di apprendimento;

✓ dotare i segni di un rivestimento opaco per evitare il riverbero. Per agevolare la lettura, la scrittura deve contrastare con lo sfondo.

#### *Comunicazione*

✓ fornire tutte le informazioni in materia di salute e sicurezza in formato accessibile. Ciò comprende il materiale scritto e altri mezzi di comunicazione nonché l'accessibilità per i lavoratori afflitti da ipovisione o ipoacusia, dislessia, difficoltà dell'apprendimento o disturbi psichici.

### *Organizzazione del lavoro e funzioni*

✓ assegnare alcune delle funzioni della persona disabile ad un'altra, ad esempio la guida di un veicolo;

✓ trasferire il lavoratore ad un posto più adatto.

### *Ore lavorative*

✓ modificare, ove del caso, le ore lavorative, ivi compreso il part time, ad esempio per consentire alla persona disabile di circolare al di fuori delle ore di punta;

✓ autorizzare le assenze per riabilitazione, controlli o cure;

✓ organizzare un ritorno progressivo al lavoro.

### *Formazione e supervisione*

✓ adottare le misure necessarie affinché la persona disabile non sia svantaggiata per quanto concerne la formazione, l'istruzione e l'informazione in materia di salute e sicurezza, ad esempio:

✓ modificando l'ora o il luogo della formazione;

✓ fornendo materiali e informazioni per i corsi su supporti diversi;

✓ fornendo un lettore o un interprete;

✓ fornendo una formazione individuale e personalizzata;

✓ garantendo che il materiale sia redatto in un linguaggio semplice, rendendolo così più accessibile a tutti;

✓ assicurando che i programmi di sostegno all'occupazione contemplino le esigenze di formazione in termini di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) quando viene pianificato il collocamento;

✓ fornendo qualsiasi tipo di formazione specifica e addizionale in SSL di cui i lavoratori disabili potrebbero avvalersi per il loro lavoro o per le attrezzature specifiche che utilizzano;

✓ fornendo ai dirigenti e al personale qualsiasi informazione e formazione specifiche di cui potrebbero avere bisogno per aiutare un lavoratore disabile. La formazione sarà necessaria per coloro che si occupano dell'evacuazione dei lavoratori disabili in caso di emergenza, compreso l'utilizzo di qualsiasi attrezzatura speciale per l'evacuazione. Coloro che rivestono responsabilità in materia di uguaglianza seguiranno una formazione in SSL pertinente al loro ruolo.

### *Promozioni e trasferimenti*

✓ garantire che la promozione o il trasferimento siano aperti a tutti i dipendenti in termini di attitudine al lavoro e di esperienza;

✓ modificare le procedure di collaudo o di valutazione;

✓ in caso di promozione o di trasferimento, fare in modo che la persona disabile possa visitare il nuovo posto di lavoro per valutare se il cambiamento origina nuove speciali esigenze.

### *Procedure di emergenza*

Numerose misure destinate al miglioramento dell'accessibilità del luogo di lavoro agevoleranno anche l'evacuazione.

✓ C'è necessità di collocare dei lavoratori disabili in parti dell'edificio dove l'evacuazione è molto più agevole?

✓ È necessaria qualsiasi attrezzatura speciale, quale una sedia per evacuazione? Collaudare il materiale prima dell'acquisto, formare le persone al suo uso e assicurarne la manutenzione e la verifica contemporaneamente all'altro materiale di emergenza.

✓ Le aree di deposito sono dotate delle necessarie attrezzature di evacuazione? Sono di facile accesso?

✓ In caso di emergenza, vi sono dei membri specifici del personale designati per dare l'allarme e per assistere i dipendenti afflitti da ipovisione o altri con problemi di motricità (addetti all'evacuazione)?

✓ Sono previsti dei segnali luminosi antincendio e altri dispositivi visivi o vibranti di allarme complementari agli allarmi sonori? Gli allarmi visivi sono stati installati in tutte le aree, compresi i gabinetti?

✓ Gli itinerari e le procedure tengono conto del movimento potenzialmente rallentato delle persone disabili?

✓ Le persone disabili conoscono gli itinerari di evacuazione e dispongono delle istruzioni e della formazione nelle procedure di emergenza? Distribuite le procedure di emergenza nei formati Braille, a scrittura larga, file di testo e nastro a cassetta.

✓ La formazione è stata impartita a tutti gli agenti e gli addetti all'evacuazione? Le aree di formazione comprendono: le tecniche di evacuazione da utilizzare, in particolare come trasportare o aiutare le persone che si avvalgono di ausili alla mobilità; l'uso di qualsiasi attrezzatura speciale di evacuazione nonché la formazione nel linguaggio di base dei segni per comunicare efficacemente con persone sorde e le istruzioni per quanti si avvalgono dell'ausilio di animali.

✓ Sono state predisposte le aree di soccorso e le postazioni al sicuro dal pericolo immediato?

✓ Sono state ottenute le necessarie consulenze? Consultare regolarmente i vigili del fuoco locali, la polizia e i dipartimenti di soccorso per sapere se le persone disabili devono rimanere ai loro posti di lavoro, devono riunirsi in un'area di rifugio per attendere l'arrivo dei soccorritori oppure devono evacuare immediatamente. Consultare le organizzazioni specializzate per la disabilità per una consulenza specifica.

✓ Le disposizioni riguardanti le persone con disabilità sono incluse nelle procedure di evacuazione scritte?

✓ Le disposizioni sono riviste periodicamente?

✓ I dipendenti sono incoraggiati a stilare un elenco dei medicinali, delle allergie, delle attrezzature speciali, dei nomi, degli indirizzi e numeri di telefono di medici, farmacie, famigliari e amici nonché di ogni altra informazione importante?

✓ È disponibile una cassetta di soccorso con dei guanti adeguati (necessari alla protezione delle mani degli individui dai detriti quando spingono le loro sedie a rotelle), delle toppe per camere d'aria per riparare le gomme sgonfie nonché batterie supplementari per quanti usano sedie motorizzate o scooter?

#### *Consultazione dei lavoratori*

La consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti sulla salute e la sicurezza è un requisito legale. La loro partecipazione è anche essenziale per la prevenzione effettiva dei rischi, in quanto possiedono la conoscenza e l'esperienza della situazione lavorativa, fornendo ai datori di lavoro un «controllo reale». Pertanto, la consultazione dei rappresentanti della sicurezza dei lavoratori e dei lavoratori disabili è una parte fondamentale per garantire l'identificazione e la prevenzione dei problemi di salute e sicurezza per i lavoratori disabili. Se i datori di lavoro, o i rappresentanti della sicurezza dei lavoratori, adottano misure senza consultare i lavoratori disabili stessi, rischiano di omettere informazioni importanti mentre i disabili possono avere esperienze

diverse, ma importanti, di cui tenere conto. Per lo stesso motivo, le persone disabili e i rappresentanti dei lavoratori devono essere coinvolti nel processo volto a garantire una «sistemazione ragionevole» per i lavoratori disabili quali la pianificazione del lavoro, gli ambienti di lavoro ecc., nonché la dotazione e l'utilizzazione di qualsiasi attrezzatura speciale.

### *Formazione sull'uguaglianza*

La discriminazione può non essere intenzionale e può avere luogo a causa della mancanza di comprensione o ignoranza oppure per pregiudizio. Perciò, la formazione sull'uguaglianza dei disabili è auspicabile per i direttori organici, per quanti sono investiti di responsabilità in materia di salute e sicurezza, per i professionisti della salute e della sicurezza, per i rappresentanti dei lavoratori e per chiunque è coinvolto nella valutazione del rischio e nei comitati di sicurezza. Una formazione generale sull'uguaglianza, che copre la necessità per le organizzazioni di abbracciare la diversità nelle loro politiche e prassi, dovrebbe includere la salute e la sicurezza.

### *Ulteriori informazioni*

Il sito web dell'Agenzia Europea OSHA comporta una sezione dedicata ai problemi di sicurezza e salute sul luogo di lavoro per quanto concerne l'integrazione e la ritenzione di persone con disabilità all'occupazione. Fornisce dei link a orientamenti, pareri, studi di casi pratici a livello del luogo di lavoro, particolari di programmi e strategie in tale settore e documenti di discussione politica. Vi sono collegamenti a risorse degli Stati membri, europee e mondiali nonché le domande frequentemente poste che forniscono maggiori informazioni:

## **Valutazione della sicurezza antincendio e check-list**

### **Linee guida**

Successivamente alla pubblicazione del D.M. 0/03/1998, 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. Lo scopo delle linee guida, in relazione alla valutazione del rischio ed alla conseguente scelta delle misure, sono ispirate ai seguenti principi generali: prevedere, ove possibile, il coinvolgimento degli interessati nelle diverse fasi del processo; conseguire adeguati standard di sicurezza per tutti senza determinare alcuna forma di discriminazione tra i lavoratori; progettare la sicurezza per i lavoratori con disabilità in un piano organico, che incrementi la sicurezza di tutti, e non attraverso piani speciali o separati da quelli degli altri lavoratori.

Lo scopo della valutazione e della conseguente scelta delle misure di sicurezza si intende raggiunto se nei luoghi considerati risultano risolte, anche attraverso i sistemi di gestione, tutte quelle condizioni che rendono difficile o impossibile alle persone con limitazioni alle capacità fisiche, cognitive, sensoriali o motorie il movimento, l'orientamento, la percezione dei segnali di allarme e la scelta delle azioni da intraprendere al verificarsi di una condizione di emergenza. Il primo passo da compiere per conseguire tale obiettivo è quello di individuare le difficoltà di carattere motorio, sensoriale o cognitivo che l'ambiente può determinare, verso le quali dovrà essere prestata la massima attenzione e intraprese le necessarie e adatte misure di contenimento e abbattimento del rischio. Per quanto riguarda i criteri da seguire è possibile elaborare una classificazione che riguarda le caratteristiche relative: alla mobilità, all'orientamento, alla percezione del pericolo e/o dell'allarme, all'individuazione delle azioni da compiere in caso di emergenza.

Le misure finalizzate a rendere più agevole l'esodo in caso di emergenza possono riguardare i seguenti punti: adeguamento dei percorsi ai requisiti di complanarità della pavimentazione; adeguamento delle scale ai requisiti di comodità d'uso; eliminazione di gradini o soglie di difficile superamento, anche attraverso la realizzazione di rampe; riduzione della lunghezza dei percorsi di esodo; ampliamento dei passaggi di larghezza inadeguata; installazione di corrimano anche nei percorsi orizzontali.

Tale obiettivo si può essenzialmente raggiungere integrando la cartellonistica di sicurezza con l'adozione di sistemi ad essa complementari e/o alternativi. In particolare, dovrà essere verificato che la condizione elaborata sia adeguata alle necessità di lettura ed alle capacità di comprensione da parte di tutti i possibili fruitori, ivi comprese le persone estranee al luogo stesso. Per quanto riguarda i sistemi di comunicazione alternativi ma non in sostituzione alla cartellonistica, le misure possono essere individuate, ad esempio, tra le seguenti: realizzazione di sistemi di comunicazione sonora, realizzazione di superfici in cui sono presenti riferimenti tattili, verifica della presenza di altri particolari indicatori, verifica che la segnaletica sul piano di calpestio abbia un buon contrasto acromatico e, possibilmente, anche cromatico rispetto alla pavimentazione ordinaria. La percezione di tale contrasto deve essere garantita nelle diverse condizioni di illuminamento e su piani di calpestio in condizioni asciutte e bagnate; segnaletica luminosa e/o lampeggiante.

Ove possibile (ad esempio, quando sono già presenti lavoratori disabili), i piani di emergenza devono essere concordati con il coinvolgimento diretto e propositivo degli interessati.

Ai fini dell'adozione di procedure gestionali e di emergenza che siano praticabili ed idonee agli scopi, è opportuno che la loro definizione avvenga, ove possibile (ad esempio, quando sono già presenti lavoratori disabili), a seguito di una consultazione dei diretti interessati abitualmente ivi presenti; la persona o le persone incaricate di porgere aiuto devono essere adeguatamente addestrate ad accompagnare una persona con difficoltà sensoriali ed a trasmettere alla stessa, in modo chiaro e sintetico, le informazioni utili su ciò che sta accadendo e sul modo di comportarsi per facilitare la fuga; la persona o le persone incaricate di porgere aiuto devono essere adeguatamente addestrate per agevolare i soccorritori e per dare a questi i riferimenti per meglio trarre in salvo la persona.

### Check-List

Sulla gestione dell'emergenza per i lavoratori disabili, il Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile del Ministero dell'Interno - a supporto del datore di lavoro e del responsabile del servizio prevenzione e protezione - ha pubblicato un manuale e circolari specifiche che riportano indicazioni operative che tengono conto dei deficit funzionali presenti, favorendo così l'ottimizzazione del processo gestionale attraverso un approccio integrato di soluzioni. Dette circolari, che si allegano in calce al presente documento, presentano delle check list utili per la valutazione e la redazione dei documenti di valutazione di rischi.

In particolare, la Lettera Circolare prot. P880/4122 sott. 54/3C del 18/08/2006 recante approfondimenti sulla sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro ove siano presenti persone disabili fornisce uno strumento di verifica e controllo (Check-list) finalizzato ad individuare gli elementi significativi per la sicurezza di tutte le persone (ed in particolare di quelle con disabilità) nei luoghi di lavoro. L'obiettivo è far emergere le condizioni di criticità a cui contrapporre concrete soluzioni tecniche in applicazione alla Circolare del Ministero dell'Interno n. 4 del 1 marzo 2002. La check-list non pretende di risultare esaustiva per ogni realtà, in quanto ambienti e spazi particolarmente ampi, complessi ed articolati, possono presentare criticità non rilevabili sempre in modo agevole. Si riportano i principi fondamentali, da approfondire nella documentazione originale:

#### A. Percezione dell'allarme

La percezione corretta e immediata dell'allarme è condizione imprescindibile per comunicare alle persone presenti in un luogo l'insorgere di una situazione di emergenza, permettendo loro di ridurre i tempi di risposta. Le modalità di diffusione dell'allarme devono necessariamente considerare più canali di percezione, con l'obiettivo di compensare eventuali carenze di uno di questi (ad esempio: per una persona con limitazioni all'udito dovranno essere preferiti segnali luminosi o a vibrazione, mentre per una con limitazioni alla vista è da privilegiare il canale uditivo).

#### B. Orientamento durante l'esodo

Per favorire l'orientamento e la riconoscibilità delle strutture da parte delle persone con disabilità sensoriale, oltre ai cartelli segnaletici si possono utilizzare sistemi integrati costituiti da

guide naturali, percorsi-guida, mappe tattili, indicazioni puntuali tattili, sistemi informativi elettronici, ecc., con l'obiettivo di eliminare barriere.

### *C. Mobilità negli spazi interni*

Questa sezione considera l'azione di esodo che va dall'abbandono della postazione di lavoro al raggiungimento del luogo sicuro.

Ciò include la percorrenza di spazi interni (mobilità orizzontale e verticale) ed il transito attraverso le porte interne di accesso ai singoli locali e le porte di ingresso/uscita della struttura. In linea di principio la struttura e i suoi elementi devono garantire l'esodo della persona con disabilità in modo autonomo: ciò dipende dall'interazione tra il quadro funzionale delle singole persone e i fattori

ambientali presenti, i quali possono ostacolare o facilitare lo svolgimento delle azioni finalizzate all'esodo (abbandonare il posto di lavoro, attraversare la stanza, aprire-attraversare-richiudere la porta, ecc.).

### *D. Mobilità negli spazi esterni*

In questa sezione si considera il percorso che la persona deve intraprendere, una volta uscita dall'ambiente in cui si trova, per raggiungere il punto di raccolta esterno... le misure gestionali di affiancamento e supporto non possono esaurirsi all'arrivo al punto di raccolta esterno: è opportuno, infatti, assicurarsi che la persona con disabilità sia consapevole del fatto di essere al sicuro e possa disporre degli ausili personali che le necessitano per l'espletamento delle attività basilari (comunicare, muoversi, ecc.).

## **Conclusioni**

Le linee guida tracciate con il presente documento hanno, eminentemente, lo scopo di stimolare gli attori che si occupano delle problematiche legate alla gestione dell'emergenza e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro dell'amministrazione regionale ad integrare le tecniche di evacuazione generali con l'attenzione verso le persone affette da qualche patologia che possa indurre la necessità di prevedere particolari accorgimenti per l'allontanamento in sicurezza dal posto di lavoro. Si è voluto porre l'attenzione sul fatto che i temi legati all'emergenza sono strettamente legati ai temi di integrazione e antidiscriminazione che oltre a considerare gli aspetti strettamente tecnici (abbattimenti delle barriere architettoniche ecc.) vuole favorire anche gli aspetti organizzativi del lavoro senza tralasciare la fondamentale importanza della formazione dei lavoratori. Formazione che deve necessariamente essere integrata e multidisciplinare, ovvero, deve riguardare sia le metodologie per affrontare l'emergenza ma anche quelle che servono a stimolare l'integrazione e la partecipazione di tutti i lavoratori alla gestione ordinata e sicura delle emergenze e dei normali rischi lavorativi.

In ultimo si vuole porre l'attenzione alla necessità (oltre che all'obbligo di legge) di effettuare le periodiche prove di evacuazione. Solo così sarà possibile testare ed aggiustare il processo di evacuazione fino poter eseguire l'evacuazione medesima degli stabili in sicurezza e con il dovuto ordine. L'addestramento periodico è fondamentale garanzia della sicurezza di tutti i lavoratori.

## Bibliografia

## Allegati