



Repubblica Italiana

Regione Siciliana

OPUSCOLO INFORMATIVO

***INCLUSIONE LAVORATIVA  
DELLE PERSONE CON DISABILITÀ***

BUONE PRASSI



Elaborato da

Servizio 10  
Servizio di Prevenzione e Protezione  
dei lavoratori sui luoghi di lavoro

*Il mondo si preoccupa della disabilità più delle persone disabili.*  
**Warwick Davis**



## **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”.*

Le Nazioni Unite hanno espresso un quadro di riferimento 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 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.

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.

## **Il Rapporto Istat sulla Disabilità**

Secondo il rapporto Istat “Conoscere il mondo della disabilità” presentato al termine del 2019, in Italia esistono circa 3,1 milioni di persone con disabilità, circa il 5,2% della popolazione complessiva. Il rapporto è uno dei primi tentativi di raccogliere, elaborare e diffondere dati sulla disabilità in Italia nonostante si parta dalla consapevolezza che, quando parliamo di questo argomento, manchi una definizione univoca e dei criteri di rilevazione uniforme.

## **Interrogativi sulla definizione**

Quando parliamo di disabilità occorre prima interrogarsi sulla definizione della stessa, che di per sé risulta tante volte un concetto vago e generico, che racchiude molteplici diversità e capacità fisiche, cognitive e sensoriali, e che non corrisponde ad un modello univoco, di per sé patologizzante perché identifica nell'altro il diverso, sbagliato e malato.

Se prima la definizione identificava persone con problemi fisici o mentali sui quali intervenire secondo un modello medico, a partire dagli anni Ottanta si utilizza più correttamente la definizione che ne dà il *Social Model of Disability*, secondo il quale la disabilità è il risultato di un'interazione tra la limitazione individuale fisica, sensoriale o cognitiva e il contesto sociale di riferimento.

In poche parole, la disabilità è una conseguenza di fattori sociali: laddove il contesto non è accessibile o inclusivo, la disabilità è portata ad aumentare.



## **Inclusività dei luoghi fisici**

Occorre fare una riflessione sull'effettiva inclusività dei luoghi che attraversiamo quotidianamente: non è l'individuo ad essere disabile, ma la situazione di contesto che privilegia alcuni a scapito di altri, senza tenere conto dell'eterogeneità di soggetti e delle loro caratteristiche specifiche. Un semplice esempio sono le barriere architettoniche: se una persona disabile non può salire la scalinata di ingresso di un edificio, il problema è dell'edificio e non della persona, e la soluzione è quella di installare una rampa. Da molto tempo si parla ormai di progettare secondo i concetti di *design for all* e *universal design*, vale a dire offrire diverse modalità di uso di uno spazio o di un oggetto in base ai bisogni della popolazione che lo fruisce. Tale approccio non riguarda solo le persone con disabilità ma interviene sul benessere collettivo nel suo complesso: più accessibilità vuol dire più comodità, lavorare in un ambiente più agevole e accogliente in grado di influire positivamente sul miglioramento delle prestazioni e dei risultati.



## **Inclusività dei contesti sociali e lavorativi**

Il tema dell'inclusività non riguarda solo i luoghi fisici poiché le persone con disabilità sono spesso escluse da molti ambiti della vita sociale e professionale, proprio perché se guardiamo a ciò che è “sbagliato” nella persona non vediamo ciò di cui la stessa ha bisogno, portandola a perdere la capacità di essere indipendente, di scegliere e di autodeterminarsi nel corso della propria vita. Basti pensare a come la disabilità in Italia rappresenti ancora un ostacolo ad accedere alle tappe fondamentali della vita, come il lavoro, l'istruzione, la mobilità e la libera circolazione e utilizzo dei luoghi pubblici.

## La promozione e valorizzazione delle differenze

È auspicabile e anche possibile promuovere la valorizzazione delle differenze delle persone attraverso la valorizzazione della propria unicità.

La cultura di un'organizzazione svolge un ruolo decisivo e spesso contribuisce a creare barriere di tipo psicologico, comportamentale e fisico che incidono nel contesto di lavoro delle persone con disabilità.

Conoscere l'orientamento culturale di un'organizzazione nei confronti della disabilità è un momento preliminare funzionale per direzionare e sostenere buone prassi di *disability management*.



### Cosa si può fare

- 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*.

## Sicurezza inclusiva: norme e buone pratiche

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.

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 rotelle, 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”.*



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 state suddivise 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 che possono essere superati, ove possibile, con la consultazione dei lavoratori disabili e con la formazione ed addestramento delle persone incaricate di offrire assistenza e aiuto in caso d'emergenza.



### **Accoglienza, conoscenza e valorizzazione**

Il primo maggio 2019, è stata varata la campagna *EUvsDiscrimination*, mediante la creazione di un sito web, un volantino, video esplicativi in tutte le lingue dell'Unione e post informativi sui social media, nonché mediante la pubblicazione sul sito internet dell'Unione Europea, a beneficio dei cittadini, di tutte le informazioni sul modo di adire gli organi competenti per far valere i propri diritti lesi. Si è anche posta molta attenzione agli accomodamenti ragionevoli per le persone con disabilità, mediante l'organizzazione, tra il maggio 2019 e il febbraio 2020, di una serie di eventi specifici in paesi in cui si è rilevato un gap occupazionale maggiore tra persone con e senza disabilità, al fine di creare maggiore consapevolezza tra i datori di lavoro e tra i lavoratori delle possibilità garantite dalle norme comunitarie di combattere le discriminazioni sul luogo di lavoro. È stata anche l'occasione per discutere con le

aziende di accomodamenti ragionevoli e di come renderli in concreto disponibili ai lavoratori.



Attuare una prassi inclusiva globale vuol dire, oltre che abbattere le barriere virtuali purtroppo presenti in gran quantità, abbattere anche quelle culturali, consentendo un cambio di mentalità sul collocamento delle persone con disabilità, passando dal pregiudizio alla concreta valorizzazione delle differenze, ritenendole sempre più potenzialità.

Un altro modo è possibile, partendo da un cambio di paradigma. Occorre lasciarsi alle spalle un'impostazione mentale che identifica la persona disabile con le etichette che appartengono al passato, riproducendo uno stereotipo con le caratteristiche tipiche di quella definizione. L'alterità è opportunità di arricchimento, di crescita e di miglioramento, personale e collettivo.