

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica

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

*Verso la promozione di una  
cultura dell'inclusione*



Dipartimento della funzione pubblica e del personale

## MANUALE DELLE BUONE PRASSI

A cura del Servizio 10

Prevenzione e Protezione dei Lavoratori sui Luoghi di Lavoro

## Sommario

“Lavoratori con Disabilità: sicurezza e buone pratiche di gestione. Verso la promozione di una cultura dell’inclusione”

Premessa .....	2
Quadro normativo di riferimento .....	3
La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità .....	3
Legislazione italiana sulla sicurezza e salute dei lavoratori.....	4
L’indagine ed il diversity management.....	5
Il modello .....	6
Attività Preparatoria e Somministrazione .....	7
Sintesi del risultati .....	8
Ipotesi di intervento.....	13
Interventi messi in atto .....	13
Sicurezza inclusiva: norme e buone pratiche dal progetto al piano di emergenza.....	15
In che modo la sicurezza può essere inclusiva? .....	16
Attività per l’inclusione: .....	17
Ulteriori accorgimenti.....	18

# **“Lavoratori con Disabilità: sicurezza e buone pratiche di gestione. Verso la promozione di una cultura dell’inclusione”**

## **Premessa**

Il Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del personale, in data 31 Gennaio 2017 ha avviato il Progetto *“Lavoratori con disabilità: sicurezza e buone pratiche di gestione. Verso la promozione di una cultura dell’inclusione”*, proprio in conformità a quelli che sono i provvedimenti che il datore di lavoro è chiamato a dover assumere in merito.

Il progetto è l’esito della collaborazione tra i Servizi - *Prevenzione e Protezione dei Lavoratori sui Luoghi di Lavoro* e *“Formazione e qualificazione professionale del Personale Regionale”* unitamente all’Università degli Studi di Palermo, in particolare con il gruppo *“Diversity Disability Management”*.

Oggi non è raro che grandi realtà lavorative sia pubbliche che private 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.

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 e dell’inclusione delle persone con disabilità nell’ambiente di lavoro.



## **Quadro normativo di riferimento**

Il tema è affrontato con molta serietà sia dalla legislazione sulla parità di trattamento sia da quella sulla salute e la sicurezza che assumono orientamenti simili e non contrapposti tra loro.

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'altronde la legislazione contro la discriminazione richiede 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).

### **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 riferimenti di fondamentale importanza per ciò che riguarda i diritti delle persone con disabilità che, con una apposita convenzione, 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.

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.

## Legislazione italiana 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 fattore cruciale di integrazione nell'economia e nella società. In generale, è l'effetto di una compiuta integrazione.

Tra la serie di Direttive comunitarie che il D.lgs. n. 626/1994, così come modificato dal D.lgs. n. 242/1996, ha recepito 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'articolo 28, comma 1, del Decreto legislativo n. 81 del 2008, sin dalla sua versione originaria, ha confermato 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»*.

L'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.

Pertanto, in tema di sicurezza occuparsi dell'inclusione di persone con disabilità è molto complesso, ed è fondamentale tener conto che *le disabilità 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*.

## L'indagine ed il diversity management

L'idea che sottende l'iniziativa nasce dalla constatazione che un significativo numero di dipendenti che prestano la loro attività al Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale 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 si è resa opportuna una indagine preliminare sulla disabilità, sulla percezione di essa. L'idea era 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 la 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 degli Studi di Palermo ha permesso di testare un questionario, nella realtà di un Dipartimento significativo e numeroso come quello della Funzione Pubblica e del Personale della Regione, e 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 persone 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 *disability oriented*, 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 questionario sul Disability Management è stato suddiviso in sei sezioni così distinguibili:

- 1) Inserimento dei dati anagrafici del lavoratore e il ruolo che svolge, con relativa esperienza nel mondo del lavoro, espressa in anni.
- 2) Descrizione di quattro casi di lavoratori con disabilità, prendendo in considerazione attraverso questi casi tutte le disabilità da quelle motorie a quelle intellettive.
- 3) Affermazioni legate alla propria esperienza di lavoro o organizzazione di appartenenza.
- 4) Affermazioni legate ai fattori che rendono o potrebbero rendere difficile l'inserimento o la permanenza della persona con disabilità sul luogo di lavoro.
- 5) Comportamenti e azioni rispetto al tema della disabilità dell'intera Amministrazione (es. abbattimento barriere architettoniche).
- 6) Orientamento psicologico e atteggiamenti che si riscontrano nel luogo di lavoro nei confronti della disabilità.

Il questionario, inoltre, è stato 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*.

I dati raccolti sono in forma anonima, perché attraverso questo questionario interessa indagare la percezione dell'insieme del singolo nell'Organizzazione/Azienda. Grazie a questo progetto e alla somministrazione del questionario è possibile indagare su come i lavoratori con disabilità vengono percepiti e integrati nel contesto lavorativo

Si tratta di uno strumento specifico, elaborato per individuare la competenza culturale prevalente che un'Organizzazione/Azienda possiede in rapporto alla diversità e alla disabilità; dall'esito della rilevazione si potrà partire per promuovere la consapevolezza di essa e spingere al cambiamento in merito al suo orientamento nei confronti della gestione dei lavoratori con disabilità, valutando come meglio intervenire per sviluppare una Cultura che consenta di implementare le pratiche e le strategie di *Disability Management* appropriate. Inoltre, con un'attenzione specifica alle persone che hanno diverse tipologie di disabilità, si può procedere ad applicare consapevolmente le misure di sicurezza, tenendo conto finché è possibile delle loro esigenze non dimenticando però che la sicurezza va, comunque, posta al primo posto.

## **Attività Preparatoria e Somministrazione**

Il 31/01/2017 si è svolta presso i locali del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale una giornata formativa e informativa in collaborazione con il Gruppo *Disability Management* dell'Università di Palermo, nel corso della quale sono stati presentati sia il progetto -redatto dal Servizio 2 (oggi Servizio 10) del Dipartimento stesso – sia le nuove Linee Guida sulla gestione

delle emergenze con persone disabili - adottate il 27/12/2016.

Successivamente tutti i Dipendenti del Dipartimento, 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 informative presso ciascun Servizio, per l'illustrazione del progetto e del questionario da compilare.

Le riunioni si sono tenute dal 18/05/2017 al 16/06/2017 alla presenza dei dirigenti finalizzate alla presentazione dell'iniziativa e alla partecipazione (non obbligatoria) all'indagine tramite la compilazione del questionario. Per coloro che volevano aderire, contestualmente è stato somministrato l'apposito questionario il cui risultato finale fornisce "la rappresentazione della disabilità" nei contesti organizzativi.

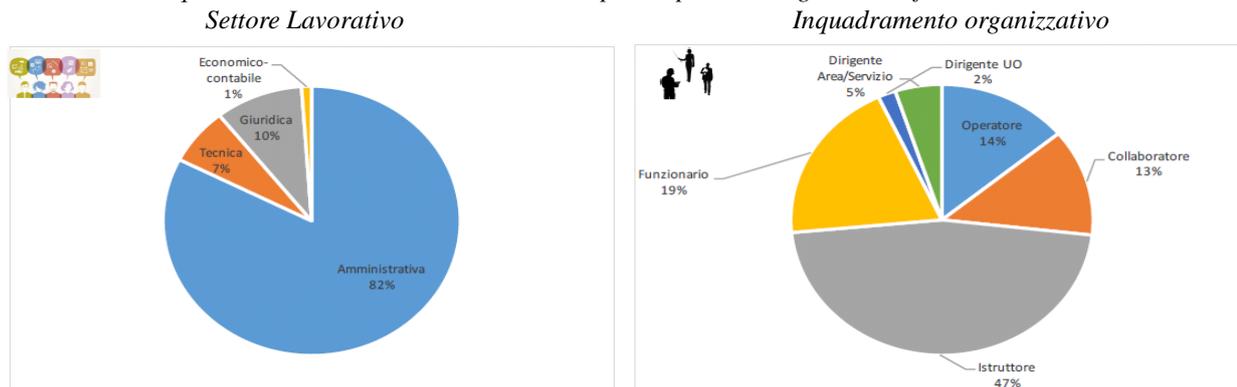
Il 14 dicembre 2017 il gruppo di lavoro regionale a cui è stato aggiunto anche il Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana, si è riunito con i titolari della ricerca dell'Università di Palermo per prima restituzione dei risultati e della "situazione" del Dipartimento.

## Sintesi dei risultati

Grazie alla disponibilità del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale della Regione Siciliana, è stato possibile testare un **modello originale** di orientamento culturale verso la disabilità, elaborato dal Disability Management Group, finalizzato a valutare differenti profili di culture organizzative.

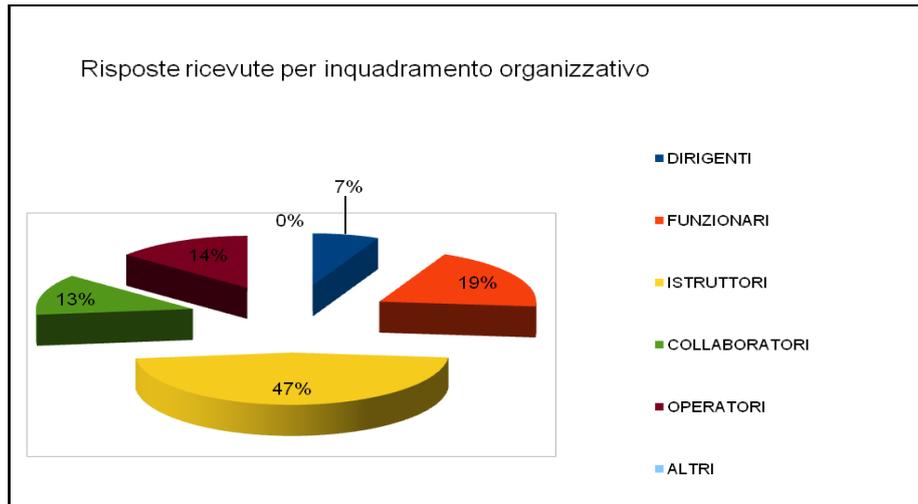
Il modello è stato testato raccogliendo le risposte di 321 dipendenti del Dipartimento che volontariamente hanno deciso di compilare il questionario, a fronte dei 462 dipendenti coinvolti attraverso giornate informative, organizzate ai sensi del D. Lgs. 81/08, svolte in presenza.

*Suddivisione del personale che ha aderito all'iniziativa partecipando alle giornate informative:*

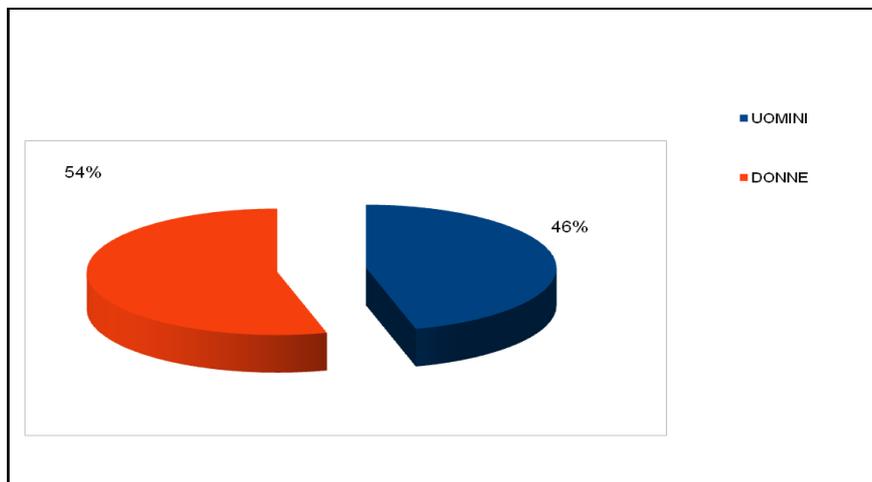


Pertanto, 321 rappresenta il numero di soggetti significativi ai fini della validità scientifica del questionario. La percentuale di adesione è risultata, pari a circa il 70% del personale coinvolto. Dal confronto tra le percentuali di adesione per inquadramento organizzativo della tabella sopra indicata, con le percentuali riportate di seguito nella tabella delle risposte per inquadramento organizzativo, si evidenzia che esse sono uguali. Di conseguenza, le risposte sono "rappresentative" dell'intero Dipartimento.

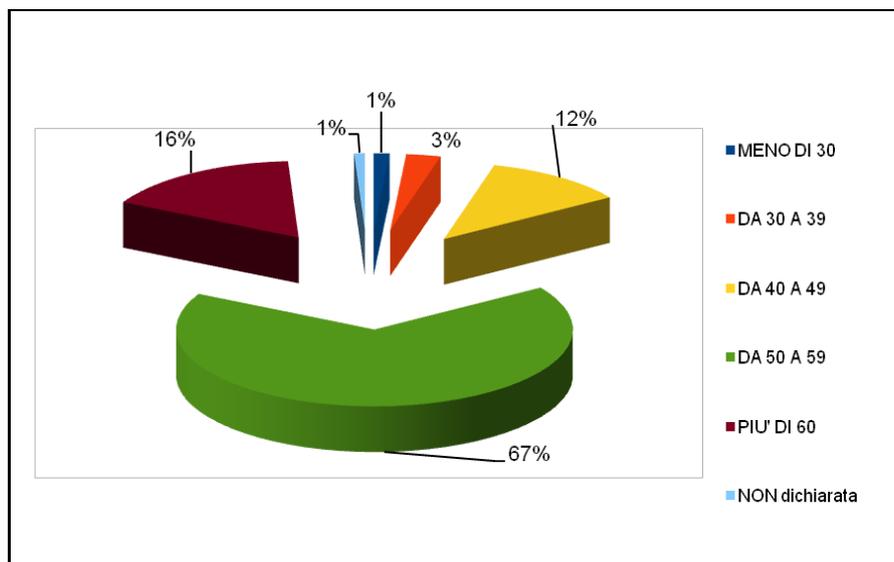
*Suddivisione delle risposte ricevute per inquadramento organizzativo*



*Suddivisione delle risposte ricevute per genere e*



*Suddivisione delle risposte ricevute per fasce di età*

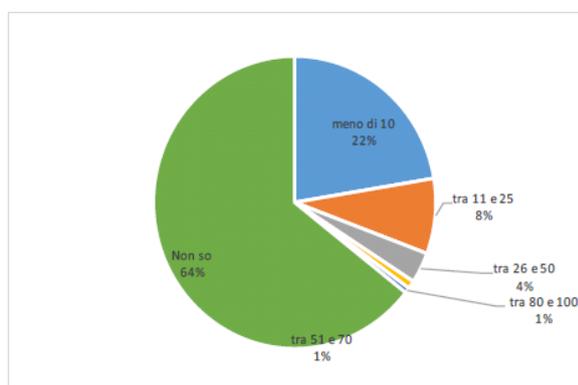


Si riportato, in sintesi, i risultati delle elaborazioni effettuate partendo dalle risposte dei dipendenti e seguendo le tre sezioni in cui è suddiviso il questionario medesimo.

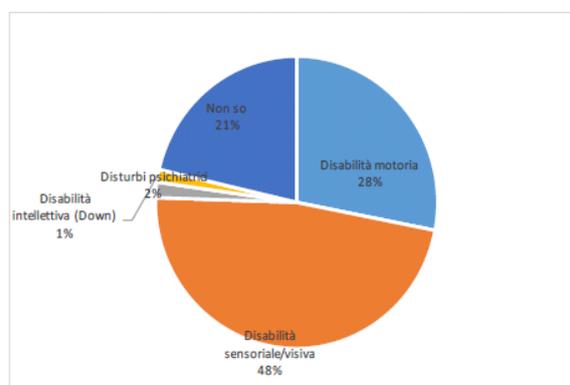
**Prima parte:** “*Rappresentazione della disabilità a lavoro*” rileva l’estensione percepita nel proprio contesto e i livelli di pregiudizio manifesto.

Relativamente alla domanda presente nel questionario “*nella tua Amministrazione sono presenti colleghi con disabilità?*”: il 96.3% afferma di **Si**, 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.

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



(Se sì) Quanti sono?



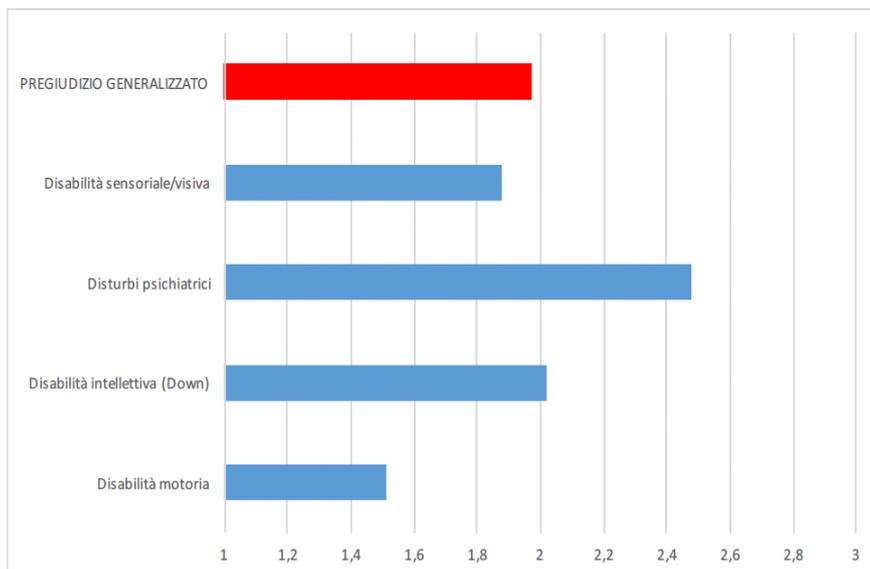
(Se sì) Qual è la disabilità prevalente?

I dati raccolti possono essere interpretati in due modi:

- primo: chi risponde, probabilmente si concentra sulla persona e non 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 particolari esigenze, può generare discriminazione,
- secondo: chi risponde, probabilmente non ha modo di vedere fisicamente i disabili, non sa dove si trovano: ad esempio, chi lavora al call center. Una percezione, quindi, fortemente influenzata dalla mancata frequenza e/o dal mancato 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**, i dati raccolti rivelano che questo 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.

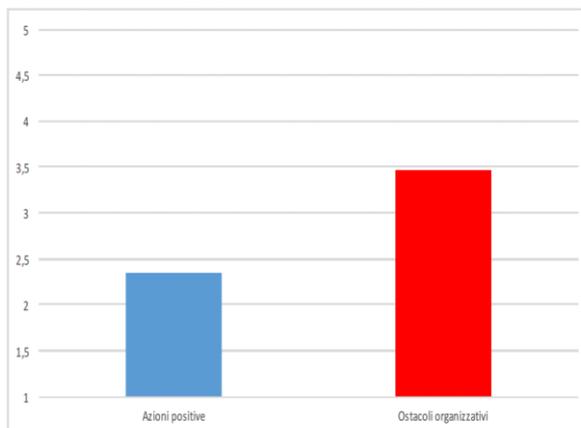


Rispetto ai risultati osservati appare, quindi, utile evidenziare che la promozione del *Disability management* passi in una prima fase a livello di informazione e in una seconda di comunicazione e formazione.

**Seconda parte:** “ostacoli e azioni positive” .

1. Rispetto alle variabili socio-demografiche i risultati rilevano che gli istruttori e i funzionari (profilo intermedio) sono più sfiduciati in merito all’applicazione delle azioni positive. Hanno, un atteggiamento più ottimista, invece, rispetto al superamento degli ostacoli, come riportato nel grafico sotto riportato.

2. Per quanto concerne il settore lavorativo, i più “ottimisti” sono quelli del gruppo identificato come *front office* (dato interessante perché tra essi vi sono anche i lavoratori con disabilità del call center) che sono fiduciosi nell’attuazione delle azioni positive e percepiscono meno ostacoli organizzativi.

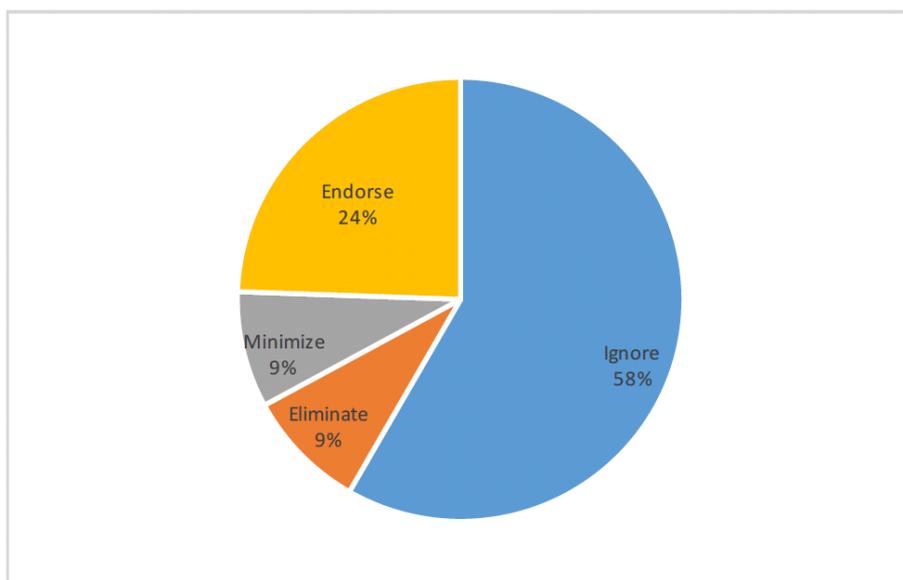


**Terza parte:** “tipologie culturali *disability oriented*”

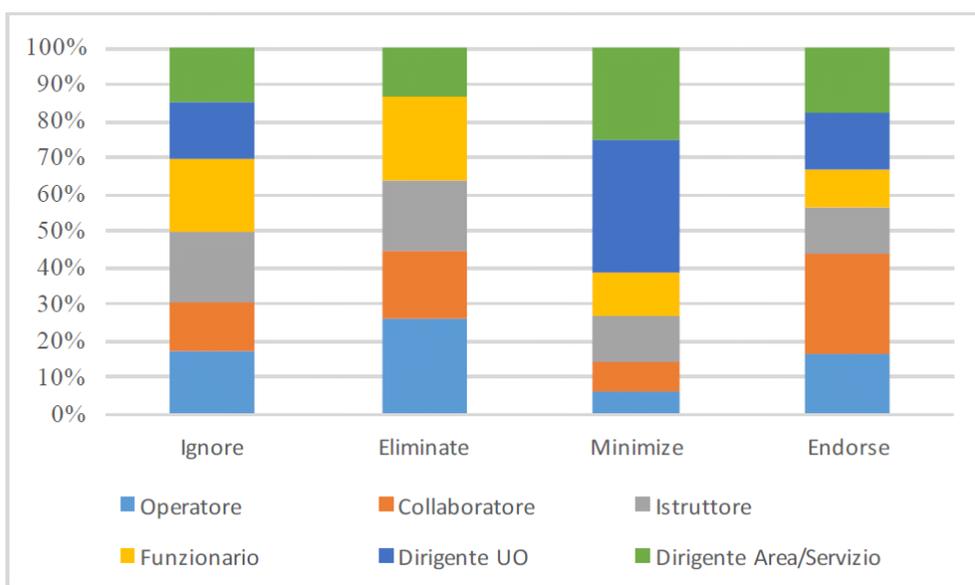
Le 4 tipologie culturali sono tutte presenti nel Dipartimento. L’orientamento prevalente è quello di ignorare (ignore) legato probabilmente alla desiderabilità sociale, mentre eliminare (eliminate) risulta essere meno presente perché ciò vorrebbe dire che si mettono in atto comportamenti discriminanti e vessatori molto pesanti nei confronti dei disabili.

*Percentuale dei 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*;



Questi 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*;
- attività progettuale e comunicazione condivisa dal Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana;
- preparazione di un documento di sintesi dei risultati da pubblicare sul portale del Dipartimento e sulla pagina Facebook del Servizio Prevenzione e Protezione dei lavoratori, in modo da facilitarne la visione.

### **Interventi messi in atto**

Il 12 aprile 2018 si è tenuto presso la Sala Mattarella dell'ARS il convegno 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 in tutti i Dipartimenti Regionali.

Il convegno del 12 aprile 2018 si è configurato come "*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 - valorizzazione di chi lavora  
contro le discriminazioni



Ordine degli Psicologi  
della Regione Siciliana

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*



Gli obiettivi dell'attività avviata e perseguita sono stati:

- Valorizzare le diversità come fattore di crescita e arricchimento.
- Rilevare, riconoscere e superare eventuali pregiudizi e stereotipi sulle persone disabili.
- Rafforzare la coesione e il senso di appartenenza dei dipendenti
- Saper scegliere le misure da adottare a seconda della disabilità (motoria, visiva, cognitiva).
- Promuovere un modello di organizzazione del lavoro orientato all'inclusione per contrastare tutte le discriminazioni.
- Adottare un sistema di gestione delle emergenze che tenga conto delle diversità

I destinatari:

Prima fase:

- Dirigenti del Dipartimento Reg. Funzione Pubblica e Personale (come Formazione Specifica/aggiornamento ai sensi del T.U. 81/087 e s.m.i.)
- RSPP e ASPP dei Dipartimenti Regionali (come Aggiornamento ai sensi del T.U. 81/087 e s.m.i.)
- Il personale tutto del Dipartimento Reg. Funzione Pubblica e Personale;

Seconda Fase:

- Assessori Regionali, Dirigenti Generali, RSPP, Dirigenti e Tutto il Personale della Regione Siciliana,
- Comuni siciliani, CUG dei Comuni della Regione
- Consiglieri/e di Parità, Consiglieri/e di fiducia, Componenti del CUG Regione Siciliana (Titolari e supplenti), OO.SS.
- Associazioni di Settore
- Psicologi e Psicoterapeuti
- Studenti Universitari, e quanti interessati

L'attività è poi proseguita:

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 Regioniamo 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.

Nel settembre 2018 è stata conferita al Servizio 2 (oggi Servizio 10) di questo Dipartimento, dall'Associazione Italiana Formatori, la **Segnalazione di Eccellenza** nella sezione "Progetti Formativi" del Premio Basile 2018. per il progetto "*Lavoratori con disabilità: sicurezza e buone pratiche di gestione. Verso la promozione di una cultura dell'inclusione*".

Nel Novembre 2018 è stata conferita dall'delegazione Sicilia dell'Associazione Italiana Formatori al servizio 2 (oggi 10) di questo dipartimento, la **Segnalazione di Eccellenza** – Premio Rossana Liotta– Eccellenze per i progetti formativi sull'inclusione - Basile 2018. per il progetto "*Lavoratori con disabilità: sicurezza e buone pratiche di gestione. Verso la promozione di una cultura dell'inclusione*".

Dal 2019 ad oggi si è svolta e continua a svolgersi, presso il Dipartimento, Percorsi di formazione e/o di aggiornamento degli addetti all'emergenza, specificatamente indirizzato alla gestione dell'emergenza in presenza di personale con disabilità che si è conclusa con una specifica esercitazione che ha visto coinvolti sia gli addetti che i lavoratori a mobilità ridotta. Tale tematica è stata inserita nei percorsi di aggiornamento degli RSPP e ASPP.

## **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?

Il **Disability management** è inteso come un approccio strategico finalizzato alla valorizzazione e all'*empowering* dei lavoratori con disabilità; non può tradursi in mero esercizio gestionale.

Perché siano realmente efficaci, le prassi di amministrazione, gestione e sviluppo delle risorse umane con disabilità devono necessariamente poggiarsi su un set di valori e su una cultura condivisa che siano congrui con la valorizzazione e la promozione delle differenti competenze di cui i lavoratori con disabilità sono portatori.

Da questo punto di vista, 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* che siano, allo stesso tempo, pienamente *Diversity Oriented*.



ILLUSTRATION: PAUL JUEGSTRICH; PHOTOS: SHUTTERSTOCK.COM

Pertanto, per promuovere la *cultura dell'inclusione* lavorativa delle persone 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 così come richiede il T.U. 81/08 bisogna considerare la diversità come fattore di crescita ed arricchimento all'interno del contesto lavorativo.

*Il primo passo da compiere è individuare la competenza culturale prevalente che un'Organizzazione/Azienda possiede in rapporto alla diversità e alla disabilità; dall'esito della rilevazione si potrà partire per promuovere la consapevolezza di essa e spingere al cambiamento in merito al suo orientamento nei confronti della gestione dei lavoratori con disabilità e, di valutare come meglio intervenire per sviluppare una cultura che consenta di implementare le pratiche e le strategie di Disability Management appropriate. Inoltre, con un'attenzione specifica alle persone, che hanno diverse tipologie di disabilità, si procederà ad applicare consapevolmente le misure di sicurezza, tenendo conto finché è possibile delle loro esigenze consultandoli per quanto possibile, ma non dimenticando però che la sicurezza va comunque al primo posto.*

Obiettivo:

- a) Valorizzare le diversità come fattore di crescita e arricchimento.
- b) Rilevare, riconoscere e superare eventuali pregiudizi e stereotipi sulle persone disabili.
- c) Rafforzare la coesione e il senso di appartenenza dei dipendenti
- d) Saper scegliere le misure da adottare a seconda della disabilità (motoria, visiva, cognitiva).
- e) Promuovere un modello di organizzazione del lavoro orientato all'inclusione per contrastare tutte le discriminazioni.
- f) Adottare un sistema di gestione delle emergenze che tenga conto delle diversità

## Attività per l'inclusione:

1) costituzione di un gruppo di lavoro che comprenda le figure di RSPP- CUG – Consiglieri/e di fiducia – Responsabile per la disabilità, ciascuna per i propri ruoli per l'avvio dell'attività di inclusione;

### 2) Primo momento:

- a) organizzazione di incontri preliminari per programmare e realizzare giornate formative e informative con lo scopo di sensibilizzare e formare sul tema dell'inclusione, in particolare: analisi delle problematiche legate alla disabilità nella gestione delle emergenze e nella sicurezza;
- b) avvio del percorso relativo al progetto di *Disability Management* basandosi o sul modello proposto (UniPA - *Diversity Disability Group*) o-in alternativa ricorrendo ad altri strumenti ed "esperti di contenuto", per realizzare una indagine su **quali sono le rappresentazioni della disabilità** nei contesti organizzativi e la presenza di **stereotipi e pregiudizi** nei confronti delle persone con disabilità

### 3) Secondo momento:

- a) avvio di attività informativa/formativa rivolta sia ai dirigenti che al personale;
- b) organizzazione e realizzazione di riunioni con i dirigenti presso la sede del proprio Servizio per svolgere una attività di **informazione e comunicazione** sulle iniziative avviate, finalizzate alla partecipazione all'indagine;

### 4) Terzo momento:

- a) **analisi:** somministrazione del questionario/Test/Intervista (o altro in base al modello scelto);
- b) riunioni del gruppo di lavoro per **elaborazione e interpretazione** dei dati emersi dalla rilevazione, e **proposte di intervento;**

#### 5) Quarto momento:

- a) restituzione dei risultati ottenuti, a seguito della **elaborazione ed interpretazione** dei dati di cui al punto b) del terzo momento, attraverso l'organizzazione di giornate formative in cui verranno analizzate e messe a confronto le informazioni ricavate dalla ricerca effettuata all'interno del Dipartimento, con studi e ricerche, informazioni e testimonianze ricevute da parte di associazioni specifiche di settore (es. Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti ecc.....) o comitati impegnati nella lotta alla discriminazione;
- b) raccolta di eventuali proposte per le azioni da intraprendere per accrescere l'inclusione del lavoratore con disabilità.

#### 6) Quinto momento:

- a) riunione con il gruppo di lavoro per la pianificazione degli interventi da adottare tenendo presente fattori quali: spazi, tempi, competenze;
- b) dare mandato a chi di competenza per la realizzazione degli interventi;

#### 7) Sesto Momento:

- a) realizzazione e diffusione di un documento di sintesi per promuovere la cultura dell'inclusione;
- b) monitoraggio, analisi e valutazione degli interventi con proposta di ripetere la somministrazione del questionario/Test/Intervista a distanza di almeno 12 mesi a un campione di dipendenti, la cui percentuale sarà scelta successivamente;
- c) avvio, con l'utilizzo di apposita scheda, di prove pratiche relative alle situazioni di emergenza per verificare se le informazioni ricevute dal personale coinvolto siano state comprese e fatte proprie dai dipendenti.

### Ulteriori accorgimenti

*«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».*

1. 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".
2. 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”.*

3. 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".
4. Nell'adeguamento del piano d'emergenza, 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.
5. 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:
  - 5.1. **architettoniche:** ostacoli di tipo edilizio quali gradini, ostacoli sui percorsi orizzontali, elementi sporgenti, percorsi tortuosi, eccessivamente lunghi, corridoi inadeguati rispetto la larghezza, rampe inadeguate;
  - 5.2. **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;
  - 5.3. **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.
6. Inoltre nella fase di progettazione del piano d'emergenza si devono essere considerati:
  - 6.1. l'adeguamento dei percorsi ai requisiti di complanarità della pavimentazione;
  - 6.2. l'adeguamento di scale ai requisiti di comodità all'uso;
  - 6.3. l'adeguamento della lunghezza dei percorsi di esodo;
  - 6.4. l'ampliamento di passaggi che devono essere di larghezza adeguata;
  - 6.5. l'installazione dei corrimano nei percorsi orizzontali;
  - 6.6. la realizzazione di "spazi calmi" quando disposti su più piani;
  - 6.7. la realizzazione di ascensori antincendio e spazi antistanti e retrostanti le porte antincendio;
  - 6.8. 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.

*"La disabilità non è un limite  
ma un patrimonio per la  
collettività"*

Il Dirigente del Servizio 10  
(Santi D'Alessandro)

firmato

Il Dirigente Generale  
(C. Madonia)