

Lavoratori con disabilità: come fare la valutazione dei rischi?

Una tesi di laurea si sofferma sulla salute e sicurezza del lavoro delle persone con disabilità. Focus sulla normativa in materia di sicurezza, sui suggerimenti per i datori di lavoro, sulla valutazione dei rischi e le misure possibili.

Brescia, 31 Lug ? Le persone con disabilità "dovrebbero godere di un trattamento equo sul lavoro, anche in materia di **salute e sicurezza**. La salute e la sicurezza non devono diventare una scusa per non assumere o per continuare a non assumere le persone con disabilità. Inoltre, **un luogo di lavoro che è accessibile e sicuro per i disabili è a maggior ragione più sicuro e più accessibile per tutti i dipendenti, clienti e visitatori**".



A scriverlo soffermandosi sul tema della disabilità nel mondo del lavoro, anche dal punto di vista del Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro (TUSL - Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81), è una tesi dal titolo "**Benessere, salute e sicurezza del lavoro con disabilità nella legislazione e nella prassi. Un caso di studio**".

La tesi, che rappresenta, nell'anno accademico 2018/2019, l'elaborato finale di Victoria Ferrua per il Master in "Health and Safety Compliance: Organizzazione, Sistemi di Gestione della Sicurezza e Responsabilità" presso l'Università degli Studi di Roma UnitelmaSapienza, è stata premiata all'edizione 2020 del "**Premio tesi di laurea nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro e sostenibilità**" che organizza la Fondazione AiFOS e che vede, oggi, anche la partnership del nostro giornale.

Dopo aver già pubblicato su PuntoSicuro un articolo introduttivo sulla tesi, entriamo oggi più nel dettaglio delle norme connesse

al TUSL e sul tema della valutazione dei rischi con particolare riferimento ai seguenti argomenti:

- Disabilità e lavoro: il decreto legislativo 81/2008 e la Convenzione ONU
- Disabilità e lavoro: cosa devono fare i datori di lavoro
- Disabilità e lavoro: la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CSA239.D] ?#>

Disabilità e lavoro: il decreto legislativo 81/2008 e la Convenzione ONU

Riguardo alla **normativa** si ricorda che il **D.lgs. n. 626 del 1994** (abrogato dal D.lgs. 81/2008 che "però su questo argomento non ha mutato l'impostazione") prevede che "il datore di lavoro valuti la sicurezza delle persone disabili presenti nel luogo di lavoro".

Applicando l'attuale TUSL in merito alla **valutazione dei rischi** "si deve tenere conto dell'ambiente in cui si opera e si deve cercare di capire le caratteristiche che lo rendono pericoloso rispetto alle diminuite capacità motorie o sensoriali. Svoltata tale valutazione, si devono scegliere le misure che compensano le carenze di sicurezza, tra le quali anche quelle organizzative in materia di gestione dell'emergenza e del soccorso".

La tesi ricorda poi, sempre riguardo al TUSL, alcuni commi dell'**articolo 63** (Requisiti di salute e di sicurezza), ad esempio:

- comma 2: *"I luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, dei lavoratori disabili."*
- comma 3: *"L'obbligo di cui al comma 2 vige in particolare per le porte, le vie di circolazione, gli ascensori e le relative pulsantiere, le scale e gli accessi alle medesime, le docce, i gabinetti ed i posti di lavoro utilizzati da lavoratori disabili"*.
- comma 4: *"La disposizione di cui al comma 2 non si applica ai luoghi di lavoro già utilizzati prima del 1° gennaio 1993; in ogni caso devono essere adottate misure idonee a consentire la mobilità e l'utilizzazione dei servizi sanitari e di igiene personale"*.
- comma 5: *"Ove vincoli urbanistici o architettonici ostacolano gli adempimenti di cui al comma 1, il datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e previa autorizzazione dell'organo di vigilanza territorialmente competente, adotta le misure alternative che garantiscono un livello di sicurezza equivalente"*.

L'elaborato si sofferma poi ampiamente sulla ratifica, nel 2009, da parte dell'Italia della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità che ha introdotto elementi che rafforzano la tutela dei diritti dei disabili, anche sul versante del lavoro e dell'occupazione.

Disabilità e lavoro: cosa devono fare i datori di lavoro

Dopo aver ricordato che uno degli aspetti centrali di un moderno sistema prevenzionistico è rappresentato dalla **valutazione dei rischi**, la tesi indica che i **datori di lavoro**, al di là delle condizioni legali applicabili a tutti i rischi e a tutti i lavoratori, devono:

- "proteggere i gruppi a rischio particolarmente esposti agli specifici pericoli che li riguardano;
- organizzare il luogo di lavoro '*tenendo conto, se necessario, di eventuali lavoratori portatori di handicap*' (...);
- "mettere a disposizione attrezzature di lavoro adatte al lavoro da svolgere e che possano essere utilizzate dai lavoratori senza pericolo per la loro sicurezza e la loro salute. Bisogna tenere pienamente conto dei principi ergonomici quando si applicano i requisiti minimi di sicurezza e di salute. La legislazione contro la discriminazione può anche richiedere adeguamenti del lavoro e delle risorse sul luogo di lavoro;
- prevedere una soluzione appropriata per i disabili, consentendo loro di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o di ricevere una formazione;
- prevedere misure pratiche ed efficaci destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento".

E dunque le valutazioni generali del rischio potrebbero avere "la necessità di tener conto delle differenze che intercorrono tra i singoli lavoratori. È importante non assumere che tutti i lavoratori siano uguali, né fare ipotesi sulla salute e la sicurezza associate ad una particolare disabilità. Ad esempio:

- identificare i gruppi di lavoratori che potrebbero essere esposti ad un rischio maggiore;
- effettuare una valutazione specifica dei rischi cui possono incorrere, tenendo conto tanto della natura quanto della portata della disabilità e dell'ambiente di lavoro;
- tenere presenti le capacità delle persone quando si pianifica il lavoro: i lavoratori disabili sono spesso dotati di capacità speciali, che non dovrebbero essere perse a causa delle condizioni di lavoro scarsamente adattate;
- consultare gli individui interessati nel corso del processo di valutazione del rischio;
- ricorrere alla consulenza, se necessario, che può essere fornita da servizi e autorità di sicurezza e salute sul lavoro (SSL), professionisti della sanità, professionisti della sicurezza ed ergonomisti, servizi di collocamento di disabili oppure organizzazioni di disabili".

Disabilità e lavoro: la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione

Riguardo alla **valutazione dei rischi** del lavoro con disabilità si ricorda che una **valutazione deve comprendere**:

- "il compito, ad esempio la definizione dell'impiego, delle attività lavorative;
- l'individuo, ad esempio qualsiasi esigenza specifica in funzione della disabilità;
- le attrezzature di lavoro, ad esempio le tecnologie assistive, se le postazioni di lavoro e le attrezzature sono adeguate alle esigenze individuali;
- l'ambiente di lavoro, ad esempio la disposizione dei locali;
- l'illuminazione, il riscaldamento, l'accesso, le uscite;
- l'organizzazione del lavoro, ad esempio come è organizzato il lavoro e gli scadenziari;
- i rischi fisici, quali le sostanze pericolose; ad esempio i lavoratori affetti da asma possono essere maggiormente sensibili ai prodotti chimici utilizzati sul lavoro;
- i rischi psicosociali quali lo stress o le violenze morali; ad esempio, la disabilità potrebbe essere una scusa per esercitare molestie morali;
- le esigenze di informazione e di formazione, ad esempio fornire informazioni e formazione sulla sicurezza nei diversi ambienti;
- la partecipazione dei dipendenti e dei rappresentanti dei lavoratori, compresa la loro consultazione circa i rischi e le misure di prevenzione".

Inoltre si ricorda che il progetto di inserimento o reinserimento lavorativo della persona con disabilità "deve essere personalizzato". E se il presupposto indispensabile per l'elaborazione del progetto "è che la persona con disabilità sia stata sottoposta a visita medica preventiva in fase pre-assuntiva da parte del Medico competente nell'ambito della normativa per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, o dei competenti uffici delle Aziende sanitarie locali, e che in esito a detta visita sia

stato formulato, in relazione alla mansione specifica alla quale deve essere adibito il lavoratore, un giudizio di idoneità parziale permanente con prescrizioni o limitazioni",

la tesi si sofferma riportando alcuni **esempi di misure/procedure** che si possono prendere in considerazione nel caso di lavoratori con disabilità.

Ad esempio per l'**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;
- l'accessibilità agli strumenti informatici e tecnologia assistiva".

Riportiamo anche alcune indicazioni relative alle **procedure di emergenza**:

- "prevedere numerose misure destinate al miglioramento dell'accessibilità del luogo di lavoro agevoleranno anche l'evacuazione;
- verificare la necessità di collocare dei lavoratori disabili in parti dell'edificio dove l'evacuazione è molto più agevole;
- verificare la necessità di 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;
- verificare che le aree di deposito siano dotate delle necessarie attrezzature di evacuazione e siano di facile accesso;
- verificare che in caso di emergenza, vi siano 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);
- verificare se siano previsti dei segnali luminosi antincendio e altri dispositivi visivi o vibranti di allarme complementari agli allarmi sonori;
- verificare che gli allarmi visivi siano stati installati in tutte le aree, compresi i gabinetti;
- verificare che gli itinerari e le procedure tengono conto del movimento potenzialmente rallentato delle persone disabili;
- verificare che le persone disabili conoscano gli itinerari di evacuazione e dispongano delle istruzioni e della formazione nelle procedure di emergenza;
- verificare inoltre che siano distribuite le procedure di emergenza nei formati Braille, a scrittura larga, file di testo e nastro a cassetta;
- verificare che la formazione sia 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;
- verificare che siano state predisposte le aree di soccorso e le postazioni al sicuro dal pericolo immediato;
- verificare che siano 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;
 - verificare che le disposizioni riguardanti le persone con disabilità siano incluse nelle procedure di evacuazione scritte;
 - verificare che le disposizioni siano riviste periodicamente;
 - verificare che i dipendenti siano 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;
 - verificare che sia 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".

Riguardo poi alla gestione della sicurezza antincendio in emergenza rimandiamo poi agli articoli di presentazione del [Decreto del Ministero dell'Interno 2 settembre 2021](#).

Rimandiamo, infine, alla lettura integrale della tesi che oltre a riportare tutte le fonti bibliografiche e le misure per vari altri aspetti (segnaletica, comunicazione, organizzazione del lavoro, ore lavorative, formazione e supervisione, ...), si sofferma anche sulle norme sull'accessibilità, sull'ergonomia dell'inclusione e sull'accessibilità agli strumenti informatici e alle tecnologie assistive.

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

" [Benessere, salute e sicurezza del lavoro con disabilità nella legislazione e nella prassi. Un caso di studio](#)", anno accademico 2018/2019, elaborato finale di Victoria Ferrua per il Master in "Health and Safety Compliance: Organizzazione, Sistemi di Gestione della Sicurezza e Responsabilità" presso l'Università degli Studi di Roma Unitelma Sapienza, (formato PDF, 1.88 MB).

[Il link per accedere alla Biblioteca Tesi Sicurezza.](#)



Licenza [Creative Commons](#)