

Riflessioni sulle disabilità invisibili e la salute e sicurezza sul lavoro

*Le disabilità invisibili e l'impatto sul mondo del lavoro: i requisiti di sicurezza aziendale, la valutazione dello stress e l'uso di simboli inclusivi. A cura di **Manfredo Occhionero**.*

*Ci sono temi poco affrontati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma che possono fare la differenza tra una tutela effettiva e una tutela solo sulla carta dei lavoratori. Uno di questi temi riguarda le cosiddette "**disabilità invisibili**", che, come racconterò il contributo che pubblichiamo oggi, risultano essere circa l'80% delle disabilità.*

*Per parlarne presentiamo un contributo di un nostro lettore - **Manfredo Occhionero**, RSPP, consulente, formatore, disability manager ? dall'originale titolo "**Famme vede er tesserino**": libere riflessioni sulle disabilità invisibili e la SSL.*

Pubblicità

"Famme vede er tesserino": libere riflessioni sulle disabilità invisibili e la SSL

Oltre 33 milioni di pellegrini hanno varcato la Porta Santa in San Pietro nel 2025, anno giubilare. Fra questi circa 10.000 hanno partecipato al "giubileo delle disabilità" di aprile.

Di sicuro questi non sono stati gli unici, anzi.

Andiamo con ordine.

Secondo i dati dell'OMS, nel mondo ci sono 1,3 miliardi di persone che hanno una qualche forma di disabilità.

E in Italia?

I dati ISTAT elaborati dal Centro Studi dei Consulenti del Lavoro, ci dicono che nel nostro paese ci sono circa 13 milioni di cittadini con una qualche forma di disabilità.

Quello che non è noto ai più è che l'**80% delle disabilità è "invisibile"**.

Facendo una rapida stima, posso ipotizzare di essere stato uno dei circa 5 milioni di persone con una disabilità invisibile arrivate in Vaticano lo scorso anno.

Terminato il giro della Basilica, ormai esausto, mi sono recato in uno dei servizi igienici che si trovano sul sagrato della basilica: due bagni per disabili al piano terra e non so quanti al piano interrato.

Una volta lì cosa scopro? I bagni per disabili al piano terra erano chiusi a chiave.

Ora: non avevo letteralmente la forza per parlare, figuratevi per fare due rampe di scale.

Ho, così, chiesto ad uno degli addetti se potesse aprirne uno.

(Chiedo scusa per il tentativo di scrivere in dialetto romanesco)

"Ma che nun lo vedi che so' pe i disabbili?"

"Si! Infatti io sono disabile"

"See!!! Quanno dovete scenne 'e scale, tutti handicappati siete"

"Guardi davvero! ho una disabilità"

"AH, SE? FAMME VEDE' ER TESSERINO!"

Intendeva la Disability Card.

Anche se non avevo alcun obbligo di mostrare questo documento ho preferito essere pragmatico ed arrivare al dunque esibendo quanto impropriamente richiesto.

Ora, sia chiaro, non ho nulla di personale contro quel signore che stava onestamente lavorando e tenendo puliti (più che bene) dei bagni messi a durissima prova dal numero di persone.

Non oso neanche immaginare quante persone, effettivamente, si siano recate nei bagni per disabili senza averne alcun diritto e quindi, in un certo senso, posso anche giustificare la sua ritrosia.

Immagino anche che abbia ricevuto una quantomeno carente formazione e sensibilizzazione su questo argomento.

Tornando ai dati iniziali, apprendiamo che si stima che oggi in Italia, **quasi un cittadino su sei** convive con una disabilità nascosta. Parliamo di un esercito silenzioso di circa 9 milioni e mezzo di persone la cui reale condizione di salute è invisibile agli altri.

Vuol dire che fra i tuoi amici, fra i tuoi parenti, fra i tuoi colleghi e fra tutte le persone che incontri ogni giorno della tua vita, stai pur certo che ci sono tante persone con una disabilità nascosta.

Così com'è infatti semplice individuare un disabile che utilizza una sedia a rotelle o un deambulatore o un bastone per ciechi (per fare gli esempi più noti), è altrettanto difficile se non impossibile, individuare persone che hanno altri tipi di disabilità come, ad esempio, quelle legate all'autismo, ai sordomuti, ad alcune tipologie di malattie oncologiche, a patologie neurologiche come la sclerosi multipla ecc.

Non esiste una vera catalogazione di queste disabilità, possiamo solo dire che sono alcune centinaia quelle di cui si è a conoscenza.

Alcuni stati di disabilità possono anche essere estremamente soggettivi o temporanei.

I problemi di salute, anche molto gravi, di queste persone, sfuggono alla nostra percezione e si fa quindi un'enorme fatica a riconoscerli e per questo a comprenderne le necessità.

Una domanda un po' provocatoria che potreste porre ai datori di lavoro è questa: "Quanti disabili lavorano nella tua azienda?".

Se l'intervistato conosce il dato, probabilmente vi darà il numero dei lavoratori assunti fra le categorie protette Ex Legge 68/99.

Più sarà grande l'azienda e più questo numero, invece, sarà lontano dalla realtà.

Chiaramente le statistiche che ho riportato sopra devono essere in qualche modo interpretate.

Sebbene l'età pensionabile sia sempre più alta, non si può ignorare il fatto che la maggior parte delle persone con disabilità (circa il 48%) ha superato i 65 anni ma resta comunque coinvolto un numero molto alto di lavoratori.

Quando si assume una persona appartenente alle categorie protette c'è una trafilata ben nota che coinvolge direttamente varie professionalità: Centri per l'impiego, servizi HR, Disability Manager e/o Disability Job Supporter (laddove presenti), sino ad arrivare ai datori di lavoro che nelle piccole aziende fanno tutto da soli aiutati dal Consulente del Lavoro.

A queste figure fa poi seguito la "catena" di tutela del D.lgs. n. 81/08 "Datore di lavoro ? dirigente ? preposto ? MC ? RSPP - RLS" i quali, ciascuno in base alle proprie responsabilità ed attribuzioni, deve provvedere ad una serie di adempimenti precisi per garantire un inserimento quanto più in linea possibile con l'obiettivo della tutela della salute e sicurezza del lavoratore disabile.

Arriviamo ora al problema: siamo proprio sicuri che tutti i lavoratori con disabilità siano stati "censiti" e quindi conosciuti e tutelati da questa "catena"?

La risposta è, chiaramente, no.

Molti lavoratori con disabilità nascoste non parlano con nessuno della loro condizione.

Questa decisione può generare oggettivi problemi di corretta applicazione della tutela della salute e sicurezza, pensiamo ad esempio al comma 1 lettera c) dell'art. 18 D.Lgs. 81/08 che, fra gli obblighi dei datori di lavoro e dei dirigenti elenca:

Nell'affidare i compiti ai lavoratori, [devono] tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza

Oppure, per fare un altro esempio, parliamo dell'articolo 63 sui "requisiti di salute e di sicurezza dei luoghi di lavoro".

Il comma 2 ci dice:

I luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, dei lavoratori disabili.

Non tralasciamo l'aspetto emergenziale, il D.M. 2 settembre 2021, Allegato II al punto 3 dispone che

Il datore di lavoro deve individuare le necessità particolari delle persone con esigenze speciali e ne tiene conto nella progettazione e realizzazione delle misure di sicurezza antincendio, nonché nella redazione delle procedure di evacuazione dal

luogo di lavoro.

Come può un datore di lavoro ottemperare a questi precisi obblighi se non è a conoscenza delle reali condizioni di un lavoratore?

I perché della decisione individuale di continuare a rimanere "invisibile" sono strettamente personali e, lo ricordiamo, sebbene nell'art. 20 si impartisce ai lavoratori il preciso obbligo di sottoporsi alla sorveglianza sanitaria, nessun altro articolo li obbliga esplicitamente a mettere in piazza le proprie condizioni di salute.

Questa affermazione ha bisogno di un approfondimento poiché, in effetti, lo stesso articolo ci dice che "... Ogni lavoratore **deve** prendersi cura della propria salute e sicurezza..." e, quindi, tacere informazioni utili al Medico Competente al fine del rilascio dell'idoneità alla mansione assegnata è una scelta che non va di certo in questa direzione e può anche tradursi in un mancato rispetto dello stesso articolo 20.

L'aspetto è un po' complesso quando questa informazione non è utile all'accertamento dell'idoneità alla mansione.

Faccio un esempio: se sono assunto con mansioni da videoterminalista ma ho un problema di udito, o di ansia sociale, è davvero obbligatorio che lo sappia il Medico Competente? Sarebbe un'informazione che cambierebbe il giudizio di idoneità?

Non è materia mia, la lascio ai giuristi del lavoro.

Conosco molto bene, però, la professionalità e la passione di molti Medici Competenti che farebbero di tutto per aiutare, nel limite del possibile, i lavoratori e favorire un loro benessere complessivo ma non possono farlo se non hanno tutti i dati a disposizione.

All'atto pratico, perché un lavoratore dovrebbe tacere queste informazioni?

Entrano qui in gioco alcune valutazioni personali legate, ad esempio, alle prospettive di carriera.

Fra molti datori di lavoro ed HR, è ancora di moda, infatti, pensare che la percentuale di invalidità di una persona sia inversamente proporzionale alla sua capacità (o voglia) di lavorare.

Un lavoratore con una disabilità invisibile è così portato a tacere sperando di non perdere opportunità di avanzamento.

Per qualcuno potrebbe anche essere, invece, una questione di sopravvivenza economica: "se informo il Medico Competente di questo mio problema di salute dovrò probabilmente dire addio agli straordinari o alle trasferte di lavoro o ai turni di notte. Questi euro al mese in più mi servono".

Credo sia persino banale accennare ai motivi che spingono sulla stessa strada del silenzio i disabili invisibili con un contratto di lavoro non stabile.

Sicuramente fra le maggiori cause di queste scelte personali c'è quella dello stigma sociale sempre in agguato: per alcuni la paura di essere giudicati, non compresi, non accolti dai colleghi è un freno micidiale.

Molto spesso poi, quando si decide di condividere i propri problemi di salute e le relative esigenze, gli altri rispondono, pensando di incoraggiare, con frasi che in realtà aumentano il disagio in quanto sottintendono dei giudizi non richiesti:

"Ma dai...non sembri proprio malato", "Ma come? Sei così giovane, che dovrei dirti io?!", "Hai solo bisogno di pensare positivo" o, la mia preferita, "Pensa a chi sta peggio".

Si apre a questo punto anche una riflessione sulla valutazione dello Stress Lavoro correlato per questa nutrita categoria di lavoratori.

O meglio, si dovrebbe aprire, in quanto, ad esempio, nel modello INAIL largamente utilizzato per iniziare queste valutazioni, le parole "disabilità" o "disabili" non compaiono mai, figurarsi "disabilità invisibili".

Si menziona solo la presenza o meno di un "codice etico" definito come "atto aziendale che indica l'esplicita la volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, conflitti e discriminazioni" (punto 46).

Come possiamo fare per migliorare le cose?

Di certo, la cultura aziendale è fondamentale: migliorare gli ambienti di lavoro facendo sentire accolte le diverse capacità lavorative di tutti è il punto di partenza.

Chi ha una disabilità invisibile vorrebbe solo essere maggiormente compreso e supportato.

Il passo successivo lo devono fare poi le persone che hanno queste disabilità.

Ciascuno in base alle proprie motivazioni, coi propri tempi e modi potrebbe riflettere sulla qualità complessiva della vita e lavorare molto su sé stesso.

La disabilità non è una vergogna, non è una cosa da cui puoi scappare ma una compagna di vita indesiderata con la quale puoi provare a coesistere in pace o con la quale puoi quantomeno stabilire una tregua.

Parlarne con il Medico Competente è sicuramente la prima e miglior cosa da fare: insieme si possono trovare e proporre al datore di lavoro quegli "accomodamenti ragionevoli" che, da tempo, non sono più solo interventi "fisici" ma anche organizzativi e relazionali.

Tralasciando il principale e fondamentale aspetto morale della faccenda ed avendo ben presenti i limiti e le criticità normative di cui abbiamo parlato, cosa c'entra tutto questo con "noi" e la salute e sicurezza sul lavoro che tutti dobbiamo contribuire a perseguire?

Tantissimo.

Il citato articolo 20 del D.Lgs. 81/08 ci obbliga a "... prenderci cura della nostra **salute e sicurezza** e di quella delle **altre persone** presenti sul posto di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle nostre azioni o omissioni...".

Qualche caso pratico.

Se parcheggi la macchina sui posti aziendali dedicati ai disabili pensando: "che differenza vuoi che faccia fra parcheggiare qui o lì a 20 metri" stai in realtà solo riflettendo su quanto sono appetibili i posti riservati. Proprio davanti alla porta per non prendere pioggia e freddo in inverno e spesso all'ombra in estate.

Se vai nei bagni dedicati a loro pensando che "tanto di disabili in giro non ne vedo" probabilmente li stai scegliendo perché spesso i servizi igienici per disabili sono molto più puliti degli altri e poi sono così larghi, comodi e sempre vuoti.

Se lasci sulle vie di circolazione interne o esterne merci, materiali o attrezzature pensando: "tanto la gente riesce a passare tranquillamente" magari stai solo cercando una scorciatoia per fare meno fatica.

Di questi esempi ce ne sarebbero a decine.

Ecco, se anche solo una situazione delle precedenti si presenta, non ti stai prendendo cura delle persone che non hanno le tue stesse capacità di vedere, deambulare, percepire i pericoli, ecc.

E ancora:

Alcuni colleghi che giudichi "pigri", magari in realtà stanno solo tirando un po' il fiato perché si stancano molto più di un lavoratore sano. Altri che vanno più frequentemente al bagno non è detto che vogliano imboscarsi o che abbiano necessariamente un problema alla prostata (che fra l'altro sarebbe di per sé una disabilità invisibile), così come chi chiede di non schiamazzare non è detto che sia un asociale.

Anche di questi esempi ce ne sarebbero tantissimi.

Il problema, infatti, ha confini più ampi: è culturale!

Le disabilità invisibili, semplicemente non le conosce e considera nessuno, se non i diretti interessati, ovviamente.

Fate un piccolo esperimento. Andate sul vostro motore di ricerca preferito e digitate "immagine disabilità": troverete una lunghissima serie di foto di persone sulla sedia a rotelle e basta.

Leggete un qualsiasi libro che parla di disabilità e mondo del lavoro: probabilmente non troverete mai la parola "invisibile" associata a "disabilità".

Se vedete una persona che esce sulle sue gambe da un'auto parcheggiata nel posto disabili, siate onesti: cosa pensate?

Per rimanere alle norme citate, l'art. 63 dice anche che:

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.

Tutti accomodamenti indispensabili e sacrosanti ma solo di tipo "fisico".

La stessa segnaletica dei servizi igienici riporta il solo pittogramma dell'omino in carrozzina e non tiene minimamente conto delle altre tantissime disabilità.

Qualcosa però si muove seppur lentamente.

Alcune organizzazioni iniziano ad indicare anche le altre disabilità affiancando nuove icone a quella "classica" sopra descritta nella segnaletica, dimostrandosi più attente ed inclusive.

Un altro simbolo si sta facendo sempre più strada ed è quello del **girasole** utilizzato quale unica rappresentazione grafica di tutte le disabilità invisibili.

Aziende in tutto il mondo (aeroporti, compagnie aeree, grandi centri commerciali, musei, banche, compagnie di assicurazioni ecc.) lo stanno liberamente adottando per creare ambienti di vita e di lavoro più inclusivi nei quali chi ha una disabilità invisibile riesce a comunicare agli altri, con discrezione e sempre su base volontaria, che potrebbe avere bisogno di maggiore supporto, comprensione o di un po' più di tempo.

Tornando a noi: a livello personale, cosa possiamo fare?

Sicuramente possiamo aumentare la nostra sensibilità su questo tema: in fin dei conti si tratta di semplice gentilezza.

E la gentilezza fa bene a tutti perché genera sempre altra gentilezza e ne abbiamo tremendamente bisogno.

Possiamo sempre diventare persone migliori.

Il Decreto 81/08 dovrebbe essere l'ultimo dei motivi per cui lo facciamo.

Manfredo Occhionero

RSPP, consulente, formatore, disability manager.



Licenza [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it