FACTS
Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro
53
ISSN 1681-214X

Garantire la salute e la sicurezza per i lavoratori disabili

Introduzione

Disegno: Marina Wirlitsch, Anno europeo delle persone con disabilità 2003

Le persone con disabilità dovrebbero godere di un trattamento equo sul lavoro e quindi 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 persone disabili. 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. Le persone con disabilità sono coperte tanto dalla legislazione europea contro la discriminazione quanto da quella concernente la salute e la sicurezza sul lavoro. Tale legislazione, che gli Stati membri recepiscono nella legislazione e negli ordinamenti nazionali, dovrebbe essere applicata per facilitare l'occupazione di persone con disabilità e non per escluderle.

Condizioni legali

La legislazione sulla parità di trattamento e quella sulla salute e la sicurezza assumono orientamenti simili e non sono contrapposte tra di loro.

La legislazione sulla salute e la sicurezza chiede ai datori di lavoro di effettuare le valutazioni dei rischi e di introdurre le adeguate misure di prevenzione. Le priorità consistono nell'eliminare i rischi alla fonte e nell'adeguare il lavoro ai lavoratori. Oltre a queste condizioni legali applicabili a tutti i rischi e a tutti i lavoratori, i datori di lavoro devono:

- ✓ proteggere i gruppi a rischio particolarmente esposti agli specifici pericoli che li riguardano ([1]);
- ✓ organizzare il luogo di lavoro «tenendo conto, se necessario, di eventuali lavoratori portatori di handicap. Questo obbligo vige 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 lavoratori portatori di handicap» ([2]);
- ✓ 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 ([3]).

La legislazione contro la discriminazione può anche richiedere adeguamenti del lavoro e delle risorse sul luogo di lavoro ([4]). I datori di lavoro devono:

- ✓ 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.

Una **valutazione del rischio** implica un esame attento di quello che, sul lavoro, potrebbe causare ferite alle persone, per giudicare se le precauzioni adottate in tal senso sono sufficienti oppure è possibile fare di più. Lo scopo è di garantire che nessuno si ferisca o si ammali. Una valutazione del rischio implica altresì l'identificazione dei pericoli presenti e quindi la valutazione della loro estensione, tenendo conto delle precauzioni esistenti. I risultati aiutano a scegliere le misure di prevenzione più appropriate.

Una valutazione del rischio sul luogo di lavoro 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 scadenzari;
- ✓ i rischi fisici, quali le sostanze pericolose; ad esempio i lavoratori affetti da asma possono essere maggiormente sensibili ai prodotti chimici utilizzati sul lavoro;
- ✓ rischi psicosociali quali lo stress o le violenze morali; ad esempio, la disabilità potrebbe essere una scusa per esercitare molestie morali;
- ✓ esigenze di informazione e di formazione, ad esempio fornire informazioni e formazione sulla sicurezza nei diversi ambienti;
- ✓ partecipazione dei dipendenti e dei rappresentanti dei lavoratori, compresa la loro consultazione circa i rischi e le misure di prevenzione.

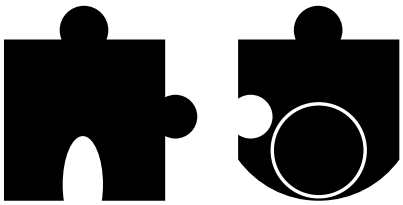
Valutazione del rischio in funzione della disabilità e coordinamento con azioni antidiscriminatorie

Ricordate! Osservare le disposizioni in materia di salute e sicurezza nonché evitare al contempo la discriminazione. Fare in modo che i lavoratori disabili lavorino in sicurezza e fornire loro misure di salute e

([1]) Direttiva 89/391/CEE del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.
([2]) Direttiva 89/654/CEE del Consiglio relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro.
([3]) Direttiva 89/655/CEE del Consiglio relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso di attrezzature da parte dei lavoratori durante il lavoro.
([4]) Direttiva 2000/78/CE del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

sicurezza quali la formazione o attrezzature speciali a loro accessibili, è un requisito tanto della legislazione in materia di salute e sicurezza quanto di quella contro la discriminazione. Sono rari veri e propri conflitti che insorgono quando l'osservanza delle disposizioni di una legislazione rende impossibile di ottemperare a quelle dell'altra.

Il processo di fornitura delle misure per i lavoratori disabili deve essere coordinato con tutti gli aspetti della gestione della sicurezza, in particolare con la valutazione del rischio (cfr. riquadro) affinché i dipendenti assolvano le loro mansioni secondo la legislazione sulla salute e la sicurezza e quella contro la discriminazione. Gli orientamenti volti contro la discriminazione devono essere presi in considerazione in tutte le fasi del processo di gestione del rischio, affinché gli ambienti di lavoro, le attrezzature di lavoro e la sua organizzazione siano modificati o adattati ove necessario per far sì che vengano eliminati, o almeno ridotti, i rischi e la discriminazione.



Disegno: Marie Schimatovich, Anno europeo delle persone con disabilità 2003

Valutazione del rischio: Le valutazioni generali del rischio, o generiche, potrebbero anche 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; ed
- ✓ effettuare una valutazione specifica dei rischi cui possono incorrere, tenendo conto tanto della natura quanto della portata della disabilità e dell'ambiente di lavoro;
- ✓ quando si pianifica il lavoro, tenere presenti le capacità delle persone: i lavoratori disabili sono spesso dotati di capacità speciali, che non dovrebbero essere perse a causa delle condizioni di lavoro scarsamente adattate;
- ✓ nel corso del processo di valutazione del rischio, consultare gli individui interessati;
- ✓ quando è necessario, non esitare a ricorrere alla consulenza 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.

Un approccio sensato che i datori di lavoro potrebbero adottare è anzitutto quello di guardare quali misure sono necessarie ai sensi della legislazione contro la discriminazione. In seguito e ove necessario, valutare quali misure complementari sono necessarie per soddisfare i requisiti di salute e sicurezza.

Prevenzione: Il principio guida della prevenzione è di adattare il lavoro al lavoratore e non viceversa. Le misure di prevenzione possono comprendere: modifiche del lavoro, ore lavorative, attrezzature, istruzioni, ambiente, procedure ecc., tecnologia assistiva e formazione. Il datore di lavoro dovrebbe discutere le misure con le persone disabili, in quanto l'individuo è normalmente la migliore persona atta ad identificare quanto gli è necessario.

Coordinamento: Coloro che hanno un ruolo nella sicurezza, ad esempio gli addetti alla sicurezza nonché i responsabili delle questioni di uguaglianza, quali gli addetti del personale, dovrebbero coordinare le proprie attività per garantire che i due aspetti vengano accuratamente presi in considerazione. Le politiche in materia di luogo di lavoro o i piani d'azione concernenti la disabilità dovrebbero comprendere la salute e la sicurezza e le necessità dei lavoratori disabili dovrebbero essere incluse nelle iniziative di promozione della salute sul luogo di lavoro.

Qualche volta i lavoratori disabili vengono assunti tramite servizi specialistici di collocamento dei disabili. Il servizio e il datore di lavoro dovrebbero integrare la salute e la sicurezza all'avvio della pianificazione e le misure verrebbero riviste una volta che la persona disabile ha iniziato il lavoro. Ad esempio, i datori di lavoro dovrebbero fornire una copia della loro valutazione dei rischi alle organizzazioni di sostegno al collocamento. Spesso, organizzazioni specializzate possono fornire informazioni, formazione e servizi su misure adeguate. Informazioni sulla valutazione del rischio in laboratori «protetti» sono fornite nella sezione delle risposte alle domande frequenti (FAQ) del sito web sulla disabilità (cfr. ulteriori informazioni).

Quando ha luogo la discriminazione?

La direttiva quadro sulla parità di trattamento in materia di occupazione bandisce la discriminazione nell'occupazione, tanto diretta quanto indiretta, per motivi di disabilità:

- ✓ sussiste discriminazione diretta quando una persona viene trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga per motivi di disabilità;
- ✓ sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone portatrici di un particolare handicap, rispetto ad altre persone.

Le misure di salute e di sicurezza, destinate a proteggere le persone da ferite, non dovrebbero essere usate in maniera discriminatoria per escludere le persone disabili dal luogo di lavoro o per trattarle in maniera meno favorevole: ad esempio, dichiarando che un lavoratore su una sedia a rotelle non può abbandonare un edificio in caso di emergenza o che un lavoratore con turbe all'udito non può reagire ad un allarme in caso d'incendio. Se la salute e la sicurezza vengono prodotti quale motivo, i datori di lavoro devono dimostrare, tramite un'adeguata valutazione del rischio e un parere competente, ad esempio di un'organizzazione specializzata nelle disabilità, che esiste un vero problema che non può essere risolto adottando misure per accogliere la persona disabile ad esempio trasferendola ad un altro lavoro. Quando un lavoratore disabile si trova a far fronte ad un rischio particolare, non è opportuno ritenere che questo provvedimento venga applicato a tutti i portatori di tale disabilità o essere usato per allestire una serie automatica di restrizioni concernenti il loro lavoro.

Consigli per un'accoglienza ragionevole e un luogo di lavoro sicuro per i lavoratori disabili

L'accessibilità non si riferisce solo all'accesso agli edifici. Sul lavoro, essa si riferisce alla facilità con la quale i dipendenti possono utilizzare i locali, consentendo loro di essere quanto più autonomi possibile. Ciò è valido per tutte le disabilità, compresa la mobilità, le alterazioni dell'apprendimento, visive o dell'udito. Numerose misure, che sono fondamentali e poco onerose, possono creare una differenza notevole.

Ricordate! Le esigenze dei lavoratori disabili devono essere prese in considerazione in fase di progettazione e pianificazione, anziché attendere l'assunzione di un lavoratore disabile per effettuare le modifiche. Ad esempio, quando si installa un nuovo sistema d'allarme dovrebbe essere automaticamente preso in considerazione un sistema tanto visivo quanto uditivo.

Le misure da prendere in considerazione comprendono:

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.

Per gentile concessione di Lantegi Batuak (www.lantegi.com)

Procedure di emergenza

Ricordate! 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 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:

http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/

La pagina della Commissione europea relativa ai problemi sulla disabilità si trova al seguente indirizzo: http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.htm

Per gentile concessione di Lantegi Batuak (www.lantegi.com)

Il contrasto di colori aiuta la mobilità

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro
Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao
Tel. (34) 944 79 43 60, fax (34) 944 79 43 83
information@osha.eu.int

© Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro. Riproduzione autorizzata con citazione della fonte. *Printed in Belgium, 2004*

TE-58-04-304-IT-C