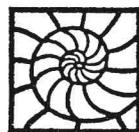


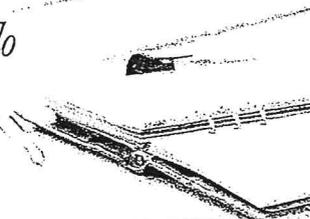
A cura di  
**Pier Alberto Bertazzi**

# Medicina del lavoro

Lavoro  
ambiente  
salute



*Raffaello  
Cortina  
Editore*



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA  
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

**dr. Giuseppe Leocata**

Medicina Preventiva dei Lavoratori  
via Pace 9 – Pad. Bertarelli-Rosti - 20122 Milano  
tel. 025503-2677 / fax.- 2642 / cell.330392954  
e-mail : giuseppe.leocata@policlinico.mi.it



## Persone con disabilità e lavoro

23

*Giuseppe Leocata*

### 23.1 I numeri dei disabili e il loro avviamento lavorativo

Le iscrizioni di persone con disabilità in cerca di lavoro agli elenchi degli uffici provinciali competenti mostrano un lieve incremento negli anni 2010 (644.029) e 2011 (743.623) rispetto al precedente biennio. Criticità si presentano, però, nel prolungamento dei tempi di permanenza nelle liste e nelle difficoltà incontrate, da parte dei servizi competenti, nel procedere agli inserimenti lavorativi, specie in contesti lavorativi in crisi. Nel biennio 2010-2011 il numero di avviamenti lavorativi di persone con disabilità ha presentato, comunque, una lieve crescita rispetto al biennio precedente (22.360 nel 2010 e 22.023 nel 2011 contro i 20.899 nel 2009). I nuovi avviamenti sono stati attuati soprattutto al Centro Nord, specie attraverso le convenzioni ex art. 11, comma 1, Legge 68/1999 (49,4% del totale nazionale nel 2010 e 51,6% nel 2011). Positiva è anche la costanza del 10% degli avviamenti totali annui attuato nelle aziende con meno di 15 dipendenti (non in obbligo di assunzione di persone con disabilità), che rappresentano la percentuale maggioritaria del nostro sistema produttivo: il fenomeno è da attribuire sia alla capacità di intervento da parte dei servizi deputati all'avviamento mirato, sia alla crescita della sensibilizzazione sociale sul tema della disabilità.

Per quanto riguarda il potenziale "bacino di accoglienza", i datori di lavoro pubblici soggetti all'obbligo di legge di accogliere lavoratori con disabilità sono stati 4073 nel 2010 e 2557 nel 2011, con oltre il 75% dei posti disponibili nelle regioni settentrionali; i datori di lavoro privati soggetti all'obbligo di legge sono stati 68.218 nel 2010 e 45.274 nel 2011, con circa il 60% dei posti disponibili nelle regioni del Nord Ovest. La congiuntura economica ha condizionato anche il sistema di integrazione lavorativa delle persone con disabilità, attraverso il quale in precedenza era stato assicurato un flusso costante di avviamenti mirati, seppure influenzato dalle specificità dei diversi contesti territoriali. Infatti le assunzioni sono state 20.793 nel 2010 e 19.605 nel 2011, con una prevalenza dei rapporti di lavoro a tempo determinato al Nord, mentre al Centro e al Sud continuano a prevalere i contratti a tempo indeterminato.

Tra gli iscritti agli elenchi provinciali sono in progressiva crescita gli immigrati con disabilità (7073 nel 2008 e 11.600 nel 2011), un terzo dei quali sono donne; la loro distribuzione è maggiore nel Nord Est e nel Nord Ovest. Positivi e in aumento sono anche i dati del loro avviamento (622 nel 2010 e 693 nel 2011, per un terzo donne). In merito alle donne con disabilità, va sottolineato l'importante ruolo svolto dal collocamento mirato, che in questo caso deve essere capace di coniugare il lavoro con le esigenze specifiche, evitando i rischi della discriminazione multipla (legata sia al genere sia alla disabilità). Sul versante delle iscrizioni, nel 2010-2011 si conferma l'inferiorità numerica delle donne rispetto agli uomini (382.226 nel 2010, pari al 48,7% e 328.382 nel 2011 pari al 48,1%), con maggiore concentrazione al Sud e Isole e al Centro. Quanto agli avviamenti, la percentuale di donne è aumentata sensibilmente: 8862 nel 2010 (39,6%) e 8902 (40,4%) nel 2011.

Le risoluzioni dei rapporti di lavoro ammontano a 5304 nel 2010 e 5124 nel 2011 e hanno riguardato prevalentemente gli uomini; a livello nazionale sono stati interessati in misura maggiore i contratti a tempo indeterminato, mentre nel Nord Est i contratti a termine (Ministero del Lavoro, 2012).

Infine, dal Programma per il sostegno e lo sviluppo dei percorsi integrati di inserimento socio-lavorativo dei soggetti con disturbo psichico è emerso che, rispetto alla valutazione dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità psichica, il 70% delle imprese intervistate ha dichiarato che l'esperienza fatta è stata "molto o abbastanza positiva" (ISFOL, 2013).

## 23.2 Accessibilità al lavoro e barriere architettoniche

Il termine accessibilità indica la "possibilità, anche per persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale, di raggiungere l'edificio e le sue singole unità immobiliari e ambientali, di entrarvi agevolmente e di fruirne spazi e attrezzature in condizioni di adeguata sicurezza e autonomia" (DM 236/1989; DPR 503/1996).

Il soggetto con disabilità deve avere un luogo di lavoro che garantisca la sua sicurezza, che gli dia la possibilità di accedere ai locali dove lavora e agli ambienti ausiliari (servizi igienici, locali/zone di pausa e ristoro), che gli dia l'occasione di interagire con gli altri colleghi di lavoro e che gli consenta di lavorare normalmente alla sua postazione e svolgere il più regolarmente possibile i suoi compiti/mansioni. Molte persone con disabilità non hanno bisogno di particolari accorgimenti e, nel caso in cui necessitassero di questi, le soluzioni sono spesso semplici o "creative" per risolvere il problema. In particolare, è necessario prestare attenzione a:

- accessibilità dei locali dove le persone con disabilità lavorano e dei servizi igienici, dei locali di ristoro e anche di scale, rampe e ascensori, parcheggi e uscite di sicurezza;
- comunicazioni, programmi di promozione e di sviluppo previsti dall'azienda. (Fondazione ASPHI, 2008)

L'accessibilità prevede una "ergonomia", disciplina che studia il rapporto tra l'uomo e il lavoro fisico, psichico e sociale, in modo razionale o meno. Il rispetto all'interno dei sistemi produttivi ha i seguenti risultati:

- aumento di opportunità lavorative del sistema sociale;
- maggiore percentuale di avviamenti della persona con disabilità;
- aumento della produttività del paese.

La logica più corretta per le azioni di avviamento-manutenzione della capacità di lavoro, è quella dell'integrazione, un movimento attivo della persona verso la diversità, essendo capaci di percorsi stabiliti a priori.

Per *barriere* sono da intendersi le persone, temporaneamente o permanentemente, con difficoltà di compiere qualche attività "sane". Si possono suddividere in tre categorie: rientrano soprattutto nella prima categoria gli ostacoli architettonici che impediscono un pieno utilizzo delle proprie esigenze. L'abbattimento è costituito da qualcosa non significativa per il presupposto dell'efficienza, ma che crea le differenze e non di

Le barriere fisiche hanno tre campi dell'urbanistica: architettoniche, funzionali e sociali. Sono quelle:

- di localizzazione con ostacoli al lavoro, di studio e per il tempo libero che costringono a lunghi percorsi;
- urbane con ostacoli alla mobilità in forte pendenza, accesso difficoltoso ai servizi;
- percettive con ostacoli alla percezione degli elementi urbani e spaziali;
- e architettoniche. (Vedi...

L'accessibilità prevede un intervento interdisciplinare che può essere garantito dalla "ergonomia", disciplina che si propone di perseguire il raggiungimento del benessere fisico, psichico e sociale dell'essere umano impegnato in una qualsiasi attività, lavorativa o meno. Il rispetto sostanziale dei principi dell'ergonomia in ambito sociale e all'interno dei sistemi produttivi locali porterebbe al raggiungimento di tre ordini di risultati:

- aumento di opportunità lavorative e di possibilità di scelta per le fasce più svantaggiate del sistema sociale;
- maggiore percentuale di successi dei processi di inserimento/reinserimento lavorativo della persona con disabilità nel tessuto produttivo;
- aumento della produttività e della competitività delle aziende all'interno e all'esterno del paese.

La logica più corretta, e sostenuta anche dalla "ergonomia", da tenere presente nelle azioni di avviamento-mantenimento-reinserimento al lavoro della persona con disabilità, è quella dell'*interazione* e dell'*inclusione* di questo soggetto, azione che comporta un movimento attivo della realtà lavorativa che si struttura (o ri-struttura) per inserire la diversità, essendo capace di renderla una risorsa e non costringendola all'interno di percorsi stabiliti a priori per *normali*. (Baracco, Galvani, 2007)

Per *barriere* sono da intendersi tutti gli ostacoli che impediscono o limitano alle persone, temporaneamente o permanentemente affette da una minorazione, la possibilità di compiere qualcuno degli atti possibili e agevoli per le persone considerate "sane". Si possono suddividere in *barriere psicologiche* e *barriere fisiche*. Le prime rientrano soprattutto nel campo delle scienze psichiche e della sociologia e corrispondono agli ostacoli ambientali di natura sociale, psicologica o culturale che impediscono un pieno utilizzo delle proprie possibilità e un ragionevole soddisfacimento delle proprie esigenze. In proposito, un percorso possibile per il loro abbattimento è costituito dall'accettazione del concetto che "non saper svolgere qualcosa non significa non sapere fare nulla; il riconoscimento delle differenze è il presupposto dell'efficienza aziendale e il plusvalore nasce dalla capacità di valorizzare le differenze e non di annullarle" (Mazzonis, 2005).

Le barriere fisiche hanno anch'esse effetti e implicazioni psicologiche e rientrano nei campi dell'urbanistica, dell'architettura e dell'edilizia in genere. Fra queste si annoverano quelle:

- *di localizzazione* con ostacoli costituiti da: a) ubicazione dell'abitazione, del luogo di lavoro, di studio e per il tempo libero; b) distanze dei servizi di trasporto pubblico, che costringono a lunghi percorsi;
- *urbane* con ostacoli che si oppongono alla circolazione dei soggetti, es. marciapiedi in forte pendenza, attraversamenti pedonali inadatti, sottopassaggi, rampe, scalinate, accesso difficoltoso a edifici, uso dei mezzi di trasporto pubblico con scalini;
- *percettive* con ostacoli a individuazione o a riconoscimento dell'ubicazione di edifici, elementi urbani e specifiche funzioni;
- e *architettoniche*. (Vescovo, 1990)

Per *barriere architettoniche* si intendono, secondo la definizione del DM 236/1989: ostacoli fisici che sono fonte di disagio per la mobilità di chiunque e in particolare di coloro che, per qualsiasi causa, hanno una capacità motoria ridotta o impedita in forma permanente o temporanea; ostacoli che limitano/impediscono a chiunque la comoda e sicura utilizzazione di parti, attrezzature o componenti; mancanza di accorgimenti e segnalazioni che permettono l'orientamento e la riconoscibilità dei luoghi e delle fonti di pericolo per chiunque e in particolare per non vedenti, ipovedenti e sordi.

### 23.3 La normativa di igiene e sicurezza del lavoro: specificità e criticità per le persone con disabilità

Il DLgs 81/2008 sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro non affronta tutti gli aspetti e le problematiche correlate all'igiene e alla sicurezza del lavoro e non ingloba alcune importanti normative, specie in materia di disabilità e lavoro.

All'art. 1 (Finalità) si garantisce "l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati", ma non si prendono in considerazione le "persone con disabilità". A esse si fa qualche cenno in articoli successivi.

L'art. 41 stabilisce che sia effettuata regolarmente per tutti i lavoratori esposti a rischi la *sorveglianza sanitaria* e che, in base a questa, il medico competente esprima un giudizio di idoneità alla mansione specifica anche per i soggetti con disabilità. L'art. 39, comma 5, prevede che il medico competente possa "avvalersi, per accertamenti diagnostici, della collaborazione di specialisti". Questa possibilità risulta molto utile nel caso dei soggetti con disabilità, ai fini del loro inserimento e/o mantenimento al lavoro, e ancor più nel caso di soggetti con problematiche della sfera psichica, intellettuale e mentale.

L'art. 42 prevede che, in caso di inidoneità a una mansione specifica, il datore di lavoro adibisca, ove possibile, il lavoratore – anche e soprattutto quello con disabilità – ad altra mansione e/o a "ritagli di mansione" compatibili con il suo stato di salute; qualora il soggetto possieda ancora delle capacità lavorative, queste vanno utilizzate al meglio e il medico competente deve collaborare in tal senso. Il datore di lavoro, inoltre, non può chiedere al lavoratore con disabilità prestazioni non compatibili con le sue minorazioni e, in caso di aggravamento delle sue condizioni di salute o di rilevante variazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità tra le mansioni affidategli e il suo stato di salute. Nelle medesime ipotesi, il datore di lavoro può chiedere che siano accertate le condizioni di salute del lavoratore con disabilità per verificare se, valutate le sue minorazioni, può continuare a essere impiegato presso l'azienda. Solo in questa eventualità è possibile

derogare a quanto previsto dal regolamento, per lavoro occasionale, per lavoro a tempo determinato, per lavoro a causa di infortuni o malattie professionali, per invalidità civile superiore al 33%.

In merito ai luoghi di lavoro, la legge n. 48 del 28/2/1992, "Legge di sicurezza", che disciplina la sicurezza nei luoghi di lavoro, prevede, in materia di persone con disabilità, in particolare, l'eliminazione di barriere architettoniche e di gabbie e posti di lavoro non accessibili. Tale disposizione è stata recepita nel D.Lgs. n. 81 del 9/4/1993, "Decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 1993", che disciplina la sicurezza nei luoghi di lavoro, e in particolare, la mobilità e l'utilizzo dei luoghi di lavoro. Le norme di questa legge sono applicate anche alle persone con disabilità, ma alcune di queste problematiche sono ancora da risolvere. Le norme non sono conformi alla Convenzione internazionale, tuttavia, alcuni luoghi di lavoro nei quali operano persone con disabilità, in modo specifico, in materia di questi soggetti, tutte le volte che si presenta l'occasione di lavoro.

Nella Figura 23.1 sono illustrate le principali problematiche preventive, nella gestione della disabilità: queste possono essere suddivise in "orizzontali" e "verticali" che

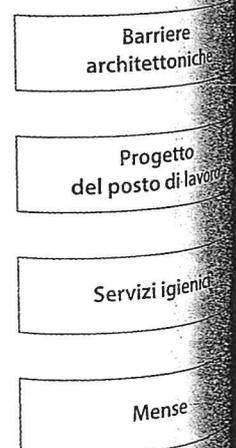


Figura 23.1 Principali problematiche preventive nella gestione della disabilità

derogare a quanto previsto dall'art. 2103 del Codice Civile, ricorrendo al demansionamento, per lavoratori divenuti disabili nel corso del rapporto di lavoro (non a causa di infortuni o malattie professionali riportati nella medesima azienda), con invalidità civile superiore al 59% e computabili nella "quota di riserva".

In merito ai *luoghi di lavoro*, l'art. 63 del decreto stabilisce i "requisiti di salute e di sicurezza", che devono essere conformi a quanto specificato nell'Allegato IV. I luoghi di lavoro devono quindi essere strutturati tenendo conto dei lavoratori con disabilità, in particolare per quanto riguarda porte, vie di circolazione, scale, docce, gabinetti e posti di lavoro utilizzati e occupati direttamente da lavoratori con disabilità. Tale disposizione non si applica, tuttavia, ai luoghi di lavoro già utilizzati prima del 1993, sebbene vadano in ogni caso adottate misure idonee per consentire la mobilità e l'utilizzazione dei servizi sanitari e di igiene personale. In merito a queste problematiche, il datore di lavoro provvede anche affinché i luoghi di lavoro siano conformi ai requisiti di cui all'art. 63, commi 1, 2 e 3. Nell'Allegato IV non si fa, tuttavia, alcun cenno agli aspetti strutturali e tecnici da attuare nei luoghi di lavoro nei quali operano persone con disabilità. Pertanto, il decreto non affronta in modo specifico, in relazione all'igiene e alla sicurezza del lavoro e del benessere di questi soggetti, tutte le criticità che le persone con disabilità devono affrontare in occasione di lavoro.

Nella Figura 23.1 sono schematicamente illustrate le *criticità* da affrontare, anche preventivamente, nell'avviamento/mantenimento al lavoro di una persona con disabilità: queste possono essere correlate agli aspetti strutturali del luogo di lavoro, all'organizzazione del lavoro e, non ultime, alle problematiche relazionali "orizzontali" e "verticali" che possono presentarsi sul lavoro.

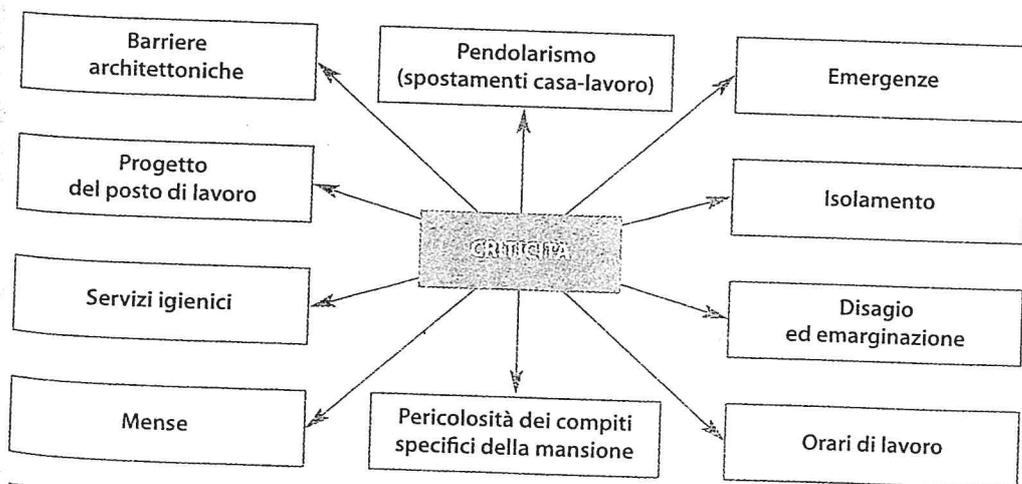


Figura 23.1 Principali criticità da affrontare per l'avviamento/mantenimento al lavoro di una persona con disabilità. (Fonte: SIMLII, 2006.)

### 23.4 Avviamento mirato al lavoro

Il diritto al lavoro delle persone con disabilità e l'obbligo di assunzione da parte delle aziende sono state definite con la Legge 482/1968. Tale normativa si occupava di diritto al lavoro fondamentalmente come diritto al salario ma non di altri aspetti, quali quelli legati alla soddisfazione delle aspettative lavorative della persona con disabilità e dell'azienda tenuta ad assumerla.

La principale innovazione introdotta dalla Legge 68/1999 è rappresentata dal concetto di collocamento mirato, per cui le assunzioni non avvengono senza che si prendano in considerazione le caratteristiche del candidato e la loro compatibilità con i requisiti richiesti dal tipo di lavoro a cui egli verrà assegnato (Rognoni, 2005; Sardi, 2005). La possibilità di soddisfare le esigenze diverse, ma non incompatibili, del mondo produttivo e di quello della disabilità è il principale punto di forza dell'attuale legge. Un altro aspetto interessante consiste nell'aver contribuito a modificare il vissuto di una certa quota del mondo aziendale, portandolo a considerare anche il personale con disabilità come risorsa umana. L'impresa non è più un oggetto passivo che attende l'avviamento obbligatorio di un invalido semplicemente in virtù della posizione che questo occupa in graduatoria, ma diventa soggetto attivo che – in collaborazione con i servizi deputati all'avviamento lavorativo e fornendo a questi tutte le informazioni necessarie – può individuare il lavoratore con disabilità che possa meglio rivelarsi una risorsa per l'attività aziendale. Inoltre, l'impresa può contribuire a delineare il percorso ottimale ai fini dell'integrazione della persona individuata e a stimare l'eventuale necessità di strumenti di mediazione di tipo economico (stages con rimborsi spese per i tirocinanti, parziale rimborso all'azienda degli oneri sostenuti) e/o psicoeducativo (tutoring, interventi informativi rivolti al personale già presente in azienda ecc.).

Uno degli aspetti problematici che incidono sull'applicazione della legge è costituito dalla rapida evoluzione del mercato del lavoro, poiché il sistema produttivo si è trasformato radicalmente e l'evoluzione tecnologica ha portato all'estinzione di alcune professionalità, per lo più con mansioni esecutive, e ne ha introdotte di nuove, che in genere richiedono una professionalizzazione più elevata. Ciò ha penalizzato le più deboli tra le persone disabili, quelle con minori autonomie e potenzialità lavorative, che bene potevano essere impiegate in mansioni esecutive semplici e senza particolari sforzi fisici. Si tratta soprattutto di soggetti con deficit mentali e/o intellettivi, di lavoratori con handicap sensoriali o di persone che, pur con patologie meno invalidanti, non sono sufficientemente scolarizzate né in possesso di un'adeguata preparazione professionale. Inoltre i soggetti con disabilità sono meno flessibili rispetto alla media degli altri lavoratori, per possibili frequenti problemi di trasporto (per esempio, portatori di handicap motori), di orari che devono tener conto di impegni terapeutici vitali (dializzati), di affaticamento fisico (cardiopatici) e/o psichico (persone affette da patologie psichiatriche). Tali situazioni contrastano,

oggi più che in passato, a una maggiore flessibilità e a una grande distribuzione.

### Bibliografia

- BARACCO A, GALVANI M (2005) "Collocamento mirato: il diritto al lavoro delle persone con disabilità".
- DECRETO DEL MINISTERO DEL LAVORO (1999) "Misure urgenti e necessarie a garantire l'accesso delle persone con disabilità alle residenze pubbliche e alla rimozione delle barriere architettoniche".
- DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA (1999) "Misure urgenti per l'eliminazione delle barriere architettoniche".
- DECRETO LEGISLATIVO (1999) n. 123, in materia di attuazione della legge n. 104 del 1992.
- FONDAZIONE ASPH (2005) "ISFOL - ISTITUTO PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE".
- SI PUÒ FARE. PROVA DI UN DISTURBO PSICHIATRICO.
- LEGGE 2 aprile 1968 "Misure urgenti in materia di amministrazioni pubbliche".
- LEGGE 12 marzo 1999 "Misure urgenti in materia di amministrazioni pubbliche".
- MAZZONIS G (a cura di) "Le persone con disabilità". Edizioni Giuffrè.
- MINISTERO DEL LAVORO (2005) "Lo stato di attuazione della legge n. 104 del 1992".
- ROGNONI T (2005) "Lavorativa dei disabili".
- SARDI A (2005) "Collocamento mirato: la legge 68/1999".
- SIMILII - SOCIETÀ ITALIANA DI STUDI SULLA DISABILITÀ E LAVORO.
- VESCOVO F (1990) "Le persone con disabilità".

oggi più che in passato, con un'organizzazione del lavoro che richiede una sempre maggiore flessibilità di ruolo e di orari (come nel caso dei turni degli addetti alla grande distribuzione).

## Bibliografia

- BARACCO A, GALVANI S (2007) Il ruolo dell'ergonomo nell'inserimento/reinserimento del disabile al lavoro. In *Atti del Convegno "Disabili e lavoro"*, Asti 30 ottobre 2007.
- DECRETO DEL MINISTRO DEI LAVORI PUBBLICI 14 giugno 1989, n. 236, Prescrizioni tecniche necessarie a garantire l'accessibilità, l'adattabilità e la visitabilità degli edifici privati e di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata e agevolata, ai fini del superamento e dell'eliminazione delle barriere architettoniche.
- DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24 luglio 1996, n. 503, Regolamento recante norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici.
- DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81, Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- FONDAZIONE ASPHI ONLUS (2008) *Agenda 2008*.
- ISFOL - ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI LAVORATORI (2013) *Si può fare. Programma Pro.P.* Presentazione al convegno "Si può fare. Aziende, lavoro e disturbo psichico", Bologna 12-13 luglio 2013.
- LEGGE 2 aprile 1968, n. 482, Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private.
- LEGGE 12 marzo 1999, n. 68, Norme per il diritto al lavoro dei disabili.
- MAZZONIS G (a cura di) (2005) *Dal miraggio al percorso: l'integrazione lavorativa delle persone disabili*. Edizioni del Cerro, Tirrenia.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2012) Sesta relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" (Anni 2010-2011).
- ROGNONI T (2005) Dalle graduatorie al collocamento mirato: le novità per l'integrazione lavorativa dei disabili. *Ambiente e Sicurezza* 6(8): 20-22.
- SARDI A (2005) Collocamento mirato dei soggetti disabili: nascono i Servizi per l'integrazione lavorativa. *Ambiente e Sicurezza* 6(8): 23-25.
- SIMILII - SOCIETÀ ITALIANA DI MEDICINA DEL LAVORO E IGIENE INDUSTRIALE (2006) *Linee guida Disabilità e lavoro*. PIME Editrice, Pavia.
- VESCOVO F (1990) *Accessibilità e barriere architettoniche*. Maggioli, Rimini.

