

2023

PREMESSA - Le persone con disabilità hanno il diritto di lavorare su basi paritarie con gli altri e in un ambiente di lavoro aperto, inclusivo e accessibile [1] La parità dei diritti e il contrasto alla discriminazione si afferma anche con la parità di trattamento

in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, sia a livello europeo [2][3] che a livello italiano [4].

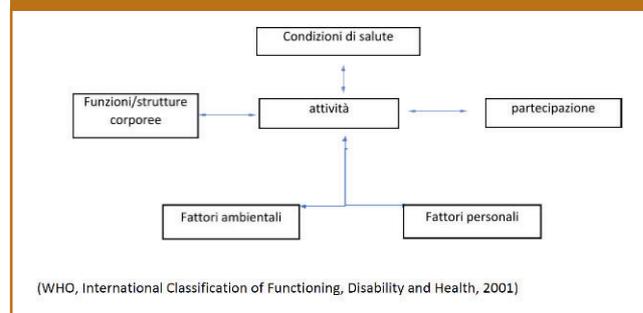
La prevenzione da danni alla salute e sicurezza dei lavoratori non deve essere motivo di esclusione ma, al contrario, una spinta al raggiungimento della migliore condizione di lavoro per tutti: dopotutto un luogo di lavoro accessibile alle persone con disabilità è a maggior ragione più sicuro e accessibile per tutti i dipendenti. La spinta europea a garantire uguali diritti a tutti i cittadini, nella vita come nel lavoro mira a perseguire l'inclusione, che va ben oltre il concetto di accessibilità troppo spesso ridotto al solo concetto di accessibilità fisica del posto di lavoro. In tale contesto, alla fine dello scorso anno è stata approvata la legge delega [5] che affida al Governo Italiano il compito di adottare nei successivi 20 mesi regole volte a riordinare la disciplina in materia di disabilità, nel rispetto della Costituzione e in conformità alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia nel 2009 [6]. L'obiettivo da raggiungere, con direttive chiare ed attuabili, è consentire alle persone con disabilità di essere protagoniste della propria vita e di realizzare una effettiva inclusione nella società. Tale iniziativa rappresenta l'attuazione di una delle riforme (riforma 1.1) previste dalla Missione 5 "Inclusione e Coesione" Componente 2 "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e Terzo settore" del PNRR [7]. A tale scopo l'obbligo delle pubbliche amministrazioni di dotarsi di un Disability Manager, figura espressamente menzionata dalla Legge Delega, quale «responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro», viene esteso a tutti i datori di lavoro pubblici, senza alcun limite minimo o massimo di dipendenti. Al tempo stesso, il nuovo standard internazionale - ISO 30415:2021 Human Resources Management Diversity and Inclusion - consente ora alle aziende di dimostrare, attraverso parametri oggettivi e misurabili, il proprio impegno nel valorizzare la diversità e l'inclusione sul lavoro.

LA DISABILITÀ

Nel maggio 2001 l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) approva l'International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) [8] che, superando il vecchio concetto di disabilità come limite o menomazione, prende in considerazione anche l'interazione sociale, i fattori ambientali, le attività e la partecipazione di queste persone, mettendo in evidenza e valutando le diffi-

coltà che le persone con disabilità possono incontrare all'interno del contesto socio-culturale-fisico (Figura 1).

Figura 1 Interazioni tra le componenti dell'ICF



(ICF Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute- ISBN 92 4 154544 5)

Ne consegue che il disabile non è più colui che ha una limitazione fisica ma chi, in seguito ad una o più menomazioni, ha una ridotta capacità d'interazione con l'ambiente sociale-culturale-fisico rispetto a ciò che è considerata la normalità, pertanto è colui che ha minore autonomia nello svolgere le attività quotidiane o che si trova in condizioni di svantaggio nel partecipare alla vita sociale (Figura 2). Pertanto, la disabilità non è più appartenente ad un solo gruppo all'interno di una comunità, ma è una condizione che, nel corso della vita, tutti possono sperimentare. Ogni individuo, date le proprie condizioni di salute, può trovarsi in un ambiente con caratteristiche che possono limitare o restringere le proprie capacità funzionali e di partecipazione sociale. In tal senso, rientra in tale categoria anche la popolazione anziana, oggi parte della forza lavoro, che spesso è affetta da patologie se non invalidanti, limitanti l'autonomia e la partecipazione in molti contesti di vita o di lavoro. Se, quindi, si riconosce che è nell'interazione tra le condizioni di salute e i fattori contestuali la condizione di base per individuare una disabilità, viene da sé che, per ridurre la disabilità, è prioritario agire su ambiente fisico e sociale, prodotti, tecnologie (fattori ambientali) affinché essi diventino dei "facilitatori" e non barriere.

Figura 2 Definizione di disabilità

“la conseguenza o il risultato di una complessa relazione tra la condizione di salute di un individuo e i fattori personali, e i fattori ambientali che rappresentano le circostanze in cui vive l'individuo”

(ICF Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute- ISBN 92 4 154544 5)

Per quanto concerne l'ambiente di lavoro questo si traduce nel mettere in atto azioni finalizzate a progettare o realizzare spazi, postazioni, interfacce uomo-macchina in grado di rispondere ai bisogni del lavoratore, sia esso normodotato, fragile, disabile, anziano ecc. ovvero fare in modo che egli trovi un contesto ambientale idoneo a "ridimensionare" la sua disabilità, un contesto che lo agevoli nel poter fare, partecipare nonché lavorare in sicurezza, ecc. Un contesto effettivamente accessibile, sicuro e inclusivo.

DISABILITÀ IN DATI

Nel nostro Paese le persone che, a causa di problemi di salute di vario genere, soffrono di gravi limitazioni che impediscono loro di svolgere le abituali attività quotidiane sono circa 3 milioni e 100 mila (il 5,2% della popolazione). [9]

Tuttavia, questi dati sono molto inferiori a quelli stimati dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) per cui il 15% della popolazione mondiale, almeno un miliardo di persone, è in condizione di disabilità. La stima dell'ISTAT sull'incidenza della disabilità in Italia, è il frutto di un'indagine basata su "dati autoriferiti" secondo il metodo Global activity limitation indicator (Gali) e paga il prezzo di ritardi sulla digitalizzazione dei dati e, soprattutto, il disallineamento tra la normativa italiana e quella europea sul riconoscimento della disabilità.

Disabilitàincifre [10] costituisce il portale principale sui dati della disabilità in Italia.

Tuttavia, anche INPS e INAIL raccolgono dati in merito alla disabilità, con funzioni diverse (figura 3).

I dati ISTAT sono utilizzati dal governo per programmare le politiche e i relativi finanziamenti, pertanto dovranno essere integrati alla luce di quanto previsto dalla Legge delega [5].

Figura 3		Banche dati: contenuti in sintesi
ISTAT	I dati sono "autoriferiti": le limitazioni sono autodichiarate	
INAIL	I dati si riferiscono alle invalidità da lavoro e le relative prestazioni	
INPS	I dati si concentrano sul numero di persone che ricevono pensioni o altre misure assistenziali	

Risulta comunque evidente, anche dai dati europei [11], che c'è tanto da fare per garantire uguali diritti nel lavoro. In Italia, malgrado la normativa vigente, la realtà resta tuttavia deludente e risulta ancora rilevante lo svantaggio, nel mercato del lavoro, delle persone con disabilità (figura 4).

Figura 4 Occupati 15-64 con limitazioni

Tavola 3.2 - Occupati di 15-64 anni per presenza di limitazioni, settore di attività e posizione nella professione. Media 2016-2017 (valori percentuali)

	Limitazioni gravi	Nessuna limitazione
Settore		
- Agricoltura, silvicoltura e pesca	6,4	4,9
- Industria e costruzioni	16,9	21,5
- Servizi	27,0	32,3
- P.A., Difesa, Istruzione, Sanità e alt.	49,7	41,3
Totale	100,0	100,0
Posizione		
- Dirigenti, Imprenditori, Liberi professionisti	9,1	11,4
- Direttivi, Quadri, Impiegati, Intermedi	36,9	38,2
- Operai, Apprendisti	35,0	35,4
- Lavoratori in proprio e Coadiuvanti	19,0	15,0
Totale	100,0	100,0

Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana

(Conoscere il mondo della disabilità: persone, relazioni e istituzioni. ISTAT 2019 - ISBN 978-88-458-2005-2)

DISABILITÀ E LAVORO

Il lavoro ha un impatto importante sulla possibilità di una vita autonoma, altro diritto sancito dalla Convenzione sui diritti delle persone con disabilità [1], e ribadito dalla Commissione Europea [12] (figura 5).

Figura 5 Ursula von der Leyen, Giornata europea delle persone con disabilità, 2020

"Le persone con disabilità hanno diritto a buone condizioni sul posto di lavoro, a una vita indipendente, a pari opportunità e a partecipare pienamente alla vita della loro comunità. Tutti hanno diritto a una vita senza barriere. Ed è nostro dovere, in quanto comunità, garantire la loro piena partecipazione alla società, su un piano di parità con gli altri."

(Bruxelles, 3.3.2021 COM(2021) 101 final)

Il lavoro dei disabili è tutelato dall'ordinamento giuridico italiano attraverso un'apposita disciplina [13][14][15][16][17][18] che lo regola in maniera differente rispetto al lavoro tradizionale, al fine di garantire anche ai soggetti svantaggiati un'adeguata presenza nel mondo del lavoro. L'obiettivo è quello di garantire pari opportunità promuovendo l'inserimento e l'integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro attraverso il "collocamento mirato" affidato agli "uffici competenti" individuati dalle regioni. I beneficiari dei diversi processi di accompagnamento al lavoro mirato sono anche i giovani con disabilità che non rientrano ancora tra i beneficiari della normativa, in quanto non ancora in età da lavoro o perché ancora nel sistema dell'istruzione [19] L'inserimento lavorativo delle persone con limitazioni ha dunque il duplice effetto di favorire l'inclusione e offrire l'opportunità di realizzare una propria autonomia. Inoltre, nel caso di infortunio sul lavoro, la legge garantisce il reinserimento lavorativo [20] [21], ovvero richiede al DL interventi sul posto di lavoro, "accomodamento ragionevole", quali atti a garantire al lavoratore infortunato di poter continuare a svolgere la propria mansione [14] [19]

È evidente che l'ambiente di lavoro diventa un importante luogo d'integrazione e di inclusione. Interventi atti a garantire la sua effettiva accessibilità, compreso il suo raggiungimento, sono imprescindibili se si vuole "garantire pari diritti ed una vita autonoma". Realizzare ambienti privi o quasi di barriere, progettati

per essere *for all* è la premessa indifferibile per garantire parità di diritti.

La recente norma UNI EN 17210 raccoglie i requisiti funzionali di accessibilità e fruibilità del costruito e costituisce, in tal senso, un importante passo in avanti verso la realizzazione di ambienti inclusivi, realizzati con un approccio "*Design for all/Universal Design*".

PRINCIPI DEL DESIGN FOR ALL

Design for All è il design per la diversità umana, l'inclusione sociale e l'uguaglianza. Ha lo scopo di consentire a tutte le persone di avere pari opportunità di partecipazione in ogni aspetto della società. Per raggiungere questo obiettivo, l'ambiente costruito, gli oggetti quotidiani, i servizi, la cultura e le informazioni - in breve, tutto ciò che è stato progettato e realizzato da persone per essere utilizzato da persone - deve essere accessibile, conveniente per tutti nella società e rispondente alla diversa evoluzione umana. La pratica del *Design for All* fa uso cosciente dell'analisi dei bisogni e delle aspirazioni umane e richiede il coinvolgimento degli utenti finali in ogni fase del processo di progettazione [22].

Nella realizzazione dell'ambiente di lavoro, questo si traduce nell'incentrare la progettazione dello stesso sulla nozione dell'utenza ampliata e della progettazione senza barriere, affinché siano utilizzabili da tutte le persone, nella misura più estesa possibile, senza il bisogno di adattamenti o di progettazioni specializzate.

Tale progettazione si identifica nel rispetto dei seguenti requisiti:

1. Equità, consistente nella progettazione per tutti, a prescindere dalla condizione disabilitante;
2. Flessibilità, consistente nella capacità di adattarsi alle diverse condizioni disabilitanti;
3. Semplicità e intuitività, consistente nella facilità di comprensione, indipendentemente dall'esperienza dell'utente, dalla sua conoscenza, dalle sue capacità linguistiche o dal suo livello di concentrazione;
4. Percettibilità delle informazioni, consistente nell'efficace comunicazione delle informazioni necessarie all'utente, indipendentemente dalle condizioni ambientali o dalle capacità sensoriali;
5. Tolleranza all'errore, consistente nella minimizzazione dei pericoli e delle conseguenze avverse di azioni accidentali o non volute;
6. Contenimento dello sforzo fisico, consistente nell'utilizzo in modo efficiente, confortevole e con minima fatica;
7. Misure e spazi per l'avvicinamento e l'uso, consistenti nel rendere lo spazio facilmente fruibile indipendentemente dalle dimensioni del corpo dell'utente, della postura e dalla mobilità.

Il convincimento che progettare secondo i principi del *Design for all* favorisca la realizzazione di un ambiente inclusivo viene ribadito anche nel PNRR [7]

Ambienti realizzati per essere *for all* soddisfano i principi di cui all'art. 9 della Convenzione ONU.

In Italia è stata realizzata la versione italiana della pubblicazione promossa dall'*European Concept for Accessibility* (ECA 2013) con il preciso scopo di promuovere un'accresciuta consapevolezza tra chi opera nel campo della pro-

gettazione di spazi, edifici ed oggetti e tra chi li utilizza.

Nel frattempo è stata pubblicato e tradotto in lingua italiana il primo standard sull'accessibilità del costruito [23] a significare la volontà di modificare l'approccio della progettazione: l'uomo le sue abilità, diversità e i suoi bisogni devono essere al centro del progetto. Questa visione ha impattato sul mondo del lavoro e sulle tecnologie che, da volano di una forte spinta per lo sviluppo produttivo, conosciuta come Industria 4.0, diventano un fattore abilitante per adattare il processo di produzione alle esigenze del lavoratore, per esempio per guidarlo e formarlo in modo adeguato [24].

IL RUOLO DELLE TECNOLOGIE

L'accessibilità agli ambienti fisici e virtuali, alle tecnologie, alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), ai beni e ai servizi, compresi i trasporti e le infrastrutture, è un fattore abilitante dei diritti e un prerequisito per la piena partecipazione delle persone con disabilità su un piano di parità con gli altri [12]

La trasformazione dei processi produttivi registratisi nell'ultimo decennio e spinta anche dal piano Industria 4.0 ha introdotto numerose opportunità legate all'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), dell'intelligenza artificiale e della robotica per progettare servizi in presenza e a distanza specifici per le esigenze delle persone con disabilità. Oggi si registra un ulteriore passaggio, coniato come Industria 5.0 [24], un paradigma focalizzato sulle persone e sull'ambiente, quindi su qualità della vita e sostenibilità al centro del processo di produzione, con il supporto delle tecnologie dell'industria 4.0.

Nella Società 5.0, le tecnologie informatiche avanzate, l'Internet delle cose, i robot, l'intelligenza artificiale e la realtà aumentata vengono utilizzate attivamente nella vita quotidiana, nell'industria, nell'ambito sanitario e nelle altre sfere di attività, con il fine principale non del vantaggio economico, bensì a beneficio di ogni individuo.

Questo approccio produce e produrrà benessere per il lavoratore, "disabile" o "normodotato", e quindi anche sicurezza.

LA RICERCA INAIL

Il d.lgs. 81/08 chiede ai datori di lavoro di effettuare la valutazione dei rischi e di introdurre adeguate misure di prevenzione, con particolare riguardo ai gruppi particolarmente esposti agli specifici pericoli che li riguardano. Questo significa anche garantire un ambiente di lavoro accessibile ed inclusivo. Tale obiettivo è più efficacemente finalizzabile se si progettano ambienti, prodotti ed attrezzature secondo un approccio *Design for all*. La nuova spinta europea verso la parità dei diritti ha portato un rinnovo del quadro regolamentare italiano con ricadute in luoghi di vita e di lavoro.

Alla luce di questo, Il DIT di Inail, con il Laboratorio sicurezza degli impianti di trasformazione e produzione, ha avviato un progetto di ricerca finalizzato a individuare misure tecniche per aumentare la sicurezza del luogo di lavoro agendo sui sull'ambiente fisico, prodotti, tecnologie affinché essi diventino dei "facilitatori" e non barriere. L'obiettivo è mettere a fuoco la relazione tra

i diversi bisogni ed esigenze dei lavoratori, i requisiti funzionali dei nuovi ambienti di lavoro e la tutela della salute e sicurezza. A tale scopo, il progetto di ricerca si propone di individuare e valutare, nell'ambiente di lavoro, le possibili barriere fisiche, cognitive e sensoriali e di suggerire soluzioni per migliorare i livelli di salute e sicurezza per tutti i lavoratori tenendo conto delle diverse sfaccettature della disabilità derivanti dall'interazione tra durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali, spesso invisibili, e le barriere ambientali. I risultati delle attività afferenti al progetto di ricerca costituiranno un supporto al DL e RSPP nella valutazione e gestione dei rischi nel proprio ambiente di lavoro nonché potranno, auspicabilmente, essere promotrici di una maggiore attenzione nella scelta *ex ante* delle attrezzature di lavoro progettate secondo i principi del *Design for all*. Ad oggi, sono stati avviati lavori in collaborazione con l'Ordine degli Architetti di Roma (OAR), che ha istituito un Osservatorio per l'Accessibilità. I primi risultati dell'attività di ricerca sono stati presen-

tati ad Ambiente Lavoro - Bologna novembre 2022 - nell'ambito del seminario "Industria 5.0 per l'ambiente di lavoro inclusivo e sicuro" dove sono state illustrate le più recenti normative che individuano i requisiti prestazionali e tecnici per l'accessibilità e l'usabilità dei luoghi di lavoro e delle attrezzature, nonché sono state approfondite alcune soluzioni tecnologiche per l'inclusione. Gli interventi, di seguito riportati, sono stati finalizzati a fare un focus generale sui vari aspetti del progetto: La strategia europea sull'inclusione e l'industria 5.0 (D. Freda - Inail DIT) Le politiche sul territorio (arch. A. Buzzone-OAR) L'accessibilità e l'usabilità del costruito: le nuove norme per la progettazione (arch. D. Orlandi-OAR) Accessibilità e usabilità dell'interfaccia utente del prodotto: gestione, comando e feed-back, input e output (ing. Diego Rughi - Inail Contarp) La robotica per l'inclusione (ing. A. Ferraro-Inail DIT) Sistemi basati sull'intelligenza artificiale (AI) per lo sviluppo sostenibile (ing. M. Pirozzi - Inail DIT) Realtà virtuale e aumentata per la formazione inclusiva (Ing. L. Di Donato - Inail DIT)

RIFERIMENTI NORMATIVI E BIBLIOGRAFICI

- [1] Legge 3 marzo 2009 n. 18. Ratifica italiana della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (CRPD)
- [2] Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- [3] Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027 Salute e sicurezza sul lavoro.
- [4] D.lgs. 81/08 s.m. Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- [5] Legge 227 del 22 dicembre 2021. Delega al Governo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di disabilità
- [6] Legge 3 marzo 2009, n. 18 Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 200...6 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità'
- [7] PNRR Piano Nazionale Di Ripresa E Resilienza
- [8] World Health Assembly, 54. (2001). Fifty-fourth World Health Assembly, Geneva, 14-22 May 2001: resolutions and decisions. World Health Organization.
- [9] Conoscere il mondo della disabilità: persone, relazioni e istituzioni. ISTAT 2019 - ISBN 978-88-458-2005-2
- [10] <https://disabilitaincifre.istat.it/dawinciMD.jsp?p=hm>
- [11] https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics
- [12] Comunicazione Della Commissione Al Parlamento Europeo, Al Consiglio, Al Comitato Economico E Sociale Europeo E Al Comitato Delle Regioni Empty Un'Unione dell'uguaglianza: strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030
- [13] Legge n. 68 del 12 marzo 1999. Norme per il diritto al lavoro dei disabili.
- [14] D.lgs. 151 del 14 settembre 2015. Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- [15] D.L. 76 del 28 giugno 2013. Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti.
- [16] Legge 29 marzo 1985, n. 113. Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei ((centralinisti telefonici e operatori della comunicazione con qualifiche equipollenti minorati della vista)).
- [17] Legge 19 maggio 1971, n. 403. Nuove norme sulla professione e sul collocamento dei massaggiatori e massofisioterapisti ciechi.
- [18] Legge 11 gennaio 1994, n. 29. Norme in favore dei terapisti della riabilitazione non vedenti.
- [19] DM 43 del 11/03/2022: linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità
- [20] Reinserimento e integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro Inail - 2022 (ISBN...)
- [21] Regolamento per l'erogazione agli invalidi del lavoro di dispositivi tecnici e di interventi di sostegno per il reinserimento nella vita di relazione <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prestazioni/prestazioni-di-reinserimento-sociale-e-lavorativo/interventi-per-il-recupero-dell-autonomia.html>
- [22] Dichiarazione di Stoccolma dell'EIDD 2004
- [23] CEI UNI EN 17210-2021 Accessibilità e fruibilità dell'ambiente costruito- Requisiti prestazionali
- [24] Industry 5.0 Towards a sustainable, humancentric and resilient European industry ISBN 978-92-76-25308-2