

La gestione del rapporto di lavoro delle persone con disabilità

Schede didattiche

Francesco Tomei – Direttore Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro dell'Università di Roma La Sapienza.

Giuseppe Di Loreto - Dirigente medico – Coordinatore centrale, responsabile dell'unità operativa complessa denominata "Area Prevenzione e Riabilitazione degli stati invalidanti, Igiene del lavoro e medicina preventiva – Inps

Gloria Felicioli - Esperta in materia di tutela di persone con disabilità presso la Direzione Generale dell'Inps – Coordinamento generale medico legale

Introduzione.....	2
Il collocamento mirato ed obbligatorio.....	3
Le leggi sul collocamento obbligatorio: sviluppi legislativi e sociali.....	7
Corretta terminologia sulla disabilità.....	10
La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità.....	19
I concetti di accessibilità, fruibilità ed usabilità.....	24
Il rapporto di lavoro della persona con disabilità: diritti e doveri.....	28
Ergonomia della postazione di lavoro della persona con disabilità.....	32
Disabilità e privacy: tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro.....	36
La comunicazione e discomunicazione.....	42

Introduzione

- Il rapporto tra persone con disabilità e mondo del lavoro è particolarmente complesso.
 - A più di dieci anni dall'entrata in vigore della legge 68/1999, infatti, il concetto di collocamento mirato non è ancora entrato nel sentire comune.
-
- La Pubblica Amministrazione, che con la vecchia legge sul collocamento obbligatorio (482/68) è stata lo sbocco principale di collocamento per le persone con disabilità, negli ultimi anni ha subito grandi cambiamenti.
-
- Il blocco del turn over, infatti, ha ridotto in maniera significativa il numero di dipendenti pubblici, creando la necessità che ogni lavoratore possa esprimere al massimo le proprie potenzialità lavorative.
-
- In questa ottica, quindi, l'ingresso di un numero significativo di lavoratori con disabilità rappresenta un'occasione per valorizzare le loro capacità fornendo un apporto importante per l'Amministrazione.
-
- Proprio per la particolarità di queste assunzioni, quindi, sono state organizzate queste due giornate formative, per fornire chiarimenti su questa materia di particolare delicatezza.

Il collocamento mirato ed obbligatorio

- Molto spesso nei luoghi lavoro pubblici, quando viene loro assegnato un lavoratore con disabilità, hanno difficoltà ad inserirlo correttamente, dato che le leggi che interessano questo particolare tipo di assunzione sono molte e spesso integrabili con difficoltà. Inizieremo quindi con l'introdurre queste norme, per poi affrontare i vari aspetti connessi al rapporto di lavoro delle persone con disabilità.

- **Lo status di invalido civile**

- La legge 118/1971 "Conversione in legge del D.L. 30 gennaio 1971, n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili." Descrive l'iter per ottenere lo status di invalido civile (articoli 6 -> 11).
- L'ottenimento di questo status è indispensabile per l'iscrizione al collocamento mirato e obbligatorio.

La vecchia legge di collocamento obbligatorio (legge 482/68)

- Percentuale di invalidità civile necessaria al collocamento 35%
- Chiamata nominativa
- Posti suddivisi per patologia e/o status di categoria protetta

Invalidi di guerra 25%

Invalidi civili di guerra 10%

Invalidi per servizio 15%

Invalidi del lavoro 15%

Orfani e vedove di guerra, per servizio e

La nuova legge sul collocamento mirato (legge 68/1999)

- Percentuale di invalidità civile necessaria al collocamento 46%
- Chiamata numerica o per concorso o per convenzione
- Nessuna distinzione in base alla patologia

per lavoro 15%

Invalidi civili 15%

Sordomuti 5%

- **Legge 482/1968**

- *“Nel limite percentuale di posti dovuti ai sensi del precedente comma saranno riservati ai mutilati e invalidi almeno la metà dei posti disponibili di custodi, portieri, magazzinieri, ascensoristi, addetti alla vendita dei biglietti nei locali di pubblico spettacolo (cinema, teatri, sale di concerti, ecc.), guardiani di parcheggi per vetture, guardiani di magazzini o che comportino mansioni analoghe.”*

- **Legge 482/1968**

- *12. (Enti pubblici). - Le amministrazioni, aziende ed enti pubblici di cui al primo comma dell'articolo 1, i quali abbiano complessivamente più di 35 dipendenti, **sono tenuti ad assumere, senza concorso e subordinatamente al verificarsi delle vacanze, lavoratori appartenenti alle categorie indicate nel precedente titolo, in possesso del requisito richiesto dalle vigenti disposizioni, salvo quello della idoneità fisica, per una percentuale complessiva, rapportata ai posti di organico o al contingente numerico nel caso di mancanza dell'organico:***

a) del 15 per cento del personale operaio di ruolo o a contratto di diritto privato, calcolato sull'intero contingente da ripartire fra le singole categorie in relazione alla consistenza organica di ciascuna, previo accertamento della idoneità professionale, mediante apposita prova, per gli aspiranti all'assunzione della prima e seconda categoria;

b) del 15 per cento del personale delle carriere esecutive o equipollenti;

c) del 40 per cento del personale ausiliario o equiparato.

- **Legge 482/68**
- **TITOLO III**
- **Modalità per il collocamento**

16. (Organi del collocamento: Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione - Commissioni provinciali). (OMISSIS)

“Le amministrazioni dello Stato, aziende ed enti pubblici di cui al precedente articolo 12 hanno facoltà di scegliere e assumere direttamente i lavoratori appartenenti alle categorie indicate nel titolo I della presente legge iscritti negli elenchi, e possono altresì decidere, in caso di esaurimento degli aspiranti di una categoria, per la copertura dei posti disponibili con aspiranti appartenenti alle altre categorie, secondo un criterio proporzionale”

- **Problematiche inerenti alla legge 482/1968**
 - Nessuna meritocrazia
 - Nessun valore aggiunto per le amministrazioni
 - Inserimento favorito per le mansioni basse
 - Falsi invalidi
- **Era una legge di stampo prettamente assistenzialistico.**

- **Legge 68/1999**
- **Da collocamento obbligatorio a collocamento mirato**
- Il cosiddetto scandalo dei falsi invalidi scoppiato a metà degli anni novanta, la riduzione delle assunzioni da parte della PA ed in generale la mutata situazione economica portarono il legislatore a modificare profondamente il concetto di collocamento per le categorie protette.

- **Legge 68/1999**

- **Da collocamento obbligatorio a collocamento mirato**

- La legge 68/1999 porta infatti una serie di interessanti novità riguardo il collocamento. Viene favorita la meritocrazia, ridotta la quota di riserva (7%), non si fa più riferimento al tipo di disabilità della persona, ma solo alla sua capacità professionale e lavorativa.

- **Legge 68/1999**

- **La legge inoltre permette una serie di possibilità abbastanza congrua per il collocamento in una PA**

- Concorso: quota di riserva per lavoratore disoccupato (legge 68/1999, articolo 7, comma 2)
- Avviamento numerico (legge 68/1999, articolo 8)
- Convenzione con i centri per l'impiego (legge 68/1999, articolo 13)

- **Altre leggi che interessano il collocamento delle categorie protette**

- **Legge 104/1992:** tutela la persona riconosciuta in stato di handicap (ad esempio, prevedendo ausili per le prove di esame e concorsuali)
- **Attenzione!!!** La prova di esame deve essere uguale per tutti. Sono le modalità di svolgimento che vanno personalizzate.

- **Altre leggi che interessano il collocamento delle categorie protette**

- **Legge 113/1985:** legge di collocamento **obbligatorio** per i centralinisti non vedenti.

Le leggi sul collocamento obbligatorio: sviluppi legislativi e sociali

- **Le leggi sul collocamento obbligatorio: sviluppi legislativi e sociali**

- Legge 113/1985
- Legge 482/1968
- Legge 68/1999
- Modalità di avvio al collocamento: gli uffici provinciali del lavoro

- **Gli sviluppi legislativi e sociali del collocamento obbligatorio e mirato**
- **Una panoramica**

- Dall'introduzione delle leggi sul collocamento delle persone con disabilità (113/1985 per i centralinisti non vedenti e 68/1999 per le categorie protette) il mondo del lavoro ha subito molti cambiamenti.
- Alla riduzione di posti disponibili nella Pubblica Amministrazione si sono aggiunte altre significative problematiche.

- **La disoccupazione delle persone sorde**

- Alcune associazioni di tutela delle persone sorde sostengono che la legge 68/1999 abbia danneggiato i loro assistiti, che soffrono di un altissimo tasso di disoccupazione.
- Dall'abolizione della quota del 5% riservata ai sordomuti, infatti, si è vista una progressiva diminuzione della loro assunzione nelle aziende pubbliche e private.

- **La disoccupazione delle persone sorde**

- Tali rivendicazioni però non tengono conto dell'estrema tensione alla

meritocrazia della legge 68. Soprattutto in un quadro di crisi economica come quella che sta colpendo attualmente le aziende la selezione del personale è fondamentale. Imporre l'assunzione di un lavoratore in base ad una sua caratteristica fisica e non alle sue capacità professionali è inconcepibile in un'ottica di efficacia, efficienza ed economicità.

- **Le riorganizzazioni aziendali ed i centralinisti non vedenti**
- I cambiamenti economici degli ultimi decenni hanno portato a sempre più frequenti riorganizzazioni aziendali. I core business delle aziende sono stati sempre più incrementati, mentre i servizi amministrativi e di sostegno sono stati ridotti e/o dati in outsourcing.

- **Le riorganizzazioni aziendali ed i centralinisti non vedenti**
- I centralini quindi hanno subito vari interventi
 - Esternalizzazione dei servizi telefonici con gestione di tipo call centre
 - Passaggio a VOIP ed eliminazione del centralino passante
 - Call centre accentrati (centralino unico)
 - Eliminazione dei posti operatore

- **Le riorganizzazioni aziendali ed i centralinisti non vedenti**
- La legge 113/1985 sta quindi dimostrando la sua obsolescenza: concepita per un mondo del lavoro con vasta offerta per posti operatore e per contratti a tempo indeterminato, è attualmente in crisi per la riduzione dei centralini e per i contratti cosiddetti "atipici" introdotti dal 1997 in poi.

- **Le riorganizzazioni aziendali ed i centralinisti non vedenti**
- Si prevede quindi la nascita di un fenomeno di disoccupazione massiccia per le persone ipo e non vedenti.

- **Il ruolo degli uffici provinciali per il lavoro**

- L'iscrizione al collocamento obbligatorio avviene negli uffici provinciali del lavoro. Ottenuto il certificato A/SAN dalla Asl e la diagnosi funzionale ex lege 68/1999 si effettua l'iscrizione.
- Il certificato di iscrizione al collocamento obbligatorio serve sia per le chiamate pubbliche che per quelle private

- **Il ruolo degli uffici provinciali per il lavoro. Principali problematiche**
- Per ottenere l'assegno di invalidità (per invalidità civile superiore al 74%), l'iscrizione al collocamento obbligatorio è condizione necessaria. Questa circostanza rende difficile una stima precisa del numero di persone iscritte che realmente cerca lavoro.

- **Il ruolo degli uffici provinciali per il lavoro. Principali problematiche**
- Molto spesso gli uffici provinciali del lavoro hanno un'ampia offerta di personale con qualifiche medio/basse, ma scarsa di personale qualificato professionalmente o intellettualmente.
- In questo campo le società di lavoro interinale si stanno sempre più offrendo come ulteriore tramite per la ricerca e l'offerta di categorie protette.

Corretta terminologia sulla disabilità

- **Corretta terminologia sulla disabilità**

- I concetti di disabile, invalido, minorato, persona in stato di handicap, cieco, cieco civile, ipovedente, sordomuto

- **Corretta terminologia sulla disabilità**

- Molto spesso nel parlare comune si sente parlare di minorati, handicappati, diversamente abili. Se si vuole affrontare con serenità l'argomento "disabilità" bisogna prima stabilire una corretta terminologia a riguardo, anche per una migliore interpretazione delle leggi (ad esempio, la differenza tra "persona in stato di handicap" e "disabile").

- **Corretta terminologia sulla disabilità**

- Classificazione internazionale detta ICDH (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps, Classificazione Internazionale delle Menomazioni, Disabilità ed Handicap), stilata nel 1980 dall'OMS ed accolta anche dall'ISTAT, che distingue:

- **Menomazione:** perdita o anormalità a carico di una struttura o una funzione psicologica, fisiologica o anatomica. E' il danno biologico che una persona riporta a seguito di una malattia (congenita o meno) o di un incidente;
- **Disabilità:** qualsiasi limitazione o perdita della capacità di compiere un'attività nel modo o nell'ampiezza considerati normali per un essere umano. Quindi si collega con l'incapacità di svolgere le normali attività della vita quotidiana a seguito della menomazione;
- **Handicap:** condizione di svantaggio conseguente ad una menomazione o disabilità che, in un certo soggetto, limita o impedisce l'adempimento del ruolo normale per tale medesimo soggetto in relazione all'età, al sesso e ai fattori socio culturali: esso è lo

svantaggio sociale dell'averne una disabilità e/o menomazione.

- Queste definizioni chiariscono come la condizione di handicap sia un fattore soggettivo, collegato alla disabilità di una persona.
- In seguito, l'OMS ha migliorato le definizioni abolendo i termini "disabilty" ed "handicap" nella classificazione ICDH-2, pervenendo da ultimo, cioè nel 2001 a un modello, l'**ICF**, che identifica la disabilità nel risultato di un'interazione tra stato di salute (possibile per tutti) e fattori ambientali specifici, svincolandola definitivamente dalla condizione categoriale di gruppo ristretto. La terminologia ICF non è ancora però presente nella legislazione italiana, a cui noi faremo riferimento.

- **Corretta terminologia sulla disabilità. Handicap**

- Sono assolutamente da evitare le definizioni "handicappato", "persona handicappata", "portatore di handicap", "lavoratore handicappato" (o "handicappato lavoratore"). L'**handicap** è infatti un **fattore soggettivo ed esterno alla persona** e non è corretto, quindi, usare aggettivi o sostantivi che si riferiscano all'handicap come condizione intrinseca dell'individuo.
- **È possibile** utilizzare i termini "**in condizione di handicap**" o "**in condizione di handicap grave**", ma solamente quando ci si riferisca ai commi 1 e 3 dell'articolo 3 della legge 104 del 1992, da cui provengono tali espressioni

- **Corretta terminologia sulla disabilità. Il "diversamente abile"**

- La dizione "diversamente abili", pur molto utilizzata, non è consigliabile, sia perché mette l'accento su una presunta "diversità" delle persone con disabilità, sia perché troppo generica: si può essere "diversamente abili" da un'altra persona pur non avendo nessuna disabilità.

- **Corretta terminologia sulla disabilità. L' "invalido"**

- Il termine invalido, invece, afferente a varie norme di tutela amministrativa e

previdenziale, rimanda al diritto di percepire un beneficio economico o assistenziale in seguito ad un danno biologico, che incida sulle capacità di lavoro, indipendentemente dalla valutazione complessiva di autosufficienza.

- **Corretta terminologia sulla disabilità. Il “menomato”/”minorato”**

- La **menomazione** è una perdita a carico di funzioni fisiche o psichiche, e rappresenta l'estensione di uno stato patologico. Se tale disfunzione è congenita si parla di **minorazione**

- **Corretta terminologia sulla disabilità**

- Sì, ma allora quale espressione è più opportuno utilizzare?

- **In generale**

- E' opportuno utilizzare sempre le formule: “persona con disabilità”, “figlio (o minore) con disabilità”, “lavoratore con disabilità”. Sono invece da evitare i termini “portatore di disabilità”, “soggetto disabile”, “il disabile”, perché definiscono la persona solamente in base alla sua condizione di disabilità e non ne evidenziano le caratteristiche lavorative o per cui usufruiscono della tutela di norme di legge.

- **Nei casi specifici**

- Assunzioni, benefici assistenziali e previdenziali: utilizzo della terminologia di legge.

Disabilità sensoriale, motoria, psichica

- **Disabilità sensoriale, motoria, psichica**

- Quando si parla di persone con disabilità molto spesso si hanno idee generalmente esatte, ma non si riesce ad avere un quadro esaustivo, anche per l'ampiezza della materia.
- In medicina legale ci sono varie metodologie di classificazione, basate su patologie o sulle loro conseguenze (ICD10 -> ICF)

- **Disabilità sensoriale, motoria, psichica**

- Nel mondo del lavoro invece bisogna valutare la persona nella sua interezza. Per questo è basilare almeno avere un'idea dei macrogruppi di disabilità, e delle caratteristiche e dei problemi che le persone possono avere come conseguenza della loro situazione.

- **Disabilità sensoriale: visione e udito**

- Le principali disabilità sensoriali sono quelle della vista e dell'udito.
- **Vista:** cecità, ipovisione, disturbi della vista di grave entità
- **Udito:** sordità, perdita parziale dell'udito

- **Disabilità sensoriale: vista**

- **Cecità:** Ai fini legali è cieco assoluto colui che percepisce solamente luci ed ombre. Sono ritenuti altresì ciechi parziali coloro che possiedono un visus centrale residuo (senza correzione ottica) di 1/10 nell'occhio migliore. Ad esempio, una

persona che abbia un residuo visivo di 1/10 vede ad un metro ciò che una persona con 10/10 vede a 10 metri.

- **Disabilità sensoriale: vista**

- **Ipovisione:** condizione di riduzione permanente della funzione visiva, che non permette ad un determinato individuo il pieno svolgimento della sua vita di relazione, la conduzione di una normale attività lavorativa, il perseguimento delle sue esigenze e aspirazioni di vita. La legge 38/2001 ha introdotto una classificazione dell'ipovisione, dividendola in grave, medio-grave, lieve

- **Disabilità sensoriale: vista**

- **Gravi disturbi della vista:** bisogna anche considerare tutte quelle aberrazioni che incidono sulla capacità visiva, quali il nistagmo, la discromia e la diplopia. Altri fattori che influiscono sulla visione sono legati alle alterazioni del visus centrale o periferico.

- **Disabilità sensoriale: vista**

- **Da "Informazione sulla disabilità"**

Manuale della Fondazione ASPHI Onlus in collaborazione con la Fondazione ADECCO

- Avvicinandovi a un cieco, fatevi notare per tempo. Tenete presente che non vi vede e non conosce la vostra identità. Ditegli quindi anzitutto chi siete.
- Non si dovrebbe mai prendere un cieco per un braccio e guidarlo. Offritegli invece il vostro braccio, che afferrerà al di sopra del gomito. In tal modo non occorrerà suggerirgli la direzione: con la vostra guida si orienterà. Lo si dovrà precedere soltanto in punti stretti.
- Non dimenticate che non può vedere un sorriso o un cenno del capo. Dovete perciò parlargli.

- **Disabilità sensoriale: vista**

- Avvertitelo quando si sta per attraversare una strada, per lasciare o raggiungere un marciapiede.

- Non allontanatevi mai senza aver preso commiato. È per lui penoso accorgersi di parlare a una personache nel frattempo si è allontanata.
- Non seguitelo mai con l'intenzione di aiutarlo in caso di necessità. Egli percepisce la vostra presenza e si sente a disagio.
- Per aiutare un cieco a salire su un mezzo di trasporto pubblico, basta mettergli una mano sulla maniglia sul corrimano e avvisarlo se un gradino è particolarmente alto. Trattandosi di una scala, fategli notare il primo e l'ultimo gradino.

- **Disabilità sensoriale: vista**

- Se desiderate offrirgli un posto a sedere, fategli poggiare semplicemente una mano sullo schienale della sedia. Trattandosi di una poltrona, occorre accompagnare la mano al bracciolo e precisare da quale parte è la poltrona stessa.
- Quando deve salire su una automobile, fategli posare una mano sul bordo superiore della portiera aperta. Con l'altra il cieco si orienterà, toccando il tetto della vettura, poi prenderà posto.
- Se dovesse aver perso l'orientamento, elencategli semplicemente ciò che gli sta davanti, dietro, a destra e a sinistra.
- Il cieco e il suo cane guida costituiscono un insieme perfettamente affiatato: il cane non va distratto dal suo compito. Porgete quindi il vostro aiuto solo se espressamente richiesto.

- **Disabilità sensoriale: vista**

- Trovandovi a tavola con un cieco, chiedetegli se potete essergli d'aiuto. Spiegategli che cosa c'è nel piatto e come sono disposti i cibi sull'esempio di un quadrante d'orologio. Così gli potrete per esempio dire: i legumi sono sulle ore 6, la salsiccia sulle ore 10, e così via. Indicategli dove si trova il bicchiere e non riempiteglielo troppo. Se fuma, porgetegli un posacenere.
- Nel dargli qualcosa, chiamatelo per nome e toccatelo leggermente.
- Per i ciechi e i deboli di vista l'ordine è molto importante: ogni cosa ha il suo preciso posto. Nella loro abitazione, mettete sempre al loro posto gli oggetti usati.
- Se in un locale, cui sono abituati, viene spostato un oggetto, devono saperlo.

- **Disabilità sensoriale: vista**

- Se li aiutate a togliersi il mantello, dite sempre dove lo posate o l'appendete. In treno, avvisategli che il bagaglio si trova nella reticella proprio sopra di loro.
- Se volete leggere a un cieco un articolo di giornale, elencategli dapprima i titoli, affinché possa scegliere quello che gli interessa.
- Le auto parcheggiate sul marciapiede possono rappresentare per il cieco ostacoli pericolosi.
- Ai ciechi parlate sempre con la massima naturalezza e il tono di voce abituale

- **Disabilità sensoriale: udito**

- **La sordità** è la riduzione più o meno grave dell'udito.

Si distinguono quattro gradi in relazione all'entità della perdita uditiva espressa in decibel (la classificazione è del Bureau International d'Audiophonologie);

- Lieve con soglia tra 20 e 40 decibel
- Media con soglia tra 40 e 70 decibel
- **Grave** con soglia tra 70 e 90 decibel

- **Profonda** con soglia uguale o superiore ai 90 decibel

- **Disabilità sensoriale: udito**

- La sordità può essere di tipo correggibile o meno. Tra gli ausili più diffusi ci sono gli apparecchi acustici e l'impianto cocleare.
- La persona sorda può comunicare tramite lingua italiana dei segni (LIS), o tramite voce.
- La persona sorda riceve le informazioni tramite LIS, scrittura o lettura delle labbra.

- **Disabilità sensoriale: udito**

- Dai consigli di comunicazione dati dall'ENS
1. Per consentire al sordo una buona lettura labiale la distanza ottimale nella conversazione non deve mai superare il metro e mezzo.
 2. La fonte luminosa deve illuminare il viso di chi parla e non quello della persona sorda: bisogna parlare con il viso rivolto alla luce.
 3. Chi parla deve tenere ferma la testa.
 4. Il viso di chi parla deve essere al livello degli occhi della persona sorda.
 5. Occorre parlare distintamente, ma senza esagerare. Non bisogna in alcun modo storpiare la pronuncia. La lettura labiale infatti si basa sulla pronuncia corretta.

- **Disabilità sensoriale: udito**

6. Si può parlare con un tono normale di voce, non occorre gridare. La velocità del discorso inoltre deve essere moderata: né troppo in fretta, né troppo adagio.
7. Usare possibilmente frasi corte, semplici ma complete. Non occorre parlare in modo infantile. Mettere in risalto la parola principale della frase. Usare espressioni del viso in relazione al tema del discorso.

8. Non tutti i suoni della lingua sono visibili sulle labbra: fare in modo che la persona sorda possa vedere tutto ciò che è visibile sulle labbra.

- **Disabilità sensoriale: udito**

9. Quando si usano nomi di persona, località o termini inconsueti, la lettura labiale è molto difficile. Se il sordo non riesce, nonostante gli sforzi, a recepire il messaggio, anziché spazientirsi, si può scrivere la parola a stampatello. Oppure usare, se la si conosce, la dattilologia (l'alfabeto manuale).

10. Anche se la persona sorda porta le protesi acustiche, non sempre riesce a percepire perfettamente il parlato. Occorre dunque comportarsi seguendo queste regole di comunicazione.

11. Per la persona sorda è difficile seguire una conversazione di gruppo o una conferenza senza interprete. Occorre quindi aiutarlo a capire almeno gli argomenti principali attraverso la lettura labiale, trasmettendo parole e frasi semplici e accompagnandole con gesti naturali.

- **Disabilità motoria**

- Anche per le disabilità motorie ci sono varie tipologie. Si possono avere situazioni stabilizzate e situazioni degenerative.

- Le paralisi possono essere fisse, spastiche o flaccide.

- Una persona con difficoltà agli arti inferiori può essere su sedia a ruote, può utilizzare le stampelle o non utilizzarle.

- **Disabilità motoria**

- In questo caso particolare attenzione deve essere prestata per le barriere architettoniche (di cui parleremo nel modulo sulla sicurezza)

- **Disabilità psichiche**

- Sono la maggiore incognita per il datore di lavoro.

- Di solito la persona con disabilità psichica viene inserita in un ambiente lavorativo "protetto"

- **Disabilità complesse: le malattie degenerative**

- I recenti sviluppi della medicina hanno permesso a persone con malattie degenerative (genetiche o meno) di poter intraprendere una proficua carriera professionale.

- **Disabilità complesse: le malattie degenerative**

- Tra tali malattie ricordiamo la sclerosi multipla, il lupus eritematoso sistemico (LES), l'artrite reumatoide, la miastenia gravis.
- Tali patologie, molto serie, hanno bisogno di una serie di accorgimenti per essere ben gestite in ambito lavorativo.
- Esse portano infatti a problematiche non solo motorie, ma anche visive e respiratorie.

- **Disabilità complesse: le malattie degenerative**

- Con l'aiuto dell'interessato e del medico del lavoro competente si deve quindi provare a costruire un ambiente di lavoro adatto alla persona. Esempi pratici

→ Curare l'illuminazione per evitare affaticamento visivo

→ Valutare l'esigenza di essere soli in stanza per evitare infezioni

→ Curare l'ergonomia della postazione di lavoro in modo tale da permettere una postura corretta

→ Proporre soluzioni di telelavoro

Disabilità complesse: le malattie degenerative

Tali accorgimenti permettono una riduzione delle assenze per terapie e malattie ed un minore stress lavoro correlato

La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità

- **La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità**

- Le prime norme specifiche sulla sicurezza sul lavoro sono evidenziate Decreto Ministeriale del 10 marzo 1998 “Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell’emergenza nei luoghi di lavoro”, successivo al D.Lgs. 626/94, ma antecedente alla legge 68/1999.

- **La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità**

- Il punto 8.3 dell’allegato VIII tratta proprio l’argomento “**Assistenza alle persone disabili in caso di incendio**”. Viene qui specificato come il datore di lavoro debba individuare non solo le particolari necessità del lavoratore con disabilità in caso di emergenza, ma anche quelle di eventuali visitatori che presentino difficoltà

- **La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità**

- Punto 8.3.2 Qualora non siano installate idonee misure per il superamento di barriere architettoniche eventualmente presenti oppure qualora il funzionamento di tali misure non sia assicurato in caso d’incendio, occorre che alcuni lavoratori, fisicamente idonei, siano addestrati al trasporto dei lavoratori disabili”.

- **La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità**

- Punto 8.3.4:” Persone disabili possono utilizzare un ascensore solo se è un ascensore predisposto per l’evacuazione o è un ascensore antincendio, ed inoltre tale impiego deve avvenire solo sotto il controllo di personale pienamente a conoscenza delle procedure di evacuazione”.

- **Tutor:** un lavoratore fisicamente idoneo e pienamente a conoscenza delle procedure di evacuazione che possa aiutare i colleghi con disabilità in caso di emergenza

- **La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità**

- Problematiche relative a questa circolare:
 - Lavoratori come soggetti passivi della sicurezza.
 - Scarsa attenzione verso le persone con disabilità sensoriale

- **La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità**

- Circolare 1° marzo 2002 n.4, “Linee guida per la valutazione della sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro ove siano presenti persone disabili”.
- Questo documento è stato stilato dal **Ministero dell’Interno** in collaborazione con la Consulta nazionale delle persone disabili e delle loro famiglie

- **La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità**

- Lo scopo delle linee guida è:
 - “- Prevedere ove possibile (ad esempio, quando sono già presenti lavoratori disabili), il coinvolgimento degli interessati nelle diverse fasi del processo;
 - Considerare le difficoltà specifiche presenti per le persone estranee al luogo di lavoro;
 - Conseguire adeguati standard di sicurezza per tutti senza determinare alcuna forma di discriminazione tra i lavoratori;
 - Progettare la sicurezza per i lavoratori con disabilità in un piano organico, che incrementi la sicurezza di tutti, e non attraverso piani speciali o separati da quelli degli altri lavoratori”.

- **La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità**

- Il tutor collabora con la persona con disabilità, non ne è il protettore. Il tutor dovrà quindi tenere in considerazione le decisioni della persona, oltre quelle dei responsabili alla sicurezza, sempre che esse rientrino nelle norme di legge.

- **La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità**

- Il primo passo da compiere nell'elaborazione di un piano di sicurezza consiste nell'individuazione del pericolo. A seconda delle difficoltà dei vari lavoratori (sensoriali, motorie...), bisognerà individuare gli handicap costituiti dalla struttura dell'edificio. **E' da notare che i criteri di progettazione più recenti sono orientati a rendere la costruzione fruibile da persone di tutte le abilità** (il concetto di design for all), quindi per questi palazzi è più facile delineare un piano di sicurezza. In caso di edificio di vecchia concezione bisogna fare in modo di studiare il luogo di lavoro e le persone con disabilità che in esso agiscono per studiare un piano di emergenza unico che non sia discriminante per alcuno.

- **La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità**

Tra gli ostacoli di tipo edilizio le linee guida elencano:

- La presenza di gradini ed ostacoli sui percorsi orizzontali
- La non linearità dei percorsi
- La presenza di passaggi di larghezza inadeguata e/o di elementi sporgenti che possono rendere tortuoso e pericoloso un percorso
- La lunghezza eccessiva dei percorsi
- La presenza di rampe delle scale aventi caratteristiche inadeguate, nel caso di ambienti posti al piano diverso da quello dell'uscita.

- **La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità**

Tra gli elementi di tipo impiantistico o gestionale abbiamo:

- Presenza di porte che richiedono uno sforzo di apertura eccessivo o che non sono dotate di ritardo della chiusura, al fine di consentire un loro impiego e utilizzo, senza che ciò determini dei rischi nei confronti di persone che necessitano di tempi più lunghi per l'attraversamento
- Organizzazione/disposizione degli arredi, macchinari o altri elementi in modo da non determinare impedimenti ad un agevole movimento degli utenti
- Mancanza di misure alternative (sia di tipo edilizio che gestionale) all'esodo autonomo lungo le scale, nel caso di ambienti posti al piano diverso da quello dell'uscita.

- **La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità**

- **La diminuita capacità di orientamento**

- E' basilare che la segnaletica, sia quella relativa al tipo di emergenza in corso, sia quella che indica le vie di esodo, segua più canali sensoriali (vista, udito, tatto). I messaggi di emergenza devono inoltre essere di comprensione immediata e completa da parte di tutti.
- Il segnale acustico, ad esempio, deve essere studiato in rapporto al messaggio da trasmettere: deve essere comprensibile anche dalle persone estranee al luogo. A questo andrebbero sempre aggiunti allarmi di tipo ottico.

- **La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità**

- **Segnaletica**

- Sistemi di comunicazione sonora
- Superfici con riferimenti tattili
- Altri particolari indicatori
- Segnaletica sul piano di calpestio con contrasto cromatico
- Segnaletica luminosa e/o lampeggiante

- Segnali ottici, luminosi e a vibrazione.

- **La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità**

- **Organizzazione e gestione**

- Importantissima, nella gestione delle emergenze, è la formazione del personale. Sia i tutor sia le persone con disabilità devono essere istruiti insieme per affrontare le emergenze, in modo da avere un piano d'azione e di comportamento organico in caso di bisogno. Ovviamente, in primo luogo è opportuno che si studi l'ambiente di lavoro, evidenziando i problemi strutturali e organizzativi. Una volta che si siano eliminati tutti gli ostacoli possibili, il lavoratore disabile ed il tutor saranno parte attiva nella discussione per la preparazione del piano d'emergenza.
-

- **La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità**

- **Il D.Lgs. 81/2008 modificato ed integrato dal D.Lgs. 106/2009**

- Tra le principali novità introdotte da questo decreto c'è la valutazione del rischio stress lavoro correlato, obbligatoria a partire dal 31 dicembre 2010.
- I lavoratori con disabilità saranno tra i principali interessati a questa innovativa iniziativa di legge.

- **La sicurezza sul lavoro della persona con disabilità**

- **Sì, ma in pratica?**

- Le decisioni per la sicurezza e salute del luogo di lavoro vanno prese tenendo conto, quando possibile, delle necessità e dei consigli del diretto interessato.
- Se per problemi strutturali l'interessato deve essere affiancato da un tutor, la scelta della persona o delle persona deve essere presa tenendo conto della sua opinione.

I concetti di accessibilità, fruibilità ed usabilità

- **I concetti di accessibilità, fruibilità ed usabilità**

- In ambito informatico, negli ultimi 15 anni si è sempre più diffuso il concetto di accessibilità.
- Dopo una prima fase in cui i siti delle PA e le loro intranet sono stati resi pubblici in 2 versioni (standard e wai per ipo e non vedenti), nell'ultimo decennio il web pubblico è stato creato come accessibile.

- **I concetti di accessibilità, fruibilità ed usabilità**

- Fondamentale fu la legge 4/2004, cosiddetta "Legge Stanca", "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici"

- **Legge Stanca**

Ai fini della presente legge, si intende per:

- a) «accessibilità»: la capacità dei sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari;
- b) «tecnologie assistive»: gli strumenti e le soluzioni tecniche, hardware e software, che permettono alla persona disabile, superando o riducendo le condizioni di svantaggio, di accedere alle informazioni e ai servizi erogati dai sistemi informatici.

- **Legge Stanca**

Art. 4 (Obblighi per l'accessibilità)

1. Nelle procedure svolte dai soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, per l'acquisto di beni e per la fornitura di servizi informatici, i requisiti di accessibilità stabiliti con il decreto di cui all'articolo 11 costituiscono motivo di preferenza a parità di ogni altra condizione nella valutazione dell'offerta tecnica, tenuto conto della destinazione del bene o del servizio. La mancata considerazione dei requisiti di accessibilità o l'eventuale acquisizione di beni o fornitura di servizi non accessibili è adeguatamente motivata.

- **Legge Stanca**

Art. 4 (Obblighi per l'accessibilità)

2. I soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, non possono stipulare, a pena di nullità, contratti per la realizzazione e la modifica di siti INTERNET quando non è previsto che essi rispettino i requisiti di accessibilità stabiliti dal decreto di cui all'articolo 11. I contratti in essere alla data di entrata in vigore del decreto di cui all'articolo 11, in caso di rinnovo, modifica o novazione, sono adeguati, a pena di nullità, alle disposizioni della presente legge circa il rispetto dei requisiti di accessibilità, con l'obiettivo di realizzare tale adeguamento entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto.

- **Legge Stanca**

Art. 4 (Obblighi per l'accessibilità)

3. La concessione di contributi pubblici a soggetti privati per l'acquisto di beni e servizi informatici destinati all'utilizzo da parte di lavoratori disabili o del pubblico, anche per la predisposizione di postazioni di telelavoro, è subordinata alla rispondenza di tali beni e servizi ai requisiti di accessibilità stabiliti dal decreto di cui all'articolo 11.

- **Legge Stanca**

Art. 4 (Obblighi per l'accessibilità)

4. I datori di lavoro pubblici e privati pongono a disposizione del dipendente disabile la strumentazione hardware e software e la tecnologia assistiva adeguata alla specifica disabilità, anche in caso di telelavoro, in relazione alle mansioni effettivamente svolte. Ai datori di lavoro privati si applica la disposizione di cui all'articolo 13, comma 1, lettera c), della legge 12 marzo 1999, n. 68.

- **Legge Stanca**

Art. 4 (Obblighi per l'accessibilità)

5. I datori di lavoro pubblici provvedono all'attuazione del comma 4, nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

- **Legge Stanca**

Art. 5 (Accessibilità degli strumenti didattici e formativi)

1. Le disposizioni della presente legge si applicano, altresì, al materiale formativo e didattico utilizzato nelle scuole di ogni ordine e grado.

2. Le convenzioni stipulate tra il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e le associazioni di editori per la fornitura di libri alle biblioteche scolastiche prevedono sempre la fornitura di copie su supporto digitale degli strumenti didattici fondamentali, accessibili agli alunni disabili e agli insegnanti di sostegno, nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

Attenzione! Accessibilità è differente da usabilità!!!

■ **Accessibilità**

- La capacità di un dispositivo, di un servizio o di una risorsa d'essere fruibile con facilità da una qualsiasi tipologia di utente

■ **Usabilità**

- Il grado di facilità e soddisfazione con cui l'interazione uomo-strumento si compie.

Un esempio architettonico: l'Auditorium di Roma

E'accessibile (senza barriere architettoniche "classiche")

Ma difficilmente usabile (corridoi troppo lunghi, scarsi punti di sosta...)

Un altro esempio architettonico: il ponte di Calatrava (o della Costituzione) a Venezia

Non è né accessibile (scale) né usabile (superficie del pavimento scivolosa).

Il rapporto di lavoro della persona con disabilità: diritti e doveri

- **Il rapporto di lavoro della persona con disabilità: diritti e doveri**

- **Legge 68/1999, articolo 10**

(Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti).

1. Ai lavoratori assunti a norma della presente legge si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

2. Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.

- **Legge 68/1999, articolo 10**

(Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti).

3. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sulla base dei criteri definiti dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. Gli accertamenti sono effettuati dalla commissione di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, integrata a norma dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, della presente legge, che valuta sentito anche l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6

della presente legge. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

- **Legge 68/1999, articolo 10**

(Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti).

4. Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge.

- **Legge 68/1999, articolo 10**

(Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti).

5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio

- **Legge 68/1999, articolo 10**

(Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti).

6. La direzione provinciale del lavoro, sentiti gli uffici competenti, dispone la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto

della iscrizione o reinscrizione nelle predette liste.

- **Legge 104/1992, articolo 21**

Precedenza nell'assegnazione di sede. - 1. La persona handicappata con un grado di invalidità superiore ai due terzi o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella A annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648, assunta presso gli enti pubblici come vincitrice di concorso o ad altro titolo, ha diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili.

2. I soggetti di cui al comma 1 hanno la precedenza in sede di trasferimento a domanda

- **Legge 104/1992, articolo 33**

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. *(7bis)*

- **Legge 104/1992, articolo 20**

- **Prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni. –**

1. La persona handicappata sostiene le prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap.

2. Nella domanda di partecipazione al concorso e all'esame per l'abilitazione alle professioni il candidato specifica l'ausilio necessario in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.

- **L'abbattimento delle barriere architettoniche**

- Nel progettare l'abbattimento delle barriere architettoniche andrebbero consultati degli esperti in materia.

- Ad esempio per l'installazione di un percorso pedonale tattile.

Ergonomia della postazione di lavoro della persona con disabilità

- **Ergonomia della postazione di lavoro della persona con disabilità**

- In un ambiente lavorativo di tipo impiegatizio, gli ostacoli per una corretta integrazione di una persona con disabilità visiva sono soprattutto dall'impossibilità ad utilizzare il PC, alla difficoltà a partecipare con profitto all'attività formativa e alla difficoltà di relazione e impossibilità ad accedere agli strumenti di informazione interna.

- **Ergonomia della postazione di lavoro della persona con disabilità**

- Per porre rimedio alle difficoltà tecniche si deve ricorrere alle "tecnologie assistive", strumenti software ed hardware, di tipo informatico, ma anche optoelettronico, ottico e meccanico, che compensano in tutto o in parte la mancanza di specifiche abilità.

- **Ergonomia della postazione di lavoro della persona con disabilità**

- Possiamo elencare, tra esse:
- Videingranditore ottico: è un apparecchio composto da un piano sul quale far scorrere il materiale cartaceo da ingrandire. Una telecamera a sensore ottico riprende l'immagine e la trasferisce ad un monitor a cristalli liquidi. Il software che sovrintende all'elettronica dell'apparecchio permette di aumentare e ridurre l'ingrandimento, mettere a fuoco automaticamente, variare la combinazione dei colori del testo e dello sfondo (trasformando ad esempio un normale testo nero su fondo bianco in un testo giallo su sfondo nero), ridurre le dimensioni della finestra di lettura (per venire incontro a chi ha prevalentemente problemi di ipovisione laterale), inserire una riga mobile sullo schermo che permette di non perdere il segno, modelli recenti integrano la funzione PAP (picture and picture) miscelando l'immagine con il testo ingrandito e la schermata del personal computer.

- **Ergonomia della postazione di lavoro della persona con disabilità**
- **Screen reader:** è una categoria di software che si comporta come un vigile che dirige il traffico. Questi programmi intercettano le informazioni che devono essere visualizzate sullo schermo del computer, le rielaborano e le rendono disponibili a strumenti di output alternativi. Vi possono essere molti tipi di output alternativi al monitor a seconda della disabilità dell'utilizzatore. Per le disabilità visive si utilizzano la sintesi vocale (che in parole povere legge ciò che appare sullo schermo) e il display Braille, che rappresenta il contenuto dello schermo su una lunga striscia di celle piezoelettriche che riproducono caratteri in Braille.

- **Ergonomia della postazione di lavoro della persona con disabilità**
- **Ingranditori di schermo:** anche questi sono software. Si occupano di ingrandire ciò che appare sullo schermo in modo da venire incontro alle esigenze degli ipovedenti gravi. A volte il programma è provvisto di sintesi vocale per ridurre l'affaticamento visivo nella lettura di lunghi testi.

- **Ergonomia della postazione di lavoro della persona con disabilità**
- **Sistemi di input speciale:** sotto questa categoria rientrano tutti quei sistemi di immissione dati studiati per chi ha difficoltà di articolazione degli arti superiori nei movimenti fini. Si va dai mouse che vengono controllati con il palmo della mano alle tastiere con i tasti incassati anziché in rilievo per evitare erronee digitazioni. In questi casi si ricorre anche ai sistemi di riconoscimento vocale che assistono nella compilazione di lunghi testi come per un semplice modulo senza che l'utilizzatore debba muovere un dito.

- **Ergonomia della postazione di lavoro della persona con disabilità**
- Nel corso della progettazione e realizzazione dei corsi di alfabetizzazione informatica Inps per lavoratori con disabilità sensoriali, sono emerse alcune criticità che non potevano essere risolte dalle sole tecnologie assistive.

- **Ergonomia della postazione di lavoro della persona con disabilità**

- In primo luogo è assodato che non è possibile fare un'associazione univoca tra una certa disabilità e un certo tipo di apparecchio compensativo. Soprattutto nell'ambito delle ipovisioni si può affermare che ogni individuo ha una percezione visiva e delle esigenze diverse dagli altri. Questo impedisce di assegnare a priori la strumentazione idonea al lavoro di un determinato individuo solo sulla base della diagnosi medica

- **Ergonomia della postazione di lavoro della persona con disabilità**
- Anche le postazioni di lavoro sono state fonte di riflessione: la disposizione della strumentazione sulla scrivania, la sua altezza, la sua collocazione nell'ambiente, lo stesso microclima sono tutte variabili tra di loro indipendenti e non associabili univocamente ad una data disabilità.

- **Ergonomia della postazione di lavoro della persona con disabilità**
- Esistono poi aspetti psicologici di primario rilievo che possono coinvolgere aspetti come la fiducia in sé stessi, l'accettazione degli strumenti informatici o il rifiuto della propria condizione di disabilità: questi aspetti possono vanificare qualsiasi intervento di tipo tecnico per quanto raffinato.

- **Ergonomia della postazione di lavoro della persona con disabilità**
- Il "laboratorio dell'ergonomia del software e delle tecnologie assistive". Lo scopo di questo laboratorio non è solo quello di concentrare in un unico luogo le strumentazioni tecniche e le professionalità necessarie, ma è progettato per fare in modo che tra il lavoratore, i tecnici ed i medici si crei un processo di conoscenza ed esperienza reciproca che porti allo sviluppo di soluzioni individualizzate estremamente efficaci.

- **Ergonomia della postazione di lavoro della persona con disabilità**
- La persona neo assunta o il lavoratore già inserito viene prima di tutto inviato al dialogo. Prima ancora delle disabilità devono emergere le abilità della persona sin in termini di background formativo sia in termini di esperienze.

- **Ergonomia della postazione di lavoro della persona con disabilità**
- Vale la pena affermare che, nonostante la bontà dei test eseguiti in laboratorio, l'intervento più efficace resta sempre quello sull'effettiva postazione del lavoratore interessato in cui emergono tutte le disfunzioni ergonomiche e organizzative che dovranno essere corrette.

Disabilità e privacy: tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro

- **Disabilità e privacy: tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro**
- Il rapporto di lavoro delle persone con disabilità deve essere gestito con particolari cautele inerenti la privacy.
- Sin dal momento dell'assunzione, quindi, si devono conoscere i documenti necessari o meno da trattare.

Tipi di assunzione	Certificazione necessaria
Concorso: quota di riserva per lavoratore disoccupato (legge 68/1999, articolo 7, comma 2)	Certificato di iscrizione al collocamento obbligatorio in corso di validità
Concorso: titolo di preferenza in caso di parità di punteggio per lavoratore occupato (D.P.R. 487/1994, articolo 5)	Certificato A/SAN di invalidità civile (possibilmente privo di diagnosi)
Avviamento numerico (legge 68/1999, articolo 8)	Certificato di iscrizione al collocamento obbligatorio in corso di validità
Convenzione con i centri per l'impiego (legge 68/1999, articolo 13)	Certificato di iscrizione al collocamento obbligatorio in corso di validità
Assunzione centralinisti ipo e non vedenti ex. lege 113/85	Iscrizione all'albo provinciale dei centralinisti non vedenti

Documenti necessari per l'iscrizione presso i centri per l'impiego

Certificato A/SAN	Rilasciati dalla ASL
Certificato di diagnosi funzionale	

Documenti necessari per l'iscrizione all'albo provinciale dei centralinisti non vedenti

Diploma di centralinista	
Certificato ASL da cui risulti lo status di ipovedente decimista o non vedente	Rilasciato dalla ASL

- **Disabilità e privacy: tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro**
- Stabiliti tali limiti, va anche considerato che le persone con disabilità possono usufruire di una serie di permessi derivanti da varie leggi quali:
 - Permessi ex articolo 33 comma 6 legge 104/1992 per persone riconosciute in stato di handicap grave ex articolo 3 comma 3
 - Congedi per cure ex articolo 13 legge 638/83 collegati allo stato di invalidità

- **Disabilità e privacy: tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro**
- Legge 104/1992: Certificato Hand 3

- **Disabilità e privacy: tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro**
- Congedi per cure ex articolo 13 legge 638/83
 - Copia del verbale A/SAN senza diagnosi
 - Certificazione medica di struttura pubblica priva di diagnosi che certifichi la necessità di cure (balneoterapiche, climatiche, elioterapiche...)

- **Disabilità e privacy: tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro**
- "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" - 14 giugno 2007
- **Articolo 8. Dati idonei a rivelare lo stato di salute**

- **Disabilità e privacy: tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro**
- **8.1. Dati sanitari. Il datore di lavoro pubblico deve osservare** cautele particolari anche per il trattamento dei dati sensibili (artt. 4, comma 1, lett. d), 20 e 112 del Codice) e, segnatamente, di quelli idonei a rivelare lo stato di salute.
- Nel trattamento di queste informazioni l'amministrazione deve rispettare anzitutto i principi di necessità e di indispensabilità, valutando specificamente il rapporto tra i dati sensibili e gli adempimenti derivanti da compiti e obblighi di volta in volta previsti dalla legge (artt. 20 e 22 del Codice). È importante valorizzare tali principi nell'applicare disposizioni di servizio e regolamenti interni precedenti alla disciplina

in materia di protezione dei dati personali.

- **Disabilità e privacy: tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro**

- 8.2 (OMISSIS)

- Non diversamente, il datore di lavoro può in vari casi trattare legittimamente dati sensibili relativi all'invalidità o all'appartenenza a categorie protette, nei modi e per le finalità prescritte dalla vigente normativa in materia (art. 112, comma 2, lett. a) del Codice).

- **Disabilità e privacy: tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro**

- A tale riguardo va rilevata la sussistenza di specifici obblighi normativi nei riguardi del lavoratore per consentire al datore di lavoro di verificare le sue reali condizioni di salute nelle forme di legge. Per attuare tali obblighi è ad esempio previsto che venga fornita all'amministrazione di appartenenza un'apposita documentazione a giustificazione dell'assenza, consistente in un certificato medico contenente la sola indicazione dell'inizio e della durata presunta dell'infermità: c.d. "*prognosi*". In assenza di speciali disposizioni di natura normativa, che dispongano diversamente per specifiche figure professionali, il datore di lavoro pubblico non è legittimato a raccogliere certificazioni mediche contenenti anche l'indicazione della diagnosi.

- **Disabilità e privacy: tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro**

- Anche nei casi in cui la raccolta dei dati relativi alla diagnosi sia effettuata lecitamente sulla base di tali disposizioni, in conformità ai principi di proporzionalità e indispensabilità, non è consentito all'amministrazione di appartenenza trascrivere nei documenti caratteristici o matricolari del personale le indicazioni sulla prognosi e la diagnosi contenute nei certificati prodotti dall'interessato per giustificare le assenze dal servizio (artt. 11, comma 1, lett. e) e 22, comma 9, del Codice). A tale riguardo, va anzi rilevato che, qualora il lavoratore produca documentazione medica recante anche l'indicazione della diagnosi insieme a quella della prognosi,

l'amministrazione (salvi gli speciali casi eventualmente previsti nei termini sopra indicati) deve astenersi dall'utilizzare ulteriormente tali informazioni (art. 11, comma 2, del Codice) invitando anche il personale a non produrne altri con le medesime caratteristiche.

- **Disabilità e privacy: tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro**

- In linea generale, all'esito delle visite di controllo sullo stato di infermità -effettuate da medici dei servizi sanitari pubblici (art. 5 l. 20 maggio 1970, n. 300) il datore di lavoro pubblico è legittimato a conoscere i dati personali dei lavoratori riguardanti la capacità o l'incapacità al lavoro e la prognosi riscontrata, con esclusione di qualsiasi informazione attinente alla diagnosi.
- In tale quadro, il datore di lavoro può, al fine di far valere i propri diritti in relazione a fenomeni di ritenuto assenteismo e di eventuale non veritiera certificazione sanitaria, redigere note informative, segnalazioni o denunce contenenti anche riferimenti circostanziati alle ragioni e alle modalità delle singole assenze e individuandone i destinatari nel rispetto dei principi di indispensabilità, pertinenza e non eccedenza.

- **Disabilità e privacy: tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro**

- Sulla base degli elementi acquisiti da segnalazioni e quesiti pervenuti all'Autorità, risulta giustificata, alla luce delle disposizioni contenute nei contratti collettivi, la conoscenza da parte dell'amministrazione di appartenenza di informazioni personali relative all'effettuazione di visite mediche, prestazioni specialistiche o accertamenti clinici, nonché alla presenza di patologie che richiedono terapie invalidanti, quando il dipendente richiede di usufruire del trattamento di malattia o di permessi retribuiti per le assenze correlate a tali esigenze.

- **Disabilità e privacy: tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro**

- **8.6. Altre informazioni relative alla salute.** Devono essere presi in considerazione altri casi nei quali può effettuarsi un trattamento di dati relativi alla salute del lavoratore (e anche di suoi congiunti), al fine di permettergli di godere dei benefici di legge: si pensi, ad esempio, alle agevolazioni previste per l'assistenza a familiari disabili, ai permessi retribuiti e ai congedi per gravi motivi familiari.

- **Disabilità e privacy: tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro**
- In attuazione dei principi di indispensabilità, pertinenza e non eccedenza, in occasione di istanze volte ad usufruire dei congedi a favore dei lavoratori con familiari disabili in situazione di gravità, l'amministrazione di appartenenza non deve venire a conoscenza di dati personali del congiunto portatore di handicap relativi alla diagnosi o all'anamnesi accertate dalle commissioni mediche indicate dall'art. 4 della l. 5 febbraio 1992, n. 104 . A tal fine, infatti, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro una certificazione dalla quale risulti esclusivamente l'accertata condizione di handicap grave per opera delle commissioni mediche di cui all'art. 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295.

- **Disabilità e privacy: tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro**
- Diversamente, per usufruire di permessi o congedi per gravi infermità o altri gravi motivi familiari, il lavoratore è tenuto per legge a produrre alla propria amministrazione idonea documentazione medica attestante le gravi infermità o le gravi patologie da cui risultano affetti i propri familiari.

- **Disabilità e privacy: tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro**
- Allo stesso modo, il datore di lavoro può venire a conoscenza dello stato di tossicodipendenza di un proprio dipendente o di un familiare di questi, in caso di richieste di accesso o concorso a programmi riabilitativi o terapeutici con conservazione del posto di lavoro (senza retribuzione), atteso l'onere di presentare

(nei termini prescritti dai contratti collettivi e dagli accordi di lavoro per il pubblico impiego) specifica documentazione medica al datore di lavoro.

La comunicazione e discomunicazione

- **La comunicazione e discomunicazione**

- Nel campo della disabilità la comunicazione è fondamentale.
- Ci sono quindi delle regolette di “buona convivenza” che possono essere molto utili.

- **La comunicazione e discomunicazione**

- Cosa **NON** fare: l'esempio del ristorante.
- Spesso al ristorante quando si ha una coppia di clienti (uomo e donna) il cameriere si rivolge all'uomo per le ordinazioni, ignorando la donna.
- Spesso succede anche nei gruppi in cui ci sono persone con disabilità che esprimono i propri punti di vista.

- **La comunicazione e discomunicazione**

- Non si parla mai di “problematiche” inerenti la disabilità, ma di “tematiche”.
- Non si usano mai espressioni che tendano ad includere le persone con disabilità in un unico ed indefinito mondo a parte (NOI contro VOI, QUESTI contro QUELLI)

- **La comunicazione e discomunicazione**

- Si dovrebbero evitare per quanto possibile percorsi “a parte” per i lavoratori con disabilità (l'esempio del web da Wai a Web for all)

- **La comunicazione e discomunicazione**

- Se una persona prende l'ascensore anche per un solo piano... Non fate battutine. Potrebbe avere difficoltà non visibili (motorie, cardiache, respiratorie...)