

Sclerosi multipla e lavoro: il ruolo del datore di lavoro

Premessa

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro rileva che "un luogo di lavoro che è accessibile e sicuro per i disabili è a maggior ragione più sicuro e più accessibile per tutti i dipendenti...". È da sottolineare che, oltre alla tutela prevista dal D.Lgs. 81/2008, per il lavoratore disabile, attraverso il D.Lgs. 216/2003, è prevista la tutela dalle discriminazioni, altresì rinforzata dalla L. 18/2009. Pertanto il datore di lavoro, oltre ad ottemperare agli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ha l'obbligo di introdurre i "ragionevoli accomodamenti", in un approccio virtuoso ed integrato alla tutela globale del lavoratore con disabilità. Tra le diverse disabilità, la sclerosi multipla (SM), in considerazione sia dell'età di insorgenza, sia del fatto che può presentarsi con diversi quadri clinici e sintomatologici, è una malattia disabilitante per la quale il datore di lavoro va a svolgere una funzione chiave nell'inserimento e nel mantenimento del lavoro.

Descrizione del problema

Una recente indagine condotta su persone con SM rileva che l'80% degli intervistati ha dichiarato di aver bisogno di un maggiore supporto da parte del datore di lavoro rispetto a quello che attualmente riceve per poter continuare a lavorare.

Da un altro studio emerge che, tra i 45 e i 54 anni, meno della metà dei soggetti con SM è occupata (49,5%), a fronte del 12,9% di disoccupati e del 23,5% di pensionati; tali dati confermano le problematiche legate sia all'inclusione lavorativa dei "soggetti deboli" che al mantenimento del lavoro successivamente alla diagnosi di SM.

Normativa di riferimento

L'inserimento lavorativo ed il mantenimento del posto di lavoro del soggetto con SM va affrontato con un approccio globale ed integrato che tenga conto degli obblighi derivanti sia dal D.Lgs 81/2008 e s.m.i. sia dal D.Lgs 216/2003 e dalla L. 18/2009.

Nell'ambito del primo decreto, il datore di lavoro, sia che il soggetto con SM venga ammesso al lavoro attraverso canali ordinari, sia attraverso il collocamento mirato di cui alla L. 68/1999, dovrà valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza (art. 15 c. 1 lett. a), compresi quelli riguardanti

"gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari" (art. 28 c. 1) e "nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza" (art. 18 c. 1 lett. c); tale specifica tutela va garantita anche nella gestione delle emergenze (art. 43) con l'applicazione dei contenuti del D.M. 10/03/1998 che espressamente riporta, tra l'altro, che "qualora siano presenti lavoratori disabili, il piano di emergenza deve essere predisposto tenendo conto delle loro invalidità" (Allegato VIII-8.3.1).

Con la Sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 4 luglio 2013, l'Italia è stata condannata per non aver imposto "a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili...", venendo così meno all'obbligo di "recepire correttamente e completamente l'articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000". La Corte, infatti, non ha ritenuto sufficienti né le disposizioni previste dalla L. 68/1999, che "ha lo scopo esclusivo di favorire l'accesso all'impiego di taluni disabili", né il D.Lgs. 81/2008 che "disciplina solo un aspetto dei provvedimenti richiesti..., cioè l'adeguamento delle mansioni alla disabilità dell'interessato".

Alla luce di ciò, l'Italia ha colmato la lacuna del recepimento della suddetta Direttiva, con l'art. 9 comma 4-ter del D.L. 76/2013 e sua legge di conversione (L. 99/2013), introducendo l'art. 3-bis al D.Lgs. 216/2003 che prevede l'obbligo, per i datori di lavoro pubblici e privati, di "... adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità... nei luoghi di lavoro..." al fine di "garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori".

Coordinamento della tutela della salute e sicurezza e di azioni antidiscriminatorie

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro invita ad un approccio integrato per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro che tenga conto dell'aspetto antidiscriminatorio. È auspicabile una formazione sull'uguaglianza dei disabili destinata sia alle figure della prevenzione direttamente coinvolte nella tutela della salute e sicurezza sia agli stessi lavoratori. Per la valutazione del rischio, si potrebbe "avere la necessità di tener conto delle differenze che intercorrono tra i singoli lavoratori. È importante non assumere che tutti i lavoratori siano uguali né fare ipotesi sulla salute e la sicurezza associate ad una particolare disabilità".

Valutazione del rischio

- Identificare i gruppi di lavoratori che potrebbero essere esposti ad un rischio maggiore.
- Effettuare una valutazione specifica dei rischi cui possono incorrere, tenendo conto tanto della natura quanto della portata della disabilità e dell'ambiente di lavoro.
- Tenere presenti le capacità delle persone quando si pianifica il lavoro; i lavoratori disabili sono spesso dotati di capacità speciali che non dovrebbero essere perse a causa delle condizioni di lavoro scarsamente adattate.
- Consultare i lavoratori disabili nel corso del processo valutativo.
- Se necessario, ricorrere alla consulenza di autorità in ambito di sicurezza e salute sul lavoro nonché di ergonomisti, di professionisti della sanità, di organizzazioni di disabili.

È auspicabile che già in fase di progettazione e di pianificazione siano prese in considerazione le esigenze dei lavoratori disabili, per effettuare le modifiche necessarie. A titolo di esempio sono qui riportate alcune possibili soluzioni.

Ambiente di lavoro

- Adeguare i locali o le postazioni di lavoro, ad esempio rampe, ascensori, interruttori dell'illuminazione, gradini evidenziati con colori chiari, strisce tattili di segnalazione all'inizio delle scale, segnali audio o di avvertenza, dispositivi di apertura automatica di porte pesanti, maniglie delle porte, campanelli e dispositivi di ingresso accessibili da sedie a rotelle e reperibili da persone con menomazioni della vista.
- Provvedere ad una buona illuminazione per le persone affette da ipovisione o capaci di lettura labiale.

Segnaletica

- Fornire le avvertenze con caratteri grandi e chiari in modo da consentire alle persone con menomazione visiva di vederli facilmente.
- Fornire grafici ed immagini in quanto i segni possono essere assimilati più facilmente dalle persone con difficoltà di apprendimento.

Organizzazione del lavoro

- Trasferire il lavoratore disabile in un posto più adatto.
- Modificare l'orario di lavoro in modo da consentire alla persona disabile di circolare al di fuori dell'orario di punta.

Formazione

- Evitare che il lavoratore disabile sia svantaggiato per quanto riguarda la formazione, ad esempio modificando orario e luogo della formazione, fornendo materiali e informazioni per corsi su supporti diversi, ecc.

Come peraltro sottolineato dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro "... la consultazione dei rappresentanti della sicurezza dei lavoratori e dei lavoratori disabili è una parte fondamentale per garantire l'identificazione e la prevenzione dei problemi di salute e

sicurezza per i lavoratori disabili... Per lo stesso motivo, le persone disabili e i rappresentanti della sicurezza dei lavoratori devono essere coinvolti nel processo volto a garantire una sistemazione ragionevole per i lavoratori disabili...".

PER ULTERIORI INFORMAZIONI

Link utili: <https://osha.europa.eu>

Contatti: b.persechino@inail.it

BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro. Garantire la salute e la sicurezza per i lavoratori disabili [online].

FACTS 53. Bilbao: Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro; 2004. ISSN 1681-214X.

URL: <https://osha.europa.eu/it/publications/factsheets/53>

(consultato giugno 2013)

PAROLE CHIAVE

sclerosi multipla; sicurezza sul lavoro; datore di lavoro