

DISABILITÀ E LAVORO: ALCUNI RISULTATI PRELIMINARI DI UNA SURVEY TRA MEDICI COMPETENTI

2023

INTRODUZIONE E CONTESTO

Le statistiche sulle persone con disabilità, in particolare quelle sull'occupazione, non sono sempre disponibili e comunque sono poco comparabili a livello internazionale.

Secondo dati dell'Organizzazione mondiale della sanità (Oms), nel mondo le persone con disabilità sono oltre un miliardo, pari a circa il 15% della popolazione mondiale; entro il 2050, il numero è destinato quasi a raddoppiare, a livello globale, a causa sia dell'invecchiamento della popolazione sia dell'aumento della prevalenza delle malattie non trasmissibili. In linea generale, il tasso di partecipazione al mercato del lavoro delle persone con disabilità è significativamente inferiore a quello delle persone senza disabilità e la probabilità di trovare un'occupazione diminuisce all'aumentare del livello di disabilità.

L'International labour organization (Ilo) rileva che circa 800 milioni di persone disabili sono in età lavorativa e che la loro esclusione dal mondo del lavoro e la loro posizione ai margini della società ha un costo compreso tra il 3% ed il 7% del PIL.

A fronte anche di tali dati, l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile prevede (Obiettivo 8, Target 5) 'Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore'.

Le diverse strategie comunitarie in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (SSL) emanate nel tempo hanno sottolineato la priorità anche della tematica 'disabilità' nel contesto della specifica tutela, attraverso:

1. la sensibilizzazione sul valore della reintegrazione nel lavoro delle persone disabili, in particolare attraverso un adattamento efficace dell'ambiente di lavoro (2002 - 2006);
2. l'importanza di un posto di lavoro accessibile e sicuro per i lavoratori disabili, prevedendo tra l'altro una sistemazione ragionevole (2007 - 2012);
3. la promozione dell'individuazione e scambio di buone pratiche su come migliorare le condizioni di SSL di lavoratori con disabilità (2014 - 2020);
4. la valutazione e gestione dei rischi con particolare riguardo ai gruppi più colpiti dalla pandemia, come le persone con disabilità (2021 - 2027).

Nel contesto dell'attuale sistema di prevenzione aziendale, il ruolo del medico competente (MC) è di importanza fondamentale in presenza di lavoratori con disabilità, in particolare in riferimento alle attività connesse alla sorveglianza sanitaria, ma anche relativamente ai momenti di valutazione e gestione del rischio, in un approccio inte-

grato e partecipato, in collaborazione alle altre figure della prevenzione. Pertanto l'indagine, di cui a seguire sono riportati alcuni risultati preliminari, vuole offrire alcune informazioni utili per l'individuazione e/o implementazione di strategie di intervento anche in riferimento all'empowerment del MC sulla tematica 'disabilità e lavoro'.

DALLA CONVENZIONE ONU ALLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Con l'approvazione, nel 2006, della Convenzione sui diritti delle persone con disabilità dell'Organizzazione delle nazioni unite (Onu) si rafforza il concetto già emerso negli anni Settanta, secondo il quale le persone con disabilità non devono essere più considerate solo come pazienti che necessitano di cure ed assistenza, bensì soprattutto come individui che devono godere pienamente di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali, nonché del rispetto per la loro dignità.

Riferimenti Convenzione delle Nazioni unite sui diritti delle persone con disabilità

Preambolo [...]

[...] la disabilità è un concetto in evoluzione ed [...] è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri.

Art. 2

[...] per 'accomodamento ragionevole' si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali.

Art. 5, comma 3

Al fine di promuovere l'uguaglianza ed eliminare le discriminazioni, gli Stati Parti adottano tutti i provvedimenti appropriati, per garantire che siano forniti accomodamenti ragionevoli.

Art. 27, comma 1

[...] Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, anche a coloro i quali hanno subito una disabilità durante l'impiego, [...]

i) garantire che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro.

Giova segnalare che già la Direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, aveva anticipato all'art. 5 quanto poi confermato nella citata convenzione, riguardo ai ragionevoli accomodamenti quali 'provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano

da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato...’.

Il recepimento italiano della citata direttiva avvenuto con il d.lgs. 216/2013 - così come modificato dal decreto legge 76/2013 convertito in legge 99/2013 - riporta all’art. 3 comma 3-bis ‘al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n.18 nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori’.

Nella *Strategia sulla disabilità 2010 - 2020: un rinnovato impegno per un’Europa senza barriere* adottata dalla Commissione europea è presente la previsione di favorire ‘le azioni nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro per ridurre il rischio di sviluppare disabilità nel corso della vita professionale e per migliorare il reinserimento dei lavoratori disabili...’, a rafforzamento di quanto già previsto nelle strategie comunitarie 2007 - 2012 e 2014 - 2020 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

L’attuale strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021 - 2030 evidenzia la necessità di ‘sviluppare nuove competenze per nuovi lavori’ tenuto conto che ‘la partecipazione all’occupazione è il modo migliore per garantire l’autonomia economica e l’inclusione sociale’, a conferma che l’occupazione è una delle cinque principali priorità politiche per le azioni future.

Nel contesto italiano, l’attuale normativa di tutela della SSL - d.lgs. 81/2008 e s.m.i. - prevede all’art. 28 che la valutazione dei rischi ‘deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari...’, che, come precisato nella circolare del Ministero n. 102/1995, corrispondono alle ‘categorie di lavoratori per i quali, rispetto alla media dei lavoratori, rischi relativi a un medesimo pericolo sono comparativamente maggiori per cause soggettive dipendenti dai lavoratori stessi’. Giova rilevare che la legge n. 190/2014 (art. 1 comma 166) ha attribuito all’Inail le competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

Si rileva altresì che nei prossimi mesi, in seguito all’emanazione della legge n. 227/2021 ‘Delega al Governo in materia di disabilità’, dovrà essere adottata una specifica normativa volta alla revisione ed al riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilità, nel rispetto dei principi e criteri indicati nella citata legge, per un’inclusione globale della persona con disabilità.

INDAGINE CONOSCITIVA DISABILITÀ E LAVORO

Nell’ambito di una survey su sclerosi multipla e lavoro condotta tra i MC nel Progetto Bric 24/2019 PRISMA è stato realizzato un focus specifico su disabilità e lavoro al fine del raggiungimento di uno degli obiettivi previsti nell’azione centrale CCM 2019 *Lavoro: politiche e interventi di prevenzione mirati e strategie di work life balance tra differenze di genere, reinserimento lavorativo e invecchiamento della popolazione.*

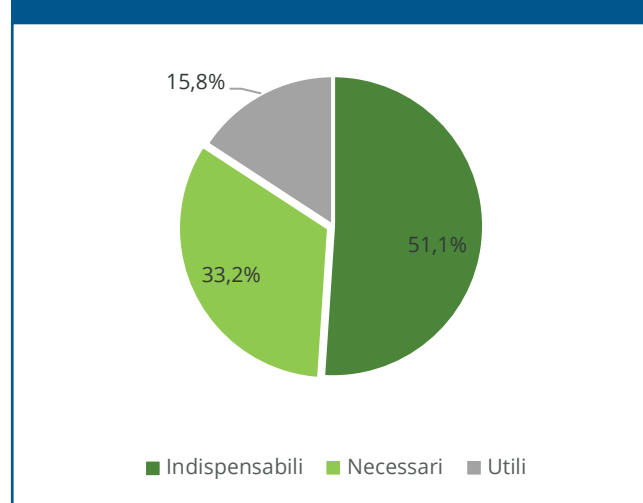
La survey è stata condotta attraverso un questionario strutturato autosomministrato via web, su piattaforma SurveyMonkey, nel periodo luglio - ottobre 2022 ad un campione di convenienza di MC iscritti alla Società italiana di medicina del lavoro.

Il campione è composto da 190 MC prevalentemente di genere maschile (54,2%); di età compresa tra 45 - 64 anni (55,8%); la distribuzione per area geografica evidenzia una prevalenza di MC residenti nel Nord Ovest (37,9%). Oltre il 60% del campione svolge l’attività come libero professionista e il 23,7% come dipendente del datore di lavoro (DL). Il 37,4% degli intervistati opera anche in altri ambiti, prevalentemente come libero professionista nella branca medica e il 47,4% dichiara di ricoprire il ruolo di MC coordinatore.

La movimentazione manuale dei carichi risulta essere il principale rischio presente nelle aziende dove gli intervistati svolgono l’attività di MC (12,0% delle risposte fornite), a seguire videoterminali (11,5%) ed agenti chimici e sovraccarico biomeccanico degli arti superiori, entrambi con percentuali pari a circa il 10%.

Riguardo al fabbisogno formativo sulla tematica disabilità e lavoro, il 51,1% dei MC lo ritiene indispensabile (Figura 1) e l’80,5% di essi si dichiara molto/del tutto interessato a partecipare ad un corso di educazione continua in medicina (ECM) su tale tematica.

Figura 1 Per il MC gli approfondimenti specifici in materia di disabilità e lavoro sono:



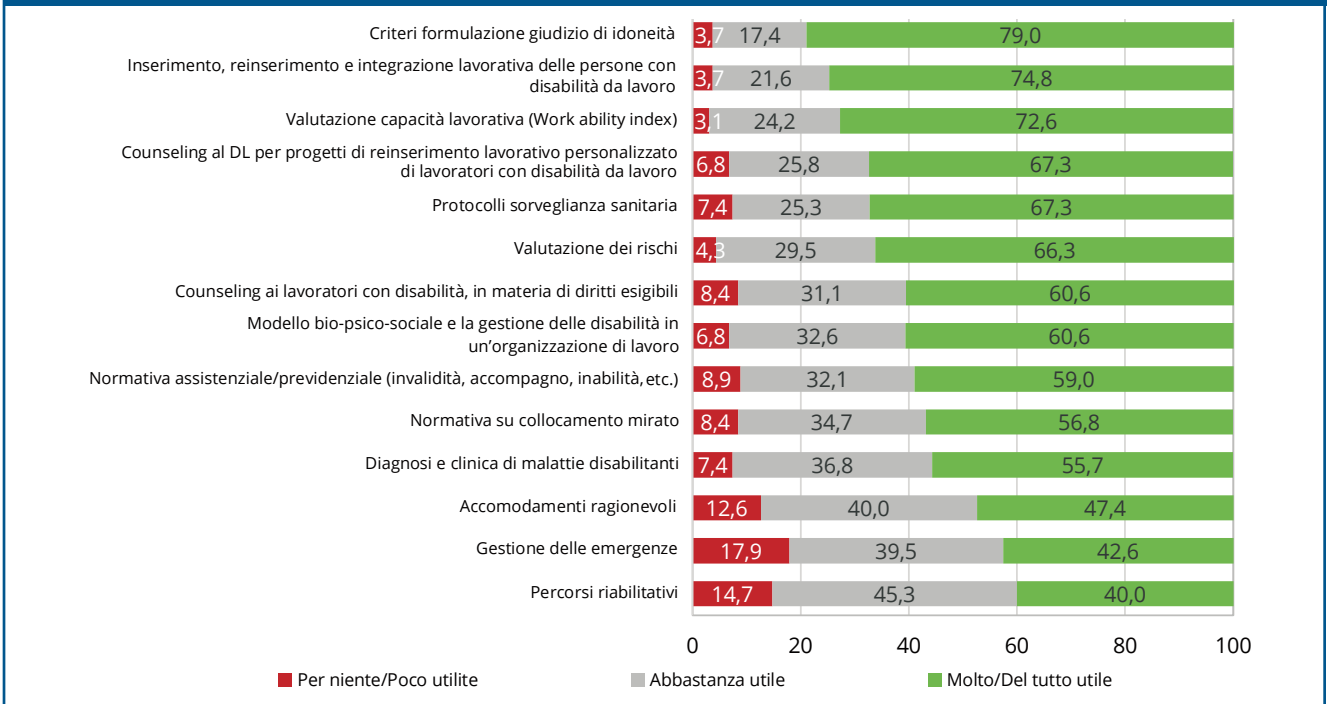
(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale)

Relativamente al fabbisogno formativo in ambito di ‘disabilità e lavoro’, registrano il più alto grado di utilità (molto/del tutto utile) le tematiche ‘criteri per la formulazione del giudizio di idoneità’ (79,0%), ‘inserimento, reinserimento e integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro’ (74,8%) e ‘valutazione della capacità lavorativa (Work ability index-WAI)’ (72,6%) (Figura 2).

Rispetto alla percezione del MC sull’inclusione lavorativa del lavoratore disabile, ‘le difficoltà pratiche allo svolgimento del lavoro’ sono le principali criticità evidenziate dai MC (3,70) su una scala variabile da 1 = per niente di ostacolo a 5 = del tutto di ostacolo; segue ‘la mancanza di fiducia nelle proprie capacità’ (3,37) (Figura 3).

Figura 2

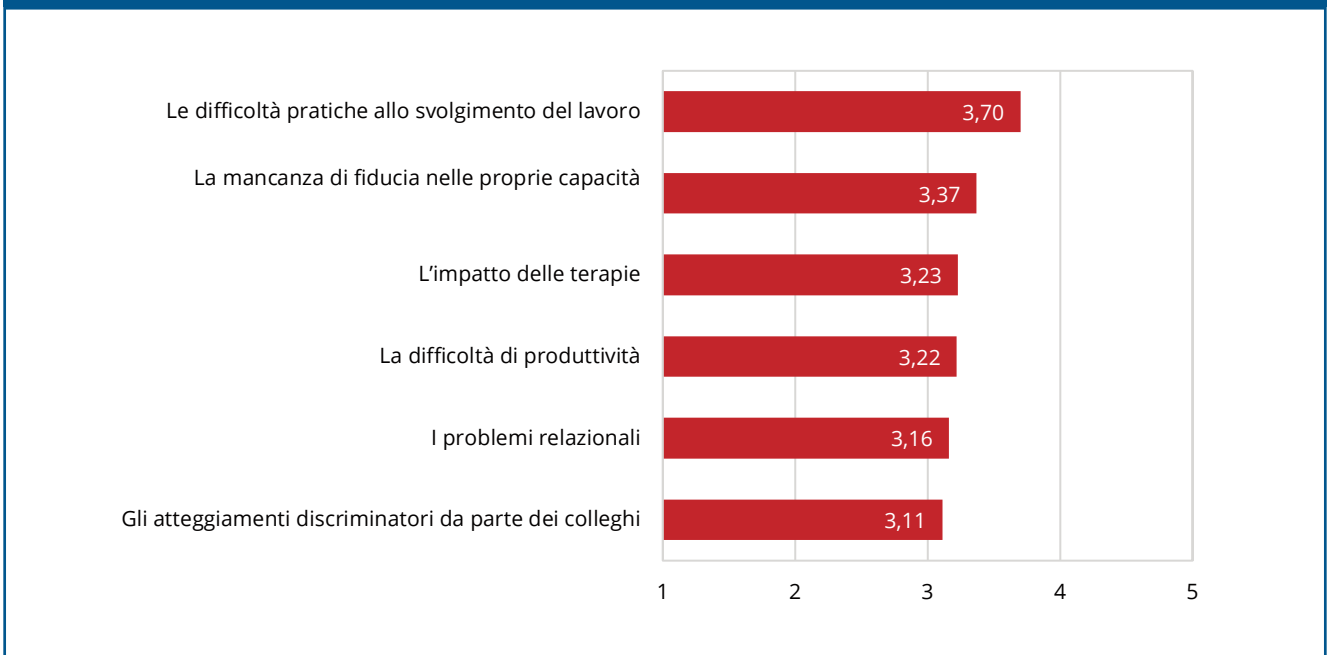
Grado di utilità per il fabbisogno formativo in tema di disabilità e lavoro relativo a vari argomenti. Valori percentuali



(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale)

Figura 3

Aspetti relativi al lavoratore con disabilità che potrebbero essere di ostacolo nell'inserimento, reinserimento e mantenimento del suo posto di lavoro. Valori medi*



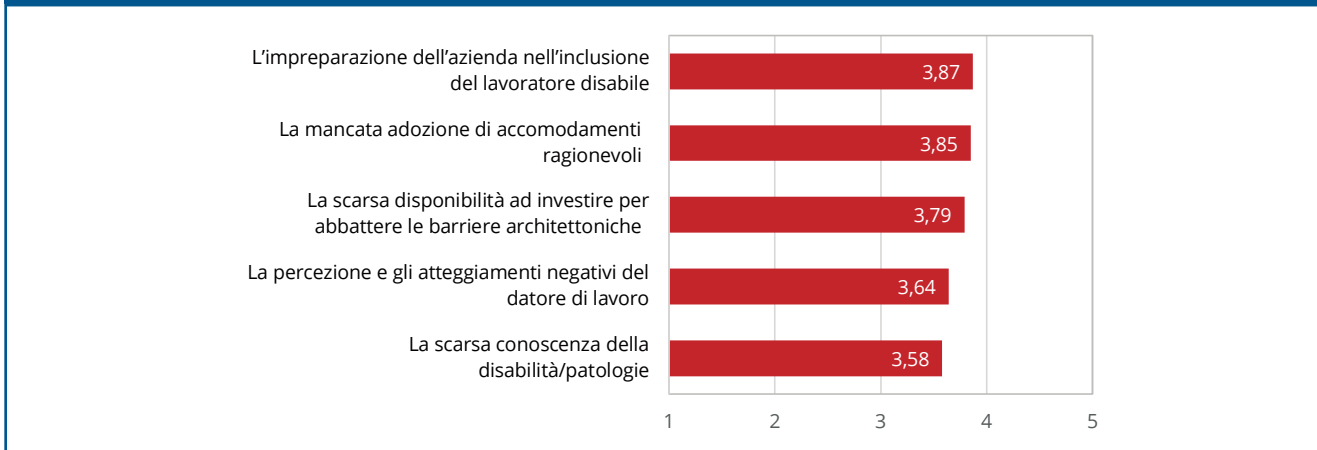
(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale)

* Scala da 1 = per niente di ostacolo a 5 = del tutto di ostacolo.

Tra gli aspetti relativi all'azienda che potrebbero essere di ostacolo ai lavoratori con disabilità per la buona riuscita dell'inserimento/reinserimento/mantenimento del posto di lavoro, il percepito dei MC intervistati fa registrare 'l'impreparazione dell'azienda nell'inclusione del disabile' quale quello maggiormente di ostacolo (3,87), subito seguito dalla 'mancata adozione di ragionevoli accomodamenti' (3,85) (Figura 4).

In base alla propria esperienza di MC sulla tematica del reinserimento lavorativo dei lavoratori con disabilità da lavoro, l'87,3% del campione è d'accordo (molto/del tutto) sull'importanza della collaborazione tra il MC e il DL negli specifici progetti di reinserimento personalizzato e circa il 78,0% sull'importanza del ruolo del MC nell'individuazione di 'ragionevoli accomodamenti' (Figura 5).

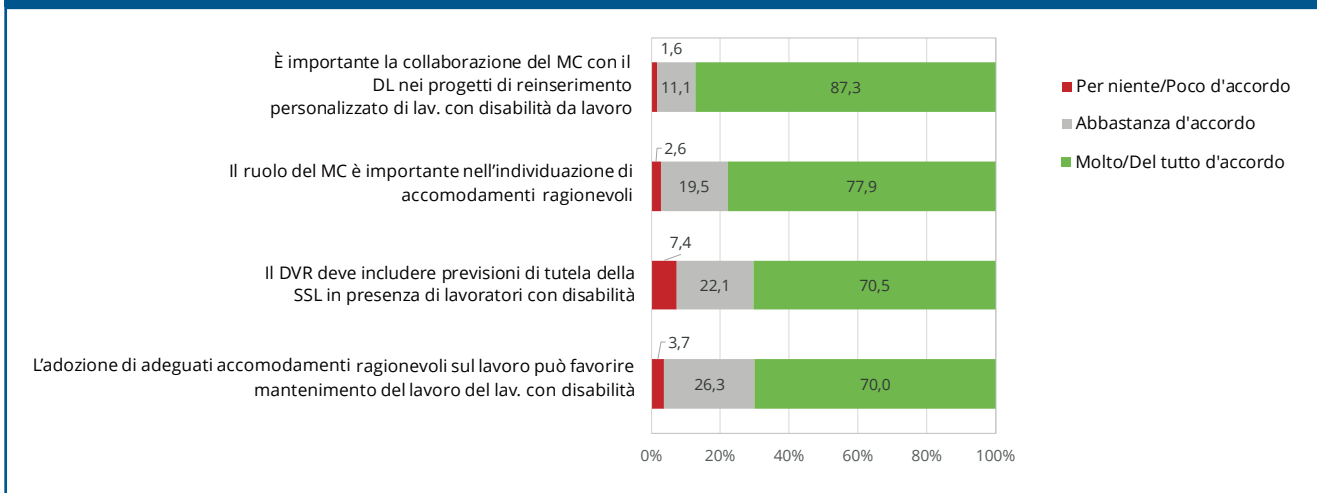
Figura 4 Aspetti relativi all'azienda e/o ai colleghi di lavoro che potrebbero ostacolare l'inserimento/reinserimento lavorativo o il mantenimento del posto di lavoro di lavoratori disabili. Valori medi*



(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale)

* Scala da 1 = per niente di ostacolo a 5 = del tutto di ostacolo.

Figura 5 Grado di accordo con affermazioni relative al reinserimento lavorativo di lavoratori con disabilità. Valori percentuali



(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale)

CONCLUSIONI

Anche in riferimento all'evoluzione normativa in corso sulla tematica della disabilità, i risultati preliminari presentati contribuiscono, in particolare, ad individuare

ambiti di interesse per percorsi formativi e di aggiornamento dei MC, offrendo altresì spunti di riflessione utili a migliorare la qualità e l'efficacia degli interventi finalizzati alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI

Contatti: b.persechino@inail.it

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA ESSENZIALE

Ilo Global business and disability network, Fundación Once. Making the future of work inclusive of people with disabilities. 2019.

Url: https://disabilityhub.eu/sites/disabilityhub/files/making_the_future_of_work_inclusive_of_persons_with_disabilities_vf.pdf [consultato febbraio 2023].

Persechino B, Fortuna G, Dentici MC et al. Disabilità e lavoro: sintesi dell'evoluzione delle policy, dalla Convenzione Onu alle Strategie dell'Unione Europea. GIMLE. 2021; vol XLIII, n.3 (Suppl): 7-18.

World health organization. WHO global disability action plan 2014-2021. Better health for all people with disability. 2015. Url: <https://www.who.int/publications/i/item/who-global-disability-action-plan-2014-2021> [consultato febbraio 2023].

PAROLE CHIAVE

Disabilità, Lavoro, Percezione

Il presente prodotto editoriale è stato realizzato nell'ambito del progetto *Azione centrale CCM 2019 Lavoro: politiche e interventi di prevenzione mirati e strategie di work life balance tra differenze di genere, reinserimento lavorativo e invecchiamento della popolazione* finanziato dal Ministero della salute.