

**ASPETTI INNOVATIVI NELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI
NEI LUOGHI DI LAVORO IN RELAZIONE
ALLA PRESENZA DI LAVORATORI DISABILI**

Ing. Stefano Marsella

Dirigente del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco
stefano.marsella@vigilfuoco.it

Arch Stefano Zanut

Funzionario del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco
stefano.zanut@vigilfuoco.it

SOMMARIO

1. L'EVOLUZIONE DEL CONCETTO DI SICUREZZA AMPLIATA NEL SETTORE ANTINCENDIO IN ITALIA

Il decreto legislativo n. 626 del 1994 ha introdotto diverse innovazioni in materia di sicurezza ed igiene dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Tra le novità più evidenti si annovera anche il richiamo esplicito a valutare la sicurezza in relazione alle condizioni di disabilità dei lavoratori (ma, evidentemente, anche di tutti coloro che possono accedere ai luoghi di lavoro) e di scegliere le misure in grado di garantire loro il livello di sicurezza richiesto. Facendo rilevare che il livello di sicurezza richiesto per le persone con disabilità non è né superiore, né inferiore a quello previsto per tutte le altre persone, in questa sede si intende evidenziare quale sia stata l'evoluzione, dal 1994 ad oggi, delle disposizioni finalizzate a dare all'astratto obbligo normativo un contenuto tecnico. A questo scopo, si deve ricordare che il provvedimento legislativo del 1994 è costituito da un gruppo di direttive comunitarie che ha fotografato l'approccio alla sicurezza del lavoro adottato nella prassi dall'Unione Europea alla fine degli anni '80, epoca nella quale i primi studi in materia di sicurezza ampliata iniziavano ad essere divulgati. Nel decreto legislativo 626/94, il riferimento alla sicurezza ampliata è stato ripreso, senza prevedere, però, alcun precetto o ausilio di carattere tecnico in grado di aiutare chi valuta il rischio e sceglie le misure di sicurezza. Se si eccettua la previsione del decreto del Ministero 9 aprile 1994 sulla sicurezza antincendio degli edifici destinati ad albergo, all'interno del quale sono stati inseriti almeno due richiami alla sicurezza delle persone con disabilità motorie, il primo riferimento tecnico nella disciplina lavoristica è giunto con il decreto 10 marzo 1998, nel quale il Ministero dell'Interno insieme a quello del Lavoro dedicò alcune indicazioni generali sul problema dell'esodo delle persone con difficoltà motorie. Il decreto definiva i criteri per la valutazione di rischi e per la scelta delle misure di sicurezza di tutti i luoghi di lavoro, ed il merito che deve essere riconosciuto a chi ha elaborato tale provvedimento risiede nel fatto che, all'epoca, erano pochissimi gli studi dedicati al problema della sicurezza ampliata, ancora meno gli studiosi.

La logica individuabile nel decreto del 1998 sembra essere quella di considerare disabili solo le persone affette in modo evidente da difficoltà motorie. Tra gli strumenti suggeriti si propone soprattutto l'adeguamento della gestione dell'emergenza. Queste considerazioni, come vedremo, sono del tutto attuali, ma può esservi rintracciata una carenza sotto due profili: l'individuazione di chi sia la persona con disabilità ed i criteri di scelta delle misure tecniche adottabili. Negli anni successivi il dibattito tecnico su questi argomenti ha subito un forte rilancio legato soprattutto alla costituzione, nel Ministero dell'Interno, di uno specifico gruppo di lavoro tecnico del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco. In particolare, nel febbraio 2001, alcuni funzionari dei Vigili del fuoco hanno iniziato a lavorare con gli esperti designati dalle Associazioni che operano nel settore. Con il tempo il gruppo ha visto arricchire la composizione con professionisti e ricercatori appartenenti ad alcuni Istituti universitari, al Consiglio Nazionale delle Ricerche, raggiungendo le dimensioni e la capacità tecnica adeguate ad un salto di qualità. Questa condizione si è concretizzata con l'emanazione della circolare n. 4 del 2002, nella quale sono stati individuati con maggiore precisione i concetti che devono guidare la valutazione del rischio e sono state fornite indicazioni più specifiche (anche se non ancora a livello di dettaglio) sulle misure attuabili per compensare il rischio specifico.

Il 2003 ha visto un ulteriore passo in avanti. Il Gruppo di lavoro ha emanato il primo dei documenti tecnici di approfondimento previsti dalla circolare 4/2002, in cui si forniscono ai datori di lavoro alcune indicazioni sulla gestione dell'emergenza. Le successive fasi del lavoro prevedono lo studio e l'elaborazione e l'aggiornamento di documenti che individuino lo stato dell'arte delle tecniche di valutazione delle misure di sicurezza adottabili.

L'ultimo passo del Gruppo è stato quello di fornire uno strumento per rilevare nell'ambiente di lavoro le problematiche di cui si è detto e fornire possibili indirizzi generali per la loro risoluzione. Lo strumento adottato è una semplice check-list, o lista di controllo, in cui vengono individuate le possibili condizioni ambientali di criticità a cui contrapporre indicazioni per il loro superamento.

2. LA CIRCOLARE 4/2002: L'EVOLUZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

Per descrivere gli elementi innovativi della circolare n. 4 del 1 marzo 2002 (Ministero dell'Interno – Dipartimento dei Vigili del fuoco) si deve ricordare che, prima della sua definizione, nel silenzio normativo la prassi più ovvia per valutare i rischi specifici era quella nella quale il datore di lavoro valutava le caratteristiche e le esigenze delle persone da proteggere e decideva quali fossero le misure più adatte allo scopo. Questa logica, anche se appariva perseguibile nei suoi passi iniziali, applicata al problema della sicurezza ampliata portava a risultati poco coerenti con le finalità di protezione che il d.lgs. 626/94 stesso persegue. Infatti, adeguare un luogo di lavoro alle esigenze di una particolare difficoltà del singolo (motoria, sensoriale o psichica), difficoltà che, tra l'altro, può evolversi nel tempo o riguardare in altra forma altre persone, ha scarso significato, soprattutto nei luoghi più complessi o in quelli in cui è presente il pubblico.

Con la circolare 4/2002 è stato adottato un criterio diverso, secondo il quale è l'ambiente che rende disabili le persone: la valutazione dei rischi deve in primo luogo riconoscere quali siano le caratteristiche che rendono l'ambiente disabilitante, per andare a compensarle e (se possibile) eliminarle. Questa impostazione del lavoro discende da una necessità di ordine culturale e da una constatazione di carattere pratico. Il problema di carattere culturale risiede nella coerenza che il documento deve possedere nei riguardi dell'impostazione delle norme sulla disabilità: essendo ormai accettato che una limitazione diventa un handicap solo in presenza di un ambiente sfavorevole, anche nella sicurezza antincendio si rende necessario definire in quali aspetti un dato scenario può costituire una forma di pericolo specifico per la persona disabile.

Questa struttura è in sintonia con le indicazioni fornite dall'O.M.S. nella delibera A54/NR/9, con la quale adotta l'ICF (International Classification of Functioning), ove si sancisce il definitivo passaggio dal modello medico a quello biopsicosociale di disabilità: l'handicap, o la disabilità, non è quindi più caratteristica intrinseca dell'individuo, ma “una condizione sociale imposta ad alcuni individui rispetto ad altri” quando la società, in termini di strutture, strumenti e servizi, è realizzata senza tenere presente le abilità di tutti gli individui ma solo quelle di alcuni ritenute “normali” e quindi “normanti”.

Conseguentemente sono eliminati, dai dizionari di tutti i paesi aderenti all'OMS i termini “handicap” e “disabilità” e viene ridefinito il ruolo del progettista.

La necessità pratica è legata all'impossibilità di definire i tipi di disabilità, per raggrupparli in classi da trattare con i medesimi criteri. Esistono migliaia di limitazioni sensoriali, cognitive, relazionali o motorie, che sarebbe impossibile ricondurre a tipi omogenei ai quali associare misure di sicurezza standard.

Un altro elemento di fondo che merita di essere sottolineato nella circolare 4/2002 riguarda il rischio di discriminazione legato alla difficoltà di attuare le misure di sicurezza. In particolare, il campo di applicazione del documento – i luoghi di lavoro - poteva comportare dei rischi di questo tipo a causa dell'adeguamento di strutture ed impianti e della conseguente possibile propensione a non accettare persone con disabilità per evitarne i costi. In altre parole, la sua applicazione in un contesto che ormai è quasi integralmente costruito poteva condurre a risultati opposti a quelli desiderati. Per evitare questo rischio, nella circolare è stata prestata la massima attenzione ad evidenziare che le misure attuabili non sono necessariamente di tipo impiantistico o edilizio, ma possono essere anche di tipo gestionale. In questo modo ci si è ricollegati allo schema del decreto 10 marzo 1998, nel quale al datore di lavoro è stato suggerito un gruppo di misure in grado di compensare ogni rischio valutato, con la conseguente libertà di scegliere le misure ritenute più idonee.

3. IL DOCUMENTO SULLA GESTIONE DELL'EMERGENZA

Il documento sulla gestione dell'emergenza tratta in forma semplificata le tecniche per aiutare nell'emergenza le persone con difficoltà motorie o sensoriali, ed è finalizzato ad aiutare la formazione. Non è un documento in cui tutti i temi sono trattati in modo esaustivo, ma cerca di elencarli tutti per fornire un percorso culturale comune su questo tema specifico. Un breve accenno è dedicato anche alle persone con difficoltà cognitive.

Il documento è anche un ausilio per indirizzare i datori di lavoro nella comprensione delle tecniche da attuare in caso di incendio per mettere in salvo le persone. In questo caso le misure suggerite sono alcune tra quelle

possibili, ma la loro illustrazione è stata concepita come un modo per familiarizzare con tecniche di soccorso che sono utili per qualsiasi persona, non necessariamente con disabilità.

Nella piccola guida sono state fornite anche delle indicazioni su come avvicinarsi alle persone che necessitano un aiuto per mettersi in salvo durante l'emergenza. Anche in questo caso, le considerazioni esposte possono sembrare banali. In realtà, dato l'ampio spettro di persone a cui esso è rivolto, è stato necessario inserire in forma semplificata nozioni afferenti al tema della prevenzione incendi ed alla sicurezza ampliata in una forma che non ne scoraggiasse la lettura.



Figura 1. Immagine predisposta per illustrare le tecniche di trasporto nel documento sulla gestione dell'emergenza (in questo caso viene illustrata la tecnica di trasporto di una persona con disabilità motoria, ma "collaborante", con l'impiego di due operatori)



Figura 2. Linguaggio dei segni.
(Tavola fornita dall'Ente Nazionale Sordomuti ed utilizzata nel documento sulla gestione dell'emergenza.)



Figura 3. Copertina della prima edizione del documento sulla gestione dell'emergenza

4. LA CHECK LIST

La check-list, o “lista di controllo”, costituisce uno strumento operativo al servizio delle persone incaricate di rilevare gli ambienti significativi per la sicurezza di tutte le persone (è in particolare di quelle con disabilità) nei luoghi di lavoro.

L’obiettivo è di contribuire a far emergere le condizioni di criticità a cui contrapporre specifiche soluzioni tecniche in applicazione alla circolare 4/02, cercando di colmare quel “gap” tra i contenuti di una norma e le condizioni reali della sua applicazione che sovente costituiscono una reale “barriera” per quanti si trovino ad operare in questo settore.

La sua struttura considera come azione primaria l’evacuazione dal luogo al verificarsi di una condizione di emergenza, e si articola seguendo le azioni che un individuo svolge in tali circostanze, a partire dal momento in cui viene percepito l’allarme fino al raggiungimento del luogo sicuro.

Per ciascuna di queste vengono proposte specifiche domande di verifica con la finalità di far emergere quelle caratteristiche ambientali che, interagendo direttamente con le azioni connesse all’esodo, ne determinano conseguentemente anche l’efficacia.

Qualora per l’ambiente considerato alcuni aspetti non siano riscontrati positivamente, vengono proposte soluzioni di supporto alla pianificazione degli interventi per risolverle (misure edilizie ed impiantistiche).

Le domande e le soluzioni possibili sono suddivise nelle seguenti voci:

- A. Percezione dell’allarme
- B. Orientamento durante l’esodo
- C. Mobilità negli spazi interni
 - C.1. Porte dei locali di lavoro
 - C.2. Porte installate lungo le vie di uscita ed in corrispondenza delle uscite di piano
 - C.3. Percorsi orizzontali interni
 - C.4. Percorsi verticali interni
 - C.5. Spazio calmo
- D. Mobilità negli spazi esterni

N°	Domanda	Verifica	Possibile soluzione	Fonti
A.1	Se la valutazione del rischio ha evidenziato la necessità di installare un sistema di segnalazione sonoro di allarme, questo è stato installato?	SI	NO	D.M. 10/3/98 All. IV
A.2	Il sistema di segnalazione sonoro di allarme risulta udibile in ogni ambiente?	SI	NO	D.M. 10/3/98 All. IV D.Lgs. 493/96 All. VII
A.3	Il sistema di segnalazione sonoro di allarme risulta inequivocabilmente riconoscibile?	SI	NO	D.M. 10/3/98 All. IV D.Lgs. 493/96 All. VII
A.4	Negli ambienti o situazioni in cui il solo allarme acustico non è sufficiente esiste un sistema ottico di segnalazione ad integrazione di quello sonoro?	SI	NO	D.M. 10/3/98 All. IV D.Lgs. 493/96 All. VI
A.5	Qualora siano presenti lavoratori con limitazioni delle capacità uditive o visive, eventualmente anche a causa dell'uso di mezzi di protezione individuale, sono presenti adeguate misure in grado di compensare tale situazione?	SI	NO	D.M. 10/3/98 All. I All. IV

A. Percezione dell'allarme

Figura 4. Esempio di una pagina della check-list

5. IL RAPPORTO TRA NORME DI SICUREZZA E NORME SULL'ACCESSIBILITÀ

Imporre la realizzazione del corrimano su entrambi i lati di una scala costituisce una misura antinfortunistica, di prevenzione incendi o di abbattimento delle barriere architettoniche? Poiché non esiste una soluzione di continuità tra ciò che migliora la sicurezza e ciò che rende accessibili gli edifici, la risposta alla domanda non è univoca. Per lo stesso motivo, il compito di valutare la conformità alle norme dei luoghi di lavoro è reso difficile da un complesso intreccio normativo che solo la necessità di definire le competenze tra gli organi deputati ad emanare norme ha portato a dividere in testi diversi. Senza sconvolgere molto il panorama normativo si potrebbe concludere che le misure di sicurezza e le misure che rendono accessibili edifici e luoghi di lavoro costituiscono un corpo normativo unico, che soddisfa i singoli obiettivi solo se attuato integralmente.

Seppure il profilo giuridico, nel caso delle barriere architettoniche, appaia essere stato qualche volta sottovalutato dai progettisti, con complice assenza di specifici organi di controllo, per capire il quadro complessivo è utile una lettura comparata dei riferimenti principali:

- la legge n. 461 del 1961, che impone al Ministero dell'Interno di tutelare tutti i cittadini dai pericoli di esplosione o incendio;
- il decreto del Presidente della Repubblica n. 503 del 1996 ha esplicitamente espresso il principio secondo cui costituisce barriera architettonica qualunque situazione di pericolo che sussista nei riguardi di una persona disabile¹, e questo implicitamente pone in capo al datore di lavoro e di chi si occupa di sicurezza del luogo di lavoro, anche la responsabilità relativa all'attuazione di tali norme;
- il decreto legislativo 626/94 prevede che, in presenza di lavoratori disabili, l'attuazione delle misure di abbattimento delle barriere architettoniche costituisce parte integrante delle norme su igiene e sicurezza di lavoro;
- la legge n. 68 del 1999 «Norme per il diritto al lavoro dei disabili» ha stabilito l'obbligo di assumere persone disabili per le imprese con più di 15 dipendenti.

La contemporanea vigenza di queste disposizioni rende evidente l'ampiezza del problema: la presenza di persone con limitazioni fisiche, motorie, cognitive o sensoriali, implica l'obbligo ad adeguare alle norme previste dalla disciplina per l'abbattimento delle barriere architettoniche tutti i luoghi di lavoro. A questo proposito, tra l'altro, è utile ricordare come, all'interno del gruppo delle persone disabili, non rientri solo chi affronta la

1 Art. 1, comma 2: *Per barriere architettoniche si intendono:*

a) *gli ostacoli fisici che sono fonte di disagio per la mobilità di chiunque ed in particolare di coloro che, per qualsiasi causa, hanno una capacità motoria ridotta o impedita in forma permanente o temporanea;*
b) *gli ostacoli che limitano o impediscono a chiunque la comoda e sicura utilizzazione di spazi, attrezzature o componenti;*
c) *la mancanza di accorgimenti e segnalazioni che permettono l'orientamento e la riconoscibilità dei luoghi e delle fonti di pericolo per chiunque e in particolare per i non vedenti, per gli ipovedenti e per i sordi.*

disabilità in via permanente e che quindi è identificato normalmente come tale, ma anche chi è interessato da tali problemi in via temporanea. Qualunque persona è quindi potenzialmente interessata, ad esempio, chi soffre di patologie cardiache o respiratorie, chi ha arti fratturati, ma anche le gestanti o chi accompagna un bambino. Questa popolazione, non sempre visibile anche a causa di una scarsa applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere, deve godere di un livello di sicurezza né superiore né inferiore a quello richiesto per i normodotati, e la responsabilità di tale tutela rientra nella sfera etica (ma anche penale) di professionisti, responsabili della sicurezza e datori di lavoro. Un principio simile giace alla base della direttiva europea sulla segnaletica di sicurezza (recepita in Italia con il D.Lgs 493/94), che prevede che la segnaletica di sicurezza sia adeguata alle persone presenti, e non viceversa.

Un'ulteriore considerazione riguarda la normativa di prevenzione incendi, che ha gradualmente introdotto alcuni dei criteri di sicurezza specifica per le persone disabili. Anche nel settore della sicurezza dei luoghi di lavoro, il decreto interministeriale Ministero dell'Interno – Ministero del Lavoro 10 marzo 1998, sui criteri generali di sicurezza antincendio dei lavoratori, ha dedicato un congruo spazio a questo problema. Tra l'altro, è bene precisare che l'unico approccio accettato a livello internazionale per questo problema è proprio quello espresso in tale decreto, e cioè che, rispettate poche regole uguali per tutti, lo studio deve avvenire caso per caso, in rapporto alle caratteristiche ambientali.

Oltre alle disposizioni in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, però, anche alcune norme di prevenzione incendi recano prescrizioni in tal senso. Il decreto sulle attività alberghiere (9 aprile 1994) ha introdotto nelle norme e nella letteratura di prevenzione incendi gli spazi calmi e gli ascensori antincendio ma, ancora più importante, è il fatto che ha espresso per la prima volta il criterio di adeguare le vie di esodo alle norme sulle barriere architettoniche, secondo un principio che può essere espresso con la formula:

ACCESSIBILITÀ DEI PERCORSI = SICUREZZA ANTINCENDIO

e, in termini più generali:

ACCESSIBILITÀ = SICUREZZA

Dalla lettura comparata delle considerazioni esposte si deve concludere che le norme di prevenzione incendio possono essere lette solo nel quadro del rispetto generale dell'abbattimento delle barriere architettoniche. In altre parole, la sicurezza è garantita a tutti quando entrambi i gruppi di norme saranno stati attuati, circostanza avversata da carenze culturali e, forse, dall'eccessiva complessità normativa oggettivamente presente.

6 . RIFERIMENTI GIURIDICI COMUNITARI

Per rafforzare il quadro all'interno del quale si collocano le considerazioni sopra esposte, è utile ricordare che l'Unione europea ha preso in considerazione fin dalle fasi iniziali della propria attività legislative la discriminazione e l'emarginazione dei soggetti più deboli nei luoghi di lavoro. Solo in anni recenti, però, alle enunciazioni di principio sono seguiti atti concreti. In particolare, con l'adozione del nuovo articolo 13 del trattato di Amsterdam, sono state promosse norme per combattere la discriminazione in materia di occupazione, avviando nel contempo programmi d'azione che contemplino misure complementari.

Trattato di Amsterdam - Articolo 13 (ex articolo 6 A)

Fatte salve le altre disposizioni del presente trattato e nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.

Trattato di Amsterdam - Articolo 21 Non discriminazione

1. è vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.

2. Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi.

Trattato di Amsterdam - Articolo 24 Diritti del bambino

1. I bambini hanno diritto alla protezione e alle cure necessarie per il loro benessere. Essi possono esprimere liberamente la propria opinione; questa viene presa in considerazione sulle questioni che li riguardano in funzione della loro età e della loro maturità.

In tutti gli atti relativi ai bambini, siano essi compiuti da autorità pubbliche o da istituzioni private, l'interesse superiore del bambino deve essere considerato preminente.

3. Ogni bambino ha diritto di intrattenere regolarmente relazioni personali e contatti diretti con i due genitori, salvo qualora ciò sia contrario al suo interesse.

Trattato di Amsterdam - Articolo 25 Diritti degli anziani

L'Unione riconosce e rispetta il diritto degli anziani di condurre una vita dignitosa e indipendente e di partecipare alla vita sociale e culturale.

Trattato di Amsterdam - Articolo 26 Inserimento dei disabili

L'Unione riconosce e rispetta il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità.

Dichiarazione sui portatori di handicap (allegata al Trattato di Amsterdam)

La Conferenza conviene che, nell'elaborazione di misure a norma dell'articolo 100 A del trattato che istituisce la Comunità europea, le istituzioni della Comunità tengano conto delle esigenze dei portatori di handicap.

Successivamente al Trattato di Amsterdam, è stata emanata una risoluzione, che, partendo dalle modifiche approvate nel 1997, ha enunciato in modo più preciso gli obiettivi di azione nei riguardi dell'inserimento dei disabili nei luoghi di lavoro.

Risoluzione del Consiglio del 17 giugno 1999 relativa alle pari opportunità di lavoro per i disabili

1. Il Consiglio prende atto e approva gli intensi sforzi compiuti e previsti dagli Stati membri per la definizione e l'attuazione delle politiche volte all'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro, in particolare nell'ambito della strategia europea per l'occupazione; esso approva altresì il nuovo impulso conferito dagli orientamenti annuali sull'occupazione.

2. Il Consiglio sottolinea che i piani d'azione nazionali per l'occupazione costituiscono una piattaforma completa, nell'ambito della quale vanno rafforzate le politiche indicate in precedenza. Pertanto si invitano gli Stati membri:

a) nel quadro delle politiche nazionali per l'occupazione, a porre un accento particolare, in collaborazione con le parti sociali e le organizzazioni non governative per i disabili, sulla promozione delle opportunità di lavoro per i disabili, nonché ad elaborare adeguate iniziative politiche preventive ed attive intese a promuovere il loro inserimento nel mercato del lavoro nel settore privato, incluso il lavoro autonomo, e in quello pubblico,

b) a mettere pienamente a frutto le attuali e future possibilità dei fondi strutturali europei, in particolare del Fondo sociale europeo, e delle iniziative comunitarie pertinenti, per promuovere pari opportunità di lavoro per i disabili,

c) in tale contesto, prestare particolare attenzione alle possibilità offerte dallo sviluppo della società dell'informazione di aprire nuove opportunità di lavoro, ma anche nuove sfide, ai disabili.

3. Il Consiglio accoglie con favore l'iniziativa delle parti sociali, a livello europeo, volta a individuare le buone pratiche e invita le parti sociali a tutti i livelli a svolgere un ruolo più importante nel creare migliori opportunità di lavoro e prevedere cambiamenti negoziati dell'organizzazione del lavoro, in collaborazione con i disabili.

4. Il Consiglio invita gli stessi disabili e le loro organizzazioni a fornire il proprio contributo per giungere alla parità delle opportunità di lavoro attraverso la comunicazione e lo scambio di esperienze tra tutte le componenti del mercato del lavoro.

5. Il Consiglio incoraggia le istituzioni comunitarie a promuovere, all'interno dei loro servizi, pari opportunità di lavoro per i disabili, sia con l'emanazione di norme sia avvalendosi pienamente degli strumenti giuridici e delle pratiche esistenti.

6. Il Consiglio invita la Commissione ad operare di concerto con gli Stati membri, in particolare nel quadro degli orientamenti europei in materia di occupazione e conformemente al principio di integrazione (mainstreaming), al fine di osservare e analizzare l'evoluzione dell'occupazione delle persone disabili sulla base di dati raffrontabili, ed elaborare, tenendo conto delle differenze nazionali, regionali e locali, nuove strategie ed azioni.

7. Il Consiglio afferma che, nel quadro di una politica globale coerente, la parità nelle opportunità di lavoro per i disabili sarà maggiore e sarà prestata un'attenzione particolare all'assunzione e alla permanenza sul posto di lavoro del personale, alla promozione, alla formazione, all'apprendimento e allo sviluppo permanente e alla protezione da licenziamenti non giustificati, e se saranno adeguatamente sostenuti settori quali

- l'organizzazione del posto di lavoro, anche attraverso apparecchiature tecniche, incluso l'accesso alle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione,

- l'accesso al luogo di lavoro,

- le qualificazioni e specializzazioni individuali richieste per il lavoro,

- l'accesso all'orientamento professionale e ai servizi di collocamento.

8. Il Consiglio prende atto del fatto che la Commissione intende presentare una proposta di strumento giuridico relativo alle pari opportunità di lavoro per i disabili.

Un ulteriore riferimento di impatto rilevante sulla progettazione degli edifici è quello della direttiva 89/106/CEE sui prodotti da costruzione, recepita in Italia con il DPR 236 del 1993. In particolare, il documento interpretativo per il requisito essenziale n. 2 «sicurezza in caso di incendio» di tale direttiva, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee del 28.2.94 prevede, nella sezione 4.2.5 - Evacuazione degli occupanti, al punto 4.2.5.1:

4.2.5.1 Principi. (...) oltre alle azioni indicate nei punti 4.2.2 e 4.2.3 del presente documento, si possono prendere in considerazione le seguenti misure, tenendo conto dell'opera di costruzione, dell'occupazione dell'uso: (...); - presenza di rifugi sicuri all'interno e/o all'esterno dell'opera di costruzione; (...)

7. CONCLUSIONI

La sicurezza ampliata è stata introdotta nell'ordinamento italiano con il decreto legislativo 626/94 ed ha visto con il decreto ministeriale 10 marzo 1998 una prima esposizione di criteri tecnici di valutazione del rischio e delle relative misure di sicurezza da attuare. Con la circolare del Ministero dell'Interno n. 4 del 2002 è stato compiuto un salto di qualità. In questo documento, infatti, sono stati individuati, insieme alle associazioni delle persone con disabilità ed agli istituti di ricerca, i criteri specifici di valutazione del rischio e le misure tecniche più appropriate. Per quanto riguarda le misure tecniche, in particolare, il gruppo di nazionale di lavoro sulla sicurezza delle persone con disabilità (istituito presso il Ministero dell'Interno) ha avviato uno studio che si propone di individuare le misure tecniche più appropriate nei tre settori degli impianti, dell'edilizia e della gestione della sicurezza, e di aggiornare costantemente i professionisti. In questo ambito diviene importante esaminare il rapporto che lega le norme sull'accessibilità, quelle sulla sicurezza del lavoro e quelle di sicurezza antincendio. Questi tre corpi normativi, quando sono analizzati sotto il profilo della sicurezza ampliata, non sempre consentono valutazioni coerenti, con le conseguenti difficoltà che affrontano i professionisti e, soprattutto, le persone direttamente interessate. Tra i diversi obiettivi che si ci si attende dal gruppo di lavoro, quindi, uno dei più importanti è costituito dalle proposte per migliorare il coordinamento normativo.

8. BIBLIOGRAFIA

- [1] Atti della giornata di studio "Progettare la sicurezza antincendio per tutti", Roma, 11 novembre 2003
- [2] Atti del convegno "Progettare la sicurezza", Venezia, 23 aprile 2004
- [3] Atti della "I conferenza nazionale sull'handicap", Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma, 2000
- [4] AA.VV., "Barriere architettoniche", Edizioni di legislazione tecnica, Roma, 1997.
- [5] S. Marsella, P. Mirabelli, "Sicurezza ed accessibilità nei luoghi di lavoro", il Sole24Ore Editore, Milano, 2001