

Manfredo Occhionero
Disability Manager, formatore, consulente
Sunflower Ambassador for Italy

Quando la disabilità non si vede: sicurezza sul lavoro e inclusione

Disabilità e mondo del lavoro, fortunatamente se ne inizia a parlare sempre più spesso. Quello che però non viene mai sottolineato è che l'80% delle disabilità è invisibile. Una prima analisi sulle criticità che questo comporta nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, nel mondo circa 1,3 miliardi di persone convivono con una qualche forma di disabilità. In Italia, le stime parlano di circa 13 milioni di cittadini. Il dato che dovrebbe interrogare chi si occupa di salute e sicurezza sul lavoro è un altro: una parte molto rilevante delle disabilità non è immediatamente visibile. Sono comprese in questa categoria tutte le condizioni di salute che possono non emergere a prima vista.
Solo per fare alcuni esempi: patologie neurologiche, oncologiche, sensoriali, disturbi dello spettro autistico, disturbi dell'attenzione, condizioni legate alla salute mentale e molte altre situazioni permanenti, temporanee o intermittenti.

Partiamo da questa riflessione: quando si domanda a un datore di lavoro quanti lavoratori con disabilità siano presenti in azienda, la risposta coincide spesso con il numero delle assunzioni effettuate tramite il collocamento mirato previsto dalla Legge 68/99. Ma quel numero non descrive affatto la realtà.
Molti lavoratori con disabilità invisibili, infatti, scelgono di non comunicare la propria condizione. Le ragioni possono essere diverse: paura di essere giudicati meno affidabili, timore di compromettere la carriera, rischio di perdere trasferte, turni, straordinari o altre opportunità professionali. Per qualcuno è una scelta di riservatezza; per altri è una forma di protezione dallo stigma.

La sicurezza non può basarsi soltanto su ciò che si vede

Il D.Lgs. 81/08 attribuisce al datore di lavoro e ai dirigenti obblighi precisi alcuni dei quali impattati da questa assenza di informazioni.
L'articolo 18, comma 1, lettera c), richiede di tenere conto delle capacità e delle condizioni dei lavoratori nell'affidamento dei compiti, in rapporto alla loro salute e sicurezza.
L'articolo 63 stabilisce inoltre che i luoghi di lavoro debbano essere strutturati tenendo conto, quando necessario, dei lavoratori con disabilità.
Anche la gestione delle emergenze richiede attenzione. Il D.M. 2 settembre 2021 prevede che il datore di lavoro individui le necessità particolari delle persone con esigenze speciali e ne tenga conto sia nelle



misure di sicurezza antincendio sia nelle procedure di evacuazione.
Il punto critico è evidente: come può un'organizzazione predisporre misure adeguate se non conosce le reali condizioni delle persone che vi lavorano?
Occorre costruire contesti aziendali in cui la persona con disabilità invisibile si senta libero di parlare della propria condizione con il Medico Competente e con le altre figure aziendali, senza temere conseguenze negative.

Una catena di tutela che rischia di interrompersi

Nelle aziende, infatti, la tutela della salute e sicurezza coinvolge datore di lavoro, dirigenti, preposti, medico competente, RSPP e RLS. Ma questa rete è efficace soltanto se le condizioni che possono incidere sulla sicurezza e sull'idoneità alla mansione vengono intercettate in modo corretto.
Un lavoratore che non comunica una difficoltà può essere assegnato a compiti, turni o procedure di emergenza non compatibili con le proprie esigenze.
Anche il tema dello stress lavoro-correlato meriterebbe maggiore attenzione.
La condizione invisibile può aumentare la fatica di dover nascondere un problema, gestire sintomi, affrontare incomprensioni o temere costantemente il giudizio degli altri.

Il contributo di Hidden Disabilities Sunflower

In questo scenario si colloca il progetto **Hidden Disabilities Sunflower**, nato nel Regno Unito e oggi diffuso in molti Paesi, aziende e organizzazioni. Il girasole su sfondo verde è un simbolo discreto e volontario che una persona può scegliere di indossare per comunicare che potrebbe avere una disabilità non visibile e che potrebbe aver bisogno di maggiore tempo, comprensione, pazienza o supporto.
Non è un certificato, non comunica una diagnosi, non obbliga chi lo indossa a fornire spiegazioni e, va precisato, non offre alcun vantaggio aggiuntivo. È un segnale semplice: invita gli altri a non giudicare rapidamente e, se necessario, a chiedere con rispetto se sia possibile offrire aiuto. Si tratta, alla fine, di praticare gentilezza.
Il valore del programma Sunflower sta soprattutto nella formazione: spiegare che cosa sono le disabilità invisibili, sensibilizzare responsabili e lavoratori, fornire indicazioni pratiche su come avvicinarsi a una persona che indossa il Sunflower e promuovere una cultura della disponibilità senza invadenza.
Il progetto può aiutare a rendere più visibile un tema che troppo spesso resta sullo sfondo. Non sostituisce le valutazioni del Medico Competente, gli obblighi del datore di lavoro, gli accomodamenti ragionevoli o le politiche aziendali di inclusione. Può però diventare un ponte: uno strumento per creare fiducia e favori-

re una comunicazione più semplice tra persone. Nel mondo sono tantissimi i paesi in cui si sta sviluppando il programma in ambiti diversi.
Nelle immagini due esempi pratici di applicazione.



Aeroporto London Stansted, uno dei primi aeroporti a aderire al programma (ora sono circa 350 in 70 paesi del mondo). Il Sunflower è riconosciuto e integrato nella segnaletica. Gli operatori offrono supporto e assistenza alle persone che indossano il girasole. Foto dell'autore.



LEGO® Hotel Legoland di Billund (Danimarca). La struttura partecipa al programma Hidden Disabilities Sunflower, che sensibilizza il personale e i visitatori sulle esigenze delle persone con disabilità non immediatamente visibili. L'esempio mostra come il tema dell'accessibilità possa essere integrato anche nei luoghi dedicati al tempo libero e alla fruizione culturale. Foto dell'autore.

La responsabilità di tutti

Chiudiamo questa breve introduzione al vasto tema delle disabilità invisibili, ricordando che l'articolo 20 del D.Lgs. 81/08 obbliga ciascun lavoratore di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro.
Questo principio vale anche nei comportamenti quotidiani. Lasciare materiali sulle vie di passaggio, occupare spazi accessibili perché più comodi, ignorare una richiesta di silenzio o giudicare "pigro" chi ha bisogno di pause più frequenti può creare ostacoli reali a persone le cui difficoltà non vediamo.
Le disabilità invisibili non sono un'eccezione marginale. Sono una realtà diffusa, presente in ogni luogo di lavoro.

Approfondire il tema significa mettere ciascuno nelle condizioni di lavorare in sicurezza, con dignità e con le stesse possibilità degli altri.
Figure come i disability manager possono aiutare i servizi HR ed HSE a progettare e gestire questi processi di sensibilizzazione e trasformazione verso luoghi di lavoro nei quali ogni disabilità è accolta e le persone vengono valorizzate e messe nelle condizioni di esprime al massimo il loro potenziale.

Nota della redazione
I marchi e le denominazioni commerciali eventualmente presenti nel testo e nelle immagini sono di proprietà dei rispettivi titolari e sono citati o riprodotti esclusivamente per finalità informative, documentali e di approfondimento tecnico-scientifico. Le fotografie sono state realizzate dall'autore nei luoghi rappresentati. La menzione delle aziende e la riproduzione dei relativi marchi non implicano rapporti di sponsorizzazione, partnership o approvazione editoriale da parte dei soggetti citati. L'articolo ha carattere esclusivamente divulgativo e non costituisce comunicazione commerciale.