

TUTTA QUESTA FRETTA E POI?

Dopo due anni dalla chiusura delle sedi e dopo più di un anno dall'assegnazione via email della sede di futuro rientro dei lavoratori, nella sede di Turro all'ingresso di Via Giacosa per accedere allo stabile manca una rampa o montascale; al 1° piano corpo B, i colleghi trovano UN GRADINO in accesso ai servizi igienici ed alla sala, due soli bagni, uno per le donne ed uno per gli uomini, PICCOLI E STRETTI, senza possibilità alcuna di manovra o apposite passamanerie per chi ha difficoltà motorie. **UNA COSA INCREDIBILE!**

Non essendo possibile realizzare uno scivolo per facilitare l'ingresso ai bagni, visto il corridoio stretto di accesso ed evidentemente l'impossibilità di provvedere ADESSO ad un adeguamento, i colleghi verranno spostati in Via Crespi dal mese di Maggio...e qui all'ingresso è tutto in ordine? **UNA VERGOGNA!**

Eliminare le barriere fisiche nei luoghi di lavoro è necessario per garantire a tutti pari dignità come lavoratori e come cittadini in quanto limitano la libertà di movimento e azione e impediscono alle persone con difficoltà motorie o sensoriali di lavorare in condizioni di pari dignità e con gli stessi diritti degli altri colleghi.

Tra i riferimenti normativi più importanti ricordiamo il Decreto Ministeriale n. 236 del 14 giugno 1989, che introduce alcuni principi fondamentali per l'**abbattimento delle barriere architettoniche** e il Testo Unico n. 81 del 9 aprile 2008 relativo alla **sicurezza sui luoghi di lavoro**.

Il D.M. 236/1989 indica i requisiti che i datori di lavoro devono rispettare per permettere ai disabili e alle persone con difficoltà motorie di entrare e muoversi negli spazi lavorativi che li ospitano e prevede tre livelli di qualità degli edifici: accessibilità, visitabilità e adattabilità. Secondo il DM 236/1989 i luoghi di lavoro realizzati o avviati dopo l'entrata in vigore del Decreto stesso, si differenziano a seconda del fatto che l'azienda ricada fra quelle obbligate o meno al collocamento e sia aperta o meno al pubblico. La legge, prevede che i datori di lavoro che hanno come minimo 15 dipendenti debbano assumere almeno un lavoratore disabile garantendogli l'accessibilità. Nel nostro caso si parla quindi di collocamento obbligatorio in luoghi di lavoro non aperti al pubblico che pertanto **devono essere accessibili o adattabili**.

Poter accedere agli spazi di lavoro, però, non basta a garantire pari dignità e libertà a tutti i lavoratori dell'azienda: le persone con difficoltà motorie o sensoriali devono anche poter lavorare in sicurezza.

L'articolo 63 del Testo Unico n.81 del 9 aprile 2008 stabilisce che **"i luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, dei lavoratori disabili."**

Il datore di lavoro deve mettere il proprio dipendente nelle condizioni di lavorare in sicurezza, ambito nel quale ricade anche l'utilizzazione dei servizi igienici che devono essere in ogni caso adattati, deve fare in modo che anche chi ha disabilità possa **lavorare in sicurezza** e senza pericoli per la sua salute strutturando gli spazi di lavoro di conseguenza, quindi porte, vie di circolazione, scale, docce, servizi igienici **devono essere strutturati** tenendone conto. Queste disposizioni si applicano ai luoghi di lavoro utilizzati dal 1° gennaio 1993. Per gli edifici usati prima di questa data, il datore di lavoro **deve adattare** il bagno in modo che anche le persone disabili possano raggiungerlo, muoversi al suo interno e fruirne.

Inoltre i datori di lavoro, pubblici e privati devono garantire la piena uguaglianza nei luoghi di lavoro attraverso l'**accomodamento ragionevole** (legge n. 18/2009).

Per rendere il posto di lavoro accessibile ai disabili, nel rispetto della loro professionalità e dignità, possono bastare anche **piccole modifiche o cambiamenti di tipo gestionale** come ad esempio, un parcheggio riservato vicino all'entrata dell'azienda, l'installazione di un corrimano, una scrivania regolabile o strumenti hardware e software specifici. Accomodamenti che vanno concordati con le persone disabili, nel rispetto delle loro esigenze, e tenendo conto delle loro capacità motorie, sensoriali e del tipo di attività lavorativa svolta. **Possibile che non sia stato pensato in tutto questo tempo?**

Riusciamo ad organizzare un bel corso Tim Academy per RSPP (responsabile sicurezza prevenzione e protezione aziendale) e per RLS (rappresentanti lavoratori sicurezza) prima della fine del CDE?

Sinceramente troviamo veramente paradossale la circostanza che, in edifici recentemente oggetto di ristrutturazione, non sia stato previsto un bagno per disabili mentre i media continuano a proporre immagini di Tim benefattrice che si prodiga per aiutare i meno fortunati con donazioni, raccolta fondi ed altro spesso trascurando le esigenze del proprio personale.

Segreteria SNATER Lombardia 
Milano, 21/04/2022