

## Indagine conoscitiva sullo stato di Validità/Invalidità *Facsimile questionario:*

Nell'ottica di realizzare una verifica sui luoghi di lavoro e con l'intento di conoscere situazioni che danno diritto ai dipendenti di fruire di particolari tutele e/o agevolazioni, siamo a richiedere la collaborazione di tutti i dipendenti nel fornire le seguenti informazioni qualora ricorrano le situazioni specificamente elencate:

1. **Persona con handicap** (articolo 3, comma 1, Legge 104/1992)
2. **Persona con handicap con connotazione di gravità** (articolo 3, comma 3, Legge 104/1992)
3. **Persona con handicap superiore ai 2/3** (articolo 21, Legge 104/1992)

categoria di appartenenza: .....

- Invalido/a civile con .....% di invalidità |\_\_|
- Invalido/a del lavoro con .....% di invalidità |\_\_|

Invalidità:

- contratta prima dell'instaurazione dell' rapporto di lavoro |\_\_|
- contratta o aumentata durante il rapporto di lavoro |\_\_|
- .....

Si prega in ogni caso di voler fornire la fotocopia del verbale di invalidità avendo cura di voler oscurare per ragioni di privacy la diagnosi e di voler rispondere in ogni caso per iscritto o per email a questa richiesta aziendale entro il mese di novembre p.v. Ove il Dipendente preferisca avere un confronto diretto con il Responsabile, sarà utile avere un riscontro immediato al fine di organizzare gli incontri.

*Nota bene: il datore di lavoro ha l'obbligo di adeguare i luoghi di lavoro per legge alle norme vigenti poste a tutela della Disabilità nel Lavoro e ha l'onere di acquisire le informazioni richiedendole direttamente ai dipendenti che hanno l'obbligo di "collaborare" nel fornire idonea risposta in virtù del rapporto di lavoro subordinato.*

"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 obbligatorio e sia aperta o meno al pubblico.

- 1) Collocamento non obbligatorio in locali aperti al pubblico: devono essere visitabili e adattabili
- 2) Collocamento obbligatorio in locali aperti al pubblico: devono essere accessibili
- 3) Collocamento non obbligatorio in luoghi di lavoro non aperti al pubblico: devono essere adattabili
- 4) Collocamento obbligatorio in luoghi di lavoro non aperti al pubblico: devono essere accessibili.

- Per accessibilità si intende la possibilità, anche per persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale, di raggiungere l'edificio e le sue singole unità immobiliari e ambientali, di entrarvi agevolmente e di fruirne spazi e attrezzature in condizioni di adeguata sicurezza e autonomia.

- Per **visitabilità** si intende la possibilità, anche da parte di persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale, di accedere agli spazi di relazione e ad almeno un servizio igienico di ogni unità immobiliare. Sono spazi di relazione gli spazi di soggiorno o pranzo dell'alloggio e quelli dei luoghi di lavoro, servizio ed incontro, nei quali il cittadino entra in rapporto con la funzione ivi svolta.

- Per **adattabilità** si intende la possibilità di modificare nel tempo lo spazio costruito a costi limitati, allo scopo di renderlo completamente ed agevolmente fruibile anche da parte di persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale.

\*Le norme contenute nel presente decreto si applicano agli edifici costruiti o ristrutturati dopo il 1989 oltre a:

- 1)agli edifici privati di nuova costruzione, residenziali e non, ivi compresi quelli di edilizia residenziale convenzionata;
- 2)agli edifici di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata ed agevolata, di nuova costruzione;
- 3)alla ristrutturazione degli edifici privati di cui ai precedenti punti 1) e 2), anche se preesistenti alla entrata in vigore del presente decreto;
- 4) agli spazi esterni di pertinenza degli edifici di cui ai punti precedenti.