

Premessa

Il concetto di *reasonable accommodation*, cioè accomodamento o soluzione ragionevole, nato negli Stati Uniti quale riconoscimento giuridico (*Civil Rights Act*) dell’obbligo per i datori di lavoro di favorire le pratiche religiose dei dipendenti, a condizione che ciò non comporti gravi disagi all’attività lavorativa, si è poi diffuso all’ambito della disabilità.

Infatti, successivamente, oltre che negli Stati Uniti (*Rehabilitation Act; American with Disabilities Act*) ed in Canada (*Canadian Charter of rights and freedoms*), è soprattutto nella Direttiva 2000/78/CE e nella Convenzione

ONU sui diritti delle persone con disabilità (2006) che, con tale concetto, sono stati affermati i principi di uguaglianza e di non discriminazione per i lavoratori con disabilità.

La Direttiva 2000/78/CE

Tale Direttiva, riprendendo concettualmente la Raccomandazione 86/379 relativa all’occupazione dei disabili nella Comunità, stabilisce “un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro” ed introduce, all’art. 5, il concetto di “soluzioni ragionevoli per i disabili”.

Direttiva 2000/78/CE

Art. 5

*“Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste **soluzioni ragionevoli**. Ciò significa che il datore di lavoro prende i 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. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l’onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili”.*

Il considerando 20) della Direttiva 2000/78/CE tenta una definizione di “ragionevole accomodamento” con “misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione della disabilità, ad esempio, sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento”.

Successivamente, nel *Codice di buone prassi per l’occupazione delle persone con disabilità*, elaborato dall’Ufficio di Presidenza del Parlamento Europeo per garantire parità di accesso all’occupazione nelle istituzioni pubbliche europee, vengono riportati esempi di “ragionevoli accomodamenti”.

Codice di buone prassi per l’occupazione delle persone con disabilità

Art. 6 - Ambiente di lavoro

... omissis...

Lavoro flessibile: per quanto possibile, sono applicate condizioni di lavoro flessibili...

Orari di lavoro flessibili per tenere conto delle difficoltà che alcune persone con disabilità hanno per recarsi al lavoro e ritornare a casa con i mezzi di trasporto pubblici; brevi pause regolari per coloro che hanno bisogno di prendere medicine o di riposare; lavoro a orario ridotto, telelavoro con un sostegno tecnologico adeguato fornito dal datore di lavoro.

La Convenzione ONU del 2006

A fronte della constatazione dell'inadeguata efficacia, in quanto giuridicamente non vincolanti, delle "Regole Standard per la Parità di Opportunità per le persone con disabilità", le Nazioni Unite hanno intrapreso i lavori che hanno portato all'adozione, nel 2006, della "Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità". Tale Convenzione rappresenta il completamento di un elaborato processo di evoluzione culturale che, partendo dal riscontro che i disabili nel mondo sono soggetti a violazioni continue dei diritti umani sanciti già nel 1948, giunge a sostenere e ad assicurare, attraverso un trattato internazionale globale e vincolante, il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti e libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità ed il rispetto della loro dignità, anche attraverso la promozione di politiche per l'inclusione e l'accessibilità al lavoro. La Convenzione non riporta la definizione di "disabilità", bensì il riconoscimento (Preambolo, lett. e) "che la disabilità è un concetto in evoluzione e che la disabilità 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"; pertanto, indipendentemente dall'evoluzione della definizione stessa di "disabilità", il documento resta sempre attuale. Relativamente all'ambito "Lavoro e occupazione", l'art. 27 invita al riconoscimento del "diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o ac-

ettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità. 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...".

A differenza della Direttiva 2000/78/CE, la Convenzione fornisce una definizione più generica di "accomodamento ragionevole", riportando (art. 2), come già visto, "le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati..." e non esplicita esempi concreti per dettagliare il concetto.

Per l'identificazione dei ragionevoli accomodamenti, si può fare riferimento alle "Regole Standard per la Parità di Opportunità per le persone con disabilità".

Per quanto concerne, invece, la "ragionevolezza" degli accomodamenti stessi, tale termine, in origine, era da ricondurre alla sua "effettività" cioè alla sua idoneità a consentire ai disabili di accedere ad un lavoro o di mantenerlo. Solo successivamente viene considerato l'aspetto relativo ai "costi", in particolare per quanto concerne la verifica di una sproporzione degli stessi.

Durante i lavori preparatori della Convenzione è stato rilevato che tali "accomodamenti", diretti a soddisfare le esigenze specifiche del disabile, dovrebbero comunque tener conto degli interessi sia della persona con disabilità sia del datore di lavoro. La "ragionevolezza" dell'accomodamento è da riferire, quindi, sia alla sua effettività, cioè alla sua idoneità a consentire alla persona con disabilità di svolgere un lavoro, sia al suo costo che non deve costituire un carico sproporzionato per il datore di lavoro.

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità

Art. 2 - Definizioni

... omissis...

"discriminazione fondata sulla disabilità" ... include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole.

Per "accomodamento ragionevole" si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongono 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 - Uguaglianza e non discriminazione

... omissis...

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.

... omissis...

PER ULTERIORI INFORMAZIONI

Link utili: www.aism.it; www.who.int/en/

Contatti: b.persechino@inail.it

BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

Persechino B., et al. La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità: quali strategie per la tutela sul lavoro? G Ital Med Lav Erg 2012; 34:(3), Suppl 3: 232-34

PAROLE CHIAVE

accomodamenti ragionevoli; discriminazione; disabilità