



Disabilità, non discriminazione e soluzioni ragionevoli nel diritto europolitano

Emilio Rocchini
5 aprile 2022



Disabilità, non discriminazione e soluzioni ragionevoli nel diritto europolitano

Una prospettiva in evoluzione

1974:

Programma di azione per l'integrazione occupazionale e sociale delle persone portatrici di handicap

01



02

1999:

Trattato di Amsterdam: il divieto di discriminazione entra nel diritto positivo dell'Unione Europea

2000-2009:

- *Carta di Nizza: non discriminazione e diritto all'inserimento*
- *Trattato di Lisbona: clausola orizzontale di non discriminazione*

03

06

2017

Pilastro europeo dei diritti sociali: parità di trattamento e opportunità e diritto al sostegno al reddito e alla partecipazione sociale

La ratifica della Convenzione ONU sui diritti dei disabili



2006

Convenzione ONU

dei diritti delle persone con
disabilità



2009

Adesione dell'UE alla Convenzione ONU

Decisione del Consiglio 2010/48/CE
del 26.11.2009

Il campo di applicazione soggettivo e oggettivo



Le condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo



L'accesso all'orientamento e alla formazione, perfezionamento e riqualificazione professionale



L'occupazione e le condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione



L'affiliazione sindacale

La discriminazione

Diretta

una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga sulla base di un fattore di discriminazione

Indiretta

una disposizione, un criterio, una prassi apparentemente neutri mettono in una posizione di svantaggio in considerazione di uno dei fattori di discriminazione



Eccezioni

Giustificazione oggettiva

Criteri e prassi distintive
oggettivamente
giustificati da una finalità
legittima

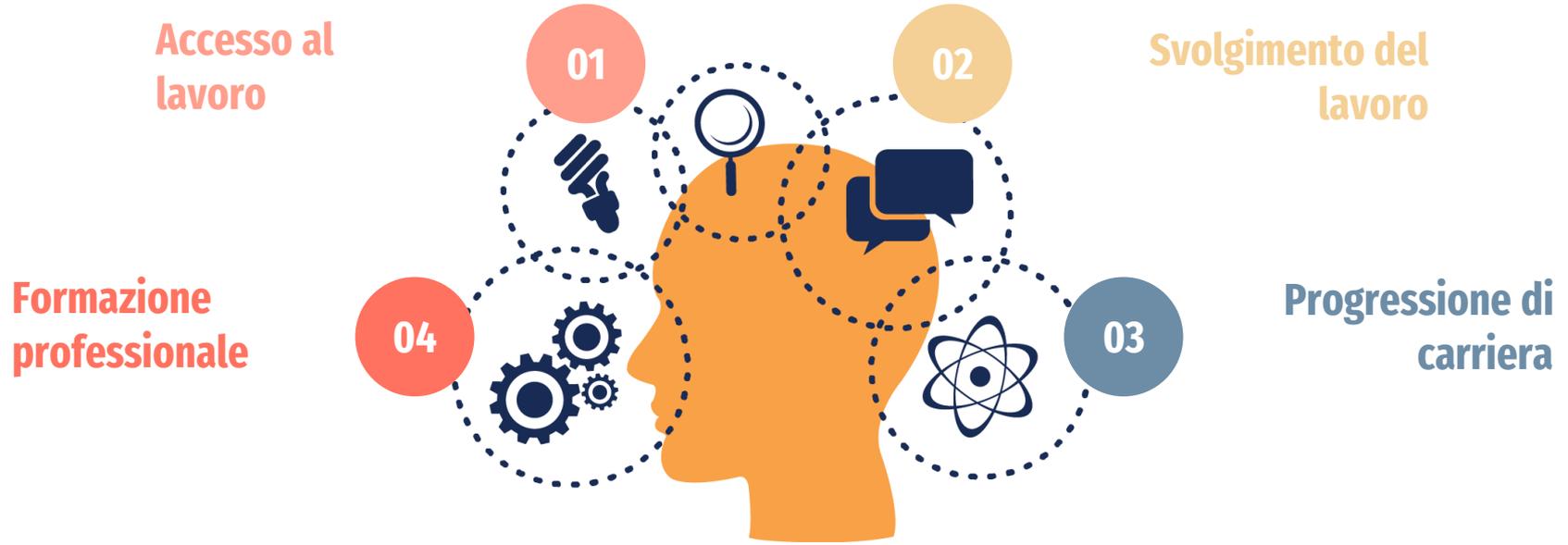
Mezzi impiegati
appropriati e necessari



Adeguate compensazioni

Esiste un obbligo nella
legislazione nazionale di
misure adeguate per
ovviare agli svantaggi

Le soluzioni ragionevoli



Il datore di lavoro è esentato nel caso in cui le misure da adottare comportino un onere finanziario sproporzionato

Nella valutazione occorre tener conto del concorso delle misure statali

La tutela giurisdizionale

Diritto di azione

È attribuito il diritto a associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche a garantire che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate, il diritto di avviare, in via giurisdizionale o amministrativa, per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso, procedimenti per garantire i diritti previsti dalla direttiva

Inversione dell'onere della prova

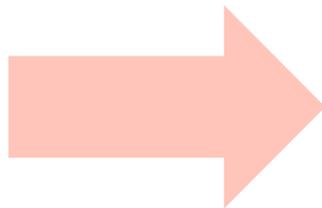
Conformemente sistemi giudiziari nazionali, ove vi è presunzione di discriminazione diretta o indiretta, gli Stati introducono sistemi per cui incombe sulla parte convenuta provare che non vi è stata discriminazione



La nozione di disabilità

**No definizione
esplicita**

**La direttiva
78/2000/CE, fa
riferimento alla
condizione di
handicap**



**La Corte di Giustizia adotta
inizialmente un modello «biomedico»
di disabilità**

**L'handicap è da intendersi alla stregua di
«un limite che deriva, in particolare, da
minorazioni fisiche, mentali o psichiche e che
ostacola la partecipazione della persona
considerata alla vita professionale»,
dovendo peraltro essere probabile che
detta limitazione sia di lunga durata»
CGUE 11.7.2006, C-13/05 *Chacòn Navas***

I caregivers

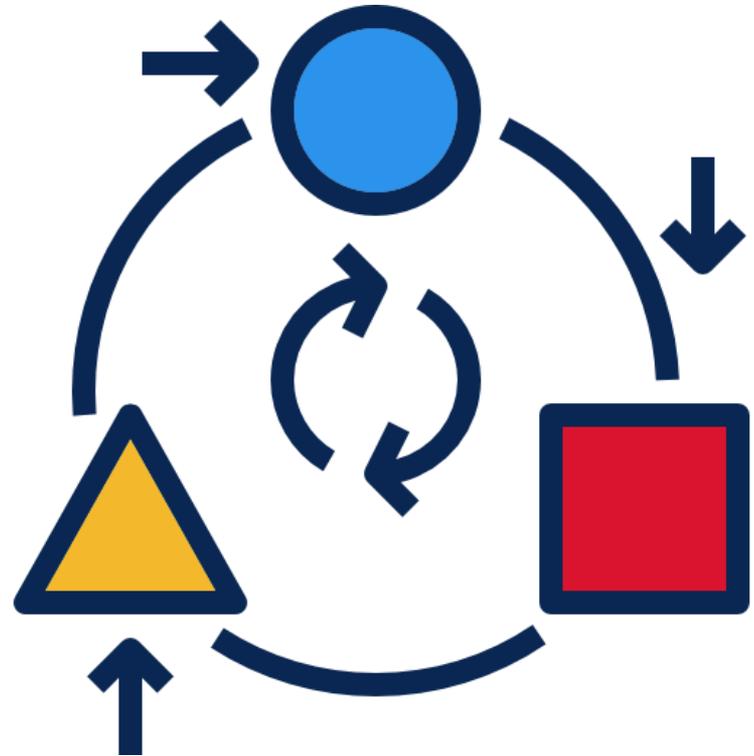


La tutela antidiscriminatoria trova applicazione non in ragione dell'appartenenza o meno a una categoria definita di persone, bensì in relazione alla natura della discriminazione

CGUE 17.7.2008, C-303/06 *Coleman*

Il passaggio al modello biopsicosociale di disabilità

La **disabilità** che rileva ai fini della verifica della discriminazione è rappresentata da ogni «limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, **può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori**» (CGUE 11.4.2013, C-335/11 *HK Denmark*)

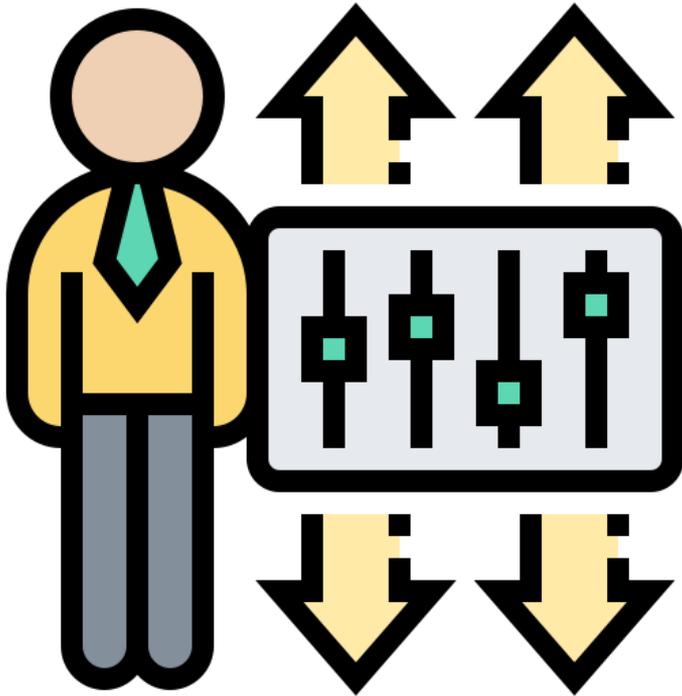


Disabilità e malattia

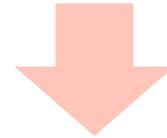
**Nella sentenza Z. la Corte ribadisce che la disabilità può riferirsi non solo a un'impossibilità di esercitare un'attività professionale, ma anche a un «semplice» ostacolo a svolgere una simile attività
CGUE 1.11.2013, C-363/12 Z.**

**Il diritto comunitario non sancisce un principio di non discriminazione a motivo dell'obesità in quanto tale.
Peraltro, laddove l'obesità comporti, in interazione con barriere di differente natura una limitazione a una piena ed effettiva partecipazione della persona alla vita professionale, e se tale limitazione è di lunga durata, una siffatta condizione può ricadere nella condizione di handicap
CGUE 18.12.2014, C-354-13 *Kaltof***

Le «soluzioni ragionevoli» per i disabili



La direttiva 200/78/CE impone l'adozione di «soluzioni ragionevoli» funzionali a garantire il rispetto del principio di parità di trattamento



Il datore di lavoro adotta i provvedimenti appropriati, in funzione delle situazioni concrete, per consentire ai disabili l'accesso e lo svolgimento del lavoro, la possibilità di accedere alla formazione e alle progressioni di carriera (art. 5)

Il bilanciamento tra la libertà economica e il diritto al lavoro del disabile

Accomodamento ragionevole indica le modifiche e gli adattamenti **necessari ed appropriati** che non impongano un **onere sproporzionato o eccessivo**, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, **su base di eguaglianza con gli altri**, di tutti i diritti umani e libertà fondamentali



Le concrete soluzioni possono avere carattere strutturale ed organizzativo e vanno individuate in dipendenza della **specificità situazione del disabile e del contesto produttivo** nel quale lo stesso è inserito, funzionalmente alla rimozione delle barriere che dall'interazione tra soggetto e ambiente possono derivare

La condanna all'Italia



La legislazione italiana, anche se valutata nel suo complesso, non impone all'insieme dei datori di lavoro l'obbligo di adottare, ove ne sia necessità, provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore di tutti i disabili, che riguardino i diversi aspetti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, al fine di permettere a tali persone di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione

CGUE 4.7.2013, C-312/11

Conclusioni minime

**Garanzia di non
discriminazione**



**Soluzioni
ragionevoli**

**Piena integrazione delle persone con disabilità alla vita
sociale**