



Universiteit Leiden  
The Netherlands

## DISABILITÀ E SOLUZIONI RAGIONEVOLI

Prof. dr. Aart (A.C.) Hendriks  
10 maggio 2011

# La disabilita nel diritto dell'UE

Trattato di Amsterdam (1997)  
Articolo 13 TCE (ora Articolo 19 TFUE):

“Fatte salve le altre disposizioni dei trattati e nell'ambito delle competenze da essi conferite all'Unione, il Consiglio, deliberando all'unanimità ... può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate ... sulla disabilita ....”

# **La disabilita nel diritto dell'UE(2)**

Direttiva 2000/78/CE del Consiglio  
del 27 novembre 2000

che stabilisce un quadro generale per la parità di  
trattamento in materia di occupazione e di  
condizioni di lavoro.



# La disabilita nel diritto dell'UE(3)

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, 7 dicembre 2000 (Nizza) – Trattato di riforma di Lisbona, 1 dicembre 2009

Art. 21 – Non discriminazione, disabilita compresa

Art. 26 – Inserimento disabili

# **La disabilita nel diritto dell'UE(4)**

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle  
persone con disabilita, apertura alla firma  
30 marzo 2007,  
entrata in vigore 3 maggio 2008

Ratificata dall'UE il 23 dicembre 2010



# Scopi della presentazione

1. Che cos'è una persona con disabilità?
2. Che cosa sono le soluzioni ragionevoli (ex direttiva 2000/78/CE)?
3. Come si correlano le soluzioni ragionevoli con la discriminazione diretta e indiretta?
4. (Come) possono essere attuate?

# 1. Cos'è la disabilità?

NON definita in TCE/TUE, direttiva 2000/78/CE o  
Carta dei diritti fondamentali



# 1. Cos'è la disabilità?

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti  
delle persone con disabilità:  
NON definizione, ma

Articolo 1: "Le persone con disabilità includono  
quanti hanno minorazioni fisiche, mentali,  
intellettuali o sensoriali a lungo termine che in  
interazione con varie barriere possono  
impedire la loro piena ed effettiva  
partecipazione nella società su una base di  
eguaglianza con gli altri."

# 1. Cos'è la disabilità?

CdG in *Chacón Navas* (7 gennaio 2005)

In Direttiva 2000/78/CE: “un limite che deriva, in particolare, da minorazioni fisiche, mentali o psichiche e che ostacola la partecipazione della persona considerata alla vita professionale”



# 1. Cos'è la disabilità?

CdG in *Coleman* (17 luglio 2008)

“La direttiva 2000/78 e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1. e 2, lett. a), devono essere interpretati nel senso che il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili.”

# **Soluzioni ragionevoli**

## **Articolo 5 direttiva 2000/78/CE:**

“Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli”



# **Soluzioni ragionevoli**

## **Articolo 5 Convenzione Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità:**

“3. Al fine di promuovere l'eguaglianza ed eliminare le discriminazioni, gli Stati Parti prenderanno tutti i provvedimenti appropriati per assicurare che siano forniti accomodamenti ragionevoli.”



# **Soluzioni ragionevoli**

## **Articolo 4 Progetto di direttiva sulla non discriminazione in ambito non lavorativo (2008):**

“Fatto salvo l’obbligo di garantire l’accesso effettivo e non discriminatorio, all’occorrenza vanno messe a disposizione, anche in casi particolari, soluzioni ragionevoli a condizione che esse non costituiscano un onere sproporzionato.”

## **2. Che cosa sono le soluzioni ragionevoli?**

Il concetto di soluzioni ragionevoli compare in risposta a barriere erette dall'ambiente fisico o sociale che determinano un'inabilità a svolgere una funzione in modo convenzionale.



## 2. Che cosa sono le soluzioni ragionevoli?

Riconosciute per la prima volta con riferimento alla religione, in seguito con riferimento alla disabilità

Sulla base di:

ONU- misure speciali

CEDU – misure positive

UE – misure specifiche / azioni positive

## **2. Che cosa sono le soluzioni ragionevoli?**

Oggi molti paesi dispongono di norme legislative che vietano il rifiuto di soluzioni ragionevoli – o come (parte di) normativa generale rivolta ai datori di lavoro o come discriminazione / provvedimento per assicurare la conformità con il principio di uguaglianza.



## **2. Che cosa sono le soluzioni ragionevoli?**

Le soluzioni ragionevoli ex direttiva 2000/78/CE implicano un abbinamento dei due approcci, ma principalmente un obbligo per i datori di lavoro



## **2. Che cosa sono le soluzioni ragionevoli?**

Convenzione delle Nazioni unite sui diritti delle persone con disabilità e Progetto di direttiva sulla non discriminazione: meno chiaro a chi è posto in capo il dovere



## 2. Che cosa sono le soluzioni ragionevoli?

Requisiti:

- 1) il lavoratore / candidato al posto è altrimenti qualificato;
  - 2) il datore di lavoro è consapevole di esigenze del lavoratore / candidato al posto;
  - 3) con soluzioni ragionevoli il lavoratore può effettuare (senza pericolo) funzioni essenziali di un lavoro;
  - 4) le soluzioni non comportano un onere sproporzionato.
- \* L'onere non è sproporzionato se soluzione nel quadro di politica per disabili.

## 2. Che cosa sono le soluzioni ragionevoli?

Nota:

Soluzioni ragionevoli non sono uguali a:

- standard generali di accessibilità;
- azioni positive.

Come comportarsi in caso di:

- soluzioni ragionevoli esclusive?
- varie soluzioni ragionevoli che comportano cumulo di costi?
- datore di lavoro dipendente da altri (a.e. proprietario ufficio)?

### 3. Come si correlano le SR con la discriminazione?

In Europa il concetto di soluzioni ragionevoli non è totalmente nuovo:

- norme da applicare a lavoratori giovani e anziani e a lavoratrici gestanti;
- Fürsorgepflicht / eis goed werkgeverschap.

### 3. Come si correlano le SR con la discriminazione?

Ai sensi di CEDU

*Thlimmenos v. Grecia* (6 aprile 2000 – religione)

*Price v. Regno Unito* (10 luglio 2001)

*Vincent v. Francia* (24 luglio 2005)

*Kosteski v. Macedonia* (13 aprile 2006–religione)

*Jasinkis v. Lettonia* (21 dicembre 2010)

### **3. Come si correlano le SR con la discriminazione?**

La novità è che ora (anche) il diritto dell'UE definisce le soluzioni ragionevoli come un diritto (diritto a beneficiare di una soluzione), la cui violazione determina discriminazione / diniego di parità di trattamento.

### **3. Come si correlano le SR con la discriminazione?**

Onere della prova: come per discriminazione diretta e indiretta?

Eccezioni/giustificazioni:

- 1) settore di lavoro non consapevole di necessità;
- 2) soluzioni efficaci non disponibili;
- 3) onere sproporzionato per datore di lavoro.

### 3. Come si correlano le SR con la discriminazione?

#### Discriminazione diretta

Imperniata su 'parità di trattamento'

Direttiva richiede 'situazione analoga'

Disabilità comparabile con gravidanza o con altri (sotto)motivi?

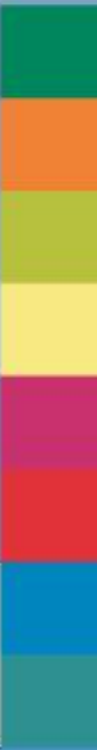
### 3. Come si correlano le SR con la discriminazione?

#### Discriminazione indiretta

Direttiva richiede "... disposizione apparentemente neutra ... posizione di particolare svantaggio"

Chi è comparatore?

Soluzioni ragionevoli imperniate su singoli individui, non raffronti tra gruppi.



### 3. Come si correlano le SR con la discriminazione?

Ergo: le soluzioni ragionevoli sono (anche) una forma di discriminazione *sui generis*

- solo per persone disabili
- in USA e Canada: approccio unificato

# 4. Come attuare?



## 4. Come attuare?

L'attore produce fatti dai quali si può presumere che:

- 1) è (altrimenti) qualificato per il lavoro;
- 2) il datore di lavoro era consapevole delle sue esigenze;
- 3) con soluzioni ragionevoli avrebbe potuto effettuare (senza pericolo) le funzioni essenziali di un lavoro.

## 4. Come attuare?

Il convenuto prova che:

- 1) l'attore non era (altrimenti) qualificato per il posto;
- 2) non era consapevole di esigenze dell'attore;
- 3) anche con soluzioni ragionevoli l'attore non avrebbe potuto effettuare (senza pericolo) le funzioni essenziali di un lavoro;
- 4) soluzioni ragionevoli avrebbero comportato un onere sproporzionato

## 4. Come attuare?

In assenza di giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea, non siamo ancora assolutamente sicuri dell'interpretazione dell'Articolo 5 della direttiva quadro



**Domande o commenti????**

