

LA DISCRIMINAZIONE FONDATA SULLA DISABILITÀ



**APPLICAZIONE DEL DIRITTO
UE ANTI-DISCRIMINAZIONE
SEMINARIO PER OPERATORI DELLA GIUSTIZIA**

MILANO
5-6 OTTOBRE
2023

 Funded under the Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020
of the European Commission

1

GIURISPRUDENZA
CGUE, CEDU, UN CRPD, NAZIONALE

4 tematiche principali – 18 casi

1. Nozione di disabilità
2. Comparatore
3. Risoluzione del contratto
4. Accomodamento ragionevole

INNANZITUTTO, UNA DEFINIZIONE DI DISABILITÀ



Il caso di Sonia

- impiegata in un'impresa specializzata nel catering
- 8 mesi di congedo per malattia - in attesa di operazione
- certificata come inabile al lavoro a causa della sua malattia (motivi medici) - nessun altro dettaglio sulla sua condizione di salute
- destinataria di contributo per disabilità temporanea; il servizio sanitario nazionale: non è nella posizione per rientrare al lavoro nel breve termine
- avviso di licenziamento senza indicazione delle motivazioni, il licenziamento è basato sull' "analisi costi-benefici" consentita dalla legge nazionale

3

INNANZITUTTO, UNA DEFINIZIONE DI DISABILITÀ



Il caso di Jette

- impiegata in una cooperativa edilizia, assente in svariate occasioni dal 6 giugno al 24 novembre
- i certificati medici parlano di "dolore lombare costante che non può essere trattato"
- non può essere fatta alcuna prognosi riguardo alla prospettiva di ritornare a un lavoro a tempo pieno
- Jette ha ricevuto una lettera di licenziamento in base alla legge nazionale in vigore - la sua malattia si era protratta troppo a lungo (oltre 120 giorni)

Sonia e Jette hanno promosso un'azione giudiziaria, affermando di essere state oggetto di **discriminazione per disabilità**.

I datori di lavoro **contestano** il fatto che lo stato di salute delle ricorrenti possa essere compreso nel concetto di "disabilità".

4

In base alle informazioni fornite sui due casi, quale delle due persone può essere definita disabile?

- a) Solo Sonia
- b) Solo Jette
- c) Sia Sonia che Jette
- d) Nessuna delle due

5

Sviluppo

2001 – Istituzione di un Comitato ad hoc per redigere la CRPD

2006 – L'assemblea Generale dell'ONU adotta la CRPD

2008 – La CRPD entra in vigore

Situazione al 30 settembre 2023

Convenzione

Ratifiche/Ingressi: 187

Protocollo facoltativo

Ratifiche/Ingressi: 104

Quadro di monitoraggio

[Comitato per i diritti delle persone con disabilità](#)

[Commento generale n. 8 \(2022\) sul diritto delle persone con disabilità al lavoro e all'impiego](#)

<https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>

6

PERCHÉ L'UNCRPD È COSÌ IMPORTANTE?



- ❑ è il primo documento legalmente **vincolante** - cerca di garantire pari godimento di tutti diritti umani a tutte le persone con disabilità (PWD - persons with disabilities)
- ❑ propone un **cambiamento di paradigma** da un modello medico a un **modello di diritti umani per la disabilità**
- ❑ negoziati: coinvolgimento ai più alti livelli della società civile e delle organizzazioni che rappresentano le persone disabili (DPO - disability persons organizations)

7

L'UNCRPD E LA SUA INTERAZIONE CON IL DIRITTO DELL'UE



La Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (CRPD)

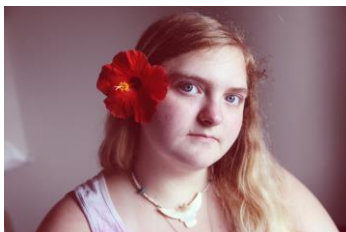
- ❑ è stata incorporata nel diritto dell'UE attraverso la Decisione del Consiglio 2010/48/CEE
- ❑ status del cosiddetto "accordo misto"

Diritto dell'UE

- ❑ Art. 19 TFUE, art. 21 CFR, Direttiva 2000/78/EC ("Parità di trattamento in maniera di occupazione")
- ❑ Politiche: Strategia sui diritti delle persone con disabilità 2021-2030
- ❑ Proposta di una cosiddetta "Direttiva Orizzontale" (protezione contro la discriminazione fondata sulla disabilità in ambiti diversi dall'occupazione)
- ❑ Altre aree: accessibilità di prodotti (Direttiva 2019/882), servizi audiovisivi (Direttiva EU 2018/1808), accessibilità di siti web e app mobile di enti del settore pubblico (Direttiva EU 2016/2102)

8

LA (NON-) DEFINIZIONE DI DISABILITÀ NELL'UNCRPD



”
Preambolo e
Articolo 1,
paragrafo 2 -
Finalità
“

«Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano

- **menomazioni**
- fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a **lungo termine**
- le quali **interagendo** con barriere di diversa natura possono ostacolarne
- la piena ed effettiva **partecipazione** alla società
- in **condizioni di parità** con gli altri cittadini».

9

9

TORNIAMO AI CASI DI SONIA E JETTE



Sonia Chacón Navas contro Eurest Colectividades SA (2006) Caso C-13/05

- La disabilità **differisce** dalla malattia.
- Una persona che sia stata licenziata dal datore di lavoro unicamente a causa della sua malattia **non ricade nel** quadro generale tracciato dalla Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro

HK Danmark contro Dansk almennyttigt Boligselskab, e HK Danmark contro Dansk Arbejdsgiverforening (2013) C-335/11, C-337/11

*“la nozione di «handicap» deve essere interpretata nel senso che essa include una **condizione patologica causata da una malattia** diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una **limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione** della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata”.* (paragrafo 47)

10



”

S. C. contro
Brazil

CRPD/C/12/D/
10/2013

“

- ❑ Comunicazione dichiarata inammissibile
- ❑ ma il Comitato CRPD ha brevemente approfondito il concetto di disabilità
«La differenza tra malattia e disabilità è una **differenza di grado e non una differenza di genere**»
«Uno stato di salute compromesso che inizialmente sia considerato una malattia **può sfociare** in una menomazione nel contesto della disabilità come conseguenza della sua **durata o della sua cronicità**».

11

11

ALTRE IMPORTANTI SENTENZE DELLA CGUE SULLA NOZIONE DI DISABILITÀ



**Z contro A
Government
Department
(2014)
Caso C-363/12**



**Fag og Arbejde (FOA)
contro Kommunernes
Landsforening (KL)
(2014)
Caso C-354/13**



**Daouidi contro
Bootes Plus SL and
Others
(2016)
Caso C-395/15**

12

12

SENTENZE INTERESSANTI SULLA QUESTIONE DEI COMPARATORI (CGUE, CEDU)



**Petya Milkova contro
Izpalnitelen direktor
na Agentsiata
(2017)
Caso C-406/15**



**VL contro Szpital
Kliniczny
(2021)
Caso C-16/19**

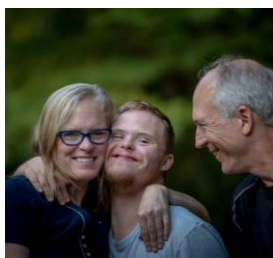


**Popović and others
contro Serbia
(2020)
ricorsi nn. 26944/13
e altri 3**

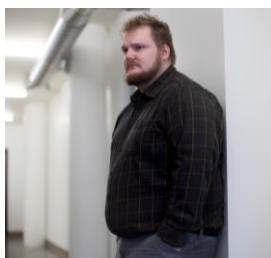
13

13

SENTENZE INTERESSANTI IN MERITO ALLA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO



**Discriminazione per
associazione
Coleman contro
Attridge Law
(2008)
Caso C-303/06**



**Discriminazione
indiretta
Ruiz Conejero
contro Ferroser
servicios (2018)
Caso C-270/16**



**Requisito essenziale e
determinante per lo
svolgimento
dell'attività lavorativa
XX contro Tartu Vangla
(2021)
C-795/19**

14

14

ACCESSIBILITÀ E ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

Commenti Generali n. 2 e n. 6



ACCESSIBILITÀ	ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE
Correlato al gruppo	Tagliato su misura dell'individuo
Dovere ex ante	Dovere ex nunc
Deve essere attuato gradualmente ma senza condizioni	Deve essere attuato a condizione di non comportare per il titolare di doveri un onere sproporzionato

15

I Commenti Generali del Comitato UN CRPD sono disponibili su <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/gc.aspx>.

15

ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE



Definizione - Articolo 5 della Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro

- “[...] i provvedimenti appropriati [...] per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione”
- Il diniego a fornire un AR è definito come discriminazione (richiesta UNCRPD).
- Considerando 17 e 20
- Onere sproporzionato (considerando 21, articolo 8)
- Gli AR devono essere distinti dagli
 1. standard di accessibilità - Art. 4 (f) e 9 CRPD, progetto universale
 2. Azione positiva - Art. 7 Direttiva 2000/78

16

ESEMPI DI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI



- Presenza di un'assistente personale sul posto di lavoro.
- Presenza di un cane con speciale addestramento sul posto di lavoro.
- Part-time.
- Orario di lavoro flessibile.
- Pause più frequenti e più lunghe durante l'orario di lavoro.
- Telelavoro.
- Allontanare il lavoratore dal contatto diretto con i clienti (il cosiddetto "backoffice").
- Acquisto di un software speciale o di ingranditori elettronici per la lettura dei documenti.
- Esenzione del lavoratore dall'esecuzione di telefonate (per una persona con menomazione dell'udito).
- Riassegnazione del lavoratore a un posto di lavoro più vicino alla propria abitazione.
- Giorno di congedo per malattia per la manutenzione dei dispositivi compensativi.

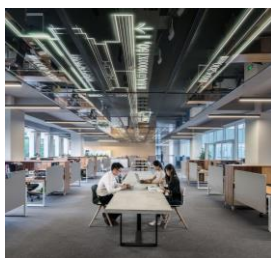
Commissione europea. Come mettere in pratica un accomodamento ragionevole. Guida alle pratiche più promettenti. [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2.020 ISBN 978-92-76-19208-4. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8341&furtherPubs=yes>

17

ESEMPI DALLA GIURISPRUDENZA CGUE



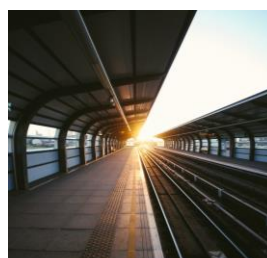
Misure di accomodamento ragionevole



HK Danmark contro Dansk almennyttigt Boligselskab
(2013)
C-335/11, C-337/11



DW contro Nobel Plastiques Ibérica SA
(2019)
C-397/18



XXXX contro HR Rail SA
(2022)
Caso C-485/20

Si veda anche la giurisprudenza UNCRPD contro la Spagna (V.F.C. v Spain, CRPD/C/21/D/34/2015 and others).

18

18



- Equinet Discussion Paper, 2021**
- Allegato (strumento molto utile)
- Giurisprudenza di 14 diversi Paesi dell'Unione Europea (tribunali, enti per la parità nazionali)
- Impiego e non solo (beni e servizi, istruzione)

Equinet – European Network of Equality Bodies. Allegato - Compendio di giurisprudenza sull'accomodamento ragionevole per le persone con disabilità [online] Brussels: Equinet Secretariat, 2.021 <https://equineteurope.org/publications/reasonable-accommodation-for-persons-with-disabilities/>

19

19

Può un datore di lavoro chiedere al candidato della sua disabilità durante un colloquio di lavoro?

- a) Sì, se la visibilità è visibile.
- b) Sì, se il candidato rivela la sua disabilità prima che inizi il processo di selezione
- c) No, si tratta di un dato personale sensibile.

20

20

SFIDE PRATICHE

Giurisprudenza nazionale di interesse



ombudsman
Public Defender of Rights

Durante un colloquio di lavoro, viene chiesto al candidato di parlare della sua disabilità

- ☐ Germania, Tribunale federale del Lavoro, 26 giugno 2014, 8 AZR 547/13

Il lavoratore ha rivelato la sua disabilità solo quando gli sono state contestate performance di lavoro insoddisfacenti

- ☐ Norvegia, Tribunale per l'uguaglianza e la lotta alla discriminazione, 18 ottobre 2007, Case 21/2007, B contro A Company
- ☐ Spagna, Corte Costituzionale, 15 marzo 2021, N° 51/2021C

Equinet – European Network of Equality Bodies. Allegato - Compendio di giurisprudenza sull'accomodamento ragionevole per le persone con disabilità [online] Brussels: Equinet Secretariat, 2.021 <https://equineteurope.org/publications/reasonable-accommodation-for-persons-with-disabilities/>

21

21

CONOSCENZA COSTRUTTIVA

Comitato UNCRPD Commento Generale n. 6 (2018)



ombudsman
Public Defender of Rights

- ☐ Un AR è spesso ma non necessariamente chiesto dalla persona che ne richiede l'accesso
- ☐ Un AR implica che il titolare di doveri dialoghi con la persona disabile
- ☐ Un AR si applica nelle situazioni in cui **un potenziale titolare di doveri dovrebbe avere già compreso che la persona in questione ha una disabilità** che potrebbe richiedere accomodamenti per affrontare eventuali barriere che gli/le impediscono l'esercizio dei suoi diritti (**conoscenza costruttiva**).

La sua attuazione può assumere diverse forme in base ai fatti e al contesto di ciascun caso

*«Il processo per la ricerca di un accomodamento ragionevole dovrebbe essere di tipo **cooperativo e interattivo** e avere come fine quello di trovare il miglior equilibrio possibile tra le esigenze del datore di lavoro e quelle del lavoratore»* (UN CRPD Committee, V.F.C. v Spain, punto 8.7).

22

22

ALCUNE SEMPLICI RACCOMANDAZIONI PER I LAVORATORI



” Siate sinceri e comunicate le vostre esigenze per poter svolgere il vostro lavoro in modo efficiente. “

- parlate apertamente con il vostro datore di lavoro
- fornite prova che le vostre particolari esigenze sono dovute alle limitazioni causate dalla vostra disabilità
- proponete di mettere in atto alcune misure solo per un determinato periodo di tempo (un "periodo di prova")
- incontrate nuovamente il datore di lavoro per valutare se le suddette misure hanno sortito effetto nella pratica
- parlate al datore di lavoro delle risorse che potrebbero coprire i costi
- mettete il datore di lavoro in contatto con ONG specializzate in specifiche disabilità

23

23

ALCUNE SEMPLICI RACCOMANDAZIONI PER I DATORI DI LAVORO



” Spiegate ai lavoratori che senza disabilità che AR significa parità sostanziale. “

- informate tutti i vostri impiegati che siete pronti a fornire accomodamenti ragionevoli
- fornite esempi pratici e spiegate chiaramente in che modo possono essere richiesti
- includete informazioni sugli accomodamenti ragionevoli nelle offerte di lavoro e nella procedura di formazione
- prestate particolare attenzione ad alcune categorie di lavoratori (congedo per malattia o rientro sul posto di lavoro dopo una lunga pausa per motivi di salute)
- ricordate che ogni lavoratore con disabilità è diverso, eventuali accomodamenti dovrebbero essere discussi individualmente
- collaborate con partner affidabili (ONG, sindacati, ufficio di collocamento, servizi di medicina del lavoro)

24

24

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE



- ❑ Il CRDP contiene un **modello dei diritti sociali/umani della disabilità**.
- ❑ Il diritto dell'UE protegge le persone con disabilità dalla **discriminazione solo nell'ambito dell'occupazione**.
- ❑ La **CGUE** ha sviluppato una giurisprudenza sulla **definizione di disabilità** e altre questioni a essa correlate (determinazione di un comparatore, accomodamento ragionevole, condizioni discriminatorie circa la risoluzione del rapporto di lavoro)
- ❑ L'obbligo a intraprendere **misure volte all'individuazione di accomodamenti ragionevoli** nei confronti dei lavoratori con disabilità è uno **strumento essenziale per la loro inclusione** nella vita lavorativa (nonché per il mantenimento e la prosecuzione del rapporto di lavoro esistente).
- ❑ Il **diniego** a offrire un accomodamento ragionevole è una **forma di discriminazione**.
- ❑ L'accomodamento ragionevole può assumere **diverse forme**. Il diritto dell'UE prevede un elenco non esaustivo di misure possibili.
- ❑ L'adozione di una misura dovrebbe essere il risultato di un **dialogo** tra il datore di lavoro e lavoratore.

25

GRAZIE PER LA VOSTRA ATTENZIONE!



Office of the Public Defender of Rights, Brno, Údolní 39, 602 00, Czech Republic, <https://www.ochrance.cz/en/>

26