

# LE STRATEGIE DEGLI ORGANISMI SOVRANAZIONALI ED INTERNAZIONALI PER L'ACCESSIBILITÀ AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ\*

B. PERSECHINO\*\*, P. LAURANO\*\*, S. CHIARELLO CIARDO\*\*, S. MANCA\*\*, S. VITALI\*\*, G. BONIFACI\*\*\*, S. IAVICOLI\*\*

## Introduzione

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) stima che, nel mondo, viva oltre un miliardo di persone con disabilità, pari a circa il 15% della popolazione mondiale (WHO-WORLD BANK, 2011). Una cifra destinata ad aumentare con la crescita della popolazione, i progressi medici ed il processo di invecchiamento. Secondo l'United Nations Development Programme (UNDP) l'80% delle persone con disabilità vive nei paesi in via di sviluppo e solo il 29% è occupato.

I tassi di disoccupazione variano a seconda della tipologia di disabilità ed i più alti interessano coloro che hanno una disabilità psichica. La probabilità di trovare un posto di lavoro diminuisce all'aumentare del livello di disabilità: se una persona di età compresa tra i 16 e 64 anni ha il 66% di possibilità di trovare un'occupazione, questo tasso scende al 47% per una persona con disabilità moderata e al 25% per una con disabilità grave (O'REILLY, 2007).

Nell'Unione Europea (UE), circa 80 milioni di persone hanno una disabilità da leggera a grave (cioè una persona su sei) e almeno un europeo su quattro ha un familiare disabile. Per essi, il tasso di occupazione è pari al 50% circa, di 20 punti percentuali più basso rispetto ai normodotati (Istat, 2002). Se per questi ultimi la media degli occupati è del 65% (tra i 15 ed i 64 anni), per chi ha "limiti" scende al 52,4%, arrivando al 26,2% per chi risulta "fortemente limitato". Non avendo gli stessi diritti di occupabilità, le persone con disabilità risultano di conseguenza ad alto rischio povertà: il 20,6% rispetto al 13,4% della media europea dei non disabili.

\* Pubblicazione realizzata con il finanziamento del MINISTERO DELLA SALUTE, Programma strategico 2008, *Criteri per la valutazione dell'integrazione tra rischio individuale e rischio professionale e per l'ottimizzazione del percorso riabilitativo orientato ad un efficace re/inserimento lavorativo in pazienti con disabilità di origine neurologica, traumatologica*, Progetto *Strategie per l'inserimento/reinserimento dei soggetti con disabilità con particolare riguardo ai malati oncologici*.

\*\* Inail, Settore Ricerca - Dipartimento Medicina del Lavoro.

\*\*\* Inail, Sovrintendenza Medica Generale.

La UE aveva stabilito di raggiungere un tasso di occupazione del 70% entro il 2010 (EMPLOYMENT COMMITTEE, 2005), una soglia elevata al 75% con la strategia economica Europa 2020. Il nuovo obiettivo, però, potrà essere raggiunto soltanto prendendo in considerazione anche quel 16% di persone con disabilità che fa parte della popolazione attiva all'interno dell'Unione.

Esiste poi una ulteriore discriminazione basata sulle differenze di genere, per cui le donne disabili hanno un tasso di occupazione più basso del 10% rispetto agli uomini (in particolare in Italia, 21,2%, Cipro, 21%, Grecia, 16,4%). Inoltre, se le persone con disabilità generalmente guadagnano meno rispetto ai non disabili, il divario salariale si accentua maggiormente tra uomini e donne disabili (ILO, 2007c; ILO, 2011b).

Nell'indagine Eurobarometro 2012, il 46% degli intervistati considera la discriminazione basata sulla disabilità piuttosto diffusa nel proprio paese (dopo l'origine etnica e allo stesso livello degli orientamenti sessuali), in aumento rispetto all'indagine del 2009. Inoltre, secondo il 40%, avere una disabilità costituisce uno svantaggio nella ricerca di un impiego (dopo l'età e l'aspetto) e per il 53% degli intervistati tale condizione di discriminazione sarebbe peggiorata dall'attuale situazione di crisi economica (EUROPEAN COMMISSION, 2012).

A partire dagli anni Settanta, vi è stata una continua evoluzione del concetto di disabilità: da "status" di destinatario passivo di indennizzi, a garanzia di parità di diritti, ivi compreso l'inserimento attivo nella società, in particolare nel mondo del lavoro. Come conseguenza, sia gli organismi sovranazionali che quelli internazionali hanno attuato nuove strategie nei confronti di tale tematica (Notarstefano, 2003).

## **Evoluzione dei modelli e del concetto di disabilità**

Una definizione univoca e condivisa di disabilità è fondamentale per consentire un'analisi comparativa tra i vari paesi, finora estremamente limitata proprio a causa della confusione che circonda questo concetto (DEGENER, 2004). Gli sforzi compiuti dall'OMS hanno portato, negli ultimi anni, ad un nuovo concetto di disabilità, ma sulla definizione giuridica non esiste ancora una visione univoca (ALTMAN, 2001). Nel *Primo Rapporto mondiale sulla disabilità*, pubblicato dall'OMS nel 2011, la disabilità è definita un termine "ombrello", che comprende menomazioni, limitazioni dell'attività e restrizioni nella partecipazione, riferendosi agli aspetti negativi dell'interazione tra un individuo (con una certa condizione di salute) ed i fattori contestuali (ambientali e personali). Allo stesso modo, nella Convenzione delle Nazioni Unite per i diritti delle persone con disabilità del 2006, la disabilità è definita come un "concetto in evoluzione" che risulta "dall'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che ostacolano la loro piena ed effettiva partecipazione nella società

su una base di uguaglianza con gli altri”. Definire la disabilità come un’*interazione* significa non considerarla un attributo dell’individuo e ritenere che l’abbattimento delle barriere potrebbe portare ad aumentare il livello di partecipazione delle persone con disabilità nella vita sociale. Tale affermazione rende il documento sempre attuale, indipendentemente dall’evoluzione alla quale una definizione può essere soggetta nel tempo.

Il concetto di disabilità, infatti, è stato sottoposto negli anni ad un complesso processo di revisione (USTUN *et al.*, 2001): il “modello bio-medico” l’ha definita una “deviazione dalla normalità”, il “modello socio-politico” un “costrutto sociale”, il “modello bio-psico-sociale” una “variazione del funzionamento umano originante dall’interazione tra caratteristiche intrinseche dell’individuo e quelle dell’ambiente fisico e sociale” (BARNES, 2008).

Il “modello bio-medico”, definito spesso anche modello “medico”, ha considerato la disabilità come una “deviazione dalla normalità a carico di una struttura o funzione psicologica, fisiologica o anatomica, causata da malattia, trauma o altro” (BOORSE, 1977). L’handicap limita il soggetto nella sua partecipazione sociale, ma è suscettibile di un miglioramento attraverso interventi medici di riabilitazione; infatti, alla base del “modello bio-medico”, vi è il principio del “riadattamento” o della “reintegrazione” degli handicappati (STIKER, 1982). Tale modello segue un criterio di causa-effetto: un trauma o una malattia provoca un deficit organico e funzionale con conseguente “incapacità” che si traduce in svantaggio sociale o handicap; gli interventi proposti sono di ordine curativo, tendenti, se non alla guarigione della persona, almeno al suo riadattamento alla società. A tale modello si ispirerà la successiva legislazione assicurativa sociale con la valutazione dell’invalidità in termini di “perdita di guadagno”. In virtù di ciò, tale modello viene altresì definito come “paradigma economico della disabilità” (FERRUCCI, 2005), poiché prende in considerazione soprattutto le minorazioni psicofisiche che impediscono, o abbassano, le capacità del soggetto di produrre reddito e di svolgere il proprio ruolo.

A questa concezione è associata una visione individualistica della disabilità, che vive la menomazione come una “personal tragedy” (CHECCUCCI, TONUCCI, 2011), una disgrazia personale del singolo soggetto che deve essere in qualche modo controbilanciata dal trasferimento di risorse finanziarie.

La successiva consapevolezza della complessità dei fattori in gioco e, quindi, della multidimensionalità insita nel concetto di disabilità, ha permesso il passaggio al cosiddetto “social model of disability”.

Il “modello socio-politico”, spesso definito “sociale”, comparso negli anni Sessanta, vedeva la disabilità come un “costrutto sociale costituito da un insieme di condizioni, attività e relazioni” (OLIVER, 1986). A differenza del “modello bio-medico”, in quello “socio-politico” l’origine dell’handicap era collocata all’esterno dell’individuo. Le limitazioni incontrate nei vari ambiti erano il risultato dell’atteggiamento sociale nei confronti dei bisogni e delle capacità delle

persone disabili; lo svantaggio accusato dal disabile non era dunque considerato solo come una tragedia personale ma come prodotto dal fallimento da parte del contesto sociale nel rispondere ai suoi bisogni ed alle sue aspirazioni. Anche il tipo di interventi da attuare, di conseguenza, era diverso: il “modello socio-politico”, anziché concentrarsi sull’azione curativa, tendente a “rendere normale” l’individuo, favoriva lo sviluppo delle restanti capacità del soggetto disabile al fine di renderlo autonomo nella vita quotidiana. Per raggiungere l’autonomia veniva raccomandata la soppressione delle barriere fisiche e sociali; in pratica, era necessario adattare l’ambiente ed i servizi in modo da permettere l’accessibilità e l’utilizzabilità da parte dei disabili. Tale modello di disabilità si era posto come questione sociopolitica determinando, in tutto il mondo, la mobilitazione delle stesse persone disabili nella lotta per ottenere una legislazione per l’uguaglianza ed anti-discriminatoria (BARNES, MERCER, 2005).

Il modello “bio-psico-sociale”, sintesi dei precedenti, considera la disabilità “come una variazione lungo tre dimensioni definite come *deficit* (organico o psichico), *limitazioni nell’attività* e *limitazioni nella partecipazione*. Per quanto riguarda la partecipazione, vengono considerate tutte le aree della vita umana, dall’aspetto fisico alla spiritualità e al coinvolgimento politico” (RAVAUD, 2001).

Nel 1980, l’OMS, agenzia delle Nazioni Unite, ha pubblicato il documento “The International Classification of Impairments, Disability and Handicap: a manual of Classification Relating to Consequences of Diseases (ICIDH)” (WHO, 2008). In esso erano formulate le definizioni di:

- *impairment* (menomazione): qualsiasi perdita o anormalità a carico di una struttura o di una funzione psicologica, fisiologica o anatomica;
- *disability* (disabilità): qualsiasi limitazione o perdita, conseguente a menomazione, delle capacità di compiere un’attività nel modo o nell’ampiezza considerati normali per un essere umano;
- *handicap*: condizione di svantaggio conseguente ad una menomazione o ad una disabilità che in un certo soggetto limita o impedisce l’adempimento del ruolo normale per tale soggetto in relazione all’età, al sesso, ai fattori socioculturali.

Con l’ICIDH si introduceva il concetto secondo il quale un unico tipo di menomazione può dar luogo a più tipi di disabilità ed implicare diversi handicap, così come un certo tipo di handicap può essere collegato a diverse disabilità che a loro volta possono derivare da più tipi di menomazioni. La menomazione ha carattere permanente, la disabilità dipende dall’attività che deve essere esercitata e l’handicap esprime lo svantaggio nei riguardi degli altri individui. Nel 1997 l’OMS ha revisionato la suddetta classificazione dando origine all’ICIDH-2: a fronte della conservazione del termine “impairment”, sono eliminati i termini di “disability” e “handicap” - dalla valenza negativa - ed è introdotta una terminologia che fa riferimento all’attività anziché alla disabilità, alla partecipazione anziché all’handicap (WHO, 1997).

Nel 2001, l'OMS pubblica l'*International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)* (WHO, 2001) che, insieme all'*International Statistical Classification of Disease and Related Health Problems (ICD-10)* (WHO, 2007), costituisce la *WHO Family of International Classifications (WHO-FIC)* il cui obiettivo principale è di garantire la comparabilità delle informazioni sulla salute: infatti, le classificazioni della WHO-FIC sono strettamente correlate ed organizzate in modo tale da fornire una fedele descrizione della salute di un soggetto in modo condivisibile a livello internazionale. Nella pratica, l'ICD-10 fornisce la diagnosi e l'eziopatogenesi della malattia, mentre l'ICF definisce uno standard di linguaggio che serve da modello di riferimento per la descrizione delle componenti della salute e degli stati ad essa correlati (Leonardi, 2003). Rispetto alla precedente ICIDH, classificazione delle "conseguenze delle malattie", l'ICF è una classificazione delle "componenti della salute" e la terminologia utilizzata (Funzioni e strutture corporee, Attività e partecipazione) va a sostituire i termini di menomazione, disabilità e handicap.

Il modello descritto nell'ICF costituisce, pertanto, un importante cambiamento di prospettive sulla disabilità; esso viene enunciato nei tre principi alla base della classificazione stessa (GUALTIERI, 2007):

- universalismo;
- approccio integrato;
- modello interattivo e multidimensionale del funzionamento e della disabilità.

L'ICF, prendendo in considerazione gli aspetti contestuali della persona e permettendo la correlazione tra stato di salute ed ambiente, arriva alla definizione di disabilità come "condizione di salute in un ambiente sfavorevole"; di fatto, non sarà più utilizzato il termine "handicap" e non saranno più classificate le persone, ma gli stati di salute. In effetti, l'ICF pone su uno stesso piano tutte le condizioni di salute, senza operare differenze sulla eziologia; invece, a parità di patologia, sono analizzati i diversi contesti della persona (sociale, familiare, abitativo, lavorativo) che possono avere un peso rilevante sulla qualità della vita.

Operando una correlazione con i diversi modelli di disabilità, l'ICIDH è correlabile con il "modello bio-medico", l'ICIDH-2 con quello "sociale", l'ICF con quello "bio-psico-sociale".

Nonostante l'ICF sia criticato da alcuni autori perché concettualmente riconducibile al "deficit model", rappresenta però uno strumento in linea con il paradigma dei diritti umani che la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (2006) ha successivamente posto come base di un nuovo approccio al tema della disabilità.

## Unione europea

L'approccio della UE alla disabilità poggia su tre elementi portanti: 1) la lotta alla discriminazione, 2) l'eliminazione degli ostacoli e 3) l'integrazione delle persone con disabilità.

La normazione comunitaria nell'ambito dei diritti dei disabili si estrinseca, come in altri contesti, sia attraverso fonti di "diritto primario", ad esempio i trattati (comprendenti convenzioni, accordi, carte, codici, convenzioni quadro), sia attraverso fonti di "diritto derivato", in applicazione delle disposizioni dei trattati (ad esempio direttive, regolamenti, decisioni), sia attraverso altri atti (raccomandazioni, pareri). Nel complesso, gli strumenti di "diritto primario" inquadrano una determinata tematica a livello generale (ad esempio la non discriminazione, la promozione dell'uguaglianza e della parità), mentre il "diritto secondario" è finalizzato all'applicazione delle norme a settori specifici, come nel caso del lavoro, entrando nel dettaglio della regolamentazione; attraverso le "comunicazioni" si presenta invece la proposta normativa.

A livello di diritto primario, la *Convenzione Europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali* (1950), all'art. 14 - divieto di discriminazione - indica che il godimento dei diritti e delle libertà deve essere garantito "senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita o ogni altra condizione". La disabilità, seppure non espressamente menzionata, potrebbe essere inclusa in "ogni altra condizione".

Il divieto di ogni forma di discriminazione è ripreso nella *Carta Sociale Europea* (1961, riveduta nel 1996 ampliando la gamma di diritti previsti e rendendo più incisiva la loro tutela), documento che intende promuovere la difesa e lo sviluppo dei diritti umani e delle libertà fondamentali e preservare il carattere indivisibile di tutti i diritti dell'uomo. L'art. 15 tratta del diritto delle *disabled persons* all'autonomia, all'integrazione sociale ed alla partecipazione alla vita della comunità.

L'articolo 7 del *Trattato istitutivo della Comunità Economica Europea*, firmato a Roma nel 1957, prevede il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sulla nazionalità (corrispondente all'art. 12 della versione consolidata del 2006, che recepisce le modifiche apportate dal trattato di Atene, firmato il 16 aprile 2003), ribadito in merito ai lavoratori degli Stati membri "per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni" (Titolo III, Capo 1, art. 48, comma 2). L'articolo 119 (art. 141 della nuova numerazione) sottolinea anche il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.

L'articolo 26 della *Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori* del 9 dicembre 1989 riconosce che "ogni *disabled person*, a prescindere dall'origine e dalla natura del *disablement*, deve poter beneficiare di concrete misu-

re aggiuntive intese a favorire l'inserimento sociale e professionale” e la partecipazione alla vita collettiva. “Tali misure devono riguardare “la formazione professionale, l'ergonomia, l'accessibilità, la mobilità, i mezzi di trasporto e l'alloggio e devono essere in funzione delle capacità degli interessati”.

Con la *Carta sulla valutazione professionale delle persone con disabilità* (Risoluzione Res AP (95)3), adottata il 12 ottobre 1995), si chiede uno spostamento dell'attenzione dalla disabilità verso l'abilità, cioè determinare le capacità in relazione alle specifiche esigenze di lavoro. La Carta sostiene anche il diritto di ogni persona con disabilità a prendere parte attiva nel processo di valutazione.

Il *Trattato di Amsterdam* (1997) cerca di rafforzare il principio di non discriminazione integrando, con l'art. 13, il Trattato istitutivo della CE. In tale articolo, primo riferimento alla disabilità inserito in un trattato europeo, si prevede che il Consiglio “deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la *disability*, l'età o le tendenze sessuali”; pertanto, quando la CE decide misure per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri, le sue istituzioni devono tener conto delle necessità delle *persons with disability*. Il Trattato di Amsterdam riconosce ufficialmente anche il concetto di *mainstreaming* (artt. 2 e 3) in virtù del quale tutte le politiche e le azioni adottate devono integrare i principi delle pari opportunità e della non discriminazione piuttosto che quelli dell'uguaglianza.

La *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, firmata nel dicembre 2000 a Nizza e modificata nel dicembre 2007 a Strasburgo, prevede espressamente, all'art. 21, il divieto di discriminazione sulla base della *disability* e, all'art. 26, dedicato all'inserimento delle *persons with disabilities*, viene riconosciuto e rispettato “il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità”.

Il processo avviato dal trattato di Amsterdam e da quello di Nizza è completato con la firma del *Trattato di Lisbona*, il 13 dicembre 2007 (che modifica il trattato sull'Unione europea e il trattato che istituisce la Comunità europea); in esso l'art. 5ter declina specificatamente la disabilità come una causa di discriminazione.

Nel dicembre 2010, la UE completa il procedimento di ratifica della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. La UE aveva firmato la Convenzione già il 30 marzo 2007, data di apertura alla firma (IP/07/446); successivamente, il 26 novembre 2009, il Consiglio, con la *Decisione 2010/48/EC*, aveva legato la ratifica all'adozione di un Codice di condotta (artt. 3 e 4 della Decisione). Circa un anno dopo, il 29 novembre 2010, il Codice viene adottato (2010/C 340/08 *Codice di condotta tra il Consiglio, gli Stati membri e la Commissione che stabilisce le disposizioni interne per l'applicazione*).

cazione della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità da parte della UE e per la rappresentanza della UE relativamente alla convenzione stessa) e la Convenzione ratificata. Di conseguenza, le parti contraenti sono obbligate a garantire ai disabili il pieno godimento dei loro diritti, al pari di tutti gli altri cittadini, in tutti i settori: dal trasporto al lavoro, dalle tecnologie per la comunicazione alla cooperazione allo sviluppo. Il Codice afferma che l'Unione deve esprimere la propria posizione nelle materie di competenza esclusiva, mentre in quelle oggetto di competenze condivise o di sostegno deve cercare di raggiungere posizioni comuni.

Per quanto concerne l'ambito del "diritto secondario", esso prevede numerosi atti dedicati al rapporto tra disabilità e lavoro, spesso formulati sulla base di comunicazioni della Commissione, a testimonianza del fatto che ai generali principi di lotta alla discriminazione hanno fatto seguito provvedimenti finalizzati a garantire un'effettiva tutela dei diritti dei lavoratori disabili.

Già a metà degli anni Ottanta, la *Raccomandazione 86/379/CEE* "concernente l'occupazione delle *disabled people* nella Comunità", oltre a riconoscere ai disabili gli stessi diritti degli altri lavoratori per quanto riguarda le pari opportunità in materia di formazione e occupazione, nonché il loro riadattamento e reinserimento, prevede, in allegato, una dettagliata descrizione delle misure che gli Stati membri dovrebbero prendere in considerazione nell'elaborazione di una guida o di un codice di buone prassi; molti aspetti di tali indicazioni restano tuttora validi, tanto che sono richiamati in dispositivi normativi successivi quale, ad esempio, la *Direttiva 2000/1978*.

Riguardo l'ambito della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, la *Direttiva 89/654 del Consiglio del 30/11/1989* - "prescrizioni minime di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro" - riporta specificatamente che "i luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, di eventuali lavoratori *handicapped*", sia nel caso di luoghi di lavoro utilizzati per la prima volta (Allegato I, punto 20) che già in uso (Allegato II, punto 15). Questo obbligo vige in particolare per le porte, le vie di circolazione, le scale, le docce, i lavatoi, i gabinetti e i posti di lavoro utilizzati od occupati direttamente da lavoratori portatori di handicap".

Con la *Raccomandazione R(1992)6* del 09/04/1992, "su una politica coerente per le persone con disabilità", il Consiglio d'Europa inaugura le attività nel campo della disabilità. Oltre a stabilire i principi di una politica generale di integrazione, viene promossa una strategia che integra le misure di lotta alla discriminazione nell'impostazione tradizionale della protezione sociale. Gli Stati membri sono invitati ad elaborare politiche globali, coerenti e coordinate finalizzate alla lotta contro ogni forma di discriminazione e ad adottare strategie innovative che pongano l'accento sull'autonomia, la piena cittadinanza e la partecipazione attiva delle persone con disabilità. La *Raccomandazione*, inoltre, richiama e definisce i concetti, già sottolineati dall'OMS, di "impairment", "handicap" e "disability",



chiarendo finalmente la distinzione, non solo terminologica, ma anche concettuale alla base dell'approccio alla tematica della disabilità.

Nel 1995, con la *Risoluzione sui diritti umani dei disabili*, il Parlamento europeo chiede alla Commissione di “presentare proposte che consentano di impedire qualsiasi discriminazione nei confronti delle *disabled people* nell'ambito socio professionale” e di “garantire che in tutte le disposizioni legislative si tenga conto dei diritti, degli interessi e delle preoccupazioni dei disabili”. Invita inoltre gli Stati membri a segnalare i problemi che riguardano il mercato del lavoro e ad impegnarsi attivamente per “accrescere le opportunità di lavoro dei disabili, adottando il criterio di focalizzarsi sulle loro abilità piuttosto che sulle *disabilities*”.

La *COM(1995) 134 def.*, che enuncia il *Programma a medio termine d'azione sociale*, fa riferimento agli impegni assunti nel Vertice di Copenaghen sullo sviluppo sociale (marzo 1995), promosso dalle Nazioni Unite. In occasione del Vertice, particolare attenzione viene posta sugli interventi attuabili per favorire l'integrazione sociale delle persone con disabilità. La Comunicazione, infatti, dedica un punto specifico alle *disabled people*, in cui annuncia di preparare “un codice di buona prassi sull'occupazione di disabili in seno alla Commissione e ad altre istituzioni europee” e “una comunicazione sulle misure da adottarsi per rimuovere gli ostacoli discriminatori che gli handicappati si trovano ancora a dover affrontare in Europa”. Inoltre, propone di “istituire un Forum consultivo permanente di organizzazioni che si occupano di handicap basandosi sull'*European Disability Forum* creato nell'ambito del programma HELIOS II”. A partire dalla metà degli anni Novanta, le strategie europee in materia di disabilità assumono come quadro culturale di riferimento le “Norme standard per la equiparazione delle opportunità per le persone con disabilità”, adottate dalle Nazioni Unite nel 1993. Tale impostazione emerge chiaramente in due importanti documenti: il primo è la *Comunicazione della Commissione COM(96) 406 def.* del 30/07/1996 - sulle “pari opportunità per le persone con disabilità. Una nuova strategia dell'Unione Europea per la disabilità”; il secondo importante documento è la *Risoluzione del Consiglio sulla parità di opportunità per i disabili*, approvata il 20 dicembre 1996. Nella Comunicazione sopracitata sono delineati gli elementi principali della nuova politica europea in questo ambito:

- dare ai disabili gli strumenti per una più ampia partecipazione alla vita sociale;
- eliminare le barriere che impediscono la partecipazione;
- aprire i settori della società, promuovendo l'occupazione e la parità dei diritti;
- sensibilizzare l'opinione pubblica.

Inoltre, viene precisato che per “principio di pari opportunità” si intende che “i bisogni di qualsiasi persona rivestono pari importanza, che il rispetto della diversità umana deve essere alla base della progettazione nelle società e che tutte le risorse disponibili devono essere impiegate in modo tale da garantire per ogni

singola persona pari opportunità di partecipazione”. Tale Comunicazione rappresenta la prima strategia a livello globale della UE per affrontare gli ostacoli incontrati dalle persone con disabilità, basata sul “modello sociale della disabilità”, secondo il quale i problemi risultanti da menomazione fisica o mentale sono dovuti alla mancanza di consapevolezza e di comprensione delle barriere esistenti da parte della società.

Nella Comunicazione si annuncia anche l'intenzione della Commissione di costituire un *Gruppo di alto livello per i disabili* composto da rappresentanti degli Stati membri. Il compito di questo gruppo è “di analizzare recenti orientamenti sulle priorità dei governi riguardo ai disabili, di riunire informazioni ed esperienze e di fornire consulenza sui metodi per rilevare in futuro la situazione a livello della Comunità per quanto riguarda i disabili”. Nell'ambito della strategia, delineata nella Comunicazione, per accrescere la partecipazione delle persone con disabilità in tutti gli aspetti della vita ed, in particolare, nel lavoro, il coinvolgimento delle parti sociali rappresenta uno dei punti di forza. Su richiesta della Commissione, le parti sociali hanno prodotto un compendio di buone prassi in materia di occupazione dei disabili, inviato al Consiglio europeo di Vienna nel dicembre 1998. Esse hanno inoltre adottato, il 19 maggio 1999, durante una riunione del Social Dialogue Committee, una dichiarazione comune (aggiornata nel 2003) che sottolinea l'impegno delle parti sociali a dare un contributo per promuovere l'inserimento professionale di persone con disabilità in Europa.

Nella *Risoluzione del Consiglio sulla parità di opportunità per i disabili*, approvata il 20 dicembre 1996, viene riaffermato l'impegno all'equità nello sviluppo di politiche complete in materia di disabili e ad evitare qualsiasi forma di discriminazione negativa. Riferimenti alla tematica del lavoro sono presenti nel Preambolo, quando si richiama la Raccomandazione del 24 luglio 1986, mentre il testo della Risoluzione intende piuttosto invitare gli Stati membri a verificare se le proprie politiche nazionali tengano conto degli orientamenti, già enunciati dalla UE, tesi all'inclusione dei disabili ed a promuovere lo scambio di informazioni e buone prassi.

Nella normazione europea, il modello di tipo “bio-medico” di disabilità cede così il passo a quello “psico-sociale” che tende a raggiungere la piena inclusione delle persone con disabilità eliminando le barriere che impediscono la realizzazione della parità delle opportunità, della piena partecipazione e del rispetto delle differenze; si tratta di un cambiamento radicale di prospettiva con importanti implicazioni per le modalità di elaborazione ed interpretazione delle leggi e delle politiche in materia di disabilità.

A partire dal 1997, particolare attenzione viene posta alle tecnologie comunicative quali strumenti in grado di contribuire ad abbattere le tradizionali barriere incontrate dai disabili nella vita quotidiana e lavorativa. La *Comunicazione (1997) 390* - sulla “dimensione sociale e il mercato del lavoro in relazione alla società dell'informazione. Priorità alla dimensione umana” sottolinea che la tec-

nologia deve essere utilizzata per promuovere pari opportunità e migliorare la qualità della vita per le persone disabili. L'attuale società dell'informazione deve includere, tra i propri obiettivi, iniziative a vari livelli per migliorare l'accesso alle ICT per le persone con disabilità.

Sulla stessa linea si colloca anche la successiva *Risoluzione (1999/C 186/02)* del 17 giugno 1999 "relativa alle pari opportunità di lavoro per i disabili", redatta sulla base del documento elaborato dal Commission Staff Working Paper intitolato "Raising Employment Levels of People with Disabilities. The Common Challenge" del 1998 (SEC(1998) 1550). Il Consiglio, prendendo atto degli "sforzi compiuti e previsti dagli Stati membri per la definizione e l'attuazione delle politiche volte all'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro", afferma che la parità nelle opportunità di lavoro per i disabili sarà maggiore "se saranno adeguatamente sostenuti settori quali l'organizzazione del posto di lavoro (*workplace accomodation*), anche attraverso apparecchiature tecniche (*technical equipment*), incluso l'accesso alle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, l'accesso al luogo di lavoro, le qualificazioni e specializzazioni individuali richieste per il lavoro, l'accesso all'orientamento professionale ed ai servizi di collocamento".

Anche la *Comunicazione della Commissione COM(2000)48* del 4 febbraio 2000 - "Strategia dell'occupazione nella società dell'informazione" - analizza le modalità con cui le tecnologie comunicative possono aiutare a promuovere l'occupabilità dei disabili: "la disabilità è stata per molti, tradizionalmente, una barriera sulla via dell'occupazione. Nell'età digitale vi sono molti meno motivi perché ciò accada. Orari di lavoro rigidi e localizzazioni definite dei posti di lavoro stanno cedendo il passo ad orari flessibili e a posti di lavoro remoti. Anche le abilità lavorative stesse hanno meno a che fare con le capacità motorie e sono maggiormente imperniate sulle abilità intellettive. Questo schiude opportunità occupazionali a molti gruppi di disabili che di solito si vedevano negata la possibilità di lavorare per ragioni di accessibilità e di inabilità ad espletare le mansioni richieste".

L'anno successivo, sulla base delle conclusioni della Carta di Nizza, la *Risoluzione del Consiglio "e-Inclusion" - exploiting the opportunities of the information society for social inclusion* (2001/C 292/02), invita gli Stati membri a "sfruttare il potenziale della società dell'informazione a favore delle persone svantaggiate" anche in ambito occupazionale, in particolare, "fornendo ai disoccupati ed agli inattivi, ai lavoratori a rischio di esclusione, inclusi quelli più anziani, ed ai disabili, una formazione, nel settore delle ICT ed altri tipi di apprendimento, conforme alle loro esigenze individuali e ai requisiti in materia di occupazione" (ad esempio per ottenere certificati di qualifiche di base come la patente europea del computer, corsi di conversione nelle ICT o nelle qualifiche e-Business) e "promuovendo il telelavoro e l'assunzione online".

La *Comunicazione della Commissione (2000) 284 def.* del 12 maggio 2000 - "Verso un'Europa senza ostacoli per i disabili" - esamina alcune politiche fondamentali della UE che possono contribuire a migliorare l'accessibilità per i disa-

bili. Viene posto l'accento sulla realizzazione di una maggiore sinergia tra questioni collegate ai settori dell'occupazione, dell'istruzione e della formazione, dei trasporti, del mercato interno, della società dell'informazione, delle nuove tecnologie e della politica dei consumatori. Il miglioramento dell'accessibilità deve essere trasversale e coerente in tutti gli ambiti, così da avere ripercussioni positive in diversi settori. A tal fine, la Commissione stabilisce collegamenti tra le politiche intersettoriali e riflette sul modo di ottenere maggiori sinergie.

Tale Comunicazione è alla base della *Risoluzione del 4 aprile 2001*, adottata dal Parlamento europeo per "promuovere il coordinamento fra i membri dell'UE nell'ambito delle politiche relative all'handicap e sviluppare iniziative specifiche comprese azioni positive a favore del pieno inserimento dei disabili nella società", considerando che un'Europa senza ostacoli per i disabili sarà possibile "solo allorquando vi sarà una vera e propria libertà di circolazione che consentirà ad un disabile non solo di viaggiare dappertutto nell'Unione, ma anche di partecipare, integrarsi, studiare, lavorare e vivere liberamente in qualsiasi Stato membro".

Il 27 novembre 2000 il Consiglio della UE emana la *Direttiva 2000/78/CE* "che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro", sulla base dell'art. 13 del Trattato di Amsterdam. Con essa è vietata ogni discriminazione, diretta o indiretta, basata su religioni o convinzioni personali, *disability*, età o tendenze sessuali in quanto "può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone". Viene ribadito, in particolare, che "la messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro ha un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata sulla *disability* (...). È opportuno prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione della *disability*, 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". Si richiama anche la validità e l'importanza degli esempi di azioni positive, già contenute nella Raccomandazione 86/379/CEE. Una delle novità della Direttiva è l'individuazione della necessità sia della "*protezione legale*" che della "*protezione giuridica*" delle vittime di discriminazione; inoltre, nel caso di presunta discriminazione, l'onere della prova dell'applicazione del principio della parità di trattamento deve essere posto a carico del convenuto.

La Direttiva enuncia altresì alcune importanti definizioni:

- principio della parità di trattamento: assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali;

- discriminazione diretta: trattamento meno favorevole verso una persona rispetto ad un'altra in una situazione analoga;
- discriminazione indiretta: se un criterio o un'azione possono recare svantaggio ad un individuo in virtù dell'età, ideologia, handicap, tendenza sessuale, a meno che ciò non sia giustificato da una "finalità legittima" o dall'adozione di "misure adeguate".

Relativamente al lavoro, l'art. 5 della Direttiva indica le "soluzioni ragionevoli per i disabili" (*reasonable accommodation for people with disabilities*), cioè "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".

Quello delle "soluzioni ragionevoli" è un argomento di ampia portata, successivamente ripreso dalla Convenzione delle Nazioni Unite del 2006.

La Direttiva precisa altresì che "quanto ai disabili, il principio della parità di trattamento non pregiudica il diritto degli Stati membri di mantenere o adottare disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro né alle misure intese a creare o mantenere disposizioni o strumenti al fine di salvaguardare o promuovere il loro inserimento nel mondo del lavoro".

Contemporaneamente, con la *Decisione 2000/750/CE* del 27 novembre 2000, "che istituisce il Programma d'Azione comunitario per combattere le discriminazioni (2001-2006)", l'UE lancia "un programma di azione comunitario volto a promuovere misure di lotta alle discriminazioni dirette o indirette fondate sulla (...) *disability*". Le strategie delineate, da raggiungere attraverso l'analisi dei fattori connessi con la discriminazione, la cooperazione transnazionale e la promozione della sensibilizzazione, prevedono:

- il miglioramento della comprensione dei problemi connessi con la discriminazione attraverso una migliore conoscenza del fenomeno e attraverso la valutazione dell'efficacia delle politiche e delle prassi;
- lo sviluppo della capacità di prevenire e affrontare efficacemente il fenomeno della discriminazione, in particolare rafforzando i mezzi d'azione delle organizzazioni e sostenendo lo scambio di informazioni e di buone prassi e la costituzione di reti a livello europeo, tenendo conto degli aspetti specifici delle diverse forme di discriminazione;
- la promozione e divulgazione dei valori e delle prassi che animano la lotta alla discriminazione anche attraverso attività di sensibilizzazione.

La *Comunicazione della Commissione COM(2002) 118 def. dell'11 marzo 2002*

- “Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006” - rileva la necessità di “sensibilizzazione dei soggetti circa il valore della reintegrazione nel lavoro delle persone disabili, in particolare attraverso un adattamento efficace dell’ambiente di lavoro” precisando altresì che “la promozione del benessere sul luogo di lavoro non può essere realizzata attraverso l’unico strumento della strategia per la salute e la sicurezza. Essa presenta degli stretti legami con l’ideazione delle attrezzature da lavoro, con la politica per l’occupazione, con la strategia a favore delle persone disabili”.

Il *Regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione* del 12 dicembre 2002, relativo all’applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell’occupazione, interviene sui regimi di aiuti a favore dell’assunzione di lavoratori svantaggiati e disabili da parte delle imprese (art. 5) e sui costi aggiuntivi (*additional costs*) legati alla loro occupazione (art. 6), per cui gli aiuti forniti per coprire i costi di adattamento dei locali, delle persone addette esclusivamente all’assistenza delle persone disabili e di acquisto ed utilizzo delle apparecchiature da essi utilizzati, non devono “superare il livello necessario a compensare la minore produttività dovuta agli handicap del lavoratore”.

La proclamazione del 2003 come “Anno europeo dei disabili” (*Decisione del Consiglio del 3 dicembre 2001*) ha l’obiettivo di consentire alle persone con disabilità di esercitare in condizione di parità ed al meglio i propri diritti, offrendo un’occasione per contribuire all’individuazione delle priorità politiche con specifiche iniziative. Manifesto culturale e politico delle attività previste a livello comunitario, nazionale, regionale e locale per l’anno 2003 è la *Dichiarazione di Madrid*, proclamata durante il Congresso Europeo sulla disabilità tenutosi nel marzo 2002.

Durante il 2003, il Consiglio della UE emana importanti risoluzioni a favore della qualità della vita delle persone con disabilità, in diversi ambiti:

*Risoluzione del Consiglio del 6 febbraio 2003* sull’e-Accessibility - migliorare l’accesso dei disabili alla società dei saperi.

*Risoluzione del Consiglio del 5 maggio 2003* - sulle pari opportunità per gli alunni e gli studenti disabili nei settori dell’istruzione e della formazione.

*Risoluzione del Consiglio del 6 maggio 2003* - sull’accessibilità alle infrastrutture ed attività culturali per le persone con disabilità.

La *Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo del 24 gennaio 2003* - “Verso uno strumento delle Nazioni Unite giuridicamente vincolante per la promozione e la tutela dei diritti e della dignità delle persone con disabilità” (COM (2003) 16 def.) - afferma con forza la necessità di disporre di uno strumento giuridicamente vincolante riguardante le persone con disabilità, al pari di quelli che tutelano altre categorie particolarmente vulnerabili alle violazioni dei diritti umani. Sulla Comunicazione viene richiesto il parere del Comitato economico e sociale europeo (2003/C 133/11), che accoglie con soddi-

sfazione la predisposizione di uno strumento in grado di garantire libertà e diritti alle persone con disabilità, senza alcuna discriminazione fondata sull'handicap. Tale strumento non deve "creare nuovi diritti, ma (...) definire le applicazioni specifiche dei diritti umani ai problemi dei disabili e offrire un utile contributo alla percezione del fatto che le persone con disabilità hanno gli stessi diritti fondamentali del resto dell'umanità". Lo strumento si concretizzerà nella *Convenzione sui diritti delle persone con disabilità* (UNCRPD) adottata dalle Nazioni Unite nel 2006.

La *Dichiarazione politica CONFMIN-IPH(2003) 3 def.* della Seconda Conferenza Europea dei Ministri responsabili delle politiche per l'integrazione delle persone con disabilità, tenutasi a Malaga nel maggio 2003, afferma al punto 14 "che le disposizioni prese per l'attuazione piena ed effettiva di tutti i diritti umani, enunciati negli strumenti europei e in altri strumenti internazionali pertinenti, devono essere applicabili senza discriminazioni né distinzioni fondate su qualsivoglia motivo, compreso la *disability*" ed al punto 16 "che la promozione della cittadinanza e della piena partecipazione delle persone con disabilità esige il rafforzamento dell'autonomia dell'individuo, per permettergli di restare responsabile della propria vita, il che può richiedere misure specifiche di sostegno". Al punto 17, infine, si ritiene che "il principale obiettivo per il prossimo decennio consista nel miglioramento della qualità della vita delle persone con disabilità e delle loro famiglie, con un particolare accento posto sull'integrazione e la piena partecipazione alla società, poiché una società accessibile, a cui tutti possano partecipare, corrisponde all'interesse comune della popolazione".

Nella *Risoluzione del Consiglio del 15 luglio 2003* - "Promozione dell'occupazione e dell'integrazione sociale delle persone con disabilità" - oltre a ribadire ulteriormente "la necessità di rimuovere gli ostacoli che impediscono la partecipazione delle persone con disabilità alla vita sociale ed, in particolare, alla vita lavorativa", vengono incoraggiate le parti sociali a "promuovere l'integrazione delle persone con disabilità, in particolare nel mercato del lavoro generale, mediante le loro azioni e i loro accordi collettivi a tutti i pertinenti livelli di dialogo sociale".

Con la *Comunicazione della Commissione (2003) 650 def. del 30 ottobre 2003* - "Pari opportunità per le persone con disabilità: un Piano d'Azione europeo (PAD)" - viene definita la strategia a lungo termine volta ad assicurare l'inclusione delle persone con disabilità nel complesso dell'economia e della società della UE allargata. Nella Comunicazione, la Commissione traccia un bilancio delle iniziative organizzate nel corso dell'Anno europeo dei disabili del 2003, riconoscendo il loro importante contributo alla sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui diritti e le necessità delle persone disabili e dando impulso, negli Stati membri, a nuovi sviluppi politici finalizzati al conseguimento della pari opportunità.

Il Piano d'Azione poggia su tre pilastri, il mainstreaming, l'accessibilità e la legi-

slazione contro la discriminazione, e si sviluppa su base pluriennale, fino al 2010. Le tre fasi previste, della durata biennale, sono caratterizzate da differenti priorità strategiche tese a combattere le discriminazioni nei confronti dei disabili e a favorire una loro piena integrazione.

La prima fase va dal 2004 al 2005 e si concentra sulle azioni necessarie per promuovere l'occupazione delle persone disabili, rendendo loro più accessibile il mercato del lavoro. Gli obiettivi e le azioni prioritari della seconda fase (2006-2007) del Piano d'Azione sono definiti nella *Comunicazione della Commissione COM(2005) 604 def. del 28 novembre 2005* "La situazione dei disabili nell'Unione europea allargata: il piano d'azione europeo 2006-2007". In base a tale Comunicazione, il Parlamento emette la *Risoluzione del 30 novembre 2006* - "sulla situazione delle persone con disabilità nell'Unione Europea allargata: il Piano d'azione europeo 2006-2007" - in cui sottolinea, tra l'altro, la necessità di "promuovere campagne di informazione affinché i datori di lavoro considerino senza alcun pregiudizio l'inserimento occupazionale di una persona con disabilità, in particolare per quanto riguarda le concezioni erranee relative ai costi finanziari dell'assunzione di un disabile e alle capacità dei candidati". La Risoluzione rileva inoltre la necessità di aumentare la possibilità di comunicazione affinché i datori di lavoro si scambino le migliori prassi per acquisire maggiore consapevolezza dei loro doveri e delle loro responsabilità e al fine di incoraggiare un'adeguata applicazione delle norme contro le discriminazioni (...). Addirittura viene proposto di gestire la disabilità come nuovo servizio per le imprese con l'obiettivo di assicurare la conservazione del lavoro (a titolo preventivo) o il reinserimento lavorativo (a titolo riabilitativo) per le persone che sono a rischio di disabilità sul posto di lavoro". Viene anche sottolineata l'importanza "del fatto che, nell'elaborare piani e programmi di prevenzione dei rischi sul luogo di lavoro, si tenga conto della particolare situazione delle persone con disabilità".

Infine, la *Comunicazione della Commissione (2007) 738 def. del 26 novembre 2007 - La situazione dei disabili nell'Unione europea: il piano d'azione europeo 2008-2009* - individua l'accessibilità quale obiettivo prioritario dell'ultimo periodo della strategia, ai fini dell'inclusione attiva e dell'accesso ai diritti, nonché per accrescere il tasso d'occupazione delle persone con disabilità ed eliminare gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro.

Una valutazione di medio termine delle prime due fasi di attuazione del Piano d'Azione 2003-2010 riconosce i progressi compiuti nell'attuazione della Direttiva 2000/78/CE e nella legiferazione a favore dell'accessibilità. Il PAD è considerato uno strumento chiave nella promozione di un approccio basato sui diritti e sul modello sociale della disabilità. I punti critici rilevati, invece, fanno riferimento in particolare alla mancanza di indicatori coerenti e condivisi e allo scarso coinvolgimento degli Stati membri. Un'ulteriore raccomandazione riguarda la piena attuazione della Convenzione dell'Onu sui diritti delle persone disabili nelle azioni e nelle politiche adottate dalla UE.



Con la *Raccomandazione Rec (2006)5* il Consiglio europeo adotta il nuovo “Piano d’Azione per promuovere i diritti e la piena partecipazione delle persone con disabilità nella società: migliorare la qualità della vita delle persone con disabilità in Europa 2006-2015”. In esso si fa espressamente riferimento (Linea 5: *Employment, vocational guidance and training*) alla necessità di combattere la discriminazione a tutti i livelli lavorativi, dalla selezione e reclutamento, alla progressione di carriera, allo scopo di incoraggiare i datori di lavoro ad assumere persone con disabilità, applicando “ragionevoli accomodamenti” quali il telelavoro, il part-time o il lavoro da casa. In particolare, si raccomanda agli Stati membri di assicurare le misure di sostegno per i lavoratori che ne hanno bisogno ma, contemporaneamente, di rimuovere i disincentivi al lavoro nell’ambito dei regimi previdenziali di invalidità incoraggiando i beneficiari a lavorare quando possono. Vengono anche citati espressamente i bisogni delle donne disabili (al fine di garantire pari opportunità nel mondo del lavoro, tra cui l’assistenza all’infanzia) e dei giovani disabili in merito alle opportunità di stage e di tirocini di lavoro. Il nuovo PAD mira ad integrare gli obiettivi del Consiglio d’Europa relativi ai diritti umani, la non discriminazione, le pari opportunità, la cittadinanza e la piena partecipazione delle persone disabili in una politica europea in materia di disabilità, per i prossimi dieci anni. Promuove, inoltre, una transizione dall’approccio alla disabilità come una questione relativa alla salute verso un approccio basato sulla dimensione sociale e dei diritti umani: dal “paziente” al “cittadino”.

L’Ufficio di Presidenza del Parlamento europeo ha adottato, nel giugno 2005, un *Codice di buone prassi per l’occupazione delle persone con disabilità* al fine di “garantire la parità di accesso all’occupazione nella funzione pubblica europea” (PARLAMENTO EUROPEO, 2005). In questo modo, viene definita chiaramente la politica sull’occupazione delle persone con disabilità, applicando innanzi tutto alle istituzioni europee i principi di lotta alle discriminazioni e promozione di pari opportunità. Il Codice è articolato in diversi punti: campo d’applicazione, soluzioni legate al lavoro, assunzione, carriere, ambiente di lavoro, informazione e sensibilizzazione, monitoraggio.

Al punto 5.2 della *Comunicazione* della Commissione al Parlamento Europeo del 21 febbraio 2007 (COM 2007 (62) def.) - “Migliorare la qualità e la produttività sul posto di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro” - si sottolinea che “gli Stati membri sono invitati a integrare, nelle strategie nazionali, azioni specifiche (aiuti, formazioni adattate alle situazioni personali ecc.) destinate a rafforzare la riabilitazione e la reintegrazione dei lavoratori esclusi dal mondo del lavoro per un lungo periodo di tempo a motivo di un infortunio sul lavoro, di una malattia professionale o di una *disability*”. Particolare rilievo viene posto ai portatori di handicap mentale laddove, al punto 7.2, “la Commissione invita gli Stati membri ad integrare, nelle strategie nazionali, iniziative specifiche a favore di una migliore prevenzione e promozio-

ne della salute mentale, in sinergia con le iniziative comunitarie in materia, ivi compreso il contesto dell'occupazione di *persons with a mental disability*".

Vista la Comunicazione, il Parlamento europeo emette la *Risoluzione 2007/2146INI del 15 gennaio 2008* "Strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro". In essa si sottolinea quanto sia importante che "il posto di lavoro sia reso accessibile e sicuro per i lavoratori disabili, prevedendo una sistemazione ragionevole, attrezzature speciali adattate ai loro bisogni specifici e fornendo i servizi sanitari necessari ai disabili a causa del loro handicap, fra cui i servizi volti a minimizzare la menomazione e a prevenire ulteriori handicap". Gli Stati membri, inoltre, sono esortati ad "elaborare strategie nazionali" che "dovrebbero stabilire obiettivi chiari e concentrarsi in particolare (...) su gruppi vulnerabili come i lavoratori (...) con disabilità".

Con la *Comunicazione della Commissione (2007) 640 def. del 23 ottobre 2007* - "Programma legislativo di lavoro della Commissione per il 2008" - la Commissione aveva manifestato l'intenzione di presentare nel 2008 una proposta di direttiva volta a completare il quadro comunitario sulla lotta contro le discriminazioni, basato sull'art. 13 del Trattato CE, al di fuori dell'ambito occupazionale. Una misura resa necessaria dalla constatazione che il livello di protezione contro la discriminazione fondata sulla religione o l'ideologia, l'età, la disabilità o l'orientamento sessuale risulta essere inferiore a quello riconosciuto nei confronti della discriminazione fondata sulla razza. L'anno successivo, nella *Comunicazione Agenda sociale rinnovata: opportunità, accesso e solidarietà dell'Europa del XXI secolo (COM (2008) 412)*, che accompagna la *Comunicazione Non discriminazione e pari opportunità: un impegno rinnovato (COM (2008) 420)*, viene presentata una *Proposta di Direttiva del Consiglio COM(2008) 426 def.* per attuare il principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale in campi diversi dal mercato del lavoro. Tale proposta completerebbe il quadro normativo UE contro la discriminazione (Direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE) ma, a luglio 2012, lo stato dei lavori non risulta ancora concluso.

La *Risoluzione* del Consiglio dell'Unione europea e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio, del 17 marzo 2008, "sulla situazione delle persone con disabilità nell'Unione europea" (2008/C 75/01) riconosce che "le persone con disabilità spesso sono svantaggiate ed emarginate, specialmente nel settore del lavoro", che è in aumento il nesso tra disabilità ed invecchiamento e che l'effetto cumulativo di disabilità e genere rende le donne ancor più oggetto di discriminazione. Di conseguenza, sottolinea la necessità che le persone con disabilità godano effettivamente dei loro diritti umani attraverso l'attuazione delle convenzioni e lo sviluppo di politiche dedicate e che sia garantita loro piena accessibilità.

Nella *Risoluzione* del 10 aprile 2008, il Parlamento europeo precisa ed invita gli

Stati membri e la Commissione “a mobilitarsi per sviluppare orientamenti intesi ad una definizione comune dell’invalidità che possa includere le persone affette da malattie croniche o da cancro” (art.34) e a “redigere una carta per la protezione sul luogo di lavoro dei pazienti affetti da tumore e da malattie croniche, in base alla quale le imprese sarebbero tenute a permettere ai pazienti di continuare a lavorare durante la terapia e a favorire il loro rientro in servizio” (art. 35). Nelle linee di indirizzo delle politiche per l’occupazione degli Stati membri (di cui alla *Decisione* del Consiglio del 21 ottobre 2010) si richiama l’attenzione a favorire la partecipazione al mercato del lavoro anche delle persone con disabilità e a promuovere la parità di retribuzione.

Il 15 novembre 2010, la Commissione Europea adotta definitivamente la nuova *Strategia sulla disabilità 2010-2020* (IP/10/1505), all’interno della *Strategia Europa 2020* (IP/10/225) tesa a rilanciare l’economia della UE e ad affrontare le sfide del prossimo decennio. In essa sono individuati i settori considerati “strategici” per uscire dalla crisi e promuovere la ripresa: una crescita intelligente (promozione della conoscenza, dell’istruzione e della società digitale), sostenibile (sotto il profilo delle risorse) ed inclusiva (partecipazione al mercato del lavoro, acquisizione di competenze e lotta alla povertà). Viene proposta, inoltre, l’istituzione di una “Piattaforma europea contro la povertà per garantire coesione economica, sociale e territoriale aiutando i poveri e le persone socialmente escluse e consentendo loro di svolgere un ruolo attivo nella società”.

La *Strategia sulla disabilità* intende abbattere tutte le barriere che impediscono alle persone con disabilità di partecipare in maniera egualitaria alla vita sociale, garantire e migliorare l’accessibilità per gli 80 milioni di disabili del continente ed offrire loro la possibilità di esercitare i propri diritti in condizioni di parità rispetto agli altri cittadini, rimuovendo gli ostacoli che incontrano nella vita quotidiana.

Il fulcro della nuova strategia UE per la disabilità è rappresentato dall’*European disability pact 2011-2021* (Edp), il cui obiettivo è quello di tendere a considerare la disabilità non più un ostacolo da sovvenzionare ma un’opportunità su cui investire, valorizzando così le capacità professionali dei disabili piuttosto che i loro deficit. Il Patto nasce per sostenere e coordinare le politiche sulla disabilità tra la UE e gli Stati membri.

A conclusione della rassegna della normazione UE in materia di disabilità e lavoro, è da riportare che, fin dal 1983, la Commissione ha sostenuto lo sviluppo di una politica europea sulla disabilità attraverso i PAD (programmi di azione), inizialmente volti soprattutto a promuovere l’implementazione di reti tra professionisti della riabilitazione e dell’educazione: rientrano in questo ambito il *Community Social Action Programme on the Social Integration of Handicapped People*, 1983-88, (1981); *HELIOS I (Second) Community Social Action Programme for Disabled People* (1988) OJ L104/38; *HELIOS II (Third) Community Action Programme to Assist Disabled People* (1993) OJ L56/30.

Nell'ambito del Fondo sociale europeo del 1994, la UE ha finanziato un apposito programma legato all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità: OCCUPAZIONE-HORIZON (due fasi: 1994-96 e 1997-1999), seguito poi da EQUAL (2000-2006) e successivamente da PROGRESS (2008).

Le politiche della UE sono ulteriormente rafforzate dai finanziamenti a progetti di ricerca scientifica e tecnologica erogati soprattutto attraverso i programmi quadro. I temi di ricerca proposti per il finanziamento sono fissati nel programma di lavoro annuale, a seguito di consultazioni che comprendono gli Stati membri e gli esperti scientifici. Nel V Programma Quadro (1998-2002) circa 20 milioni di euro sono stati investiti nella ricerca sulle malattie neurodegenerative, principalmente attraverso l'azione "Invecchiamento della popolazione e disabilità". Nel VI Programma Quadro (2002-2006), il doppio della cifra è stata destinata a otto progetti sulle malattie neurodegenerative, tra cui il progetto "NeuroproMiSe - strategie neuroprotettive per la sclerosi multipla" (finanziato per 12 milioni di euro), dedicato allo sviluppo di nuovi farmaci per una terapia neuroprotettiva nella sclerosi multipla (SM). Obiettivo delle azioni del VI Programma Quadro è innanzitutto combattere la frammentazione della ricerca e sostenere la cooperazione e il coordinamento in materia di malattie neurodegenerative: in questa direzione si colloca, ad esempio, l'iniziativa NEURON (2008), che invitava a presentare proposte su "progetti di ricerca europea sulle malattie neurodegenerative del sistema nervoso centrale".

Nell'ambito del VI Programma quadro le azioni non sono dedicate esclusivamente alla ricerca di laboratorio ma anche all'analisi della qualità delle cure e della qualità della vita delle persone con disabilità, comprese quelle affette da SM. Il progetto DIS-QOL, a cui partecipa anche l'OMS, è diretto a valutare l'impatto di differenti modelli di servizio e pratiche di assistenza sulla qualità della vita delle persone con disabilità fisiche e intellettuali nella UE e nei paesi partner. I risultati del progetto saranno utilizzati per fornire orientamenti politici e legislativi in relazione alla fornitura di servizi per le persone con disabilità. Il VI Programma quadro (PQ) ha anche sostenuto il progetto OPPTI-WORK sull'"ottimizzazione delle strategie per l'integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro", che ha prodotto una piattaforma on-line (<http://www.optiwork.org/>) in cui riunire conoscenze e risorse su buone pratiche, azioni di sensibilizzazione e di informazione fra le parti interessate (responsabili politici, datori di lavoro e persone con disabilità). Sempre nel 2006, il progetto "Multiple Sclerosis - the information dividend", condotto dalla European Multiple Sclerosis Platform (EMSP) all'interno del Public Health Programme del 2006, è dedicato a verificare l'impatto della Risoluzione del Parlamento europeo del 18 dicembre 2003 (P5\_TA(2003)0601) sugli effetti della discriminazione nell'assistenza sanitaria a persone affette da SM. Nella Risoluzione, nata sulla base di una petizione presentata dalla cittadina britannica Louise McVay (842/2001), si sollecitavano i ministri della sanità della UE a redigere un *Codice di buone prassi sui diritti e la qualità della vita delle per-*

*sone con sclerosi multipla*. Il Codice è stato redatto nel 2003 dall'EMSP e, sebbene non giuridicamente vincolante, rappresenta un punto di riferimento importante per una vasta gamma di parti interessate: i responsabili politici, i medici, il settore delle imprese, i volontari, le famiglie e, naturalmente, le persone affette da SM. Il Codice indica la SM come una priorità di ricerca per il futuro e sottolinea la necessità di continuare a lavorare sulla promozione dei diritti del lavoro di persone affette da SM. In particolare sottolinea come le persone con SM troppo spesso lascino l'occupazione dopo aver ricevuto la diagnosi della malattia, quando sarebbero sufficienti "ragionevoli accomodamenti" dell'ambiente e delle mansioni da parte di colleghi e datore di lavoro per consentire di proseguire nella propria attività professionale.

Il successivo VII Programma quadro (2007-2013) prosegue nella stessa direzione, prevedendo una attività di "Ricerca sul cervello e relative patologie, sviluppo umano e invecchiamento", per un totale di 6,1 miliardi di euro. Attualmente nove progetti sulle malattie neurodegenerative, tra cui uno su SM e uno sulla sclerosi laterale amiotrofica, dovrebbero essere finanziati per un budget di 36 milioni di euro.

## Organizzazione Nazioni Unite

L'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU), nata nel 1945 con la Carta di San Francisco, è un organismo internazionale costituito da numerosi organismi/agenzie con competenza in diversi settori. Nell'ambito della disabilità, le competenze sono così attribuite:

- International Bank for Reconstruction and Development (IBRD): disabilità e sviluppo;
- Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR): disabilità e diritti umani;
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO): disabilità ed istruzione;
- International Labour Organization (ILO): disabilità e mondo del lavoro;
- World Health Organization (WHO): disabilità e salute;
- Food and agriculture organization of the United Nations (FAO): disabilità nelle aree rurali;
- United Nations Children's Fund (UNICEF): disabilità e diritti dei bambini;
- United Nations Statistics Division (UNSD): disabilità e statistiche.

In seno all'ONU, l'affermazione dei diritti fondamentali della persona disabile è passata principalmente attraverso il principio di universalità ed uguaglianza e, indirettamente, attraverso il principio di non discriminazione, declinato all'art. 2

della *Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo del 10 dicembre 1948*: “Ad ogni individuo spettano i diritti e tutte le libertà enunciati dalla presente Dichiarazione senza distinzione alcuna, per ragioni di razza, di colore, di sesso, di lingua, di religione, di opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione”.

Negli anni Cinquanta e Sessanta l'ONU, a fronte di politiche e legislazioni nazionali fondate sulla presunta incapacità della persona disabile di avvalersi di alcuni diritti, si è preoccupata di fornire assistenza agli Stati aderenti per l'allestimento di servizi sociali in grado di assicurare la prevenzione e la riabilitazione.

È solo a partire dagli anni Settanta che si assiste ad un importante cambiamento: i disabili non vengono considerati più solo come persone che necessitano di cure ed assistenza ma, soprattutto, come individui che devono godere pienamente di tutti i diritti umani. Nel 1971, l'Assemblea Generale approva la “Dichiarazione sui diritti delle persone mentalmente ritardate” con la *Risoluzione dell'Assemblea Generale 2856 (XXVI)* del 20 dicembre 1971, nella quale si afferma che i portatori di handicap devono godere degli stessi diritti umani di tutti gli altri individui, tra cui è compreso “svolgere un lavoro produttivo e impegnarsi in qualsiasi occupazione significativa”.

Con la *Risoluzione 3447 (XXX)* del 9 dicembre 1975, viene emanata la “*Dichiarazione dei diritti delle persone disabili*” che, oltre a proclamare la parità di diritti civili e politici delle persone con disabilità, indica anche alcuni standard di trattamento e di accesso ai servizi che possano aiutare i disabili a sviluppare maggiormente le loro capacità residue e velocizzare il loro processo di integrazione sociale.

Appare anche importante, data la doppia discriminazione vissuta dalle donne in merito sia al genere che alla disabilità, ricordare la *Raccomandazione generale 18* del 1979, formulata dal Comitato per l'eliminazione della discriminazione contro le donne (l'organo di controllo della omonima Convenzione, che non include alcun articolo specifico sui diritti dei disabili) in cui si raccomanda ai governi di garantire alle donne con disabilità “parità di accesso all'istruzione e al lavoro, ai servizi sanitari e di sicurezza sociale” affinché “possano partecipare a tutti i settori della vita sociale e culturale”.

Punto di svolta nelle strategie delle Nazioni Unite è la proclamazione del 1981 *Anno Internazionale dei disabili*, che porta allo sviluppo di politiche e linee guida articolate nei confronti delle persone con disabilità. Con la *Risoluzione 37/52 del 3 dicembre 1982* le Nazioni Unite adottano un Programma (1983-1992) di azione mondiale relativo alle persone con disabilità (WPA) che individua tre distinte aree di intervento:

- prevenzione;
- riabilitazione;
- parità di opportunità.

Il WPA è monitorato ed implementato costantemente attraverso Risoluzioni adottate dall'Assemblea Generale sulla base del Report presentato dal *Third Committee* (il nome con cui è conosciuto il Comitato per gli Affari Sociali, Umanitari e Culturali). Con l'obiettivo di giungere ad una "società per tutti nel XXI secolo", le Risoluzioni di implementazione incoraggiano i governi e le Organizzazioni Non Governative ad esaminare questioni fondamentali di politica sociale ed economica legate alla parità di opportunità per le persone con disabilità, concentrandosi soprattutto su accessibilità, sanità, servizi sociali, formazione e riabilitazione, reti di sicurezza, lavoro.

Al fine di consentire agli Stati aderenti di rendere operanti le azioni previste dal suddetto programma, l'Assemblea proclama il periodo dal 1983 al 1992 "*Decennio delle Nazioni Unite per le persone disabili*", che si conclude con la decisione di dedicare il 3 dicembre di ogni anno alla Giornata Internazionale delle Persone con Disabilità.

Per colmare l'assenza di uno strumento legale internazionale di tutela delle persone disabili, l'Assemblea Generale dell'ONU adotta le "Norme standard per la equiparazione delle opportunità per le persone con disabilità" (*Risoluzione 48/96 del 20 dicembre 1993*): ventidue regole che, seppure non obbligatorie, si pongono come strumento di politica legislativa e documento base per una cooperazione tecnica ed economica fra Stati membri, ONU ed Organizzazioni Non Governative. Le norme coprono ogni aspetto della vita della persona disabile e rappresentano un forte impegno politico e morale da parte dei governi che vogliono garantire parità di trattamento, costituendo uno standard accettato da tutti gli Stati che le hanno sottoscritte. Esse sottolineano che la condizione di disabilità è una questione di diritti umani (spesso violati in molti paesi a causa soprattutto di antichi pregiudizi) ed introducono il principio di "pari opportunità", fondamentale in qualsiasi processo di conseguimento di uguaglianza di trattamento. I principali concetti sviluppati nel testo delle Regole sono:

- *accesso*: tutti devono avere accesso alle "differenti società e i diversi ambienti, così come i servizi, le attività, l'informazione e la documentazione";
- *uguaglianza dei diritti*: "i bisogni di ognuno e di tutti gli individui sono di uguale importanza (...) tutte le risorse vanno impegnate in modo tale da assicurare che ogni individuo abbia le stesse opportunità per partecipare";
- *trattamento non discriminatorio*: "le persone con disabilità (...) hanno il diritto di rimanere all'interno delle loro comunità";
- *parificazione di diritti e doveri*: "quando le persone con disabilità acquisiscono uguali diritti, dovrebbero avere anche uguali doveri".

Nello stesso anno, l'Assemblea Generale approva la *Dichiarazione di Vienna*, nella quale si afferma che "tutti i diritti umani e le libertà fondamentali sono universali e così inderogabilmente includono le persone con disabilità", ponendo

“l’attiva partecipazione delle persone con disabilità in tutti gli aspetti della società civile esplicitamente in un contesto di diritti umani”.

Successive risoluzioni della Commissione sui diritti umani dell’ONU hanno precisato l’inquadramento della disabilità all’interno del più ampio paradigma dei diritti umani fino all’affermazione, contenuta nella *Risoluzione 2000/51* del 25 aprile 2000, che “ogni violazione dei principi fondamentali di eguaglianza o ogni discriminazione o altri negativi trattamenti differenziati di persone con disabilità contrastanti con le Regole rappresentano una violazione dei diritti umani delle persone con disabilità”.

Nel 1994, il Comitato sui diritti economici, sociali e culturali (organo di controllo della omonima Convenzione del 1966) formula, nel suo *Commento Generale*, gli obblighi per gli Stati al fine di eliminare la discriminazione delle persone con disabilità in diversi ambiti, tra cui anche quello lavorativo.

Nel marzo 1995, le Nazioni Unite organizzano a Copenaghen il *Vertice mondiale sullo sviluppo sociale*, che si iscrive in una serie di conferenze mondiali ad alto livello. Le tre principali questioni affrontate sono: l’integrazione sociale (soprattutto per i gruppi più emarginati), lo sradicamento della povertà, la promozione dell’occupazione. Nel documento finale del Vertice, particolare attenzione è dedicata alle persone con disabilità, definite “una delle principali minoranze a livello mondiale”. Gli Stati membri sono invitati a considerare i disabili nella progettazione di politiche di inclusione, lotta alla povertà e alla disoccupazione, con l’obiettivo di promuoverne la partecipazione al mercato del lavoro e combattere la discriminazione.

La *Risoluzione 1997/19*, “sulla parità di opportunità per le persone con disabilità”, invita le Nazioni Unite ed i governi a coinvolgere le organizzazioni delle persone con disabilità nella pianificazione strategica e nei processi decisionali in materia di istruzione, comunicazione, lavoro e servizi sanitari. Esorta anche i governi che non hanno ratificato la Convenzione n. 159/1983 dell’Organizzazione internazionale del lavoro “sul reinserimento professionale e l’occupazione (persone disabili)” ad attuare la ratifica, al fine di rafforzare le loro politiche ed invita invece i governi che hanno già adempiuto a chiedere ulteriori orientamenti nell’attuazione della stessa (secondo le indicazioni della Raccomandazione ILO n. 168/1983).

La Commissione sui Diritti Umani delle Nazioni Unite (OHCHR), con la *Risoluzione 1998/31*, incoraggia i governi a lavorare per lo sviluppo di politiche e pratiche appropriate per bambini e adulti con disabilità, con l’obiettivo di includere le persone con disabilità in strategie e piani volti ad eliminare la povertà, promuovere l’istruzione e l’occupazione, tenendo conto del loro diritto ad alloggi, trasporti e attrezzature di supporto.

L’Assemblea Generale, con la *Risoluzione 56/168* del 19 dicembre 2001, ha istituito un comitato ad hoc per “prendere in considerazione proposte per una completa e integrale convenzione internazionale per la promozione e la tutela dei



diritti e della dignità delle persone con disabilità, basata sull'approccio olistico e il lavoro svolto nei campi dello sviluppo sociale, dei diritti umani e della non discriminazione e tenendo conto delle raccomandazioni della Commissione per i Diritti Umani e la Commissione per lo sviluppo sociale". Sono invitati a partecipare ai lavori del Comitato, oltre agli Stati membri e alle diverse istituzioni delle Nazioni Unite, organizzazioni intergovernative e non governative che si occupano di queste tematiche.

Successivamente, la *Risoluzione 57/229* del 18 dicembre 2002 ha conferito al Comitato il mandato di preparare il testo della Convenzione Internazionale Integrale e Completa sulla Promozione e sulla Tutela dei Diritti e della Dignità delle Persone con Disabilità. Nella Risoluzione, inoltre, sono chiesti agli Stati membri ulteriori sforzi per garantire il coinvolgimento attivo, nelle riunioni del Comitato ad hoc, sia delle Organizzazioni Non Governative sia dei disabili e dei loro rappresentanti (in conformità con la *Risoluzione 56/510* dell'Assemblea Generale del 23 luglio 2002 e con le modalità di partecipazione stabilite dal Comitato).

Dopo circa cinque anni di lavoro, il 25 agosto 2006, si ha la prima approvazione della *Convenzione sui diritti delle persone con disabilità* il cui scopo è promuovere, proteggere e assicurare il pieno ed eguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità ed il rispetto per la loro dignità. La Convenzione riconosce al disabile ogni tipo di diritto e libertà: uguale riconoscimento di fronte alla legge, diritto a non essere sottoposto a torture, violenze o maltrattamenti, libertà di movimento e cittadinanza, libertà di espressione e di opinione, di accesso alle informazioni e di istruzione, diritto a lavoro e occupazione dignitosi. Secondo l'art. 27, "gli Stati parti riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di parità con gli altri; ciò include il diritto all'opportunità di mantenersi attraverso il lavoro che esse scelgono o accettano liberamente 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 per coloro che hanno acquisito una disabilità in corso di impiego". Secondo l'art. 5, inoltre, gli Stati membri, al fine di promuovere l'eguaglianza ed eliminare la discriminazione, devono adottare tutte le misure necessarie per garantire che siano forniti i cosiddetti "accomodamenti ragionevoli", in particolare sul luogo di lavoro (art. 27). Le "reasonable accommodation" sono definite, all'art. 2, come "le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo, adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari", tenendo conto, quindi, sia degli interessi della persona con disabilità che del datore di lavoro.

La *Risoluzione 61/106 del 13 dicembre 2006* approva definitivamente la *Convenzione sui diritti delle persone con disabilità*; affinché essa entri in vigore, occorre la sua ratifica da parte di almeno venti Stati, traguardo raggiunto

all'inizio di aprile 2008. Pertanto, dopo i trenta giorni tecnici che devono trascorrere dall'ultima firma all'ufficializzazione dell'entrata in vigore, i singoli Stati aderenti sono chiamati ad adeguare la propria legislazione interna al dettato della Convenzione. Il 3 maggio 2008 la Convenzione è finalmente entrata in vigore. Al momento attuale (febbraio 2013), sono 154 i paesi che hanno firmato la Convenzione e 128 quelli che l'hanno ratificata.

Attualmente, dunque, sono tre i principali strumenti sulla disabilità delle Nazioni Unite: il Programma Mondiale di Azione in materia di persone disabili, le Regole standard per le pari opportunità delle persone con disabilità e la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità.

Durante il Millennium Summit alle Nazioni Unite, nel settembre 2000, sono stati stabiliti gli "Obiettivi di sviluppo del Millennio" (Millennium Development Goals, MDG), indirizzati al miglioramento di vita dei più poveri ed emarginati, da raggiungere entro il 2015. Con essi, gli Stati si sono impegnati a: sradicare la povertà estrema e la fame, rendere universale l'istruzione primaria, promuovere la parità dei sessi e l'autonomia delle donne, ridurre la mortalità infantile, migliorare la salute materna, combattere l'HIV/AIDS, la malaria ed altre malattie, garantire la sostenibilità ambientale, creare un partenariato mondiale per lo sviluppo. Dal momento che la disabilità non risulta compresa, con la *Risoluzione 63/150* del 18 dicembre 2008 (sull'implementazione del Programma Mondiale di Azione in materia di persone disabili) e la *Risoluzione 64/131* del 18 dicembre 2009 (che inserisce la disabilità nell'agenda dello sviluppo e nella cooperazione internazionale) si invita ad inserire la tematica della disabilità nei MDG, in considerazione del fatto che essa è associata al 20% della povertà nel mondo.

Preambolo all'inserimento degli Obiettivi è il documento del 22 settembre 2010, *Keeping the promise: united to achieve the MDGs*, nel quale per la prima volta vengono menzionate in maniera esplicita le persone con disabilità quali destinatarie di un "lavoro produttivo e dignitoso" (Obiettivo 1); al punto 28, si afferma, inoltre, che le "politiche e le azioni devono focalizzarsi sui poveri e coloro che sono nelle situazioni di maggior vulnerabilità, incluse le persone con disabilità". Nonostante ciò, la *Risoluzione 65/186* del 4 febbraio 2011 (*Realizing the MDGs for persons with disabilities: towards 2015 and beyond*), ancora in merito agli Obiettivi del Millennio, sottolinea come i disabili siano "ancora ampiamente invisibili nell'implementazione, monitoraggio e valutazione degli MDG".

Anche la *Risoluzione 66/124* si richiama agli Obiettivi del Millennio e ad altri obiettivi di sviluppo concordati a livello internazionale per le persone con disabilità; inoltre, in essa viene organizzato, per il 23 settembre 2013, un meeting internazionale con capi di Stato e di governo su "La strada da seguire: un ordine del giorno comprensivo della disabilità dello sviluppo verso il 2015 e oltre". Nella successiva *Risoluzione A/67/211* del 30 luglio 2012 sono offerti suggerimenti sui settori prioritari da includere nel sopraccitato meeting e sugli sforzi in corso per l'integrazione della disabilità in un quadro di sviluppo post-2015.

Un risultato importante è stato ottenuto con l'inclusione della disabilità nel documento finale di "Rio+20", la Conferenza delle Nazioni Unite sullo sviluppo sostenibile (UNCSD) del giugno 2012. La *Risoluzione 66/288* (di adozione del documento "Il futuro che vogliamo") contiene specifici riferimenti alle disabilità, richiamando anche gli Stati ad implementare politiche ad hoc.

## Organizzazione Mondiale della Sanità

Oltre ad aver contribuito, come riportato in precedenza, all'evoluzione del concetto di disabilità, l'OMS ha istituito uno specifico team denominato *Disability and rehabilitation team* (DAR), al fine di migliorare la qualità della vita, promuovere e proteggere i diritti e la dignità delle persone con disabilità favorendo azioni a livello locale, nazionale e globale.

L'OMS ha commissionato e pubblicato nel 1989 il documento *Training in the community for people with disabilities* (WHO, 1989), una linea guida in diversi settori per le persone che vogliono pianificare, implementare e sviluppare comunità basate su programmi di riabilitazione, fornendo anche informazioni sui vari tipi di disabilità e relative procedure di riabilitazione, soprattutto per quelle famiglie che si occupano dell'assistenza quotidiana di un disabile.

Nel 1995 l'OMS ha realizzato la pubblicazione *Disability prevention and rehabilitation in primary health care: a guide for district health and rehabilitation managers* (WHO, 1995), guida rivolta al personale sanitario che contiene raccomandazioni per rafforzare la prevenzione e la riabilitazione della disabilità all'interno dei servizi di assistenza sanitaria primaria.

Nel 1996 viene pubblicata la linea guida *Disability prevention and rehabilitation: a guide for strengthening the basic nursing curriculum* (WHO, 1996) che contiene la descrizione del ruolo del personale infermieristico nella prevenzione e riabilitazione delle persone disabili.

Nel 2001 l'OMS ha messo a punto, dopo una sperimentazione durata circa tre anni, uno strumento, il WHO-DAS II (World Health Organisation Disability Assessment Schedule, seconda versione, concettualmente compatibile con l'ICF), per valutare le principali difficoltà che le persone con disabilità incontrano nella vita quotidiana, in diversi settori tra cui anche quello legato all'attività lavorativa. Il WHO-DAS II valuta giorno per giorno il funzionamento in diverse attività: comprensione, mobilità, cura di sé, interazione, vita domestica o attività lavorativa, partecipazione alla vita sociale. Il risultato ottenuto valuta sia il grado generale di disabilità che il funzionamento nei vari ambiti, con l'obiettivo di aiutare ad identificare in maniera più esatta i bisogni e, conseguentemente, a sviluppare gli interventi più adeguati. Inoltre, esso permette la comparazione dei dati e quindi una misurazione puntuale dell'efficacia dei trattamenti.

Nel 2004 è pubblicato, in collaborazione con l'International Labour Organization

(ILO) e l'UNESCO, il documento *CBR: A Strategy for Rehabilitation, Equalization of Opportunities, Poverty Reduction and Social Inclusion of People with Disabilities* (WHO, 2004), in cui si sottolinea l'importanza di sostenere e sviluppare politiche nazionali a favore di comunità basate su programmi di riabilitazione, stimolando la partecipazione diretta dei disabili nella fase di pianificazione e progettazione.

Nel maggio del 2005 viene approvata dall'Assemblea mondiale della sanità la *Risoluzione WHA58.23* dal titolo *Disability, including prevention, management and rehabilitation* per rafforzare l'attuazione delle Regole standard adottate nel 1993 dall'Assemblea Generale dell'ONU. La Risoluzione invita gli Stati membri a:

- operare per migliorare la qualità della vita e la promozione dei diritti e della dignità delle persone con disabilità;
- raccogliere dati su aspetti rilevanti, compresi il rapporto costo-efficacia della prevenzione della disabilità, la riabilitazione e la cura;
- promuovere studi di incidenza e prevalenza di disabilità quale base per la formulazione di strategie di prevenzione e trattamento;
- produrre un rapporto sul mondo della disabilità e della riabilitazione sulla base delle migliori prove scientifiche disponibili.

Per il periodo che va dal 2006 al 2011 l'OMS ha, inoltre, predisposto il *Disability and rehabilitation WHO Action Plan* (WHO, 2006), un Piano d'azione che sintetizza le attività future del Disability and Rehabilitation Team nell'ambito della disabilità e riabilitazione, al fine di garantire a tutti i disabili di vivere in condizioni di dignità, con pari diritti e opportunità rispetto a tutte le altre persone.

Nel Piano, al fine di implementare le conoscenze sulla tematica, viene chiesto espressamente di produrre un report, basato su evidenze scientifiche, su disabilità e riabilitazione sia attraverso la raccolta e l'analisi dei dati, sia attraverso lo sviluppo di politiche e partenariati su tutti gli aspetti della disabilità, dai servizi di riabilitazione all'elaborazione e rafforzamento delle linee guida.

Nel 2008, per sostenere l'attuazione della Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, l'OMS ha creato una *Task Force sulla Disabilità* con l'obiettivo di garantire programmi e progetti pensati e realizzati tenendo conto delle persone con disabilità. La Task Force ha, inoltre, contribuito ad una nuova politica dell'OMS su occupazione e disabilità che riprende e sancisce il principio delle soluzioni ragionevoli. Uno dei primi compiti della Task Force sulla Disabilità è stato quello di effettuare una mappatura delle attività e delle iniziative; in seguito ha organizzato seminari e moduli di formazione, coinvolgendo direttamente anche le persone con disabilità; inoltre, la Task Force ha formulato alcune raccomandazioni per il Direttore generale in merito alla futura politica dell'OMS in materia di disabilità.

Nel 2011 l'OMS, in collaborazione con la World Bank, ha pubblicato il primo

*Rapporto mondiale sulla disabilità* (WHO, 2011), secondo cui sono più di un miliardo le persone nel mondo con una forma di disabilità che, per la loro condizione, sperimentano minori opportunità economiche, tassi più alti di povertà, minore livello di istruzione, difficoltà nell'assistenza sanitaria, spesso per la mancanza di servizi a loro disposizione e per i numerosi ostacoli che incontrano nella quotidianità. Nella parte finale del rapporto si evidenziano le *buone prassi* e si indicano azioni concrete, invitando i governi alla promozione di politiche nazionali e di campagne di sensibilizzazione sul tema presso l'opinione pubblica.

## Organizzazione Internazionale del Lavoro

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) è un'agenzia speciale delle Nazioni Unite il cui compito è quello di promuovere, nel mondo, il miglioramento delle condizioni e della qualità del lavoro, nel rispetto della libertà, dell'uguaglianza, della sicurezza e della dignità umana; migliorare la qualità del lavoro significa risolvere molti problemi legati all'emarginazione, alla povertà ed all'esclusione sociale di diversi gruppi di individui, disabili compresi.

L'ILO, sin dal 1919, anno della sua fondazione, ha ritenuto che le persone diversamente abili dovessero godere di pari opportunità e trattamento. Dopo la fine della Seconda Guerra Mondiale, la promozione della parità di opportunità nel mondo del lavoro è stato l'obiettivo fondamentale che l'ILO ha voluto perseguire attraverso l'adozione di Convenzioni internazionali e di Raccomandazioni. Le prime sono trattati destinati ad essere ratificati, quindi vincolanti per gli ordinamenti interni degli Stati membri, i quali hanno l'obbligo, oltre che di sottoporre la convenzione agli organi interni competenti per la ratifica, di applicarne le disposizioni e di consentire eventuali controlli internazionali circa la loro effettiva applicazione; le Raccomandazioni, invece, sono provvedimenti non destinati ad essere ratificati, senza valore normativo, ma esclusivamente di indirizzo per le politiche nazionali del lavoro.

Nel 1925, l'ILO adotta la *Raccomandazione n. 22* (relativa alla Scala minima di indennizzo degli infortuni sul lavoro), il primo strumento contenente indicazioni per il reinserimento di "injured workmen" in caso di "temporary" o "permanent incapacity". Nel testo non si fa esplicito riferimento alla disabilità ma si stabiliscono le modalità per compensare gli infortuni sul lavoro.

Nella *Raccomandazione R71*, relativa all'occupazione nella transizione tra la guerra e la pace, l'ILO indica (Principi generali, art. X) che le persone con disabilità devono, ove possibile, essere formate alle stesse condizioni degli altri individui e che la formazione dovrebbe continuare fino al momento in cui la persona disabile sia in grado di entrare nel mondo del lavoro ed iniziare quella professione per la quale è stata formata.

Le due Convenzioni fondamentali dell'ILO in materia di discriminazione sono la

*Convenzione n. 100* del 1951, che tratta del principio di uguaglianza di retribuzione fra uomo e donna per un lavoro di valore uguale, e la *Convenzione n. 111* del 1958 sulla discriminazione nell'impiego. La prima non contiene alcun riferimento specifico alla disabilità, mentre nella seconda, all'art. 5, viene indicato che ogni Stato membro, previa consultazione dei lavoratori e dei datori di lavoro, può prevedere misure speciali volte a soddisfare le "particolari esigenze di persone che, per motivi quali sesso, età, disabilità (*disablement*), responsabilità familiari o sociali o culturali", sono generalmente riconosciuti bisognosi di una speciale protezione o assistenza, senza che questo si configuri come una discriminazione. La *Raccomandazione n. 99* del 1955 sul reinserimento professionale della persona con disabilità, contiene alcune indicazioni programmatiche volte a favorire l'integrazione ed il mantenimento della persona disabile nel mercato del lavoro, da attuare attraverso un continuo e coordinato processo di riadattamento professionale che coinvolga differenti servizi, quali l'orientamento, la formazione professionale ed il collocamento selettivo.

Anche la *Convenzione n. 118*, in materia di parità di trattamento nel campo della sicurezza sociale, adottata nel 1962, conferma un approccio in termini essenzialmente assistenzialistici e, seppure non faccia menzione specifica della disabilità, prevede le indennità per invalidità (*invalidity benefit*).

A partire dagli anni Ottanta, si assiste ad un cambiamento: con la *Convenzione n. 159* del 1983 e con la *Raccomandazione n. 168* del 1983, suo completamento, l'ILO indica espressamente norme programmatiche sul reinserimento e l'occupazione delle persone disabili.

Dal momento che il disabile deve godere delle stesse opportunità degli altri lavoratori, la *Convenzione n. 159* stabilisce che la persona disabile (definita nell'art. 1, "qualsiasi persona le cui prospettive di reperire e di conservare un impiego adeguato, nonché di progredire professionalmente, sono notevolmente ridotte a causa di un handicap fisico o mentale debitamente riconosciuto") ha il diritto non solo ad un'occupazione, ma anche a tutta quella serie di servizi strumentali per la collocazione sul mercato del lavoro che deve essere garantita da ogni Stato membro. Ogni Stato, in conformità con le prassi interne e le possibilità pratiche, deve elaborare, attuare e riesaminare periodicamente una politica nazionale sulla riabilitazione professionale e occupazione delle persone disabili (art. 2). I disabili devono poter contare su politiche che promuovano la possibilità di impiego nel mercato libero del lavoro (art. 3) e che coinvolgano le organizzazioni di lavoratori, dei datori di lavoro, le associazioni dei disabili e le associazioni che si occupano di loro (art. 5).

La *Raccomandazione n. 168* del 1983, sulla riabilitazione professionale e l'occupazione (persone disabili), elenca sia una serie di misure per promuovere uguali opportunità di lavoro per persone disabili (in termini di norme e di salario), sia misure volte a coinvolgere le persone con disabilità e le loro organizzazioni nello sviluppo di servizi di riabilitazione professionale.

Nella *Convenzione n. 168* del 1988, sulla promozione dell'impiego e sulla protezione sociale contro la disoccupazione, la disabilità viene indicata quale possibile causa di discriminazione nella garanzia di pari trattamento dei diritti presi in considerazione dalla Convenzione (art. 6).

Dalla fine degli anni Novanta in poi, l'attività dell'ILO sulla tematica della disabilità è incrementata.

Nel 1998 è organizzata la "Conferenza Internazionale sulle politiche e la gestione dei fondi nazionali per la riabilitazione e le quote di occupazione delle persone con disabilità" con l'obiettivo di favorire uno scambio di informazioni sulle politiche destinate a promuovere un'efficace partecipazione delle persone disabili al mondo del lavoro.

Nell'ottobre 2001 il Congresso di Ginevra approva all'unanimità il *Code of Practice on managing disability in the workplace*, un codice di buone pratiche sulla gestione della disabilità nel mondo del lavoro, indirizzato primariamente ai datori di lavoro. Il documento fornisce un orientamento pratico sulla gestione delle questioni legate alla disabilità nel mondo del lavoro al fine di assicurare che le persone disabili abbiano pari opportunità.

Gli obiettivi del Codice sono di:

- incrementare le prospettive dell'impiego dei disabili attraverso sostegni effettivi nella fase di assunzione, di ritorno al lavoro, di mantenimento del posto di lavoro e di opportunità di carriera;
- mettere a disposizione un luogo di lavoro sicuro, accessibile e salubre;
- potenziare il contributo che i lavoratori disabili possono fornire all'impresa.

Inoltre, l'ILO è molto attivo nel pubblicare *working paper*, guidelines, dvd, rapporti e manuali sui temi di interesse e di discussione, sempre nell'ottica di raggiungere l'obiettivo di un "lavoro dignitoso" per tutti, concetto formulato dai costituenti l'Organizzazione stessa. L'ILO lavora anche attraverso i propri uffici regionali, producendo report e pubblicazioni relativi a singoli paesi o aree geografiche.

Anche in materia di disabilità, le pubblicazioni prodotte dall'ILO sono numerose e diversificate.

Nel corso del 2003, con il documento dal titolo *Placement of Job-seekers with disabilities: elements of an effective service* (ILO, 2003a), l'ILO analizza le recenti tendenze internazionali nella promozione delle opportunità di lavoro per i disabili e delinea le politiche, il quadro legislativo e le componenti fondamentali per un efficace servizio di collocamento. Secondo l'ILO, un servizio di collocamento per le persone con disabilità è efficace quando include i seguenti elementi:

- *preparazione al lavoro*, attraverso la formazione, colloqui di orientamento, sviluppo di competenze;

- *valutazione professionale*, attraverso test per valutare l'intelligenza, gli interessi, la destrezza manuale o altre attitudini quali la capacità di concentrazione, la velocità di lavoro, la capacità di sollevare pesi;
- *supporti per un lavoro autonomo*;
- *fasi di monitoraggio e valutazione*.

Sempre nel 2003, l'ILO pubblica *Assisting disabled persons in finding employment: a practical guide* (ILO, 2003c), una guida pratica per aiutare le persone disabili nella ricerca del lavoro. Trovare un impiego, infatti, permette loro di guadagnarsi da vivere, godere di contatti sociali e acquisire autostima. I principali problemi che i disabili incontrano nella ricerca del lavoro riguardano la mancanza di istruzione e di competenze adeguate, la rapida evoluzione del mercato del lavoro, gli atteggiamenti, le percezioni ed i pregiudizi dei datori di lavoro.

L'anno successivo è divulgato il documento *Trade unions and workers with disabilities: promoting decent work, combating discrimination* (ILO, 2004), costituito da un insieme di articoli che affrontano argomenti diversi legati al tema della disabilità ed alle iniziative realizzate su tali tematiche: l'importanza della formazione per le persone disabili, il rapporto tra sindacati e disabilità, la disabilità femminile, buone prassi specifiche adottate in diversi paesi.

Nel 2003 l'ILO realizza il working paper *Statistics on the employment situation of people with disabilities: a compendium of national methodologies* (ILO, 2003b). Nel documento vengono descritte le metodologie usate in 95 paesi per compilare statistiche relative alla situazione occupazionale delle persone con disabilità: nella maggior parte degli Stati, i dati disponibili scaturiscono da indagini ampie, quali, ad esempio i censimenti sull'intera popolazione o le indagini sulle famiglie. Solo il 38% dei paesi, però, nel momento in cui realizzano statistiche sui disabili, usa come definizione di disabilità quella stabilita ufficialmente dall'OMS; gli altri paesi in genere utilizzano definizioni che provengono dalla loro legislazione interna, o dai propri uffici di statistica o addirittura da Organizzazioni Non Governative, rendendo quindi difficile, se non impossibile, la comparazione dei dati a livello internazionale.

Il problema della misurazione statistica viene affrontato nuovamente nel 2007 con la pubblicazione *The employment situation of people with disabilities: towards improved statistical information* (ILO, 2007b), documento nel quale sono forniti alcuni consigli utili per la giusta compilazione delle statistiche effettuate per rilevare la situazione occupazionale dei disabili. L'obiettivo principale del documento è di informare gli utenti sullo stato attuale delle metodologie nazionali per la compilazione di statistiche sulla situazione lavorativa delle persone con disabilità e contribuire ad individuare le metodologie da utilizzare per la rilevazione della disabilità.

Nel 2004, vengono pubblicate le linee guida *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: guidelines*, successiva-



mente sottoposte a revisione nel 2007 (ILO, 2007a), nell'ottica dell'inquadramento della disabilità come una questione di diritti umani. In esse viene analizzata l'opportunità di prevedere delle quote a favore delle persone con disabilità (lo schema delle quote prevede l'obbligo da parte del datore di lavoro di assumere una certa percentuale di persone disabili da inserire nella forza lavoro della propria azienda). In ogni caso, l'obbligo di quote di riserva di per sé non aumenterebbe di molto le opportunità per le persone con disabilità di trovare un lavoro, se non fosse collegato ad un insieme di ulteriori politiche e strategie che, adottate nel complesso, potrebbero garantire maggiori possibilità di impiego per i disabili.

Nel 2005, è diffuso il documento *Job and work analysis: guidelines on identifying jobs for persons with disabilities* (ILO, 2005), linee guida per aiutare nell'identificazione del lavoro più adatto al disabile. Emerge che per riuscire a collocare efficacemente il disabile nel posto di lavoro è necessario abbinare le qualifiche e gli interessi della persona in questione con le aspettative e le esigenze delle imprese che offrono il lavoro.

Nel 2007, in occasione della Giornata Internazionale delle persone disabili, viene pubblicato un report dal titolo *The right to decent work of persons with disabilities* (O'REILLY, 2007), sui progressi compiuti per promuovere le pari opportunità per i disabili nel mondo del lavoro. Nel report si sottolinea che, nonostante i molti progressi raggiunti a favore del miglioramento della qualità di vita delle persone disabili, è necessario un impegno ancora più grande per poter eliminare del tutto le barriere che ancora impediscono a molti di essi di lavorare e contribuire allo sviluppo economico e sociale. I disabili tendono a sperimentare un elevato tasso di disoccupazione e di sottoccupazione, hanno guadagni inferiori rispetto le persone senza disabilità e spesso abbandonano prematuramente il mercato del lavoro. Allo stesso tempo, vi è una crescente consapevolezza che le persone con disabilità rappresentano un enorme ed inutilizzato potenziale economico, che può dare un valido contributo alle varie economie nazionali. Il Report evidenzia la necessità di un impegno sostanziale e costante non soltanto a favore dell'inserimento delle persone disabili nel mercato del lavoro, nello sviluppo rurale e nei programmi di riduzione di povertà, ma anche per realizzare gli "obiettivi del millennio" che mirano a dimezzare la povertà mondiale entro il 2015. Il Report, inoltre, esamina le leggi, le politiche e le iniziative intraprese a livello internazionale e nazionale, per incoraggiare l'assunzione e il mantenimento di lavoratori disabili, fornisce una visione d'insieme delle possibilità e delle sfide che le persone disabili incontrano nel mercato del lavoro e riporta i dati sulla loro partecipazione ed il tasso di disoccupazione in vari paesi.

Il documento illustra anche i problemi che le persone disabili devono affrontare nel mondo del lavoro: si devono accontentare di un livello inferiore e di una bassa retribuzione; sono poco rappresentati agli alti livelli; affrontano problemi di accesso fisico al posto di lavoro e ai trasporti; rischiano di perdere il diritto

all'assegno di invalidità quando intraprendono un nuovo lavoro; possono essere oggetto di pregiudizi da parte di colleghi, di datori di lavoro e dell'ambiente lavorativo in generale.

Nel 2008, in occasione della 97ª Conferenza Internazionale dell'ILO, il Report V, *Skills for improved productivity, employment growth and development*, sottolinea la necessità di promuovere le competenze delle persone con disabilità, sia nei percorsi di formazione professionale che nei programmi per l'occupazione (ILO, 2008a). Sia nel 2006, che nel 2008 e nel 2009 l'ILO prepara un *General status report on ILO action concerning discrimination in employment and occupation* (ILO, 2006; ILO, 2008b; ILO 2009) in cui sono analizzate le strategie sviluppate e implementate nel corso del periodo precedente per affrontare la discriminazione e promuovere la parità di trattamento in materia di occupazione e lavoro. Il Report viene poi inserito come argomento di dibattito nell'agenda delle sessioni di lavoro del Corpo Direttivo dell'ILO.

Dopo decenni di impegno dedicati alle tematiche legate a disabilità e mondo del lavoro il direttore esecutivo del Settore per l'occupazione dell'ILO ha lanciato, nel luglio 2009, l'iniziativa di inclusione dei disabili (DII), che intende supportare manager e staff nella conoscenza delle principali problematiche e fornire strumenti e pratiche per affrontarle.

L'ILO ha anche diffuso uno "strumento" di poche pagine, semplice e di facile lettura ed applicazione, che ha lo scopo di fornire una guida per lo sviluppo di un programma di valutazione professionale per le persone disabili: *The Basics of Vocational Assessment. A Tool for Finding the Right Match Between People with Disabilities and Occupations* (ILO, s.d.). La persona viene valutata, formata e destinata ad un posto di lavoro idoneo alla formazione ricevuta ed alle capacità sviluppate, proprio come avviene per le persone non disabili, ma con accorgimenti maggiori e tecniche speciali sviluppate proprio *insieme* ai disabili e *per* i disabili e le loro difficoltà.

Preparato in occasione del convegno tenutosi in Indonesia nel luglio del 2011, il contributo *Promoting Decent Work for All: Opening Training and Employment Opportunities for Persons with Disabilities* (ILO, 2011c) sottolinea come, pur a fronte dell'esistenza sia delle Convenzioni che del *Code of Practice* dell'ILO non faccia seguito un adeguato supporto legislativo finalizzato a:

- assicurare alle persone con disabilità pari opportunità sul posto di lavoro;
- migliorare le prospettive di impiego facilitandone l'assunzione, il ritorno al lavoro, il mantenimento del posto di lavoro stesso ed opportunità di carriera;
- promuovere un posto di lavoro sicuro, salutare ed accessibile;
- assicurare che i costi a carico dei datori di lavoro per assumere persone disabili verranno minimizzati;
- enfatizzare il contributo che il lavoratore disabile può apportare al posto di lavoro stesso.

Nell'ultimo biennio l'ILO Global Business and Disability Network, una collaborazione fra il Disability Team ed il Bureau for Employers' Activities, nata con lo scopo di condividere esperienze e buone pratiche tra il mondo delle aziende ed i privati, ha diffuso due importanti pubblicazioni. La prima, *Disability in the Workplace: Company Practices* (ILO, 2010a), descrive l'esperienza di 25 aziende come esempio di buone pratiche da adottare per l'inclusione nel mondo del lavoro delle persone portatrici di disabilità. L'iniziativa nasce dalla constatazione che "molte aziende hanno capito che le persone con disabilità sono lavoratori produttivi ed affidabili ed apportano benefici sul posto di lavoro. Molti ritengono importante disporre di una forza-lavoro diversificata, che includa anche i lavoratori disabili. Alcune aziende, addirittura, investono nello sviluppo di prodotti e servizi destinati ai disabili, alle loro famiglie ed amici. Ed in considerazione dell'impegno che le aziende mettono investendo nel contesto lavorativo collettivo, viene dedicata particolare attenzione alle persone con disabilità".

La seconda pubblicazione, *Disability in the Workplace: Employers' Organizations and Business Networks* (ILO, 2011a), raccoglie 12 casi di studio di organizzazioni di datori di lavoro e reti di imprese che descrivono le loro attività legate alla disabilità e lavoro.

Il 3 dicembre 2011, in occasione della Giornata Internazionale delle Persone con Disabilità, il Global Business and Disability Network ha anche lanciato un sito web, [www.businessanddisability.org](http://www.businessanddisability.org), frutto della collaborazione con l'ILO Disability Team in the Skills and Employability Department (EMP/SKILLS) ed il Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP). Una importante sezione del sito fornisce informazioni utili alle imprese per inserire l'occupazione delle persone con disabilità nei loro piani di lavoro, riportando esempi e testimonianze di buone pratiche. L'obiettivo dell'ILO Global Business and Disability Network è di diventare, entro il 2015, la rete di riferimento globale per affrontare la disabilità sul luogo di lavoro, riconosciuta dalle Organizzazioni Internazionali, le imprese multinazionali e le organizzazioni dei datori di lavoro.

Sempre nel 2011, l'ILO pubblica *Equality at work: The continuing challenge. Report of the Director-General. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, dedicato alla crisi economica globale. La difficile situazione internazionale, infatti, ha ripercussioni negative anche nella lotta contro le discriminazioni: "la discriminazione persiste e ha molte sfaccettature, soprattutto nell'accessibilità al lavoro. (...) In tempi di crisi la non uguaglianza, la mancanza di sicurezza ed il pericolo di esclusione sono alimentate da una discriminazione diretta ed indiretta (...). Diventa più difficile l'implementazione di leggi e piani di azione che contrastino la discriminazione" (ILO, 2011b). Anche se sono in aumento i provvedimenti legislativi per contrastare ogni tipo di discriminazione sul posto di lavoro soprattutto quando dovuta alla disabilità e all'età, mentre minori sono i progressi contro le discriminazioni razziali e sessuali - per le persone con disabilità esistono ancora trop-

pi limiti di accesso all'educazione di base, alla formazione professionale ed alla riabilitazione.

L'ILO inoltre ha stimato, in *Employment for social justice and a fair globalization: Disability* (ILO, 2010b), che l'esclusione dal mondo produttivo delle persone con disabilità costa alla collettività tra l'1% e il 7% del Pil: "il potenziale di moltissime donne e uomini disabili rimane non sfruttato e non riconosciuto lasciando la maggior parte di loro a vivere nella povertà, nella dipendenza e nell'esclusione sociale". Già nel 2009 l'ILO aveva pubblicato *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*, in cui aveva stimato i costi macro-economici legati all'esclusione delle persone con disabilità dal mondo del lavoro, analizzando dieci paesi in Asia e in Africa (ILO, 2009a). Il "prezzo dell'esclusione" è calcolato basandosi su tre elementi: l'esclusione, per cui a causa degli effetti di un ambiente invalidante (minore istruzione, difficile accessibilità fisica) le persone con disabilità che lavorano risultano meno produttive; il divario tra il potenziale e la produttività effettiva delle persone con disabilità; la differenza tra i tassi di disoccupazione e di inattività delle persone non disabili rispetto alle persone con disabilità. Lo studio concludeva che le perdite economiche legate alla disabilità vanno dal 3% al 7% del PIL, anche per i paesi in cui l'affidabilità dei dati primari è generalmente scarsa. Nel giugno 2012, la Conferenza Internazionale del Lavoro ha adottato la *Raccomandazione 202 sui social protection floors*, definiti come "una serie di garanzie elementari di sicurezza sociale che garantiscono una protezione volta a prevenire o a ridurre la povertà, la vulnerabilità e l'esclusione sociale". Nell'ambito di tale Raccomandazione, in particolare, gli Stati membri devono applicare principi di "non discriminazione, parità di genere e considerazione di bisogni specifici". Le garanzie minime comprendono l'accesso all'assistenza sanitaria essenziale e la sicurezza di un reddito base "anche in caso di malattia, di disoccupazione, di maternità e di disabilità" (II, c).

Come ribadito nella 316° Sessione dell'ILO, tenutasi a Ginevra nel novembre 2012, gli obiettivi dell'Organizzazione per i prossimi cinque anni in merito a disabilità e lavoro sono:

- continuare il lavoro di sostegno a governi, datori di lavoro ed organizzazioni dei lavoratori per dare attuazione alle disposizioni della Convenzione n. 159 e promuovere la non discriminazione per motivi di disabilità;
- collaborare con le altre agenzie delle Nazioni Unite, con enti regionali e inter-governativi, con le parti sociali e la società civile, al fine di promuovere la attuazione delle norme internazionali del lavoro e la UNCRPD;
- ampliare l'iniziativa di inclusione dei disabili (DII) che, a sua volta, potrebbe contribuire all'attuazione della Dichiarazione dell'ILO sui principi ed i diritti fondamentali nel lavoro e della Dichiarazione dell'ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta;

- fornire consulenza tecnica per la gestione della politica dell'ILO in materia di occupazione delle persone con disabilità, adottata nel 2005, e migliorare l'accessibilità ai locali, agli incontri e alle informazioni dell'ILO;
- diffondere e rafforzare il lavoro dell'ILO Global Business and Disability Network, in partnership con il Bureau for Employers' Activities;
- condurre e collegare i lavori di analisi sui gruppi vittime di discriminazione sul luogo di lavoro e di emarginazione nella società (giovani, disabili, ...).

## Conclusioni

Dalla rassegna delle principali strategie adottate dagli organismi sovranazionali ed internazionali emergono suggerimenti e strumenti utili a combattere le discriminazioni e favorire l'occupabilità dei disabili, la cui attuazione è poi affidata all'iniziativa legislativa dei singoli Stati; quindi, le strategie individuate a livello sovranazionale e internazionale devono essere seguite da un'efficace pratica a livello dei singoli paesi.

Si delinea chiaramente anche il percorso, culturale ancor prima che legislativo, che ha portato ad inserire la disabilità nel più ampio dibattito sui diritti umani. La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e la Carta delle Nazioni Unite diventano, infatti, l'impostazione di base dei provvedimenti internazionali. Il movimento delle persone disabili ha fatto proprio questo paradigma, denunciando le condizioni di discriminazione e la mancanza di pari opportunità come violazioni dei diritti umani.

In tale contesto, quello del lavoro rappresenta un ambito particolarmente significativo, sia perché costituisce uno dei più grandi ostacoli per la persona disabile (a partire dalla formazione, fino alla ricerca dell'impiego e all'eventuale reinserimento) sia perché l'occupabilità favorisce il raggiungimento di un'autonomia ed indipendenza in grado di garantire pari opportunità di vita rispetto a tutte le altre persone.

Un passaggio fondamentale verso l'integrazione lavorativa e sociale è rappresentato dall'entrata in vigore, nel 2008, della *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* che, oltre a "promuovere l'uguaglianza ed eliminare le discriminazioni", prevede l'obbligo di adottare "accomodamenti ragionevoli" per rendere accessibile il luogo di lavoro a qualunque tipo di disabilità. I principi stabiliti dalla Convenzione possono quindi contribuire ad aumentare le opportunità occupazionali ed a favorire l'intervento anche delle parti sociali nello sviluppo di linee guida e buone pratiche per un pieno riconoscimento produttivo del lavoratore disabile. L'adozione del testo della 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 ed assicurare, attraverso un trattato inter-

nazionale 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.

## RIASSUNTO

Il concetto di disabilità ha subito una profonda evoluzione negli anni dal dopoguerra ad oggi: se inizialmente era considerato uno "status" destinatario di politiche passive ed assistenzialistiche, oggi è un "rapporto sociale" dipendente da fattori individuali e condizioni ambientali. Laddove tali condizioni non permettano di garantire parità di diritti alle persone con disabilità, è possibile ravvisare una violazione dei diritti umani. Il passo culturale compiuto negli ultimi decenni, quindi, appare estremamente significativo; di conseguenza, anche le strategie degli organismi sovranazionali ed internazionali si sono modificate accogliendo i mutamenti intervenuti nei paradigmi culturali e scientifici relativi a questa tematica.

Il presente lavoro si pone l'obiettivo di presentare, in una rassegna sintetica, gli atti regolamentari, i documenti e le iniziative prodotti, a livello comunitario ed internazionale, per sostenere la protezione e la partecipazione sociale dei soggetti disabili, nel contesto dell'affermazione dei diritti fondamentali dell'uomo. Il focus di attenzione è relativo, in particolare, agli interventi volti a promuovere l'inserimento nel mondo del lavoro, assicurando la prevenzione e la repressione dei fenomeni discriminatori. I disabili, infatti, tendono a sperimentare un elevato tasso di disoccupazione, di sottoccupazione, guadagni inferiori e, spesso, un abbandono prematuro del mercato del lavoro. Permangono, inoltre, problemi di accesso fisico al posto di lavoro e ai trasporti, oltre a pregiudizi ed erronee convinzioni da parte di colleghi, datori di lavoro e dell'ambiente professionale in generale.

L'UE è impegnata a raccogliere ed analizzare esempi di buone prassi e ha basato da sempre i suoi interventi su tre elementi fondamentali: la garanzia di diritti individuali per combattere la discriminazione, l'eliminazione di ostacoli ambientali, la promozione di un'inclusione attiva delle persone con disabilità. Le Nazioni Unite (e le sue agenzie specializzate, OMS e ILO) hanno avuto il merito di introdurre la disabilità all'interno del paradigma dei diritti umani con la Convenzione del 2006, che interviene su diversi aspetti, tra cui l'inserimento professionale ed il mantenimento del posto di lavoro. Le successive strategie internazionali, tra cui anche il nuovo Piano d'Azione europeo per la disabilità 2010-20, si sono basate proprio sul quadro culturale e normativo convalidato dalla Convenzione UN per i diritti delle persone con disabilità.

Dalla rassegna delle strategie internazionali, emerge comunque che, nonostante i molti progressi raggiunti a favore del miglioramento della qualità di vita delle

persone disabili, è necessario un impegno ancora più grande per poter eliminare del tutto le barriere che ancora impediscono a molti di lavorare e contribuire allo sviluppo economico e sociale.

## SUMMARY

The concept of disability has drastically changed since the postwar period: initially seen as a 'status' entitling people to the benefits of passive and welfarist policies, today disability is a 'social relational phenomenon' which is dependent on individual factors and environmental conditions. Should these conditions fail to guarantee to disabled people the right to equality, human rights are presumably being violated. The cultural progress over the last decades has been extremely significant; as a consequence, all strategies implemented by supranational and international bodies have been amended and changes in cultural and scientific paradigms regarding disability have been implemented.

This work aims at providing a brief review of the regulatory acts, documents and initiatives at EU and international level designed to sustain the right to equal protection and social participation of persons with disabilities in the context of the fundamental human rights. In particular, this study focuses on measures aimed at promoting job placement for people with disabilities and ensuring the prevention and elimination of all forms of discrimination. People with disabilities are, in fact, more likely to be unemployed, underemployed or underpaid, which often results in an early exit from the labour market. Physical access to the workplace, transport accessibility, prejudices and stigma among co-workers, employers and the general work setting are some of the issues that still need to be solved.

The European Union confirms its commitment to collect and analyse good practices and focuses its interventions on three key elements: the guarantee of individual rights to eliminate discrimination, removal of environmental barriers, promotion of an effective inclusion of persons with disabilities. The United Nations (and its specialised agencies: the World Health Organization and the International Labour Organization) has earned praise for including disability within the human rights paradigm through the Convention adopted in 2006 which promotes, inter alia, job retention and return-to-work programmes for persons with disabilities. Successive UN international strategies, including the European Disability Plan of Action 2010-20, centre on the cultural and regulatory framework consolidated by the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

The review of international strategies indicates that, despite considerable progress in improving the quality of life for persons with disabilities, further efforts are needed to remove barriers that still prevent many disabled people from working and contributing to the economic and social growth.

## BIBLIOGRAFIA

- [1] ALTMAN B.M.: *Disability Definitions, Models, Classification Schemes and Applications*, in ALBRECHT G.L., SEELMAN K.D., BURG M.: *Handbook of Disability Study*, Thousand Oaks, Sage Publications 2001.
- [2] BARNES C., MERCER G.: *The social model of disability: Europe and the Majority World*, Leeds, The Disability Press 2005.
- [3] BARNES C.: *Capire il modello sociale della disabilità*, in *Intersticios* 2008; 2(1): 87-96.
- [4] BOORSE C.: *Health as a theoretical concept*, in *Philosophy of Science* 1977; 44: 542-573.
- [5] CHECCUCCI P., TONUCCI A.: *Disabilità e lavoro in Italia. L'integrazione lavorativa all'indomani della ratifica della Convenzione ONU sui diritti delle persone disabili*, in *Osservatorio Isfol* 2011; 3-4: 57-66.
- [6] DEGENER T.: *Definition of Disability*, in Quinn G.: *Report of the EU Network of Experts on Disability Discrimination*, 2004 (su: <http://edz.bib.uni-mannheim.de/daten/edz-ath/gdem/04/disabdef.pdf>).
- [7] EMPLOYMENT COMMITTEE - EUROPEAN COMMISSION: *Disability mainstreaming in the European Employment Strategy*, EMCO/11/290605, 1/07/2005 (su: [http://unipd-centrodirittiumani.it/public/docs/emco010705\\_en\\_1.pdf](http://unipd-centrodirittiumani.it/public/docs/emco010705_en_1.pdf)).
- [8] EUROPEAN COMMISSION: *Discrimination in the EU in 2012 - Eurobarometer Survey*, (su: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb\\_special\\_399\\_380\\_en.htm#393](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_399_380_en.htm#393)).
- [9] EUROPEAN PARLIAMENT: *Codice di buone prassi per l'occupazione delle persone con disabilità*, 22 giugno 2005 (su: [http://www.europarl.europa.eu/pdf/disability/code\\_good\\_practice\\_it.pdf](http://www.europarl.europa.eu/pdf/disability/code_good_practice_it.pdf)).
- [10] FERRUCCI F.: *La disabilità tra vecchi e nuovi paradigmi sociologici*, in Id. (a cura di), *Disabilità e politiche sociali*, in *Sociologia e politiche sociali* 2005; 8, n. 3: 24-29.
- [11] GRIFFO G.: *Diritti umani per le persone con disabilità*, in *Pace diritti umani* settembre-dicembre 2005; II; 3: 37-61.
- [12] GUALTIERI L.: *L'Icf (International Classification of Functioning, Disability and Health) per bambini e ragazzi*, in *Quaderni ACP* 2007; 14 (6): 245-246.



[13] HELANDER E., MENDIS P., NELSON G., GOERDT A.: *Training in the community for people with disabilities*, Geneva, WHO 1989.

[14] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *Code of Practice on managing disability in the workplace*, Geneva, ILO Publications 2002.

[15] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *Placement of Job-seekers with disabilities: elements of an effective service*, ILO Publications 2003a.

[16] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *Statistics on the employment situation of people with disabilities: a compendium of national methodologies*, November 2003b (su: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_087881.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_087881.pdf)).

[17] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *Assisting disabled persons in finding employment: a practical guide*, Geneva, ILO Publications, 2003c.

[18] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *Trade unions and workers with disabilities: promoting decent work, combating discrimination*, in *Labour Education* 2004/4; n. 137 (su: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_111453.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111453.pdf)).

[19] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *Job and work analysis: guidelines on identifying jobs for persons with disabilities*, Geneva, ILO Publications, 2005.

[20] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: guidelines*, Geneva, ILO Publications, 2007a.

[21] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *The employment situation of people with disabilities: Towards improved statistical information*, Geneva, ILO Publications, 2007b.

[22] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *Facts on Disability in the World of Work*, 2007c (su: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_087707.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087707.pdf)).

[23] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *Report V - Skills for improved productivity, employment growth and development*, Geneva, ILO Publications, 2008a.

[24] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *General status report on ILO action concerning discrimination in employment and occupation*, GB.309/LILS/5, 309th Session, Geneva, March 2008b (su: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_090568.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_090568.pdf)).

- [25] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*, Employment Working Paper n.43, Geneva, ILO Publications, 2009a.
- [26] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *General status report on ILO action concerning discrimination in employment and occupation*, GB.309/LILS/5, 309th Session, Geneva, November 2009b (su: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_116173.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_116173.pdf)).
- [27] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *Disability in the Workplace: Company Practices*, Working Paper n.3, Geneva, ILO Publications, 2010a.
- [28] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *Employment for social justice and a fair globalization: Disability*, 2010b (su: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_140958.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_140958.pdf)).
- [29] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *Disability in the Workplace: Employers' Organizations and Business Networks*, Working Paper n.6, Geneva, ILO Publications, 2011a.
- [30] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *Equality at work: The continuing challenge. Report of the Director-General. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva, ILO Publications 2011b.
- [31] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *Promoting Decent Work for All: Opening Training and Employment Opportunities for Persons with Disabilities*, 2011c (su: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_160361.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_160361.pdf)).
- [32] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *The Basics of Vocational Assessment. A Tool for Finding the Right Match Between People with Disabilities and Occupations*, s.d., s.l. (su: [http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/download/voc\\_assessment.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/download/voc_assessment.pdf)).
- [33] ISTAT: *Sistema di Informazione Statistica sulla Disabilità. Indagine sulle forze di lavoro dell'UE, modulo ad hoc sull'occupazione delle persone disabili (IFL MAH)*, 2002 (su: <http://www.disabilitaincifre.it/descrizioni/integrazionelavorativa.pdf>).
- [34] LEONARDI M.: *ICF. La Classificazione del Funzionamento della Disabilità e della Salute dell'Organizzazione Mondiale della Sanità. Proposte di lavoro e di discussione per l'Italia*, in *Giornale italiano di medicina riabilitativa* 2003, vol. 17, n.1.

[35] NOTARSTEFANO C.: *Anno europeo delle persone con disabilità, evoluzione delle politiche internazionali e comunitarie per la promozione e la tutela dei diritti e della dignità delle persone con disabilità*, in *Difesa Sociale* 2003; LXXXII: 3-33.

[36] O'REILLY A.: *The right to decent work of persons with disabilities*, Geneva, International Labour Office 2007.

[37] OLIVER M.: *Social policy and disability: some theoretical issues*, in *Disability, Handicap and Society* 1986; 1(1): 5-17.

[38] PERSECHINO B. et al.: *Disabilità e lavoro: l'evoluzione delle strategie degli organismi sovranazionali ed internazionali*, in *Difesa sociale*, 2008; n. 2-3: 167-191.

[39] RAVAUD J.F.: *Vers un modèle social du handicap: l'influence des organisations internationales et des mouvements de personnes handicapées*, in DE RIEDMATTEN R.: *Une nouvelle approche de la différence: comment repenser le handicap*, Genève, Ed. Médecine et Hygiène, 2001.

[40] STIKER H.J.: *Corps infirmes et sociétés*, Paris, Aubier-Montaigne 1982.

[41] USTUN T.B., CHATTERJI S., BICKENBACH J.E., TROTTER R., ROOM R., REHM J., SAXENA S.: *Disability and culture*, Göttingen, Hogrefe & Huber Publishers 2001.

[42] WORLD HEALTH ORGANIZATION: *The International Classification of Impairments, Disability and Handicap: a manual of Classification Relating to Consequences of Diseases*, Geneva, World Health Organization 1980.

[43] WORLD HEALTH ORGANIZATION: *Training in the community for people with disabilities*, Geneva, WHO Press 1989.

[44] WORLD HEALTH ORGANIZATION: *Disability prevention and rehabilitation in primary health care: a guide for district health and rehabilitation managers*, WHO/RHB/95.1, 1995 (su:<http://www.who.int/iris/handle/10665/58965>).

[45] WORLD HEALTH ORGANIZATION: *Disability prevention and rehabilitation: a guide for strengthening the basic nursing curriculum*, WHO/RHB/96.1, 1996 (su: <http://www.who.int/iris/handle/10665/66172>).

[46] WORLD HEALTH ORGANIZATION: *The International Classification of Functioning, Disability and Health*, Geneva, World Health Organization, 1997.

[47] WORLD HEALTH ORGANIZATION: *The International Classification of Functioning, Disability and Health*, Geneva, World Health Organization, 2001.

[48] WORLD HEALTH ORGANIZATION: *CBR: A Strategy for Rehabilitation, Equalization of Opportunities, Poverty Reduction and Social Inclusion of People with Disabilities*, WHO Press, 2004.

[49] WORLD HEALTH ORGANIZATION: *WHA Resolution (WHA58.23). Disability, including prevention, management and rehabilitation*, 25 May 2005 (su: [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA58/A58\\_17-en.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA58/A58_17-en.pdf)).

[50] WORLD HEALTH ORGANIZATION: *Disability and rehabilitation Who Action Plan 2006-2011*, 2006 (su: [http://www.who.int/disabilities/publications/dar\\_action\\_plan\\_2006to2011.pdf](http://www.who.int/disabilities/publications/dar_action_plan_2006to2011.pdf)).

[51] WORLD HEALTH ORGANIZATION: *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems*, 10th Revision, Geneva, World Health Organization, 2007.

[52] WORLD HEALTH ORGANIZATION - WORLD BANK: *World report on disability*, Geneva, WHO Press, 2011.

## SITOGRAFIA

<http://eur-lex.europa.eu/it/index.htm> (sito dedicato al diritto dell'Unione europea, Trattati, Convenzioni, Comunicazioni, Raccomandazioni e ad altri documenti dell'UE considerati di dominio pubblico)

<http://www.un.org/en/documents/index.shtml> (documenti - Dichiarazioni, Risoluzioni e Raccomandazioni - prodotti dall'assemblea generale delle Nazioni Unite)

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO::> (Convenzioni ratificate dall'ILO)

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:0::NO::> (Raccomandazioni ratificate dall'ILO)

<http://www.who.int/publications/en/> (pubblicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità)