



Progetto AAA -
Antenne Antidiscriminazione Attive

ETS - APS
ANFFAS[®]

TOOLKIT SUL CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

*Informazioni, strumenti pratici, esempi e casi studio per
riconoscere e contrastare la discriminazione*

Rivolto ai familiari



**realizzato con il finanziamento concesso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'annualità 2020 a valere sul Fondo per il finanziamento di progetti e attività di interesse generale nel terzo settore di cui all'art. 72 del decreto legislativo n.117/2017*



Pubblicazione realizzata da:

Anffas Nazionale

Via Latina, 20 – 00179

Roma (RM)

Tel. 06/3611524 – 06/3212391

nazionale@anffas.net – www.anffas.net

nell'ambito del progetto:

AAA – Antenne Antidiscriminazione Attive (realizzato con il finanziamento concesso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'annualità 2020 a valere sul Fondo per il finanziamento di progetti e attività di interesse generale nel terzo settore di cui all'art. 72 del decreto legislativo n.117/2017).

A cura di: Silvia Sanfilippo, collaboratrice Anffas Nazionale

Con la collaborazione di: Emanuela Bertini, Gianfranco de Robertis, Marco Faini, Alessia Maria Gatto, Roberta Speciale

Supervisione: Roberto Speciale, Presidente Nazionale Anffas

Grafica a cura di: Miriam Prete e Silvia Sanfilippo, collaboratrici Anffas Nazionale

Stampata nel mese di marzo

La presente guida è disponibile anche in formato digitale sul sito di Anffas Nazionale

SOMMARIO

PRESENTAZIONE

PREFAZIONE

1. AAA – “ANTENNE ANTIDISCRIMINAZIONE ATTIVE”

Il progetto

Le reti coinvolte

Le voci dei protagonisti

L’Agenzia nazionale per il contrasto alla discriminazione delle persone con disabilità e delle loro famiglie

Come entrare a far parte dell’Agenzia Nazionale Antidiscriminazione

2. LA DISCRIMINAZIONE BASATA SULLA DISABILITÀ

L’approccio culturale alla disabilità

Le discriminazioni

Quadro normativo generale con focus su Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità

L’Accomodamento ragionevole quale contrasto alla discriminazione

3. COME RICONOSCERE LA DISCRIMINAZIONE

Riconoscere la discriminazione partendo dalla conoscenza

Esempi pratici

Esercitazioni

Risposte

4. COME PREVENIRE LA DISCRIMINAZIONE

Prevenire la discriminazione partendo dai contesti

Esempi pratici

Esercitazioni

Risposte

5. COME COMBATTERE LA DISCRIMINAZIONE

Combattere la discriminazione

Esempi pratici

Esercitazioni

Risposte

PRESENTAZIONE

La presente guida è redatta all'esito del progetto promosso da Anffas Nazionale dal titolo "AAA – Antenne Antidiscriminazione Attive". Il progetto è stato realizzato grazie al finanziamento concesso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'annualità 2020 a valere sul Fondo per il finanziamento di progetti e attività di interesse generale nel terzo settore di cui all'art. 72 del decreto legislativo n.117/2017.

I documenti realizzati da Anffas Nazionale a conclusione dell'iniziativa progettuale, hanno l'obiettivo di analizzare il più ampio tema delle pratiche/atti/attività discriminatorie ai danni delle persone con disabilità e delle famiglie, con un focus sulle disabilità intellettive e del neurosviluppo. Inoltre, intendono sollevare l'attenzione sul tema in ogni contesto, fornendo un supporto concreto a tutti coloro che operano nell'ambito degli sportelli antidiscriminazione (Anffas e non) e che per tale ragione si trovano a confrontarsi con possibili episodi di discriminazione, per raggiungere l'obiettivo di prevenire, riconoscere e contrastare sempre di più ogni forma di discriminazione in base alla disabilità garantendo piena inclusione sociale e pari opportunità

All'interno degli stessi è presente dunque un'analisi dell'attuale situazione italiana, un focus sulle discriminazioni basate sulla disabilità e la normativa di riferimento, in particolare la legge n. 67/2006 e la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) per fornire un supporto concreto nei confronti delle persone con disabilità e dei loro familiari per il riconoscimento, la prevenzione ed il contrasto delle discriminazioni, anche da un punto di vista giudiziario, e nei confronti di Enti (pubblici e privati), per l'eliminazione delle discriminazioni e per l'attivazione di condizioni di pari opportunità.

Per approfondimenti consultare il sito www.anffas.net

Si ringraziano sentitamente tutti coloro i quali hanno partecipato al progetto "AAA . Antenne Antidiscriminazione Attive" ed hanno deciso di collaborare con l'Agenzia Nazionale per il contrasto alla discriminazione delle persone con disabilità e delle loro famiglie nonché alla realizzazione della presente guida.

PREFAZIONE

La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD) ratificata dall'Italia con L. 18/09 riconosce che tutte le persone sono uguali di fronte alla legge e hanno diritto, senza alcuna discriminazione, a uguale protezione e beneficio. Ciò impegna l'Italia a proibire ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità.

La legislazione italiana comprendeva, già prima della ratifica della UNCRPD, la legge 1° marzo 2006 n. 67 *“Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazione”*, strumento per la tutela legale a favore delle persone con disabilità vittime di discriminazione in ogni contesto di vita. Da segnalare inoltre che, prima dell'emanazione della suddetta legge, era presente in Italia la tutela dalla discriminazione solo in ambito lavorativo (ambito dell'accesso al lavoro e dei rapporti di lavoro) ai sensi dei D.lgs. n. 215 e n. 316 del 2003, delle direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE.

L'art. 1 della L.n. 67/06, afferma chiaramente che la legge stessa *“promuove la piena attuazione del principio di parità di trattamento e delle pari opportunità nei confronti delle persone con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, al fine di garantire alle stesse il pieno godimento dei loro diritti civili, politici, economici e sociali”*.

L'art. 2, inoltre, introduce un espresso divieto di praticare la discriminazione in pregiudizio delle persone con disabilità declinando la discriminazione sotto una triplice forma e, al contempo, riconoscendo la possibilità di attivare un procedimento giurisdizionale (anche attraverso associazioni a ciò legittimate) volto a far cessare i comportamenti, le condotte ovvero gli atti di soggetti pubblici o privati che determinino una discriminazione diretta, indiretta e/o molestie in base alla disabilità.

La stessa legge, inoltre, prevede che siano legittimate ad agire in giudizio avverso discriminazioni per disabilità anche *“le associazioni e gli enti individuati con decreto del Ministro per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali”*. Il decreto del Ministro per le disabilità del 3 febbraio 2022 adottato giusta delega conferita con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 15 marzo 2021 ha riconosciuto quali soggetti legittimati 70 enti in Italia di cui 38 afferenti ad Anffas.

Nonostante la presenza di una legge che, in maniera chiara e diretta, riconosca la discriminazione basata sulla disabilità nei confronti delle persone con disabilità, permangono ancora alcuni importanti nodi critici restano da affrontare, sia sul piano normativo, che su quello applicativo, operativo e culturale, per la piena affermazione

del diritto delle persone con disabilità, nonché i loro familiari, ad essere libere dalla discriminazione basata sulla disabilità.

Partendo innanzitutto dalla ratifica da parte dell'Italia della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, con la legge n. 18 del 2009, si può notare come la L.n. 67/06 non soddisfa completamente gli obblighi derivanti dalla UNCRPD e mantiene una farraginosità nella sua applicazione, tale da risultare scarsamente utilizzata, come dimostra anche l'indagine pubblica lanciata da Anffas Nazionale in occasione del progetto "AAA - Antenne Antidiscriminazione Attive".

La CRPD esorta ad agire in termini trasformativi dei contesti, abbattendo e rimuovendo barriere e ostacoli tramite tre principi fondamentali: la definizione di discriminazione basata sulla disabilità, la progettazione universale e l'accomodamento ragionevole.

Il Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità ha infatti raccomandato all'Italia, nelle sue Osservazioni Conclusive (2016), di *"adottare immediatamente una definizione di accomodamento ragionevole...e di porre in atto una norma giuridica che stabilisca esplicitamente che il rifiuto di un accomodamento ragionevole costituisce una discriminazione basata sulla disabilità"*, nonché di *"porre in atto leggi e politiche appropriate per realizzare strumenti operativi per affrontare la discriminazione plurima e intersettoriale, compresi efficaci sanzioni e correttivi, prevedere la formazione di tutti i dipartimenti ed assicurare che le persone con disabilità abbiano le informazioni sulle procedure di reclamo e richiesta di correttivi"*. Peraltro, la necessità della definizione dell'accomodamento ragionevole è ribadita sia nel primo che nel secondo Programma biennale d'azione.

Inoltre, come segnalato dal Rapporto FID, la legislazione si limita alla protezione legale, ma non interviene sulla prevenzione delle discriminazioni verso le persone con disabilità e i loro familiari. Le stesse, infatti, continuano ad essere oggetto di discriminazione diretta, indiretta e molestie ("Come i fenomeni discriminatori impattano la Qualità di Vita delle persone con disabilità e dei loro familiari" - indagine pubblica a cura di Anffas Nazionale), evidenziando come le persone con disabilità intellettive e del neurosviluppo siano particolarmente discriminate, sia a causa del forte stigma sociale presente nei loro confronti, sia a causa delle difficoltà ad ottenere informazioni e formazione accessibili utili a riconoscere e contrastare le discriminazioni a loro danno. Questo riguarda in modo ancora più importante le persone con bisogni di sostegno elevati, i bambini e le donne con disabilità, esposti al rischio di multidiscriminazioni.

Da segnalare infine come la discriminazione basata sulla disabilità non sia rivolta solo contro le persone con disabilità stesse ma anche nei confronti delle famiglie e, in generale, tutti coloro che a vario titolo interagiscono con la persona con disabilità che risultato essere oggetto di pesanti discriminazioni, ossia vittime di “discriminazione per associazione”, poiché anche alle stesse sono negati supporti e pari opportunità. A fronte di tali rilevate criticità, sono state individuate, quindi, all’interno delle attività progettuali, una serie di azioni di sistema. L’obiettivo era quello di contribuire ad accrescere la conoscenza della vigente normativa italiana, nonché la normativa europea e mondiale, la conoscenza dei diritti delle persone con disabilità, nonché dei loro familiari, e, soprattutto, di far comprendere a tutti i soggetti, a vario titolo coinvolti, la necessità di avviare un profondo cambiamento culturale e non solo, rispetto alle discriminazioni basate sulla disabilità.

L’auspicio di Anffas è quindi che, anche grazie al percorso progettuale, si possa tutti fare tesoro dei risultati e delle connesse indicazioni contenute nella presente guida per attivare quel necessario cambiamento positivo, a partire dall’approccio culturale, affinché le persone con disabilità, e tutti coloro che sono parte delle loro vite, siano pienamente consapevoli dei loro diritti e della tutela cui possono ricorrere, il tutto finalizzato ad una vita priva di discriminazioni basate sulla disabilità.

1. AAA – “ANTENNE ANTIDISCRIMINAZIONE ATTIVE”

Il progetto

Il decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 (Codice del Terzo settore) ha dato attuazione alla delega conferita al Governo con la legge n. 106/16, per il riordino e la revisione organica della disciplina vigente in materia di Enti del Terzo settore, prevedendo anche l'istituzione di un Fondo per il finanziamento di progetti e attività di interesse generale nel Terzo settore.

Anffas Nazionale ha, quindi, partecipato al relativo Avviso, per l'annualità 2020, con il Progetto AAA - Antenne Antidiscriminazione Attive, in coerenza con gli obiettivi generali individuati e collegati al suddetto fondo ed, in particolare, proponendo di intervenire su 3 aree prioritarie:

1. Accrescimento della consapevolezza per l'abilitazione e lo sviluppo delle competenze per favorire l'autonomia delle persone con disabilità e una migliore gestione della vita quotidiana, anche attraverso tirocini per l'inclusione sociale;
2. Sostegno all'inclusione sociale, in particolare delle persone con disabilità e non autosufficienti;
3. Prevenzione e contrasto delle forme di violenza, discriminazione e intolleranza, con particolare riferimento al fenomeno del bullismo e del cyberbullismo.

Con il D.D. n. 530 del 23 dicembre 2020, sono stati ammessi a finanziamento n. 36 progetti, tra cui l'iniziativa di Anffas Nazionale.

La proposta progettuale è nata da un'attenta analisi del contesto esistente, dei dati e delle informazioni in possesso di Anffas, partendo dall'assunto che la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD), ratificata dall'Italia con L. 18/09, riconosce che tutte le persone sono uguali di fronte alla legge e hanno diritto, senza alcuna discriminazione, a uguale protezione e beneficio. L'Italia si è, quindi, impegnata a proibire ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità. La stessa legislazione italiana prevede, inoltre, ancor prima della ratifica della Convenzione, una specifica legge, n.67 del 2006, che stabilisce un quadro di protezione legale a favore delle persone con disabilità vittime di discriminazione, riconoscendo la tutela giudiziaria avverso qualsiasi discriminazione per disabilità con un procedimento speciale. Sempre tale legge prevede che siano legittimate ad agire in giudizio avverso discriminazioni per disabilità anche *“le associazioni e gli enti individuati con decreto del Ministro per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali”*, tra cui, anche Anffas.

Tutto ciò, peraltro, non ha consentito di garantire la piena affermazione del diritto delle persone con disabilità e delle loro famiglie ad essere libere dalla discriminazione. Ad esempio, la legislazione italiana non riconosce il rifiuto di accomodamenti ragionevoli come una discriminazione basata sulla disabilità, limitandosi tra l'altro alla protezione legale e non intervenendo sulla prevenzione delle discriminazioni. Anche la legge n. 67/2006 non soddisfa completamente gli obblighi derivanti dalla Convenzione, mantenendo una farraginosità applicativa, tale da risultare scarsamente utilizzata.

Di fatto le persone con disabilità, specie intellettiva e del neurosviluppo, continuano ad essere particolarmente discriminate, anche a causa del forte stigma sociale presente nei loro confronti, nonché per le difficoltà ad ottenere informazioni e formazione accessibili utili a riconoscere e contrastare le discriminazioni a loro danno.

Partendo da tale quadro, Anffas, in coerenza con la propria *mission*, ha ritenuto opportuno non limitarsi a segnalare o denuncia tali condizioni, ma ha messo in campo le migliori professionalità ed il bagaglio esperienziale presente ed operante nella propria rete affinché, proprio grazie alle attività progettuali, si potesse dare un fattivo contributo nel superamento delle suddette criticità.

Grazie allo sforzo condiviso e alla collaborazione della Rete Associativa, e non solo, e con il coinvolgimento diretto delle persone con disabilità, dei loro familiari/caregiver, di professionisti e di leader associativi, le attività progettuali sono state portate tutte a compimento.

Tra i diversi risultati raggiunti preme sottolineare in particolare che è stato possibile potenziare gli strumenti, anche normativi, già esistenti, creando percorsi di approfondimento, di sostegno e di accompagnamento ad hoc, garantendo altresì, ai diversi soggetti chiamati in causa adeguata formazione, informazione e coinvolgimento per individuare chiaramente tutti i contesti in cui permangono atti o comportamenti discriminatori ed agire per contrastarli ed eliminarli in tutte le sedi.

È stato realizzato, inoltre, uno studio approfondito sullo stato attuale della discriminazione a danno delle persone con disabilità, con un focus sulle persone con disabilità intellettive-del neurosviluppo e loro famiglie, in Italia e sulle strategie per migliorare la situazione, con particolare riferimento all'introduzione nel sistema italiano dell'istituto dell'accomodamento ragionevole ed un focus sulle persone con disabilità intellettive-del neurosviluppo e loro famiglie.

Parimenti sono state poste le basi per interventi ulteriori, che proseguiranno e si consolideranno oltre i termini progettuali,

- l'avvio dell'Agenda Nazionale Antidiscriminazione per riconoscere, contrastare e concorrere a rimuovere la discriminazione delle persone con disabilità e delle loro famiglie, che svolgerà attività di studio e monitoraggio e allo stesso tempo offrirà supporto concreto;
- una rete nazionale di enti e sportelli attivi e formati per la non discriminazione, coordinata dall'Agenda nazionale;
- 150 volontari formati ed attivati per divenire "Antenne antidiscriminazione" sull'intero territorio nazionale;
- una serie di toolkit (contenenti informazioni, strumenti pratici, esempi, casi studio, griglie per il riconoscimento e la segnalazione di casi di discriminazione) sul contrasto alla discriminazione delle persone con disabilità rivolti a: 1. persone con disabilità, in particolare intellettiva-neurosviluppo (in modalità accessibile, linguaggio facile da leggere), 2. familiari, 3. referenti di sportelli informativi e di organizzazioni legittimate ad agire ai sensi della L. 67, 4. operatori del settore giuridico, 5. rete dei volontari attivisti della non discriminazione (antenne antidiscriminazione) 6. operatori della comunicazione;
- raccomandazioni per i decisori politici-istituzionali; sensibilizzazione della comunità sul tema.

Le reti coinvolte:

- *Fondazione Nazionale Anffas Durante e Dopo di Noi*
- *Federazione Fish*
- *Forum Nazionale del Terzo Settore*
- *Consorzio CGM*
- *Associazione ABC*
- *Associazione AIPD*
- *Associazione ANGSA*
- *Federazione UNIAMO*
- *Garante Nazionale dei diritti delle persone detenute e private della libertà personale*
- *LEDHA*
- *UNAR – Dipartimento per le Pari Opportunità, Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica*
- *Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità*

Le voci dei protagonisti

Alcune testimonianze da parte di chi ha partecipato ai percorsi formativi organizzati all'interno del progetto.

Serena Amato, Vice Portavoce della Piattaforma Italiana degli Autorappresentanti in Movimento di Anffas (PIAM) e Leader degli Autorappresentanti di Anffas Ragusa

“Vi voglio raccontare di come ho conosciuto la discriminazione. Per tanto tempo ho associato la parola “discriminazione” a tutti gli eventi negativi che mi accadevano e quindi ogni volta che la sentivo mi faceva stare molto male.

Io la discriminazione l’ho conosciuta sin da piccola, avevo 4-5 anni: tutti i miei amici coetanei hanno cominciato ad andare in bici mentre per me era faticoso proprio per le mie difficoltà motorie. Quando ho finalmente imparato, appena salivo in bici i miei amici scendevano dalle loro e si allontanavano. Io rimanevo da sola e oggi al solo pensiero sento ancora la rabbia di allora.

Ho subito anche delle molestie verbali: ricordo ancora le frasi dette (non vedi, sei caduta, non hai gli occhiali, non riesci a saltare, etc.) e soprattutto il tono utilizzato da compagni, conoscenti e persone a me molto vicine, che sottolineavano le mie difficoltà, il mio non riuscire a fare e a vedere bene.

Questo non mi ha affatto aiutato.

La discriminazione è continuata anche negli anni a seguire soprattutto al compimento dei sei anni quando ho iniziato il percorso della scuola primaria: le maestre non mi volevano in classe quindi ero sempre fuori con l’insegnante di sostegno. Le maestre curricolari non si potevano dedicare a me, non potevano togliere tempo agli altri alunni. Il pomeriggio facevo il doppio lavoro con mia mamma, perché, completavo le attività della classe che non riuscivo a portare a termine la mattina e anche i compiti assegnati per casa.

Per finire quando sono diventata più grande e vedevo i figli degli amici dei miei genitori che stavano formando una vera e propria “comitiva” ricordo che desideravo farne parte, ma non mi permettevano di poter essere una di loro perché considerata un peso.

Molte volte sento ancora oggi parlare alcune persone di disabilità, utilizzando dei termini non proprio belli, come ad esempio “handicappato” e vorrei che la società capisse che noi in primis siamo persone che hanno una disabilità, un cuore, una testa, delle emozioni, dei pensieri. Questi termini che ci fanno male non devono essere usati. Per fortuna oggi mi sento molto più forte. Adesso, grazie alla mia crescita, spesso mi fermo a riflettere e penso alla fortuna che ho avuto nel conoscere la grande famiglia Anffas. Forse se fossi nata prima io e la mia famiglia avremmo avuto un sostegno maggiore e una migliore esperienza con la Discriminazione. Infatti, con mia mamma alcune volte pensando al passato, riflettiamo sulla solitudine sperimentata nelle varie situazioni e sulla nostra impossibilità di agire e contrastare la discriminazione di allora.

Quest'anno l'Anffas ha avviato il nuovo progetto AAA Antenne Antidiscriminazione Attive, grazie al quale ha informato e formato anche noi persone con disabilità sulla discriminazione, dandoci la possibilità di distinguere le varie forme e ci ha dato dei suggerimenti per contrastarla e prevenirla anche a livello giuridico.

Quindi io da oggi ho le mie "Antenne Attive" sia per me ma anche per aiutare gli altri. Oggi il termine discriminazione non mi fa paura ma sento la forza di lottare per contrastarla. Spero che molte persone non sperimentino mai quello che ho sperimentato io, spero che possano vivere una vita più serena e che maturino un buon livello di fiducia tale da poter riconoscere e contrastare qualsiasi forma di discriminazione."

Silvia Caruso, mamma di un ragazzo con disabilità intellettiva, di Anffas Palazzolo Acreide e Comuni Iblei Mari e Monti

"Come riconoscere una discriminazione con il progetto AAA? Si è voluto sensibilizzare e rendere edotti tutti i partecipanti dei vari percorsi formativi sul concetto di discriminazione e in particolare sulla discriminazione messa in atto nei confronti tantissime persone con disabilità e dei loro familiari. Il primo passo, il prerequisito, è avere chiare le definizioni di disabilità e l'approccio basato sui diritti umani ripresi dalla Convenzione ONU, le varie tipologie di discriminazione che la legge riconosce come tali.

Quando ci si trova dinanzi ad un evento potenzialmente discriminatorio occorre chiedersi se quel trattamento è attuato a causa delle condizioni di disabilità e se lo stesso produce un diverso trattamento rispetto a altri cittadini senza disabilità; è possibile trovare la risposta ricorrendo al metodo della valutazione degli effetti ovvero considerando il risultato che un atteggiamento o una scelta producono in concreto nella situazione data e al tempo stesso occorre valutare se un atteggiamento, una scelta, un atto o un provvedimento sono rivolti solo nei confronti di persone con disabilità a causa della loro condizione o magari a causa di una scelta personale basata su un pregiudizio o uno stereotipo. Ogni persona deve essere messa nelle condizioni di pari opportunità con gli altri nel vivere i suoi vari contesti di vita fin qui la teoria.

Come decliniamo queste informazioni nel concreto nella nostra realtà? Cosa vuol dire essere un attivista? Vuol dire osservare il mondo che ci circonda misurandolo con il metro della non discriminazione; così, ad esempio, oggi io noto che il palco del teatro cittadino è privo di una rampa d'accesso e questo fatto esclude a priori che possano accedervi attori o relatori sulla sedia a rotelle, il che mi fa suonare una sorta di campanella. Occorrerà intervenire: si presenterà il problema, si iscriverà e ci confronteremo nelle sedi opportune con i vari responsabili a tutti i livelli. Va da sé che il riconoscimento di una discriminazione è coincidente con le barriere architettoniche

è un esercizio molto più agevole rispetto all'individuazione di una discriminazione indiretta oppure di una discriminazione per associazione.

Ora condivido con voi la mia piccola esperienza vissuta che riguarda un episodio particolare che potrebbe intitolarsi “brutti discorsi sull'estetica”. Alla mia domanda circa l'opportunità della prescrizione di un busto correttivo, vista la pessima postura di mio figlio che è un ragazzo con disabilità complesse, il medico fisiatra mi risponde con una frase infelice dicendo “Guardi, ne abbiamo parlato proprio l'altro giorno nella riunione fatta con tutti i miei colleghi (non è dato sapere se si trattasse di una riunione Provinciale o regionale) e non è il caso di prescrivere il busto perché per questi ragazzi la questione estetica non è importante”. Ora, senza soffermarci troppo sulla “sciocchezza” di trattare l'argomento della salute e della colonna vertebrale come un fattore estetico, dire che per certi ragazzi l'estetica non è importante equivale a dire che lo è per altri. Queste affermazioni esprimono un fortissimo pregiudizio e uno stereotipo che mette in atto una discriminazione, perché mai ad alcuni individui dovrebbe essere concesso occuparsi della propria estetica e ad altri no.

Oggi, a seguito e per merito del percorso formativo, noto che l'esteso parcheggio di un negozio di una grande catena, un parcheggio molto ampio, dotato di moltissimi posti auto, una parte dei posti sono provvisti di una tettoia ombreggiante e altri no; ma se guardo i posti auto per le persone con disabilità noto che questi sono tutti, al 100%, esposti al sole, privi di tettoia. Quindi mi pongo degli interrogativi che prima non mi ponevo grazie a questa formazione.

Quando la prima volta ho letto del progetto Antenne Antidiscriminazione Attive ne sono rimasta molto colpita perché imparare a riconoscere ogni forma di discriminazione mi sembrava un progetto particolarmente ambizioso e quindi questo di per sé mi ha incuriosita perché, mi sono chiesta, come è possibile porre rimedio a ciò che sembra così vasto? Qualcosa che vediamo tutti i giorni? Ricordando i dati preoccupanti di Vox che testimoniano l'intolleranza crescente verso determinate categorie di persone, in particolare nei confronti delle persone con disabilità, ho scelto di seguire questo corso perché le famiglie non possono non sapere.”

L’Agenzia nazionale per il contrasto alla discriminazione delle persone con disabilità e delle loro famiglie

La rete nazionale antidiscriminazione, coordinata dall’Agenzia Nazionale, ha al suo interno una platea molto eterogenea di enti e di persone, provenienti da diverse regioni d’Italia, fra cui vi sono molte persone operanti nel settore giuridico (es. avvocati) e ha l’obiettivo di prevenire e contrastare la discriminazione in base alla disabilità, non solo accrescendo le proprie conoscenze, ma anche facendo rete con gli altri membri in un continuo scambio reciproco.

Nell'ambito della rete vi sono poi delle persone formate anche in qualità di "Antenne Antidiscriminazione" che, quindi, si sono impegnate a diventare "attivisti" e ad intercettare e contrastare, sempre in ottica di coordinamento con l'agenzia Nazionale, ogni forma di discriminazione in base alla disabilità nel territorio e nei diversi contesti di vita frequentati (es. scuola, attività sportive, ambito sanitario, etc.)
Fanno parte di questa rete:

- le associazioni legittimate ad agire ai sensi della l.n. 67/2006, sia Anffas che non, con i rispettivi referenti;
- gli sportelli SAI Anffas (Sportello Accoglienza e Informazione) e gli altri sportelli informativi appartenenti ad altre organizzazioni, con i rispettivi referenti;
- i professionisti, in particolar modo del settore giuridico;
- le persone con disabilità, tra cui persone con disabilità intellettiva e disturbi del neurosviluppo;
- i familiari delle persone con disabilità;
- i leader delle organizzazioni del terzo settore.

Nella rete, l'Agenzia Nazionale per il contrasto alla discriminazione delle persone con disabilità e delle loro famiglie, con focus sulle disabilità intellettive e disturbi del neuro-sviluppo, avrà la funzione di:

- coordinamento e cabina di regia della rete antidiscriminazione;
- studio, approfondimento e ricerca sulle modalità con cui garantire concreta prevenzione e contrasto alla discriminazione nei singoli ambiti;
- monitoraggio discriminazione in base alla disabilità, con particolare riguardo in alcuni ambiti, in Italia;
- supporto a persone con disabilità e familiari attraverso la rete degli sportelli e delle Antenne coordinata dall'Agenzia;
- supporto ad enti e organizzazioni pubblici e privati nel prevenire ed eliminare le discriminazioni
- creazione di uno spazio virtuale, grazie al supporto del Consorzio "La Rosa Blu", dedicato agli Sportelli e agli Attivisti composto da:
 - forum di discussione;
 - raccolta e gestione segnalazioni;
 - raccolta buone prassi per prevenire discriminazione;
 - raccolta casistiche stragiudiziali e giudiziali per contrastare ed eliminare le discriminazioni;

- diffusione di informative a beneficio dell'intera rete e stakeholders sul tema della discriminazione in base alla disabilità (con focus sulla disabilità intellettiva) con materiali e documentazione costruiti ad hoc all'interno dell'Agenzia Nazionale;
- supporto alla rete per la costruzione di materiale personalizzato;
- costruzione di kit formativi: slide, toolkit, articoli di approfondimento, pubblicazioni, video, lezioni;
- diffusione informazioni attraverso spazio web e canali social (comunicati stampa, articoli, pillole informative, ecc.)

Le banche dati e le buone prassi saranno implementate grazie al contributo delle antenne e degli sportelli antidiscriminazione presenti sui territori i quali, periodicamente, devono fornire i dati sull'attività espletata così da permettere la rendicontazione sociale delle attività svolte dalla rete.

Come entrare a far parte dell'Agenzia Nazionale Antidiscriminazione

Attivisti della rete

È possibile aderire alla rete nazionale antidiscriminazione, coordinata dall'Agenzia Nazionale, in quanto volontari che, interessati al tema, decidono di formarsi sul tema della discriminazione fondata sulla disabilità e vogliono diventare un punto di riferimento sul proprio territorio.

Sportello Antidiscriminatorio

È possibile essere riconosciuti come Sportello Antidiscriminazione all'interno della rete nazionale antidiscriminazione, coordinata dall'Agenzia Nazionale, se si dimostra di possedere un luogo fisico e/o virtuale che sia in grado di offrire, a titolo gratuito, delle attività di supporto, accoglienza ed informazione) a tutti coloro che ad esso si rivolgono. Per l'organizzazione di tale sportello, è necessario avere un'ideale ed adeguata struttura organizzativa per lo svolgimento delle attività. Gli addetti allo sportello devono aver ricevuto una formazione sul tema della discriminazione basata sulla disabilità ed essere in grado di accogliere le istanze di chi riporta di essere vittima di discriminazione (di qualsiasi tipologia), di chi chiede informazioni sui propri diritti e su eventuali discriminazioni subite e/o testimoniate.

Essendo l'Agenzia in capo ad Anffas Nazionale, è possibile contattare l'associazione al seguente indirizzo mail segnalando la propria volontà: nazionale@anffas.net

2. LA DISCRIMINAZIONE BASATA SULLA DISABILITÀ

L'approccio culturale alla disabilità

Parlare correttamente di discriminazione basata sulla disabilità ha insito in sé conoscere la definizione di persona con disabilità fornita dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia con la legge n. 18 del 2009, che così riporta all'art. 1, comma 2 *“Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri”*.

Questa definizione rappresenta un punto di arrivo e di partenza per definire il corretto approccio alla disabilità: punto di arrivo, perché, in chiave di diritti umani, individua nelle infinite relazioni tra persona e ambienti sfavorevoli il corretto focus di attenzione per garantire una partecipazione su basi di uguaglianza; punto di partenza perché, in questa nuova prospettiva, occorre ripensare all'ormai sorpassato Modello caritativo-pietistico-assistenziale con il quale la disabilità era vista come un problema, privato, che poteva essere risolto solo con la solidarietà, la pietà ed interventi di tipo educativo/riabilitativo. Elementi, questi, importanti e indispensabili, ma che non risolvono, da soli, la natura dei problemi di emarginazione e limitazione della partecipazione su basi di uguaglianza in quanto il principio di solidarietà, da solo, non pone con immediatezza la necessità di agire sui contesti e *la riabilitazione sottolinea la minorazione, "accanendosi" a guarirla, l'abilitazione la riconosce come parte di una persona cui insegna a svolgere le attività che interessano, senza pretendere di recuperare funzionalità perdute e irrecuperabili, ma sviluppando capacità compatibili con la stessa minorazione, anche attraverso ausili e sostegni*¹.

Il nuovo modello basato sui diritti umani proposto dalla CRPD (Convention on the Rights of Persons with Disabilities), si pone come obiettivo quello di risolvere la natura dei problemi di emarginazione e limitazione della partecipazione su basi di uguaglianza in quanto:

- riconosce che il principio di solidarietà, da solo, non pone con immediatezza la necessità di agire sui contesti, che invece devono essere modificati per rimuovere le condizioni di sfavore a danno delle persone con disabilità;

¹ G. Griffo “se le persone con disabilità vengono incluse nella società” maggio 2009 (<http://www.anffas.net/it/news/440/se-le-persone-con-disabilita-vengono-incluse-nella-societa/>)

- fa emergere la necessità di una duplice dimensione: interventi educativi e riabilitativi uniti ad interventi abilitativi, dunque personalizzati di cura e tutela in condizioni favorevoli per raggiungere i massimi livelli possibili di partecipazione ed inclusione sociale della persona con disabilità;
- sottolinea come le esperienze di socializzazione che caratterizzano positivamente le vite di sempre più persone con disabilità rappresentano un momento fondamentale nel passaggio da luoghi e servizi di segregazione a luoghi e servizi aperti ai rapporti con le comunità locali, e in quanto tali devono continuare a creare occasioni felici di scambio, relazioni, contatti. Altra cosa è però ripensare i servizi alla persona come servizi per l'inclusione sociale, facendo divenire la progettazione individuale personalizzata e partecipata il motore ordinatore delle attività e quindi dell'impiego delle risorse (professionali e non).

Il cambiamento disposto dalla citata Convenzione ONU pone i suoi principi al servizio delle Istituzioni (da quelle per l'istruzione a quelle deputate all'inserimento lavorativo e alla tutela della salute), del sistema dei servizi alla persona e delle comunità per trasformare i contesti in chiave inclusiva, in un continuo e creativo processo di cambiamento basato sul confronto tra persona con disabilità (e, come sempre, chi la rappresenta) e soggetti (pubblici e privati) chiamati alla trasformazione del proprio agire in favore dell'inclusione. Questa trasformazione deve essere portata avanti, in primis, sul piano culturale per affrontare alla radice le barriere e gli ostacoli che tutt'ora impediscono (pure se in misura minore che in passato) la piena partecipazione su basi di uguaglianza delle persone con disabilità alla vita dei contesti comunitari.

NB: In materia di lessico corretto da utilizzare si rimanda all'integrale lettura del Glossario "Le parole Giuste - Media e persone con disabilità" realizzato dalla struttura Media and Associations Relations di Intesa Sanpaolo - in collaborazione con Anffas Nazionale e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri grazie all'Ufficio per le Politiche in favore delle persone con disabilità e l'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità.

Le discriminazioni

La CRPD dedica al tema dell'"uguaglianza e non discriminazione" un intero articolo (l'articolo 5) riconoscendo che le persone con disabilità non debbano subire trattamenti differenti a causa della propria condizione e che dagli Stati deve essere vietata "ogni forma di discriminazione in base alla disabilità".

Articolo 5 - Eguaglianza e non discriminazione

1. Gli Stati Parti riconoscono che tutte le persone sono uguali dinanzi alla legge ed hanno diritto, senza alcuna discriminazione, a uguale protezione e uguale beneficio dalla legge.

2. Gli Stati Parti devono vietare ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità e garantire alle persone con disabilità uguale ed effettiva protezione giuridica contro ogni discriminazione qualunque ne sia il fondamento.

3. Al fine di promuovere l'uguaglianza ed eliminare le discriminazioni, gli Stati Parti adottano tutti i provvedimenti appropriati, per garantire che siano forniti accomodamenti ragionevoli.

4. Le misure specifiche che sono necessarie ad accelerare o conseguire de facto l'uguaglianza delle persone con disabilità non costituiscono una discriminazione ai sensi della presente Convenzione.

Partendo, dunque, da quanto definito dalla Convenzione, e successivamente indicato da Comitato ONU², possiamo identificare molte tipologie di discriminazione, non solo legate alle definizioni normative, laddove disponibili, ma anche alle definizioni ritenute più pertinenti.

Le tipologie di discriminazione oggi identificate sono:

- discriminazione diretta: si ha discriminazione diretta quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile in situazione analoga (art. 2 co.2 L.67/2006)
- discriminazione indiretta: si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilità in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone (art. 2 co.3 L.67/2006)
- molestie: Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi alla disabilità, che

² Si vd. In particolare, il commento generale n. 6 su "uguaglianza e non discriminazione".

violano la dignità e la libertà di una persona con disabilità, ovvero creano un clima di intimidazione, di umiliazione e di ostilità nei suoi confronti (art. 2 co. 4 L.67/2006)

- **discriminazione per associazione**: La Corte di Giustizia Europea e i tribunali nazionali hanno riconosciuto la nozione di discriminazione per associazione, che si verifica quando una persona subisce un trattamento meno favorevole nel momento in cui viene associata con un'altra persona con disabilità. È il caso del familiare di persona con disabilità che viene discriminato (nel proprio lavoro o nella vita di relazione) a causa del loro legame di parentela.

- **discriminazione multipla**: si verifica quando una persona è discriminata sulla base di più fattori, ma ogni discriminazione avviene in momenti diversi e si basa ogni volta su fattori differenti (sono discriminata per la mia appartenenza al genere femminile, ma sono anche discriminata, in altro momento/luogo, per la mia condizione di disabilità)

- **discriminazione intersezionale**: ha luogo quando la discriminazione è basata su più fattori che interagiscono tra loro in modo da non poter essere più distinti e separati. È il caso, ad esempio, di una l'arbitraria sottoposizione delle donne disabili a sterilizzazione forzata³. Questo tipo di discriminazione non è vissuta dalle donne in generale né dagli uomini con disabilità.

- **discriminazione sistemica**: la discriminazione strutturale o sistemica è il risultato di modelli nascosti o palesi di comportamento istituzionale discriminatorio, oppure di tradizioni culturali, regole sociali e norme giuridiche discriminatorie. Può essere annoverata tra questo tipo di discriminazione l'iscrizione dei bambini con disabilità in scuole speciali per persone con disabilità, invece di includerli nel sistema di istruzione generale.

Quadro normativo generale con focus su Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità

In Italia il concetto di non discriminazione e uguaglianza di fronte alla legge è stato introdotto già nell'art. 3 della nostra Costituzione che riconosce la pari "dignità sociale" di tutte le persone. La Costituzione del 1948 riconosce, infatti, come principio fondamentale della Repubblica Italiana quello di uguaglianza e di parità di trattamento, nella sua duplice accezione: formale (nel primo comma) e sostanziale (nel secondo comma). In tale articolo si dichiara che non si può trattare diversamente i cittadini in ragione della loro condizione personale (non si parla di condizione di

³ Cfr. Rapporto ISGI – marzo 2023

disabilità, ma negli anni è stata considerata come ricompresa in tale previsione). Al tempo stesso ci si impegna a non far permanere ostacoli di tipo economico e sociale (quindi disposizioni, atti, comportamenti, prassi) che possano determinare una situazione di svantaggio che limitino la partecipazione sociale e lo sviluppo dei cittadini.

La promozione della lotta alla discriminazione ha trovato, poi, un solido fondamento, nel Dlgs n. 216/2003, limitando però le specifiche azioni giudiziarie volte a censurare e rimuovere gli effetti negativi di discriminazioni verso persone con disabilità in ambito lavorativo.

Con la legge n. 67/2006 si è estesa la tutela giudiziaria avverso le discriminazioni a causa di disabilità. Tale legge, ai sensi dell'articolo 3 della Costituzione, promuove la piena attuazione del principio di parità di trattamento e delle pari opportunità nei confronti delle persone con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, al fine di garantire alle stesse il pieno godimento dei loro diritti civili, politici, economici e sociali (..). Per questo, la legge: fornisce una definizione di “discriminazione” per le persone con disabilità che sia valida per qualsiasi contesto di vita e riconosce la tutela giudiziaria avverso qualsiasi discriminazione per disabilità secondo il procedimento speciale di cui al d.lgs. 150/2011 che la vittima può attivare anche con il sostegno di associazioni a ciò legittimate. (vedasi approfondimento sulle Associazioni legittimate ad agire).

Con la ratifica della Convenzione ONU del 2006, con Legge n. 18/2009, unitamente al suo Protocollo Opzionale, lo Stato italiano è sottoposto al controllo periodico del Comitato Onu rispetto all'andamento dell'esecuzione della Convenzione stessa e viene sottoposto agli obblighi generali:

- garantire e promuovere la piena realizzazione di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali per tutte le persone con disabilità senza discriminazioni di alcun tipo sulla base della disabilità (art. 4, par. 1) > le persone con disabilità devono quindi essere posti nella condizione di poter esercitare i propri diritti in tutti i diversi contesti di vita in condizioni di pari opportunità con gli altri;
- vietare di ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità e garantire alle persone con disabilità uguale ed effettiva protezione giuridica contro ogni

discriminazione qualunque ne sia il fondamento (art. 5, par. 2) > le persone con disabilità devono essere protette dalle discriminazioni anche attraverso il ricorso a strumenti di reazione giudiziali;

- modificare o ad abrogare qualsiasi legge, regolamento, consuetudine e pratica vigente che costituisca una discriminazione nei confronti di persone con disabilità (art. art. 4 lett. b);
- adottare tutte le misure adeguate ad eliminare la discriminazione sulla base della disabilità da parte di qualsiasi persona, organizzazione o impresa privata (art. 4, lett. e);
- adottare tutti i provvedimenti appropriati per garantire che siano forniti accomodamenti ragionevoli (art. 5, par. 3): nessuno dentro lo Stato Parte può rifiutare l'adozione un "accomodamento ragionevole", visto che tale rifiuto determinerebbe una discriminazione secondo quanto previsto dall'articolo 2 della CRPD.

Inoltre, viene così introdotto, anche nell'ordinamento italiano, il nuovo paradigma di approccio alla disabilità basato sul modello dei diritti umani, che impone di agire nel contrasto alle discriminazioni, garantendo non solo interventi per eliminare la mancata/parziale fruizione ed esercizio dei diritti di tutti, ma di poterlo fare su base di uguaglianza con gli altri e non con interventi che determinino soluzioni che generino segregazione, isolamento o separazione e non facciano esplicitare nei contesti di tutti i propri diritti.

La CRPD, quindi, impone di intervenire per garantire la piena ed effettiva fruizione di un diritto su base di uguaglianza rispetto agli altri, con i giusti supporti e sostegni che non si limitino, quindi, a compensare una limitazione funzionale o corporea della persona o a dare una risposta solo al bisogno del momento senza tralasciare la ricordata più ampia e piena fruizione.

Il nuovo modello inoltre cambia il ruolo delle persone con disabilità che hanno ora il diritto a partecipare ed essere inclusi nella società ed hanno gli strumenti di empowerment per la difesa dei propri diritti, di controllo sulle proprie vite e non sono più viste nell'ottica dell'"indesiderabilità sociale" ma come una condizione come una delle tante diversità che contraddistinguono gli esseri umani e in cui chiunque può ritrovarsi nell'arco della propria vita.

La CRPD, come abbiamo visto, sostiene un'azione trasformativa tramite tre principi fondamentali: la definizione di discriminazione basata sulla disabilità, la progettazione universale e l'accomodamento ragionevole.

Discriminazione basata sulla disabilità

Come detto, la CRPD, all'art.2, definisce così la discriminazione fondata sulla disabilità: *“qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole”*

La normativa, pertanto, si concentra sulla motivazione alla base del comportamento discriminatorio, in questo caso dunque la disabilità. È bene insomma tenere a mente tale fondamentale aspetto della CRPD, sia perché direttamente correlato con la definizione stessa di disabilità (preambolo lett. e; art. 1 co.2 CRPD) e sia perché risulta utile anche al fine di valutare le discriminazioni non solo tra persone con e senza disabilità, ma anche tra persone con disabilità: *“Il principio della parità di trattamento è, infatti, volto a tutelare una persona con disabilità contro qualsiasi discriminazione basata su di essa, non solo rispetto alle persone non disabili, ma anche rispetto alle altre persone con disabilità”*⁴. Un aspetto che è utile considerare nel valutare l'adeguatezza e legittimità di norme, regolamenti, opportunità occupazionali, disposizioni per facilitare l'accessibilità a luoghi, servizi, prodotti, etc.

Progettazione universale

La CRPD, all'art.2, definisce così la progettazione universale: *“la progettazione di prodotti, strutture, programmi e servizi utilizzabili da tutte le persone, nella misura più estesa possibile, senza il bisogno di adattamenti o di progettazioni specializzate. La “progettazione universale” non esclude dispositivi di sostegno per particolari gruppi di persone con disabilità ove siano necessari”*. Questo principio, insieme alla definizione di discriminazione fondata sulla disabilità e alla definizione di accomodamento ragionevole rappresenta la capacità trasformativa della CRPD atta a garantire il rispetto del diritto di uguaglianza tra tutte le persone, posto alla base della Convenzione stessa e a fondamento della difesa e promozione dei diritti umani.

⁴ Rapporto ISGI-CNR “La tutela antidiscriminatoria delle persone con disabilità e modalità di attuazione dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli – dic.2022

L'Universal Design si basa su sette principi, ognuno ulteriormente definito da linee guida, non solo coerenti, ma anche funzionali all'approccio inclusivo e antidiscriminatorio alla disabilità. Il loro utilizzo va infatti pensato non solo in relazione alla progettazione di ambienti, ma, come ci indica la CRPD, di prodotti (p.e. prodotti informatici), strutture (p.e. attrezzature e logistiche turistiche), programmi (p.e. percorsi di istruzione) e servizi (p.e. trasporti pubblici). È insomma l'intera comunità, in tutte le sue dimensioni, che deve interrogarsi sulle concrete pari opportunità presenti al proprio interno e sulle barriere che ne ostacolano lo sviluppo.

Accomodamento ragionevole quale contrasto alla discriminazione

La CRPD, all'art.2, definisce così l'accomodamento ragionevole: *“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, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali”*. Inoltre, l'art. 2 della CRPD afferma che la discriminazione in base alla disabilità *“include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole”*

In estrema sintesi il principio dell'accomodamento ragionevole può essere così descritto:

- Il concetto va letto unitamente ai principi di non discriminazione e di progettazione universale;
- si basa sul riconoscimento che, a volte, l'interazione tra la disabilità di un individuo e l'ambiente fisico o sociale può comportare l'impossibilità di svolgere una particolare funzione, lavoro o attività in modo convenzionale (rapporto ISGI – pag.17);
- esso rappresenta una soluzione specifica e individualizzata costruita sulla base delle particolari necessità di una o più persone con disabilità (ciò non toglie che, a volte, gli effetti dell'accomodamento ragionevole possano anche ripercuotersi positivamente su altre persone, con o senza disabilità);
- Proprio perché si tratta di una soluzione individualizzata che comporta l'adozione di «modifiche e adattamenti necessari e appropriati», non si può a priori individuare un elenco esaustivo di soluzioni;
- l'applicazione dell'accomodamento ragionevole ricorre in casi particolari e non può essere proposto come alternativa al pieno godimento di un diritto;

- richiede un'applicazione caso per caso e non può essere codificato e limitato da norme di carattere generale circa le sue modalità applicative, limiti e caratteristiche;
- è frutto di un rapporto, un confronto tra la persona con disabilità (e chi la rappresenta) e il soggetto obbligato a garantire il godimento di un diritto, ad esempio rendendo accessibile il proprio prodotto, struttura, programma, servizio e le associazioni maggiormente rappresentative sono sempre chiamate, in virtù di quanto previsto dall'art. 4.3 della CRPD, ad contribuire all'individuazione dell'accomodamento ragionevole più appropriato;
- l'attuazione dell'obbligo di accomodamento ragionevole è richiesta con effetto immediato
- la ragionevolezza è da intendersi in riferimento "*...alla rilevanza, adeguatezza ed efficacia della misura per la persona con disabilità. Un accomodamento è ragionevole, quindi, se raggiunge lo scopo (o gli scopi) per cui viene adottato ed è adatto a soddisfare le esigenze della persona con disabilità*" (rapporto ISGI – pag. 32)
- "*L'obbligo di accomodamento ragionevole è soggetto al limite dell'onere eccessivo o sproporzionato, secondo la definizione contenuta nell'art. 2 della CRPD. Il Comitato della CRPD ha osservato che tale limite va inteso come un unico concetto le cui qualificazioni "eccessivo" e "sproporzionato" vanno intesi in modo equivalente. L'onere di provare l'eccessiva onerosità dell'accomodamento spetta al soggetto erogatore*" (rapporto ISGI – pag.33)

Vi è da dire che la legge n. 227/2021 (Delega al Governo in materia di disabilità) prevede, tra i suoi provvedimenti attuativi, proprio l'inserimento nella l.n. 104/92 di una definizione di accomodamento ragionevole coerente con quanto indicato dalla CRPD (art. 2 co. 2 punto 5) oltre ad altri passaggi che indicano che nel "**progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato**" devono essere individuati i sostegni e gli accomodamenti ragionevoli che garantiscano l'effettivo godimento dei diritti e delle libertà fondamentali (art. 2 co.2 lett. c punto 10; lett. e punto 6)

Occorre tenere conto, tuttavia, che la CRPD chiede anche che ciascuno Stato preveda espressamente che il rifiuto dell'accomodamento ragionevole costituisce discriminazione in base alla disabilità.

Se il nostro ordinamento, così come in effetti prevede adesso pure la L.227/2021, si adeguerà a quanto indicato dalla CRPD, anche prevedendo una modifica della L.n. 67/06, come auspicato da Anffas nelle raccomandazioni ai decisori politici, questo

comporterà maggiori garanzie dalle discriminazioni per le persone con disabilità e per coloro che sono ad esse legate da un qualche rapporto, nonché l'ampliamento del raggio d'azione delle Associazioni legittimate ad agire ai sensi della L.67/2006, che potranno affrontare anche i casi di rifiuto dell'accomodamento ragionevole.

Uno dei compiti che sicuramente investirà l'intera rete ANFFAS (sia nella sua componente associativa che gestionale), quindi, sarà proprio la comprensione e l'utilizzo dello strumento dell'accomodamento ragionevole, che appare, proprio in relazione alla dimensione di vita delle persone con disabilità intellettiva e/o relazionale, di particolare complessità e, al contempo, di rilevante portata innovativa.

NB: In materia di accomodamento ragionevole, si rimanda all'integrale lettura del rapporto "La tutela antidiscriminatoria delle persone con disabilità e modalità di attuazione dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli" elaborato da ISGI a corredo dei materiali frutto del progetto "AAA – Antenne Antidiscriminazioni Attive" e allo specifico box presente in questo Toolkit per un dovuto approfondimento di tale principio basilare per comprendere e utilizzare concretamente la CRPD

Approfondimento sul tema dell'accomodamento ragionevole

Quando sorge il diritto all'accomodamento ragionevole?

La CRPD dice che l'accomodamento ragionevole è adottato «ove ve ne sia la necessità e in casi particolari...».

Il fondamentale punto di partenza è, quindi, la necessità di garantire il pieno godimento dei diritti su base di uguaglianza da parte della persona con disabilità altrimenti non garantito. In particolare, l'accomodamento ragionevole è adottato, ad esempio, quando non si rinvenga una misura di sistema idonea o pienamente idonea oppure, a causa di una situazione di urgenza, non se ne possa attendere l'attivazione.

Infatti, l'attuazione dell'obbligo dell'accomodamento ragionevole è richiesto con effetto immediato a differenza di altri aggiustamenti come quelli derivanti dagli obblighi in materia di accessibilità, che sono a realizzazione progressiva.

In base a quale criterio si individua l'accomodamento ragionevole da applicare?

Secondo la CRPD, l'accomodamento ragionevole consiste nelle *"modifiche"* e negli *"adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo"*.

Quindi, per individuare l'accomodamento ragionevole da adottare occorre fare prioritariamente e per stabilire se l'accomodamento è appropriato rispetto allo scopo da raggiungere, ossia garantire *alla persona il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di un diritto fondamentale, occorre fare riferimento alla prospettiva della persona con disabilità e al suo contesto.*

Come indicato dal Commento Generale n. 6 (2018) su uguaglianza e non discriminazione del Comitato Onu, infatti, l'accomodamento ragionevole deve:

- essere pertinente, adeguato ed efficace per la persona con disabilità nel dato contesto che la stessa si trova a vivere;
- permettere di raggiungere lo scopo (o gli scopi) per cui l'accomodamento è stato pensato e realizzato e, quindi, garantire effettivamente alla persona con disabilità, in una data circostanza ed in un dato contesto, il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, dei propri diritti e delle proprie libertà fondamentali.

“Un accomodamento è ragionevole, quindi, se raggiunge lo scopo (o gli scopi) per cui è stato realizzato ed è adattato per soddisfare le esigenze della persona con disabilità” (Par. 25, lett. a) del Commento n. 6 del comitato Onu su “uguaglianza e non discriminazione”).

Come si verifica la “sproporzionalità”?

Innanzitutto, bisogna premettere che la valutazione sull'onere che l'accomodamento ragionevole, che è posta in ogni caso a carico di colui che è obbligato a garantirlo, è successiva: nel commento del Comitato si precisa che *“solo in un secondo momento viene effettuata la valutazione di “onere sproporzionato o eccessivo”, quale limite all'obbligo dell' “accomodamento ragionevole”, consistendo ciò nella “valutazione della proporzionalità tra il mezzo impiegato e il suo scopo, che è il godimento del diritto preso in considerazione” nel caso concreto (Par. 26, lett. d) del Commento n. 6 del comitato Onu su “uguaglianza e non discriminazione”).*

Pertanto, più l'obiettivo/scopo sarà significativo o più il diritto sarà fondamentale, più sarà ammissibile l'innalzamento dell'onerosità del mezzo impiegato.

Nella valutazione di eccessiva onerosità/sproporzionalità possono essere presi in considerazione tanti potenziali fattori nel loro insieme che il Comitato Onu indica in:

- i costi finanziari;

- le risorse disponibili (compresi i sussidi pubblici). NB: nel caso della Pubblica Amministrazione e degli enti del settore privato non devono essere prese a riferimento solo le risorse di un'unità o di un reparto all'interno di una struttura organizzativa più ampia di riferimento;
- la dimensione di chi deve attivare l'accomodamento ragionevole (nella sua interezza);
- l'effetto della modifica sull'ente o sull'impresa;
- i benefici potenzialmente estesi a terzi;
- gli impatti negativi su altre persone e i ragionevoli requisiti di salute e sicurezza da garantire.

I fattori presi a riferimento per realizzare la valutazione di cui sopra non vanno mai considerati, singolarmente, ma nella loro correlazione, perché diversamente si potrebbe correre il rischio di valorizzare un fattore (semmai negativo) a discapito di tanti altri che possono compensarlo producendo un effetto positivo.

Come si dimostra l'impossibilità di adottare un accomodamento ragionevole?

Chi è obbligato ad attuare l'accomodamento ragionevole deve dare la dimostrazione di tutto quanto posto in essere per l'esigibilità del diritto e che la soluzione attuata trovi oggettiva giustificazione in relazione alla proporzionalità che si avrebbe tra l'esigibilità del diritto e la soluzione individuata e che abbia trovato il necessario gradimento da parte della persona con disabilità.

Comunque, nel caso in cui un accomodamento si dimostri eccessivo o sproporzionato, chi ha l'obbligo di adottarlo dovrà provvedere ad un diverso accomodamento che sia però quanto più prossimo a quello risultato eccessivo, garantendo in ogni caso che la soluzione individuata sia ritenuta soddisfacente da parte della persona con disabilità interessata o di chi ne cura gli interessi.

Anche nel caso in cui chi è tenuto a fornire l'accomodamento ragionevole dia prova di essersi attenuto in via generale alla vigente normativa in materia (semmai anche specifica di settore in favore della persona con disabilità) determinando però un trattamento diverso dagli altri, il medesimo è comunque tenuto dalla prova di aver adottato nel caso concreto un accomodamento "ragionevole" a volto a rendere concretamente fruibile, su base di pari uguaglianza con gli altri, il diritto e a non aver invece determinato una discriminazione.

I cinque passi per garantire l'accomodamento ragionevole

Premesso quanto sopra, il diritto all'accomodamento ragionevole e la sua adeguata fornitura può essere definito nel seguente ordine:

1) una persona con disabilità che richiede l'accesso e/o l'esercizio di un diritto e non lo vede garantito su base di eguaglianza con gli altri ha il diritto, in specifiche situazioni (es. in assenza di specifiche misure di sistema) all'accomodamento ragionevole.

Tale richiesta è strettamente legata alla volontà della persona; tuttavia, può sorgere il diritto all'accomodamento ragionevole anche quando la necessità è ragionevolmente evidente ¹.

2) chi è tenuto ad attivare l'accomodamento ragionevole entra in dialogo con la persona con disabilità al fine di individuare e condividere insieme la misura più idonea a rimediare allo svantaggio nel godimento su base di uguaglianza del diritto. In tale fase possono essere coinvolti esperti, nonché le organizzazioni rappresentative delle persone con disabilità, per individuare la misura di accomodamento ragionevole appropriata (cfr. rapporto ISGI pagg. 109 e ss.);

3) si valuta la ragionevolezza dell'accomodamento in termini di pertinenza, verificando se esso è necessario e appropriato a rispondere alle esigenze della persona con disabilità e garantire la realizzazione del diritto in questione;

4) si verifica che chi è tenuto ad attivare l'accomodamento ragionevole abbia dimostrato eventualmente di avere un limite assolutamente insormontabile nella sproporzionalità e nell'eccessività così come sopra indicati alla luce dei molteplici fattori, pur avendo messo in campo tutte le misure possibili per attivare quell'accomodamento; in caso vi sia la prova dell'esistenza del ridotto limite, in ogni caso si deve approntare un accomodamento quanto più prossimo a quello non attuabile, che possa garantire nella massima misura possibile il godimento del diritto.

5) l'accomodamento ragionevole è garantito senza costi per la persona con disabilità.

3. COME RICONOSCERE LA DISCRIMINAZIONE

Riconoscere la discriminazione partendo dalla conoscenza

Riconoscere una discriminazione basata sulla disabilità richiede di essere consapevoli del modello basato sui diritti umani proposto dalla CRPD, della normativa in merito e delle diverse tipologie di discriminazione.

L'approccio basato sui diritti umani mette in evidenza che le persone con disabilità sono, spesso, cittadini invisibili a causa della segregazione, dell'esclusione sociale e delle limitazioni relative all'accesso a beni e servizi prodotte dalla società, e sono, quindi, discriminate.

Non hanno eguaglianza di opportunità e sono soggette a trattamenti differenziati, che producono continuamente violazione dei loro diritti umani, senza giustificazione alcuna rispetto agli altri cittadini. Per questo motivo, la CRPD si fonda su 5 principi:

- il rispetto per la dignità intrinseca, l'autonomia individuale, compresa la libertà di compiere le proprie scelte, e l'indipendenza delle persone;
- la non discriminazione;
- la piena ed effettiva partecipazione e inclusione nella società
- il rispetto per la differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa;
- la parità di opportunità;

La discriminazione contro qualsiasi persona sulla base della disabilità costituisce una violazione della dignità e del valore intrinseco della persona umana e, dunque, una violazione dei diritti umani della persona stessa.

Per individuare i diversi contesti/ambiti in cui si può agire per prevenire la discriminazione in base alla disabilità è bene tenere dunque a mente i seguenti articoli della Convenzione ONU:

- art. 6 "Donne con disabilità";
- art. 7 "Minori con disabilità";
- art. 20 "Mobilità personale"
- art. 21 "Libertà di espressione e informazione";
- art.24 "Educazione";
- art. 25 "Salute"
- art.26 "Abilitazione e riabilitazione"

- art. 27 “Lavoro e occupazione”
- art. 29 “Partecipazione alla vita politica e pubblica”
- art. 30 “Partecipazione alla vita culturale e ricreativa, agli svaghi ed allo sport”

Esempi pratici

Caso I – Alunno con disabilità

I genitori di un alunno con disabilità convengono in giudizio la Scuola secondaria frequentata dal loro figlio per richiedere il risarcimento del danno a loro dire patito dal minore perché le insegnanti, in molteplici occasioni, lo avevano accompagnato all’uscita da scuola tirandolo per un braccio, dicendo che faceva “cose da pazzia”, di aver rinchiuso il ragazzo in una stanza nel momento in cui aveva avuto una crisi, il tutto sempre davanti; alla scolaresca e sempre con toni quasi di disprezzo verso l’alunno

Domande da porsi

- Tali comportamenti potevano configurarsi come discriminazioni, anche se non vi era volontà delle insegnanti di accanirsi verso il ragazzo?
- Che danno avrebbero generato all’alunno?
- Come si sarebbe dovuto quantificare tale eventuale danno?

Soluzione: Ord. Tribunale di Livorno del 16 giugno 2015

Caso II - Parcheggio gratuito nelle strisce blu

Una associazione e una persona con disabilità chiedono al giudice di condannare per discriminazione un comune che riconosce la sosta gratuita nelle strisce blu solo alle persone con disabilità con auto e patente e a quelle senza patente che dimostrano di avere bisogno di spostamenti per cure o lavoro.

Domande da porsi

- Che benefici comporta la gratuità della sosta per una persona con disabilità?
- È corretto affermare che chi non lavora o non si sposta per cure ha meno necessità di fare spostamenti?
- Si può verificare, in questo caso, una discriminazione tra persone con disabilità?
- Quale discriminazione si è verificata?

Soluzione: Ord. Cassazione 24936 del 7 ottobre 2019

Caso III – Comportamenti inappropriati degli insegnanti verso alunno con disabilità

I genitori di un alunno con disabilità convengono in giudizio la Scuola frequentata dal figlio per richiedere il risarcimento del danno patito dal minore perché l'insegnante, in molteplici occasioni, lo aveva accompagnato all'uscita da scuola tirandolo per un braccio e lamentandosi dei suoi comportamenti, nonché per il fatto che il ragazzo era stato chiuso in una stanza nel momento in cui aveva avuto una crisi, il tutto sempre davanti alla scolaresca e sempre con toni quasi di disprezzo verso l'alunno. L'alunno, inoltre, non era stato invitato a partecipare ad una gita scolastica insieme agli altri compagni, e il suo diario non conteneva alcuna comunicazione per i genitori, a differenza di tutti gli altri compagni.

Domande da porsi

- Tale comportamento si configura come discriminazione?
- Tale comportamento si configura come molestia?
- L'alunno/a potrebbe subire dei danni?

Soluzione: Ord. Cassazione 24936 del 7 ottobre 2019

Esercitazioni

Ricordiamo, tra le diverse tipologie di discriminazioni che si possono riscontrare:

- la discriminazione diretta
- la discriminazione indiretta
- le molestie
- la discriminazione per associazione
- la discriminazione multipla
- la discriminazione intersezionale
- la discriminazione sistemica

Simulazione I

Viene deciso che una persona con disabilità non può partecipare alle attività del gruppo locale di *boy-scout*.

Domande da porsi

- Tale comportamento può configurarsi come discriminazione?
- Quali azioni potrebbe mettere in campo il gruppo locale di *boy-scout* per permettere alla persona di partecipare?

Simulazione II

Un gruppo composto da persone con disabilità e non decide di andare al cinema, tuttavia, a causa di alcune scale poste all'ingresso del cinema, alcune persone non riescono ad accedere al locale e vedere il film.

Domande da porsi

- Chi tipologia di discriminazione sta avvenendo?
- Quali azioni potrebbe mettere in campo il cinema per permettere alla persona di partecipare?

Simulazione III

Diverse classi decidono di organizzare una gita scolastica per tutti gli alunni. Per permettere a tutti gli alunni di partecipare, l'Istituto scolastico noleggia un pulmino per tutti gli alunni e un veicolo a parte per l'alunno con la sedia a rotelle

Domande da porsi

- Tale comportamento può configurarsi come discriminazione?
- L'istituto scolastico ha fatto tutto quello che poteva o potrebbe mettere in atto degli accorgimenti per permettere all'alunno di viaggiare insieme agli altri compagni di classe?

Simulazione IV

A causa del Covid i tirocini presso un'azienda di scarpe sono stati interrotti e alcune persone, con e senza disabilità, sono costrette a stare a casa senza poter andare a lavorare.

Domande da porsi

- Tale comportamento può configurarsi come discriminazione?

Simulazione V

Una persona con la sedia a rotelle abita al quinto piano di un palazzo antico e non riesco ad entrare nell'ascensore con la carrozzina costringendola a chiedere l'aiuto di un educatore/assistente per uscire di casa o a restare a casa se nessuno può assisterlo.

Domande da porsi

- Tale comportamento può configurarsi come discriminazione?
- Quali azioni potrebbe mettere in atto l'amministratore del palazzo?
- Se non fosse possibile modificare le porte dell'ascensore, la persona con disabilità può richiedere un accomodamento ragionevole?

Simulazione VI

Una persona si presenta ad un colloquio di lavoro e viene rifiutato perché il datore di lavoro dice che, essendo il genitore di una persona con disabilità, si sarebbe dovuto assentare troppe volte dal lavoro a causa del proprio figlio/a.

Domande da porsi

- Tale comportamento può configurarsi come discriminazione?
- Che tipo di discriminazione sta avvenendo?
- La persona può fare riferimento alla L.n.67/2006 in questo caso?

Simulazione VII

Un annuncio di lavoro viene richiesto che vi sia il requisito della patente di guida.

Domande da porsi

- Tale comportamento può configurarsi come discriminazione?
- Questo pone una persona con disabilità, che non ha la possibilità di prendere la patente, in una situazione di svantaggio?

Risposte

Simulazione I

- **SI** - Il comportamento può configurarsi come discriminazione se la decisione di escludere la persona con disabilità è stata presa perché la persona ha una disabilità (sia che fosse l'unica motivazione o uno dei motivi)

- Se il gruppo locale di *boy-scout* ha deciso di escludere la persona con disabilità perché non ha le risorse (materiali o umane) per inserire la persona nel gruppo deve:
 - chiedere alla persona di quali sostegni necessita per partecipare alle attività del gruppo
 - coordinarsi con la persona e la famiglia per far sì che tutte le attività svolte siano pienamente inclusive e accessibili per tutti

Simulazione II

- Si tratta di una discriminazione **diretta** perché la persona con disabilità motoria non può accedere al locale per motivi direttamente connessi alla disabilità
- Il cinema, per permettere anche alle persone con disabilità motoria di accedere al locale dovrà mettere in campo delle azioni quali:
 - abbattimento delle barriere architettoniche
 - costruzione di una rampa/un ingresso accessibile a tutti

Simulazione III

- **ATTENZIONE!** Questo quesito deve essere analizzato molto bene perché potrebbe avere due risposte distinte:
 - **SI** - se l'Istituto scolastico non ha cercato una soluzione per far viaggiare tutti i ragazzi insieme
 - **NO** - se l'Istituto scolastico ha cercato una soluzione per far viaggiare tutti i ragazzi insieme ma non è riuscita ad organizzare/non ha potuto trovare una soluzione (es. la società di pullman non ha un pulmino accessibile in sedia a rotelle)
- Se l'istituto scolastico ha fatto tutto quello che poteva e alla fine ha dovuto scegliere di utilizzare due mezzi di trasporto distinti (unica soluzione possibile) può fare viaggiare la persona con disabilità motoria insieme ad alcuni compagni di classe

Simulazione IV

- **NO** - Il comportamento non può configurarsi come discriminazione perché la decisione di interrompere i tirocini è stata presa per motivi non connessi alla disabilità di una data persona ma è stata una decisione applicata a tutti

Simulazione V

- **SI** - Il comportamento può configurarsi come discriminazione perché solo la persona interessata vive questa situazione per motivi direttamente connessi alla disabilità
- L'amministratore del palazzo, per permettere alla persona di entrare nell'ascensore con la carrozzina, deve modificare la dimensione delle porte o dell'intero ascensore
- **SI** - in questo caso può chiedere un accomodamento ragionevole che potrebbe consistere nella costruzione di un mezzo alternativo (es. montascale) per poter entrare ed uscire in autonomia dall'appartamento

Simulazione VI

- **SI** - Il comportamento può configurarsi come discriminazione perché la persona interessata vive questa situazione per motivi connessi alla disabilità
- Si tratta di una discriminazione **per associazione** perché la persona interessata non otterrebbe il lavoro solo perché viene associata con un'altra persona con disabilità
- **NO** - allo stato attuale la discriminazione per associazione non è riconosciuta dalla L.n. 67/2006. La modifica è stata richiesta da Anffas con le sue Raccomandazioni ai decisori politici-istituzionali

Simulazione VII

- **ATTENZIONE!** Questo quesito deve essere analizzato molto bene perché potrebbe avere due risposte distinte:
 - **SI** - se la mansione da svolgere è strettamente collegata al possesso della patente (es. autista di un autobus)
 - **NO** - se la mansione da svolgere non è strettamente collegata al possesso della patente (es. insegnante che deve spostarsi tra più scuole)
- **SI** - se la persona con disabilità non ha potuto o non può conseguire la patente ma potrebbe comunque svolgere la mansione per la quale non è strettamente richiesta la patente

4. COME PREVENIRE LA DISCRIMINAZIONE

Prevenire la discriminazione partendo dai contesti

Per essere in grado di riconoscere una discriminazione basata sulla disabilità e contrastarla, come si è detto ai paragrafi precedenti, è necessario formarsi, anche prendendo parte ai percorsi offerti dal proprio territorio o dalle associazioni di rappresentanza. Inoltre, bisogna tenersi costantemente aggiornati sul tema sia a livello normativo che a livello culturale, nonché partecipare ai gruppi o di forum di discussione online e consultare le banche dati di buone prassi sul tema.

Ma prima ancora, nell'ambito delle attività dello sportello antidiscriminazione, occorre impegnarsi per prevenire una discriminazione basata sulla disabilità facendo sì che essa non avvenga del tutto.

A tal fine, occorre prestare attenzione ai diversi contesti così da poter riconoscere il rischio di una discriminazione e agire in maniera tempestiva e preventiva per evitarlo.

Alcune buone prassi che possono costituire attività di prevenzione sono:

- l'avvio di iniziative di co-programmazione per la costruzione di politiche inclusive sul territorio. Tali attività si esplicano attraverso un input dei referenti alla parte politica dell'associazione e dovrebbe essere poi portata avanti di concerto con chi, propriamente, si occupa di concertazione con le p.a. locali e/o con i privati;
- il censimento degli avvisi, dei regolamenti e dei bandi e più in generale degli atti, sia dei soggetti pubblici che privati in fase di elaborazione sul proprio territorio, per attuare interventi correttivi;
- la vigilanza sul rispetto delle norme in materia di accessibilità in fase di costruzione di un edificio, di ristrutturazione di un edificio esistente, etc.

L'attività di prevenzione, che per essere efficace deve essere continua e non estemporanea, può avere impatto sia sulla prevenzione dei casi di discriminazione collettiva (soprattutto quando riguarda atti o regolamenti locali), che sui casi di discriminazione sui singoli destinatari dell'atto a rischio di discriminazione.

Ad esempio, in fase di costruzione di un atto locale, come un regolamento ISEE o sulla fruizione dei centri estivi, è possibile proporre norme e interventi correttivi/integrativi, che garantiranno l'inclusività da parte di tutte le persone con disabilità potenzialmente interessate a quel dato servizio.

Inoltre, per evitare che possa avvenire una discriminazione, occorre portare avanti altre attività di prevenzione, più generalizzate, che puntano, più che altro a prevenire

il rischio di discriminazione, sensibilizzando la collettività sul tema del rispetto dei diritti umani delle persone con disabilità e costruendo, quindi, una cultura inclusiva. Rientrano in tale ambito le campagne di comunicazione a larga divulgazione per il contrasto alle discriminazioni, da svolgere attraverso iniziative e la diffusione di materiali prodotti dall'agenzia locale o dall'agenzia nazionale Anffas antidiscriminazione, come, ad esempio:

- pillole informative, post periodici (anche in linguaggio easy to read), video con esperienze delle persone con disabilità (soprattutto con disabilità intellettiva), pieghevoli, ecc.;
- incontri, seminari e convegni per sensibilizzare e divulgare il contrasto alla discriminazione rivolti a:
 - scuole (anche all'interno di loro programmi di contrasto al bullismo, alla povertà educativa o all'interno del piano per l'inclusione di istituto), oratori, ecc.;
 - professionisti e rispettivi ordini professionali (es. assistenti sociali, ingegneri, architetti, etc.);
 - Enti pubblici, istituzioni, garanti (es. garante per le persone private della libertà personale, garante per i diritti delle persone con disabilità, tribunali e Giudici Tutelari), organi di controllo (es. Enac), enti privati;
 - altre associazioni di familiari e del territorio che si occupano di diritti umani (es. Unicef);
- percorsi formativi: iniziative singole anche rimodulando tutto il materiale e l'attività progettuale di AAA – Antenne antidiscriminazione Attive in dimensione territoriale;
- percorsi di approfondimento tematici sui Toolkit e sulla pubblicazione ISGI;

Esempi pratici

Caso I – Regolamento per la frequenza ai centri estivi comunali

Il regolamento del Comune di Brescia per la frequenza ai centri estivi comunali (2017) sanciva che:

- in caso di iscrizione di un/una minore con disabilità è necessaria la compresenza (rapporto 1:1) di un/una operatore/operatrice personale che garantisca la piena

partecipazione del/della minore con disabilità a tutte le attività previste dagli Organizzatori;

- Il costo del/della operatore/operatrice è a carico della Famiglia del/della minore con disabilità secondo le indicazioni del Piano Socio Assistenziale del Comune di Brescia adottato con delibera;
- Ciascun turno del Centro Ricreativo Estivo può accogliere non più di due iscrizioni di minori con disabilità

Domande da porsi

- Tale comportamento potrebbe configurarsi come discriminatorio?
- Che danno potrebbe generare al/alla minore con disabilità?
- Che danno potrebbe generare alle famiglie del/della minore con disabilità?
- Come si potrebbe evitare che questo regolamento generi dei danni e delle discriminazioni?

Azioni messe in atto dal centro antidiscriminazione Anffas Brescia

1. Lettera al Comune di Brescia (Ass.re P. Istruzione, Ass.re S. Sociali, Dirigenti dei due Assessorati);
2. Avvio del confronto;
3. Negoziazione sul punto 1

Esiti:

1. Revisione del regolamento
2. Monitoraggio sui regolamenti pubblicati negli anni successivi
3. Pubblicazione sul sito – creazione pagina dedicata

Caso II – Mancata assistenza domiciliare

Una signora lamenta il fatto che il Comune ha previsto di erogare l'assistenza domiciliare indiretta (mediante, quindi, un contributo economico), solo alle persone con disabilità che vivono sole o con familiari che non possono assisterle per motivi di salute o di lavoro e che, perciò, si è vista negare la possibilità di utilizzare il contributo per la retribuzione del marito disoccupato per l'assistenza prestata.

Domande da porsi

- Tale comportamento potrebbe configurarsi come discriminatorio?

- Che danno potrebbe generare alla signora?
- Che danno potrebbe generare al marito della signora?
- Come si potrebbe evitare che questo provvedimento generi dei danni e delle discriminazioni?
- Se il provvedimento del Comune è già stato legittimo dal Tar può configurarsi ugualmente una discriminazione?

Esito: Ord. Tribunale di Ascoli Piceno del 22 gennaio 2015

Il giudice ha riconosciuto che il provvedimento del comune, apparentemente “neutro”, non considerava una situazione bisognevole di tutela ed era suscettibile di determinare una discriminazione indiretta, ponendo la persona con disabilità in una situazione di svantaggio rispetto agli altri e che, inoltre, al di là di quanto previsto nel provvedimento, non erano neppure stati messi in pratica i dovuti “accomodamenti ragionevoli” che avrebbero dovuto condurre ad una deroga per consentire alla sig.ra di assumere il marito come proprio badante (Ord. Tribunale di Ascoli Piceno del 22 gennaio 2015)

Esercitazioni

Simulazione I

Una persona che si conosce decide di aprire un negozio e inizia i lavori di costruzione del locale facendo costruire solo delle scale per accedere allo stesso.

Analisi del caso

- Tale comportamento potrebbe configurarsi come discriminazione?
- Quali azioni potrebbe mettere in atto quella persona per evitare una possibile discriminazione?

Simulazione II

Un Comune è attualmente in fase di discussione di un nuovo regolamento per la gestione di alcuni servizi destinati, tra gli altri soggetti, ad alcune persone con disabilità.

Analisi del caso

- A chi è possibile rivolgersi per fare una completa analisi del regolamento?
- È presente sul territorio una associazione che si occupa della tutela dei diritti delle persone con disabilità?

Simulazione III

Diverse classi decidono di organizzare una gita scolastica per tutti gli alunni. All'interno di alcune classi sono presenti alcuni alunni con disabilità, tra questi alcuni con la sedia a rotelle. La scuola non possiede un pulmino e ne devo noleggiare uno.

Analisi del caso

- È prevista la presenza di insegnanti di sostegno come supporto per gli alunni con disabilità che ne hanno necessità?
- Si può noleggiare un pulmino che prevede la salita sullo stesso anche per coloro che hanno la sedia a rotelle?

Risposte

Simulazione I

- **SI** - si tratta di una discriminazione **diretta** perché una persona con disabilità motoria non potrebbe accedere al locale per motivi direttamente connessi alla disabilità
- Il proprietario del negozio, per permettere anche alle persone con disabilità motoria di accedere al locale, dovrebbe costruire una rampa /un ingresso accessibile a tutti

Simulazione II

- Considerato che il regolamento sarà destinato ad alcune persone con disabilità, è necessario che il Comune si **confronti con le associazioni di maggiore rappresentanza**
- Possibili due soluzioni una volta risposto a questa domanda:
 - **SI** - è necessario interpellare l'associazione presente sul territorio
 - **NO** - è necessario trovare, anche a livello regionale o nazionale, una associazione con la quale confrontarsi

Simulazione III

- Per garantire che tutti gli alunni, con e senza disabilità, possano partecipare in condizioni di pari opportunità alla gita scolastica, è necessario che vengano forniti tutti i sostegni necessari agli alunni con disabilità come, ad esempio, la presenza di un insegnante di sostegno
- **SI** - Bisogna mobilitarsi per cercare una soluzione che permetta a tutti gli alunni di viaggiare insieme, altrimenti è possibile organizzare diversi pulmini all'interno dei quali fare viaggiare tutti gli alunni

5. COME COMBATTERE LA DISCRIMINAZIONE

Combattere la discriminazione

Misure specifiche per contrastare la discriminazione

«Le misure specifiche che sono necessarie ad accelerare o conseguire de facto l'uguaglianza delle persone con disabilità non costituiscono una discriminazione ai sensi della presente Convenzione» [art. 5.4 della CRPD] Ma le misure specifiche non devono favorire l'esercizio del diritto, senza garantire, nel caso concreto, pari opportunità. [

Azioni stragiudiziali

Un'azione stragiudiziale, ossia un atto/comportamento esterno rispetto ad un processo, può essere messa in atto per far rilevare una discriminazione direttamente dall'interessato o con il supporto di vicina associazione del territorio che si occupa della tutela dei diritti delle persone con disabilità (es. una Anffas locale), tramite:

- una nota scritta indirizzata all'autore
- una azione mediatica, es. attraverso un comunicato stampa.

È inoltre possibile verificare se c'è un organismo di controllo (es. garante regionale per i diritti delle persone con disabilità, difensore civico regionale se l'azione riguarda una attività della Pubblica Amministrazione) o chiedere l'aiuto dell'ente del Terzo Settore anche al fine di co-progettare un intervento volto ad elidere la discriminazione sia per strutturare un accomodamento ragionevole.

Azioni giudiziali

Quando si agisce in giudizio contro un atto discriminatorio, non è possibile agire da soli ma è necessario un avvocato, inoltre, se l'atto riguarda una persona con disabilità maggiorenne che abbia una misura di protezione giuridica, occorre sempre che il tutore o l'amministratore di sostegno chiedano prima le necessarie autorizzazioni al Tribunale (istanza ai sensi dell'art. 374 c.c.).

L'articolo 3 della Legge n. 67/2006, prevede che il procedimento da seguire avverso le discriminazioni per disabilità è regolato *“dall'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150”* che sancisce che:

- è necessario usare il rito sommario di cognizione per rendere più veloce il giudizio;

- è competente il tribunale del luogo in cui la persona ha il domicilio;
- è possibile, nel giudizio di primo grado, non essere assistiti obbligatoriamente da un avvocato;
- la vittima può fornire degli elementi da cui il Giudice può desumere anche l'esistenza di atti, patti e comportamenti discriminatori (seppur non provati) e spetta all'autore della presunta violazione l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione;

A conclusione del giudizio, con l'ordinanza il giudice può:

- condannare l'autore della discriminazione al risarcimento del danno patrimoniale (es. spese vive sopportate per la discriminazione) e/o non patrimoniale (per lesione di un diritto fondamentale es. causato da comportamenti umilianti verso un alunno con disabilità innanzi ai propri compagni di classe);
- ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole (es. eliminando il divieto di accesso ad una palestra)
- al fine di impedire la ripetizione della discriminazione, il giudice può ordinare di adottare un piano di rimozione delle discriminazioni accertate (es. piano di acquisto di un parco automezzi accessibili per il trasporto pubblico);
- ordinare la pubblicazione del provvedimento su un quotidiano a tiratura locale

Intervento delle associazioni legittimazione ad agire nel giudizio per discriminazione

La vittima della discriminazione può delegare delle "Associazioni legittimate ad agire in giudizio ai sensi della Legge n. 67/2006", ossia una associazione che, riconosciuta da un decreto ministeriali, possono agire:

- direttamente con delega in nome e per conto della persona e vedere, semmai, di intervenire *ad aiuvandum* ossia a supporto di un'altra associazione legittimata ad agire.
- *ad adiuvandum* affiancando la persona con disabilità vittima della discriminazione che sta in giudizio in proprio o attraverso un'altra associazione. In tal caso, potranno intervenire più associazioni/enti legittimati nel medesimo giudizio;
- *ad adiuvandum* affiancando un'altra associazione/ente che agisce in nome e per conto quale associazione delegata dalla persona con disabilità;
- innanzi al TAR per ottenere l'annullamento, con efficacia erga omnes, di un atto amministrativo lesivo delle persone con disabilità con efficacia *erga omnes*, ossia per tutte le situazioni e non solo il caso specifico (es. nel caso del regolamento di

assegnazione delle case popolari che nega l'assegnazione alle persone con disabilità: tale provvedimento potrà essere censurato sia dalla persona che dall'associazione/ente legittimato ad agire);

- direttamente e autonomamente contro un provvedimento discriminatorio, anche se già censurato dalla singola persona vittima della discriminazione, quando la discriminazione assume un carattere collettivo, anche senza che sia già individuabile la lesione di singole persone con disabilità, per ottenerne l'annullamento *erga omnes*.

Per delegare una Associazione/Ente ad agire in giudizio è necessario effettuare una delega per atto pubblico (documento redatto, con le richieste formalità, da un notaio o da altro pubblico ufficiale autorizzato ad attribuirgli pubblica fede – art. 2699 c.c.) oppure con scrittura privata autenticata (ossia recante l'attestazione da parte del pubblico ufficiale che la sottoscrizione è stata apposta in sua presenza).

Esempi pratici

Caso I – Riduzione delle ore di sostegno

Dei genitori si rivolgono al giudice dicendo che anche per il presente anno scolastico hanno visto ridotte ingiustificatamente ed in maniera lineare le ore di sostegno assegnate ai loro figli con disabilità. La Pubblica Amministrazione invoca la discrezionalità organizzativa nella specifica materia, anche in virtù dei tagli di bilancio subiti.

Domande da porsi

- Si può procedere innanzi al Tar?
- Si può procedere davanti al Tribunale Civile?
- Che discriminazione si è verificata?
- Quali rimedi possono chiedersi?

Soluzione: Ord. Tribunale di Padova dell'8 maggio 2012

Caso II – Comportamenti inappropriati degli insegnanti verso alunno con disabilità

I genitori di un alunno con disabilità convergono in giudizio la Scuola secondaria frequentato dal loro figlio per richiedere il risarcimento del danno a loro dire patito dal minore perché le insegnanti, in molteplici occasioni, lo avevano accompagnato

all'uscita da scuola tirandolo per un braccio, dicendo che faceva "cose da pazzia", di aver rinchiuso il ragazzo in una stanza nel momento in cui aveva avuto una crisi, il tutto sempre davanti alla scolaresca e sempre con toni quasi di disprezzo verso l'alunno.

Domande da porsi

- Tali comportamenti potevano configurarsi come discriminazioni, anche se non vi era volontà delle insegnanti di accanirsi verso il ragazzo?
- Che tipo di discriminazione si è verificata?
- Che danno avrebbero generato all'alunno?
- Come si sarebbe dovuto quantificare tale eventuale danno?

Soluzione: Ord. Tribunale di Livorno del 16 giugno 2015

Caso III – Mancanza di accessibilità sui trasporti pubblici

Una persona con disabilità conviene in giudizio la società che gestisce il trasporto pubblico torinese per richiedere l'accertamento della condotta discriminatoria determinata dalla scarsa disponibilità di mezzi adattati al trasporto di persone con disabilità che, in una precisa occasione, avevano anche impedito alla ricorrente di viaggiare a bordo del bus insieme agli altri compagni per recarsi in gita, nonché il risarcimento del danno patito.

Domande da porsi

- Si può procedere davanti al Tribunale Civile?
- Che discriminazione si è verificata?
- La società di trasporti poteva mettere in atto un accomodamento ragionevole?
- Cosa poteva essere richiesto in un eventuale giudizio oltre all'accertamento della condotta discriminatoria?
- La preesistenza di un piano di rinnovamento della flotta vale ad escludere la discriminazione?

Soluzione: Ord Tribunale Torino del 05 novembre 2011

Esercitazioni

Simulazione I

All'interno di una classe non è permesso ad un alunno con disabilità di partecipare ad una gita scolastica.

Domande da porsi

- Tale comportamento può configurarsi come discriminazione?
- Quali azioni possono essere messe in atto per far sì che l'alunno con disabilità partecipi alla gita scolastica in condizioni di pari opportunità con gli altri alunni?

Simulazione II

A seguito dell'iscrizione presso un centro estivo, non è prevista l'assegnazione di un educatore per una persona con disabilità che ne ha necessità.

Domande da porsi

- Tale comportamento può configurarsi come discriminazione?
- Quali azioni possono essere messe in atto?

Risposte

Simulazione I

- **SI** - Il comportamento può configurarsi come discriminazione se la decisione di escludere la persona con disabilità è stata presa perché la persona ha una disabilità (sia che fosse l'unica motivazione o uno dei motivi)
- è necessario innanzitutto cercare di comprendere il motivo per il quale all'alunno con disabilità non è permesso partecipare alla gita portando avanti
 - in un primo momento azioni stragiudiziali (es. interlocuzione formale con l'insegnante della classe)
 - se il comportamento persiste mettere in campo delle azioni giudiziarie (es. rivolgersi ad una associazione legittimata ad agire per far cessare il comportamento discriminatorio)

Simulazione II

- **SI** - Il comportamento può configurarsi come discriminazione perché la persona con disabilità ha necessità di un educatore per stare nel centro estivo in condizioni di pari opportunità con tutti gli altri

- Se questa decisione è dettata da un regolamento è necessario
 - in un primo momento provare a contattare il gestore del centro estivo per modificare il regolamento
 - se il gestore del servizio non vuole / può modificare il regolamento sarà necessario agire per le vie legali e far modificare/eliminare il regolamento discriminatorio



Progetto AAA -
Antenne Antidiscriminazione Attive

ETS - APS
ANFFAS[®]
NAZIONALE

Via Latina, 20 - 00179 Roma (RM)

Tel. 063611524 / 063212391 (Int. 2)

Cell. Segreteria Nazionale 3440236482

mail nazionale@anffas.net

sito www.anffas.net