

IL DIRITTO AL LAVORO NELLA CONVENZIONE ONU

Nel dicembre 2006 l'Assemblea delle Nazioni Unite approvava la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità ; l'Italia ratificava e rendeva esecutiva la Convenzione con Legge 3 marzo 2009 n.18.

La Convenzione rappresenta il compimento di un lungo percorso per il riconoscimento dei diritti delle persone con disabilità ed attraverso i suoi 50 articoli, indica la strada che gli Stati del mondo devono percorrere per garantire i diritti di eguaglianza e di inclusione sociale di tutti i cittadini con disabilità.

Essa si ispira ad un nuovo approccio alla disabilità che riconduce la condizione di disabile alla esistenza di barriere di diversa natura che ostacolano la sua partecipazione nella società in uguaglianza con gli altri ed identifica nel superamento di tali barriere l'obiettivo da raggiungere.

Priorità come l'accessibilità di tutto per tutti, adozione di accomodamenti ragionevoli, rafforzamento del ruolo delle organizzazioni che rappresentano i soggetti con disabilità, sono diretti alla realizzazione di principi fondamentali quali la dignità, l'eguaglianza e la non discriminazione , l'autonomia individuale, la partecipazione e l'inclusione nella società, l'accettazione della disabilità come parte della diversità umana.

La Convenzione ha il grande pregio di discostarsi dal modello cosiddetto “ medico “ che guarda alla disabilità come mero stato di menomazione e malattia.

La disabilità non è più concepita come deficienza rispetto alla normalità , si guarda al soggetto disabile come ricchezza per la collettività e l'art. 8 , tra le altre, stabilisce l'obbligo di promuovere il riconoscimento delle abilità, dei meriti e delle competenze delle persone con disabilità, nonché del contributo che esse possono dare in ambito lavorativo.

Per conformarsi meglio alla Convenzione sono divenute necessarie alcune modifiche : termini ormai superati come quello di “persona handicappata” è stato sostituito con persona con disabilità al fine di spostare l'accento dalle minorazioni alle abilità della persona con disabilità. In altri casi si sono introdotti concetti nuovi come quello di accomodamento ragionevole, qualificando come discriminazione fondata sulla disabilità, il rifiuto di adottare tale accomodamento.

Le fonti internazionali convenzionali in materia di diritti umani, prima della Convenzione ONU, non contengono alcun riferimento specifico ai soggetti disabili.

L'art. 27 della Convenzione ONU disciplina il “ LAVORO E OCCUPAZIONE “ .

Gli Stati parti riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di parità con gli altri; ciò include il diritto alla opportunità di mantenersi attraverso il lavoro che esse scelgono o accettano liberamente in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità.

Gli Stati parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro anche per coloro i quali hanno acquisito una disabilità durante il proprio lavoro, prendendo appropriate iniziative anche legislative al fine di :

- 1) proibire la discriminazione fondata sulla disabilità con riguardo a tutte le questioni che concernono ogni forma di occupazione, le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, avanzamento di carriera, condizioni di sicurezza e igiene sul lavoro.
 - 2) Proteggere i diritti delle persone con disabilità, su base di eguaglianza con gli altri, a condizioni lavorative giuste e favorevoli, eguaglianza di opportunità e parità di remunerazione per un lavoro di pari valore, condizioni di lavoro sicure e salubri, protezione da molestie e composizione delle controversie.
 - 3) Assicurare che le persone con disabilità siano in grado di esercitare i propri diritti del lavoro e sindacali su base di eguaglianza con gli altri;
 - 4) Permettere che le persone con disabilità abbiano accesso ai programmi di orientamento tecnico e professionale, alla formazione professionale e continua offerti a tutti;
 - 5) Promuovere le opportunità di impiego e l'avanzamento di carriera nel mercato del lavoro, l'assistenza nel trovare, ottenere , mantenere e reintegrarsi nel lavoro;
 - 6) Promuovere la possibilità di esercitare una attività indipendente , l' imprenditorialità, l'organizzazione di cooperative ed attività in proprio;
 - 7) Assumere persone con disabilità nel settore pubblico;
 - 8) Favorire l'impiego di persone con disabilità nel settore privato attraverso politiche e misure adeguate con programmi di azione antidiscriminatoria , incentivi ed altre misure;
 - 9) Garantire che sul luogo di lavoro siano forniti accomodamenti ragionevoli;
 - 10) Promuovere l'acquisizione di esperienze lavorative nel mercato del lavoro;
 - 11) Promuovere programmi di orientamento, riabilitazione professionale, mantenimento del posto di lavoro e reinserimento nel lavoro per le persone con disabilità.
- Inoltre gli Stati parti assicurano che le persone con disabilità non siano tenute in schiavitù o in stato di servitù e siano protette , su base di uguaglianza con altri, dal lavoro forzato o coatto.

La Convenzione riconosce quindi il diritto delle persone con disabilità al lavoro, con l'opportunità di mantenersi attraverso la propria attività lavorativa e la libertà di scelta all'interno di un ambiente lavorativo inclusivo ed accessibile; gli Stati parti si impegnano a rimuovere ogni forma di discriminazione sul lavoro, a garantire condizioni lavorative giuste e favorevoli, uguaglianza di opportunità e remunerazione, diritti sindacali, accesso ai programmi di orientamento e formazione professionale.

Dall'analisi della disposizione convenzionale emerge che particolare attenzione è stata data non solo al lavoro autonomo, ma anche a quello dipendente, sia nel settore pubblico che nel privato. Inoltre, si statuisce il diritto del disabile al suo reinserimento nel mondo del lavoro perché si tiene conto del fatto che la disabilità, non solo può essere congenita, ma può essere collegata ad un evento invalidante successivo alla nascita.

Il quadro normativo italiano in tema di inserimento lavorativo dei disabili

La Convenzione ONU rappresenta un notevole valore aggiunto che integra il quadro giuridico esistente per l'effettiva attuazione del principio di eguaglianza; essa non si inserisce in un contesto di vuoto normativo in quanto l'ordinamento giuridico italiano è già conforme alla maggior parte dei principi in essa contenuti, sia attraverso norme costituzionali che leggi ordinarie.

Nella nostra Costituzione **l'art.3** stabilisce i principi di eguaglianza e non discriminazione; **l'art.4** riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro; **l'art. 35** tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Dall'approvazione della Carta costituzionale il legislatore è più volte intervenuto in materia.

La **legge 104/92**, Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate, ha anticipato in parte i contenuti della Convenzione, avendo come principi ispiratori la promozione dell'autonomia e la realizzazione dell'integrazione sociale dei disabili. Ma la Legge 104/92 e pur costituendo il principale punto di riferimento normativo riguardo all'integrazione del disabile, contiene solo alcune disposizioni in tema di accesso al lavoro.(artt.18-22).

Una disciplina più compiuta ed organica in materia di tutela del lavoro dei disabili si è avuta solo con la **Legge 12 marzo 1999 n.68**.

Essa si propone di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa dei disabili, in particolare attraverso il servizio di collocamento mirato.

Il collocamento mirato identifica gli "strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle

nel posto adatto “. L’inserimento del disabile avviene dunque tenendo conto delle potenzialità del lavoratore, consentendo al disabile di partecipare allo sviluppo della società in condizione di parità con gli altri.

Il meccanismo del collocamento mirato, come è stato rilevato in dottrina, << tende ad inserire il disabile in un ambiente adatto alle sue caratteristiche, e si pone al culmine di un “ progetto complessivo di vita” : dall’istruzione primaria e secondaria sino all’avviamento professionale>> (LETO G.,Norme per il diritto al lavoro del disabile: luci ed ombre, in Lavoro e previdenza oggi,2007,p.1052 ss).

Sono condivisibili le osservazioni di alcuni studiosi della materia che hanno rilevato come al legislatore debba riconoscersi un << grosso sforzo di rovesciamento di un precedente sistema che non era più possibile mantenere in vita, non solo per l’inefficienza complessiva, ma per mancanza di “cultura dell’handicap”, di reale sostegno alle difficoltà delle persone disabili>> .

La Legge 68/99 , garantendo “ **la persona giusta al posto giusto** “ ha dato risalto al ruolo che il disabile può svolgere all’interno della società e ciò appare in sintonia con la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità.

In seguito, con il **Decreto legislativo 9 luglio 2003 n.216**, è stata recepita la **Direttiva 2000/78 CE** del Consiglio per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Esso introduce importanti disposizioni riguardo all’applicazione del suddetto principio con riferimento all’accesso del lavoro, autonomo e indipendente, alle condizioni di lavoro, all’accesso a tutti i livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale.

Per ultimo, il **Decreto legislativo n.151/2015**, in tema di “ Disposizioni di razionalizzazioni e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n.183”, tra le altre cose, ha operato una sorta di restyling della Legge 68/99 e, al Titolo I Capo I, ha introdotto modifiche sostanziali in tema di collocamento mirato ed assunzione dei lavoratori disabili. .

Concludendo, le disposizioni relative all’occupazione dei disabili contenute nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, sono espressione della presa di coscienza della comunità internazionale sull’importanza del lavoro come fattore di integrazione sociale dei disabili. Le suddette disposizioni rilevano poi sotto altro profilo e precisamente per essere contenute in un atto normativo, quale è la Convenzione, di portata universale e vincolante.

Avv. Maria Antonietta Tull