



Parità di diritti delle persone con handicap

INTRODUZIONE ALLA TEMATICA

Testi di Caroline Hess-Klein e Gabriela Blatter

Égalité Handicap, Centro DOK, 2004

Dall'iniziativa popolare Parità di diritti per i disabili alla Legge sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili - LDis

| | |
|-------------------------|---|
| 5 ottobre 1995 | Iniziativa parlamentare che mira a ottenere la parità di trattamento per le persone con handicap (<i>Gleichstellung der Behinderten / Traitement égalitaire des personnes handicapées</i>) e sua influenza indiretta nel dibattito parlamentare in atto sulla riforma della Costituzione federale (CF). |
| 18 aprile 1999 | l'Assemblea federale promulga la nuova Costituzione federale con l'art. 8 cpv. 2 e 4. |
| 14 giugno 1999 | Consegna dell'iniziativa popolare "Parità di diritti per i disabili". |
| 1° gennaio 2000 | Entrata in vigore della nuova Costituzione federale. |
| 11 dicembre 2000 | Messaggio del Consiglio federale sull'iniziativa popolare "Parità di diritti per i disabili" e sul progetto di una Legge federale sull'eliminazione degli svantaggi nei confronti dei disabili. |
| 13 dicembre 2002 | Promulgazione della Legge federale sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili (LDis) da parte dell'Assemblea federale come controproposta indiretta all'iniziativa popolare "Parità di diritti per i disabili". |
| 18 maggio 2003 | Popolo e Cantoni bocciarono l'iniziativa popolare "Parità di diritti per i disabili". |
| novembre 2003 | Emanazione da parte del Consiglio federale di due Ordinanze sulla LDis. |
| 1° gennaio 2004 | Entrata in vigore della LDis e delle due Ordinanze. |

Riassumendo, il diritto alla parità delle persone con handicap è assicurato oggi in particolare da:

- art. 8 Costituzione federale
- LDis e due Ordinanze
- altre disposizioni nella legislazione speciale.

Portata dell'art. 8 cpv. 2 Cost.

Dal 1° gennaio, l'art. 8 cpv. 2 della Costituzione federale protegge esplicitamente le persone con handicap dalle discriminazioni, affermando:

“Nessuno può essere discriminato, in particolare a causa (...) di menomazioni fisiche, mentali o psichiche.”

Questa disposizione è di importanza centrale. Vale in tutti gli ambiti di vita e le persone con handicap possono appellarsi a essa di fronte alle autorità competenti o in tribunale se sono state svantaggiate a causa della loro menomazione. Nel caso concreto, l'autorità o il tribunale verificherà se la misura necessaria per eliminare lo svantaggio è proporzionata e può essere ordinata. Non si tratta quindi solo di un'enunciazione di principio, ma di un importante diritto.

Nonostante questo divieto di discriminazione sia ancorato nella Costituzione, è stata promulgata una Legge sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili. Come mai si è reso necessario questo passo?

I motivi sono essenzialmente due:

- l'art. 8 cpv. 2 CF può essere applicato soltanto quando a causare uno svantaggio è lo Stato (Confederazione, Cantone o Comune). Se una persona con handicap subisce svantaggi da parte di una persona o un'impresa privata, essa non può difendersi ricorrendo a questa disposizione. Con un'apposita legge, si crea la possibilità di imporre anche ai privati il rispetto del diritto alla parità dei disabili.
- l'art. 8 cpv. 2 Cost. è espresso in termini molto generali, come avviene con tutti i diritti dell'uomo. La Legge, più specifica, era necessaria per chiarire che cosa viene richiesto nei diversi ambiti.

Introduzione alla LDis e panoramica dei diritti

Lo scopo della LDis è il seguente (art. 1):

"La legge crea le condizioni quadro affinché i disabili, a seconda delle loro possibilità, possano partecipare più facilmente alla vita della società e, in particolare, affinché possano in modo autonomo coltivare contatti sociali, seguire una formazione e un perfezionamento ed esercitare un'attività lucrativa."

La Legge abbraccia diversi ambiti, ma non tutti sono regolati allo stesso modo: per l'edilizia, i mezzi di trasporto pubblici e le prestazioni (p.es. comunicazione, formazione e perfezionamento), la LDis prevede la possibilità di difendersi dai trattamenti iniqui.

Come?

Le persone con handicap possono appellarsi alla LDis allorché si verificano le seguenti condizioni:

- una persona è disabile ai sensi della LDis (art. 2 cpv. 1);
- questa persona è stata svantaggiata, o teme di esserlo, a causa della sua menomazione;
- lo svantaggio è subito in un ambito regolato dalla LDis (edilizia, mezzi di trasporto pubblici o prestazioni).

In questo caso, la persona interessata può chiedere all'autorità competente (tribunale o amministrazione) di far cessare o di eliminare lo svantaggio. L'istanza sollecitata dovrà verificare se lo svantaggio esiste effettivamente. In seguito deciderà in merito all'eliminazione o alla cessazione dello svantaggio tenendo conto della proporzionalità dell'eventuale intervento necessario.

I diritti riconosciuti dalla LDis possono essere fatti valere da ogni persona vittima di svantaggi o – a determinate condizioni – dalle organizzazioni delle persone con handicap. Di seguito, sono elencati i principi generali. Va ricordato che in singoli ambiti possono sussistere divergenze o particolarità specifiche. Un'organizzazione può adire le vie legali in modo indipendente o su incarico di una persona con handicap soltanto se sono soddisfatte le condizioni seguenti:

- l'organizzazione è di importanza nazionale;
- esiste da almeno dieci anni;
- è inserita nell'elenco delle organizzazioni cui è riconosciuta la legittimazione attiva (allegato all'Ordinanza sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili, ODis);
- lo svantaggio interessa un numero rilevante di persone con handicap.

Gli ambiti scolastico e professionale sono menzionati, ma per far valere i diritti alla parità di trattamento non ci si può appellare alla LDis.

A quali costruzioni e impianti è applicata la LDis

La LDis si applica alle costruzioni e agli impianti accessibili al pubblico per i quali l'autorizzazione di costruzione o di effettuare lavori di rinnovo delle parti accessibili al pubblico è stata accordata dopo il 1. gennaio 2004.

Sono considerati costruzioni e impianti ai sensi della legge:

- installazioni costruite appositamente e pensate per durare, che sono ancorate nel suolo e modificano notevolmente l'aspetto esterno del luogo
- spazi allestiti provvisoriamente (baracche, container, tende e simili).

Attenzione: non tutte le costruzioni e non tutti gli impianti costruiti o rinnovati dopo il 1. gennaio 2004 sottostanno alla LDis. Per determinate costruzioni, devono essere soddisfatte anche altre condizioni:

- immobili abitativi: edifici con più di otto unità abitative (edifici o parti di edifici costruite assieme che appartengono allo stesso proprietario),
- immobili con posti di lavoro: edifici con più di cinquanta posti di lavoro.

Quando le costruzioni e gli impianti sono considerati accessibili al pubblico

Le costruzioni e gli impianti sono considerati accessibili al pubblico quando:

- sono aperti a una qualsivoglia cerchia di persone (p.es. zone pedonali),
- servono alla fornitura delle prestazioni personali di un fornitore di prestazioni che opera in tale costruzione o impianto (p.es. musei, ristoranti, cinema, stadi sportivi),
- sono aperti a una determinata e abbastanza vasta cerchia di persone che hanno un rapporto giuridico con l'ente pubblico o con il fornitore di prestazioni che operano in tale costruzione o impianto (p. es. una scuola o un'università).

Quando vi è svantaggio

Vi è svantaggio nell'accesso a una costruzione, a un impianto, a un alloggio quando questi sono concepiti in modo tale che l'accesso da parte delle persone con handicap risulti impossibile o difficile. Negli edifici accessibili al pubblico deve essere assicurata anche la possibilità di poter effettivamente utilizzare gli impianti di cui si ha bisogno.

Basi legali

Art. 2 cpv. 3 LDis (definizione di svantaggio)

Art. 3 lett. a, c, d LDis (campo d'applicazione)

Art. 7 cpv. 1 LDis (diritti soggettivi)

Art. 9 cpv. 1, 2 e 3 lett. b nonché cpv. 3 e 4 LDis (diritto di ricorso e di azione delle organizzazioni)

Art. 11 cpv. 1 nonché art. 12 cpv. 1 LDis (principio di proporzionalità)

ODis

Distinzione tra prestazioni pubbliche e private

Per quanto riguarda le prestazioni, la LDis opera una distinzione tra servizi offerti da privati e servizi offerti dallo Stato: la protezione delle persone con handicap dagli svantaggi causati da privati è molto più debole di quella offerta negli altri ambiti contemplati. La LDis si limita a vietare ai privati di comportarsi in modo tale da ledere la dignità della persona con handicap (nella Legge si parla in questo caso di discriminazione e non di svantaggio).

Ai sensi della LDis, una discriminazione è una differenza di trattamento particolarmente marcata e grave con l'intenzione o la conseguenza di umiliare o emarginare una persona con handicap. Se il fornitore di prestazioni è un privato, la legge vieta soltanto questo tipo di discriminazione.

Altri invece i parametri se le prestazioni sono offerte dallo Stato. La LDis vieta anche semplici svantaggi a scapito di chi vuol usufruire di una prestazione - "Vi è svantaggio nel fruire di una prestazione quando l'accesso a quest'ultima è impossibile o difficile per i disabili".

Quali prestazioni sono regolate dalla LDis

Il termine "prestazione" è molto generico e può essere interpretato in molti modi.

Nell'Ordinanza si è tentato di suddividere le prestazioni in categorie per rendere più chiaro il concetto. Le prestazioni sono offerte che consistono segnatamente nel:

- mettere a disposizione il sapere e la capacità di fare (p. es. architetti, avvocati, scuole);
- organizzare manifestazioni pubbliche (p. es. cinema, teatri);
- approntare locali e installazioni (p. es. centri congressi);
- noleggiare o prestare materiale (p. es. biblioteche, ludoteche, videoteche, noleggio auto);
- mediare contratti (p. es. agenzie assicurative);
- effettuare un trattamento che serve alla terapia, alle cure corporali o al benessere (p. es. salone di parrucchiera).

Basi legali

Art. 2 cpv. 4 LDis (definizione di svantaggio)

Art. 3 lett. e LDis (campo d'applicazione)

Art. 6 LDis (divieto di discriminazione delle prestazioni di privati)

Art. 8 LDis (diritti soggettivi)

Art. 9 cpv. 1, 2 e 3 lett. a LDis (diritto di ricorso e di azione delle organizzazioni)

Art. 11 e art. 12 cpv. 3 LDis (principio di proporzionalità)

OTDis

La LDis non prevede per l'ambito scolastico disposizioni speciali a cui le persone con handicap possano fare direttamente riferimento. La Legge si limita ad assegnare ai Cantoni un compito molto generico, definito come segue:

art. 20 LDis

¹I Cantoni provvedono affinché i fanciulli e gli adolescenti disabili possano beneficiare di una scolarizzazione di base adeguata alle loro esigenze specifiche.

²I Cantoni promuovono l'integrazione dei fanciulli e degli adolescenti disabili nelle scuole regolari mediante forme di scolarizzazione adeguate, nel limite del possibile e per il bene dei fanciulli e degli adolescenti disabili.

³Rendono segnatamente possibile ai fanciulli e agli adolescenti che hanno difficoltà di percezione o di articolazione, e alle persone loro particolarmente vicine, l'apprendimento di una tecnica di comunicazione adeguata alla disabilità.

Se però un bambino viene svantaggiato a scuola a causa del suo handicap – se si tratta di una scuola pubblica – lui o i suoi genitori possono appellarsi all'art. 8 cpv. 2 CF o alle disposizioni della LDis relative alle prestazioni.

Spesso lo svantaggio consiste nel fatto che il bambino e i genitori considerano possibile una scolarizzazione normale e integrativa mentre le autorità scolastiche sono di parere opposto.

dr. jur. Caroline Hess-Klein

Si può dire che fondamentalmente la LDis non si occupa per niente dell'importante aspetto della vita lavorativa.

Rapporti di lavoro pubblici

L'art. 3 lett. g limita il campo d'applicazione della LDis ai rapporti di lavoro regolati dalla Legge sul personale federale.

L'art. 13 LDis illustra i provvedimenti nel settore del personale. La Confederazione è tenuta in quanto datore di lavoro ad adoperarsi con ogni mezzo per garantire alle persone con handicap pari opportunità in tutti i rapporti di lavoro e a tutti i livelli, in particolare in occasione dell'assunzione di personale. Da questo articolo non si possono tuttavia derivare diritti legali diretti.

La Legge offre alla Confederazione la possibilità di avviare progetti pilota, sostanzialmente limitati però alla sperimentazione di incentivi volti a favorire l'integrazione professionale delle persone con handicap. La Confederazione può a tale scopo prevedere il versamento di contributi agli investimenti per creare o adeguare posti di lavoro.

A protezione dei rapporti di lavoro pubblici interviene anche l'art. 8 cpv. 2 della Costituzione, che vieta la discriminazione a causa di menomazioni. Dato che la Costituzione è direttamente applicabile soltanto ai posti statali, di riflesso anche ai datori di lavoro cantonali e comunali, vale soltanto nei confronti dei posti di lavoro pubblici. Sui rapporti di lavoro privati non ha ripercussione alcuna.

Rapporti di lavoro privati

Oltre alle succitate disposizioni di legge, nell'ambito professionale privato occorre riferirsi al diritto del lavoro.

L'art. 336 del Codice delle Obbligazioni (CO) riporta tra i motivi di disdetta abusivi caratteristiche personali, come la religione, l'età ecc. A nostro modo di vedere, questo vale anche per la disdetta a causa di un handicap.

Le conseguenze di un simile gesto sono che il rapporto di lavoro resta comunque disdetto e il datore di lavoro è soltanto condannato al pagamento di una indennità (art. 336a CO). Secondo le circostanze, il datore di lavoro deve anche corrispondere una riparazione del danno ai sensi dell'art. 41 CO.

Per avere diritto all'indennità, la persona licenziata deve rispettare il termine di opposizione. Il diritto all'indennità decade se entro 180 giorni dal termine del rapporto di lavoro non viene inoltrata un'opposizione scritta.

L'importo massimo dell'indennità è fissato a sei salari mensili. L'applicazione nella pratica delle disposizioni sul licenziamento non è molto semplice, visto che non è sempre possibile provare il vero motivo della disdetta, anche se il giudice è di larghe vedute e si accontenta di una grande probabilità.

La parità tra uomo e donna è per esempio più facilmente dimostrabile.

Nei Cantoni

A livello cantonale, le disposizioni speciali nell'ambito dell'andicap sono supportate dalle disposizioni delle diverse Costituzioni in merito al rispetto delle esigenze delle persone con handicap e dalle regolamentazioni vigenti in materia di edilizia pubblica.

Il rispetto degli interessi dei disabili varia fortemente da Cantone a Cantone; va dal semplice incoraggiamento all'assunzione e all'integrazione delle persone con handicap come parte della politica del personale (Cantone Zurigo) all'obbligo di impiegare ex collaboratori diventati invalidi o altre persone con handicap (Canton Friburgo).

Tre Cantoni si sono dotati di leggi per i disabili che prevedono anche misure specifiche per la promozione professionale.

La Legge sull'integrazione sociale e professionale degli invalidi, in vigore in Ticino dal 1979, comprende disposizioni che prevedono l'assunzione di persone con handicap a livello pubblico e anche altre che contemplano la possibilità per lo Stato di favorire l'assegnazione di commesse pubbliche a ditte che assumono persone con handicap.

In Vallese, la Legge sull'integrazione delle persone con handicap prevede che nei Comuni e nelle istituzioni sovvenzionate dal Cantone almeno l'1% dei posti di lavoro sia messo a disposizione come posto semiprotetto.

Nei Grigioni, una legge speciale sulla promozione delle persone con handicap prevede il versamento di incentivi finanziari e il sostegno alle imprese private che offrono posti di formazione e lavoro a disabili. Il sostegno può essere espresso anche in forma di consulenza, oltre che di sussidi pecuniari.

È tuttavia utile ricordare che la LDis non regola il settore professionale privato. È un vero peccato, perché, ad esempio, al Centro DOK giungono molte domande riguardanti il mondo del lavoro, a conferma di quanto sia avvertito il bisogno in questo ambito.

A titolo esemplificativo, vi illustrerò la situazione all'estero.

UE

Gli Stati membri devono attenersi a una direttiva vincolante – la Direttiva 2000 78 CE del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Lo scopo di questa Direttiva è la creazione di condizioni quadro per la lotta alla discriminazione sul lavoro dovuta anche all'andicap in vista della realizzazione del principio della parità di trattamento all'interno degli Stati membri.

Gli Stati membri sono tenuti ad adottare misure e a emanare leggi che diano concretezza alla Direttiva. Per farlo hanno avuto tempo fino al 2 dicembre 2003, termine eccezionalmente prorogabile di 3 anni.

Ciò significa che gli Stati UE hanno già modificato o adottato le leggi in materia oppure che ci stanno lavorando.

La Direttiva dichiara l'occupazione e le condizioni di lavoro ambiti importanti per la garanzia della parità di trattamento e per una piena partecipazione dei cittadini alla vita economica, culturale e sociale come pure per la crescita personale.

Ogni forma di discriminazione diretta o indiretta deve essere vietata negli ambiti oggetto della Direttiva. Il divieto vale anche per i cittadini di paesi terzi, non pregiudica però le disposizioni e le condizioni relative all'ammissione e al soggiorno.

Le misure miranti a rispettare le esigenze delle persone con handicap sul posto di lavoro esplicano un ruolo importante nella lotta alla discriminazione fondata sulle menomazioni.

Occorre introdurre misure adeguate, che siano cioè efficaci e praticabili per adeguare il posto di lavoro.

Il campo d'applicazione della Direttiva si estende:

- ai criteri di selezione e alle condizioni di assunzione
- all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione, perfezionamento e riqualificazione professionali
- all'occupazione e alle condizioni di lavoro.

L'art. 5 della Direttiva prevede l'adozione di soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire alle persone con handicap di accedere a un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato.

Gli articoli 9 e 10 regolano la difesa dei diritti e l'onere della prova. Gli Stati membri prendono le misure necessarie per assicurare che sia dovere del datore di lavoro provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento. Ciò nel caso in cui le persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta.

Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Ciò è importante per un'effettiva applicazione della legge.

Gradirei esporvi ora brevemente il caso dell'Inghilterra.

In Inghilterra, esiste dal 1995 una Legge contro la discriminazione dovuta all'handicap che obbliga il datore di lavoro ad adeguare le condizioni e il posto di lavoro alle esigenze delle persone con handicap. La Legge contiene un lungo elenco di possibili misure, come l'adeguamento dei locali, la modifica degli orari di lavoro ecc.

Il 1° ottobre 2004 sono entrate in vigore nuove disposizioni che hanno rafforzato questa protezione, ribadendo il dovere del datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie per assicurare che le persone con handicap non vengano svantaggiate a causa delle procedure, dei criteri, delle pratiche o delle caratteristiche fisiche del luogo di lavoro. Queste nuove disposizioni valgono per tutte le imprese, anche per quelle con meno di 15 collaboratori, che ne erano finora esentate, e il loro campo di applicazione si è allargato anche agli studi legali e alle imprese di servizi.

L'Inghilterra è un buon esempio di come lo Stato può partecipare all'informazione delle imprese: è stato infatti allestito un sito internet che si occupa anche delle esigenze delle imprese e che fornisce risposte a molte loro domande.

Anche negli USA i datori di lavoro sono tenuti a rispettare le esigenze delle persone con handicap nel quadro di un cosiddetto accordo ragionevole (reasonable accommodation).

LDIs e mezzi di trasporto pubblici

I trasporti pubblici rappresentano un punto centrale della Legge sui disabili, il cui scopo è quello di mettere le persone con e senza handicap su un piano di parità e di favorirne l'integrazione sociale. La legge si prefigge, come scrive il Consiglio federale nel suo messaggio, di offrire ai disabili la piena possibilità di fruire dei mezzi di trasporto pubblici.

Le basi giuridiche sono definite in diversi articoli della LDis e dell'Ordinanza concernente la concezione di una rete di trasporti pubblici conforme alle esigenze dei disabili (OTDis).

La Legge indica determinati termini per l'adeguamento dei trasporti pubblici affinché essi siano accessibili alle persone con handicap.

- Il termine è di 20 anni dall'entrata in vigore della legge per i veicoli dei trasporti pubblici, le costruzioni e gli impianti esistenti.
- Il termine è di 10 anni dall'entrata in vigore della legge per i sistemi di comunicazione e i sistemi di emissione dei biglietti.

Quali conseguenze comportano questi termini

I termini indicati all'art. 22 LDis non significano che una persona con handicap può tentare di ovviare a una situazione di disagio solo allo scadere dei 10 o dei 20 anni.

È assolutamente possibile agire o presentare una denuncia anche prima. La persona con handicap può far valere i suoi diritti già dall'entrata in vigore della Legge, ossia a partire dal 1. gennaio 2004. Tuttavia, il giudice ordinerà l'eliminazione dell'ostacolo solo dopo aver ponderato gli interessi in gioco e i costi che ne risultano alla luce dell'art. 11 LDis, giungendo eventualmente alla conclusione che l'impresa non ha avuto tempo sufficiente per adeguarsi e respingendo la denuncia.

A determinate condizioni, le FFS, l'impresa concessionaria o l'ente pubblico chiamati in causa possono essere tenuti a offrire un'adeguata soluzione alternativa in attesa che lo svantaggio sia eliminato.

Ne risulta che alle imprese di trasporto incombe l'obbligo di tenere in maggior considerazione le esigenze delle persone con handicap.

Sulla scorta dell'art. 23 LDis, ricevono inoltre un sostegno finanziario dalla Confederazione di 300 milioni di franchi scaglionati sull'arco di 20 anni, ciò che dà un importo di 15 milioni l'anno. Se riferito ai costi dei trasporti pubblici, che ammontano annualmente a svariati miliardi di franchi, questo importo è ben poca cosa, ma importantissimo per sostenere gli adeguamenti necessari.

L'Ordinanza concernente la concezione di una rete di trasporti pubblici conforme alle esigenze dei disabili OTDis stabilisce come concepire i trasporti pubblici per renderli conformi alle esigenze delle persone con handicap. A tal fine, definisce i requisiti funzionali applicabili alle infrastrutture, ai veicoli e alle prestazioni dei trasporti pubblici.

I requisiti funzionali regolano in via di principio la possibilità di uso autonomo dei mezzi, nonché l'accesso dei viaggiatori alle infrastrutture e ai veicoli, al sistema di apertura delle

porte e agli impianti sanitari. Le indicazioni sono in parte di natura spiccatamente tecnica (lunghezza e larghezza degli accessi, concezione di stazioni, veicoli ecc.). Vengono inoltre definiti i requisiti specifici che regolano con precisione questi aspetti tecnici.

L'Ordinanza definisce altresì le condizioni per la concessione di aiuti finanziari, assegnati ad esempio per coprire i maggiori costi causati da adeguamenti eseguiti prima di quanto la situazione lo richiedesse o per lo sviluppo di norme volte a rendere i trasporti pubblici più facilmente agibili per le persone con handicap eseguiti in anticipo sui tempi.

Settori considerati

L'art. 3 lett. b LDis considera sia le infrastrutture (tra cui le costruzioni e gli impianti) sia i veicoli accessibili al pubblico. Ciò significa stazioni, treni, bus, fermate, tram, mezzi di navigazione, aerei e cabinovie. Nella fattispecie, va garantito alle persone con handicap che nessun ostacolo di natura tecnica o edile li discrimini nella possibilità di usufruire in modo autonomo dei trasporti pubblici.

Per rientrare nel campo d'applicazione della LDis, occorre che siano date cumulativamente le condizioni seguenti:

- conformemente ai punti da 1 a 6, le infrastrutture e i veicoli devono sottostare a una legge specifica, p.es. la Legge sul trasporto di viaggiatori, la Legge sulla navigazione interna ecc.;
- deve trattarsi di un'impresa concessionaria o eventualmente anche soggetta ad autorizzazione;
- i veicoli e gli impianti devono essere agibili a un vasto pubblico, ossia p.es. il vagone ristorante, ma non la locomotiva del treno.

L'art. 3 lett. accenna inoltre alle prestazioni fornite nell'ambito dei trasporti pubblici e che possono essere richieste anche dalle persone con handicap. Se lo svantaggio nell'uso dei mezzi pubblici non è dovuto alle caratteristiche tecniche di edifici, impianti o veicoli, occorre valutare l'applicabilità della Legge secondo la lett. e.

Da un lato viene considerata la prestazione in quanto tale, ossia il trasporto di viaggiatori dal punto A al punto B, alla quale si aggiungono però anche quelle in relazione diretta con l'uso dei mezzi di trasporto pubblici, come p.es. le possibilità di posteggio, di fare acquisti nella stazione, di accedere allo sportello informazioni, a quello del cambio ecc.

Quando si parla di svantaggio

Vi è svantaggio quando le persone con handicap, nei confronti delle altre persone, sono trattate diversamente di diritto o di fatto e, senza giustificazione oggettiva, ne subiscono un pregiudizio.

Oppure quando manca un trattamento diverso necessario a ristabilire una parità di fatto fra persone con e senza handicap. Anche in presenza di una diversità di trattamento, vi è svan-

taggio se non sono rispettati determinati requisiti per gli impianti e i veicoli dei mezzi pubblici di trasporto, che descriviamo qui di seguito.

Le infrastrutture e i veicoli destinati ai viaggiatori (quindi le carrozze passeggeri e non la locomotiva) che hanno una correlazione funzionale diretta con i trasporti pubblici devono essere chiaramente identificabili, accessibili e utilizzabili dalle persone con handicap.

Queste disposizioni interessano nella fattispecie:

- gli accessi agli edifici e agli impianti (con accesso non si intende soltanto l'atto di entrare, quanto piuttosto la possibilità di poter effettivamente utilizzare gli impianti di cui si ha bisogno)
- le fermate e i marciapiedi viaggiatori
- i servizi igienici, i parcheggi annessi alle fermate, i servizi accessori, le biglietterie automatiche e i sistemi di informazione ai clienti
- la concezione dell'entrata e dell'uscita dai veicoli nonché i sistemi di apertura delle porte
- i sistemi d'informazione, di comunicazione, di prenotazione e i sistemi di chiamata d'emergenza
- i sistemi di richiesta di fermata installati nei veicoli e alle fermate facoltative.

Esempio

Il signor Rossi è sordo e vive a Bellinzona. Vuole andare a trovare suo figlio a Locarno. Sul bus si accorge che le fermate non sono segnalate visivamente. Per potersi orientare è quindi costretto a ricorrere all'aiuto di terzi.

Ai sensi della legge, il signor Rossi può far valere i suoi diritti contro questo tipo di svantaggio.

Vie legali

Gli art. 7 e segg. LDis regolano i diritti soggettivi e le procedure da seguire.

Se una persona con handicap è svantaggiata nell'accesso a un veicolo o a un'installazione dei trasporti pubblici, può chiedere all'autorità competente che le FFS o l'impresa concessionaria interessata eliminino lo svantaggio o vi rinuncino.

Anche se la persona è svantaggiata nel fruire di una prestazione dei mezzi pubblici può difendersi appellandosi alla legge.

Numerose imprese di trasporto pubblico sono concessionarie, ma private e fanno quindi capo alla procedura civile del loro Cantone. La persona svantaggiata può chiedere per quella via l'eliminazione e la cessazione dello svantaggio.

L'art. 9 LDis regola il diritto di ricorso e di azione delle organizzazioni. L'elenco delle organizzazioni cui è riconosciuta la legittimazione attiva è riportato nell'allegato all'Ordinanza sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili, ODis.

Si ricorda che, per essere inserite nell'elenco, le organizzazioni devono avere importanza nazionale, esistere da almeno dieci anni e possono far valere diritti per svantaggi che hanno ripercussioni su un numero importante di persone con handicap.

Il diritto di ricorso comprende però solo la facoltà di ricorrere contro le decisioni di approvazione dei piani, di ammissione o di omologazione dei veicoli prese dalle autorità federali. Ad esempio, quando si tratta di decidere se permettere a un nuovo battello di solcare le acque del Ceresio.

Per quanto riguarda le prestazioni dei mezzi pubblici di trasporto, non è ancora chiaro come adire le vie legali. L'art. 8 cpv. 1 LDis non specifica a quale autorità bisogna rivolgersi. Non è ancora stato fissato se la persona con handicap svantaggiata debba rivolgersi a un tribunale civile o a un ufficio amministrativo per ottenere che il fornitore della prestazione elimini lo svantaggio o vi rinunci.

Da ultimo, un accenno alla regolamentazione dei mezzi pubblici nei Cantoni.

Il rispetto delle esigenze delle persone con handicap varia molto da Cantone a Cantone. Ci sono numerosi Cantoni che prevedono misure mirate per far sì che i veicoli e gli impianti siano costruiti in modo da poter essere impiegati anche dalle persone con handicap. Berna con la sua Legge del 1993 ne è un ottimo esempio. Zurigo e Lucerna si sono invece dotati di una regolamentazione secondo cui le esigenze dei disabili devono essere rispettate al momento della stipulazione di contratti di prestazione.

Altri Cantoni prevedono incentivi finanziari sotto forma di sovvenzioni per l'acquisto di veicoli da parte di enti attivi nel trasporto delle persone con handicap, come è il caso a Friburgo e San Gallo.

Nel Canton Basilea è stato stipulato un accordo sul contributo al trasporto delle persone con handicap in base al quale i fornitori di prestazioni sono tenuti a organizzare un sistema di trasporto che per le sue caratteristiche assomiglia a un servizio taxi privato.

Come si vede i Cantoni sono molto liberi di legiferare in materia.

avv. Gabriela Blatter