



Berna, il 8 dicembre 2023

Revisione parziale della legge federale sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili (LDis; RS 151.3)

Rapporto esplicativo
per l'indizione della procedura di consulta-
zione



Compendio

L'obiettivo perseguito con la revisione parziale della legge del 13 dicembre 2002 sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili (legge sui disabili, LDis; RS 151.3) è di migliorare la situazione di queste persone nel mondo del lavoro e nell'accesso alle prestazioni. Nel quadro della revisione parziale si ottempera inoltre al mandato del Parlamento che prevede il riconoscimento giuridico della lingua dei segni e la promozione del suo uso e delle sue forme di espressione culturale e delle pari opportunità delle persone sorde. Eliminando gli svantaggi in due ambiti centrali per la vita quotidiana delle persone con disabilità si migliorano anche le condizioni che permettono loro di condurre una vita autodeterminata su base di uguaglianza con gli altri. La revisione parziale proposta è un provvedimento che si aggiunge ad altri provvedimenti adottati dalla Confederazione e dai Cantoni per attuare e promuovere i diritti e le pari opportunità delle persone con disabilità in altri ambiti del diritto e della vita quotidiana.

Situazione iniziale

Sulla scorta delle conoscenze emerse dall'attuazione delle raccomandazioni contenute nel rapporto del 9 maggio 2018 sulla politica in favore delle persone disabili, nel marzo del 2023 il Consiglio federale ha incaricato il Dipartimento federale dell'interno di presentare un progetto di revisione parziale della LDis da porre in consultazione imperniato sui seguenti punti:

- *lavoro: miglioramento della protezione dagli svantaggi nei rapporti di lavoro di diritto privato (divieto di discriminazione; obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli);*
- *prestazioni: miglioramento dell'accesso alle prestazioni destinate al pubblico, in particolare a quelle fornite da privati (obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli);*
- *lingua dei segni: riconoscimento delle lingue dei segni svizzere e promozione delle pari opportunità delle persone sorde in adempimento della mozione 22.3373 CSEC-N.*

Contenuto del progetto

Per raggiungere gli obiettivi summenzionati, il presente avamprogetto prevede di sancire espressamente il divieto di discriminazione a causa di una disabilità sia nei rapporti di lavoro di diritto privato sia nell'accesso alle prestazioni di privati destinate al pubblico. Propone inoltre l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli per eliminare gli svantaggi nella vita lavorativa e nella fruizione di prestazioni. Secondo l'avamprogetto, il rifiuto di tali prestazioni può costituire una forma di discriminazione. Oltre a migliorare la protezione materiale, il progetto rafforza anche la protezione processuale contro la discriminazione prevedendo tra l'altro, oltre a conseguenze giuridiche efficaci, anche alleviamenti in termini di onere della prova e assunzione dei costi. Infine, la revisione parziale intende anche sancire il riconoscimento giuridico della lingua dei segni e promuovere le pari opportunità delle persone sorde o audiolese.

Indice

1	Situazione iniziale	4
1.1	Necessità di agire e obiettivi	4
1.1.1	Pari opportunità per le persone con disabilità	4
1.1.2	Pari opportunità nel lavoro	5
1.1.3	Prestazioni.....	6
1.1.4	Riconoscimento della lingua dei segni	7
1.1.5	Obiettivi del progetto.....	7
1.2	Alternative esaminate e opzione scelta.....	7
1.3	Rapporto con il programma di legislatura e il piano finanziario, nonché con le strategie del Consiglio federale.....	9
1.4	Interventi parlamentari	10
2	Diritto comparato, in particolare rapporto con il diritto europeo	10
3	Punti essenziali del progetto	11
3.1	La normativa proposta	11
3.1.1	Maggior protezione contro la discriminazione	11
3.1.2	Lavoro	12
3.1.3	Prestazioni.....	14
3.1.4	Lingue dei segni	16
3.2	Compatibilità tra compiti e finanze	18
3.3	Attuazione	18
4	Commento	20
4.1	Considerazioni generali	20
4.2	Legge sui disabili	21
4.3	Legge sulle lingue.....	34
5	Ripercussioni	34
5.1	Ripercussioni per la Confederazione	34
5.2	Ripercussioni per i Cantoni e i Comuni, per le città, gli agglomerati e le regioni di montagna.....	34
5.3	Ripercussioni sull'economia.....	36
5.4	Ripercussioni sulla società.....	36
5.5	Ripercussioni sull'ambiente	36
6	Aspetti giuridici	36
6.1	Costituzionalità	36
6.2	Compatibilità con gli impegni internazionali della Svizzera	38
6.3	Subordinazione al freno alle spese	40
6.4	Conformità alla legge sui sussidi.....	40
6.5	Delega di competenze legislative.....	40

Rapporto esplicativo

1 Situazione iniziale

1.1 Necessità di agire e obiettivi

1.1.1 Pari opportunità per le persone con disabilità

Circa un quinto della popolazione residente in Svizzera vive con una disabilità¹. Anche queste persone devono poter vivere in modo autodeterminato e partecipare alla vita pubblica, economica e sociale su base di uguaglianza con gli altri. Negli ultimi anni sono stati adottati vari provvedimenti per perseguire questo obiettivo.

Un primo passo importante è stato l'inserimento del divieto di discriminazione a causa di una menomazione all'articolo 8 capoverso 2 della nuova Costituzione federale (Cost.) del 2000. A Confederazione e Cantoni è stato inoltre conferito il mandato di eliminare gli svantaggi nei confronti delle persone con disabilità (art. 8 cpv. 4 Cost.). In adempimento di questo mandato è stata emanata la legge federale del 13 dicembre 2002² sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili (legge sui disabili; LDis), entrata in vigore nel 2004, che mira a eliminare gli svantaggi creando le condizioni quadro affinché le persone con disabilità possano, a seconda delle loro possibilità, partecipare più facilmente alla vita della società e, in particolare, affinché possano in modo autonomo coltivare contatti sociali, seguire una formazione e una formazione continua ed esercitare un'attività lucrativa. A tal fine la legge fa leva soprattutto sull'accesso alle costruzioni, agli impianti, ai trasporti pubblici e alle prestazioni.

L'adesione della Svizzera alla Convenzione del 13 dicembre 2006³ sui diritti delle persone con disabilità (CDPD) nel 2014 ha segnato l'inizio di una nuova fase. La CDPD obbliga gli Stati parte a realizzare pienamente i diritti delle persone con disabilità. Questo compito trasversale incombe alla Confederazione, ai Cantoni e ai Comuni. Mentre in precedenza l'attuazione delle disposizioni costituzionali si concentrava su specifici settori politici, in particolare le assicurazioni sociali, l'aiuto alle persone con disabilità e la promozione delle pari opportunità delle persone con disabilità, a partire da questo momento si trattava di coordinare maggiormente e sviluppare in modo coerente i vari assi della politica in favore delle persone disabili a livello sia federale sia cantonale.

In questo contesto, il Consiglio federale ha adottato la politica in favore delle persone disabili 2018–2021⁴, nella quale erano previsti provvedimenti per migliorare la collaborazione e al contempo definiti i contenuti prioritari per il quadriennio successivo. Le priorità scelte miravano anzitutto a tener conto della necessità d'intervento nell'attuazione delle pari opportunità delle persone con disabilità emersa dalla valutazione della LDis svolta nel 2015. È su questo aspetto che vertevano i temi prioritari «Pari opportunità e lavoro» e «Abbattimento delle barriere e digitalizzazione», che dovevano al contempo permettere di approfondire la collaborazione intersettoriale in settori fondamentali per la vita autodeterminata delle persone con disabilità e la loro

¹ Ufficio federale di statistica, SILC 2020. Persone con disabilità ai sensi della legge sui disabili. Questa definizione comprende anche le persone con disabilità legate all'età.

² RS 151.3

³ RS 0.109

⁴ Consiglio federale, Politica in favore delle persone disabili. Rapporto del 9 maggio 2018

partecipazione alla vita della società. Era proprio questo l'obiettivo perseguito dal programma tematico «Vita autodeterminata», elaborato congiuntamente dalla Confederazione e dai Cantoni, che puntava soprattutto sulla libera scelta della forma abitativa e del luogo in cui vivere. Accanto a questi campi d'intervento prioritari, la Confederazione e i Cantoni dovevano affrontare altri aspetti della politica in favore delle persone disabili nell'ambito delle loro competenze ordinarie.

Pur essendo state perlopiù attuate, le misure decise nel 2018 producono soltanto effetti limitati sulla quotidianità delle persone con disabilità. In particolare, ancora oggi le persone con disabilità possono fruire di molte prestazioni fondamentali soltanto con difficoltà e il mondo del lavoro continua a essere percepito come sfavorevole.

Il Consiglio federale ha pertanto ritenuto che fosse necessario agire a livello legislativo per migliorare l'accesso delle persone con disabilità alle prestazioni e rafforzare la protezione contro la discriminazione di cui sono vittima, in particolare nei rapporti di lavoro. L'analisi d'impatto esterna della regolamentazione condotta parallelamente all'elaborazione del presente avamprogetto ha mostrato una divergenza di opinioni su tale punto: mentre le organizzazioni dei disabili, ad esempio, ritengono che la regolamentazione sia necessaria, le associazioni imprenditoriali dubitano del suo reale impatto sull'inclusione e temono conseguenze finanziarie sproporzionate per le imprese.

1.1.2 Pari opportunità nel lavoro

Poter svolgere un lavoro è un aspetto essenziale dell'inclusione sociale. Far parte del mondo del lavoro e poter provvedere, integralmente o parzialmente, al proprio mantenimento è una condizione imprescindibile per la partecipazione alla vita della società. Nel raffronto internazionale, in Svizzera la partecipazione delle persone con disabilità al mercato del lavoro è elevata. Il «*disability employment gap*» della Svizzera, ossia la differenza tra la partecipazione al mercato del lavoro delle persone con e senza disabilità, si aggira sul 15 per cento ed è uno dei più bassi nell'OCSE⁵. Le rilevazioni dell'Ufficio federale di statistica (UST)⁶ evidenziano tuttavia che la partecipazione delle persone con disabilità al mercato del lavoro è sensibilmente inferiore a quella delle persone senza disabilità. Ciò vale in particolare per le persone fortemente limitate: nel 2019, la loro partecipazione al mercato del lavoro era del 47 per cento contro l'87 per cento delle persone senza disabilità. Negli ultimi anni non si osserva alcuna evoluzione significativa del tasso d'attività professionale delle persone con disabilità, il che non esclude progressi più importanti a livello di determinati sottogruppi. Stando ai dati più recenti, circa 25 000 persone con disabilità lavorano in laboratori protetti presso fornitori di servizi sociali o sono collocate da questi ultimi (mercato del lavoro complementare). Queste persone sono escluse dal mercato generale del lavoro e limitate nella scelta della loro situazione lavorativa.

Anche le persone con disabilità che partecipano al mercato del lavoro non hanno tuttavia le stesse opportunità del resto della popolazione attiva. Secondo l'UST sono maggiormente esposte, tra l'altro, a violenza e mobbing sul posto di lavoro e occupano meno spesso posti corrispondenti alle loro competenze⁷. Oltre ai presupposti

⁵ OCSE 2022, pag. 39, fig. 2.5, OECD (2022): Disability, Work and Inclusion. Mainstreaming in All Policies and Practices, <https://www.oecd.org/social/disability-work-and-inclusion-1eaa5e9c-en.htm>.

⁶ Ufficio federale di statistica, [Partecipazione al mercato del lavoro](#) (in tedesco e francese)

⁷ Ufficio federale di statistica, Il 26 % delle persone con disabilità subiscono discriminazioni sul posto di lavoro, comunicato stampa del 3 dicembre 2020. In particolare il 12 % delle persone con disabilità fortemente limitate dichiara di essere stata svantaggiata sul posto di lavoro nei 12 mesi precedenti a causa della propria disabilità.

personali, sono anche le condizioni quadro a determinare se le persone con disabilità possano svolgere un lavoro e quale: se il contesto di lavoro non è inclusivo, anche le persone qualificate non trovano un impiego adeguato. Gli ostacoli che devono superare le persone con disabilità non si limitano alla fase di accesso al mercato del lavoro: anche quelle attive professionalmente non hanno le stesse opportunità di formazione continua e carriera professionale. Il programma tematico «Pari opportunità e lavoro» del 2018–2022 ha contribuito ad approfondire le conoscenze sull'eliminazione degli svantaggi nella vita lavorativa, a illustrare concretamente le possibili misure e a consentirne l'attuazione negli stabilimenti e nelle imprese. Nell'ambito di questo programma, vari partner hanno infatti elaborato, con il sostegno finanziario del Dipartimento federale dell'interno (DFI) e la consulenza dell'Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità (UFPD), misure che aiutano le imprese a rendere inclusivo il contesto di lavoro. Tra di esse figurano l'elaborazione di uno strumento di analisi che rileva il grado d'inclusione delle imprese tramite indagini tra i dipendenti ed evidenzia le lacune («Inclusion-Check»), l'ideazione e il collaudo di workshop di sensibilizzazione e formazione per i dipendenti e i quadri o ancora la pubblicazione di una guida per realizzare un contesto di lavoro inclusivo con particolare attenzione alle malattie mentali.

Ancora oggi non è tuttavia scontato che vengano eliminati gli ostacoli di fatto evitabili e che venga progressivamente creato un contesto di lavoro inclusivo.

1.1.3 Prestazioni

Fruire di prestazioni è una condizione imprescindibile per condurre una vita autodeterminata. Per poter soddisfare autonomamente il proprio fabbisogno di beni e servizi di uso quotidiano, gestire i propri affari, beneficiare delle offerte formative, culturali e del tempo libero e partecipare alla vita pubblica e sociale in generale è indispensabile avere accesso a prestazioni. Con l'avanzare della digitalizzazione, ciò vale sempre più anche per le prestazioni elettroniche. Un miglior accesso alle prestazioni era quindi uno degli obiettivi principali della politica in favore delle persone disabili 2018–2021, che metteva l'accento sull'accessibilità delle prestazioni digitali, in particolare di quelle fornite dalla Confederazione e altri enti pubblici. Tra le misure principali figuravano in particolare la revisione totale dello standard di accessibilità elettronica eCH, la messa a disposizione di mezzi ausiliari e misure di interconnessione, la sensibilizzazione e l'empowerment dei diversi attori delle autorità, dei fornitori di prestazioni, dell'economia, della scienza e della società civile. Negli scorsi anni, anche diversi Cantoni e Comuni hanno adottato misure per migliorare l'accesso delle persone con disabilità alle prestazioni. Alle persone con disabilità non è però garantito neanche oggi un accesso senza ostacoli alle prestazioni e alle infrastrutture. Persino prestazioni fondamentali come quelle sanitarie, bancarie e online in generale o anche determinate offerte di prevenzione e consulenza destinate al pubblico, ad esempio nella lotta contro la violenza⁸, sono tuttora accessibili soltanto parzialmente alle persone con disabilità, in particolare perché permangono ostacoli di fatto eliminabili.

⁸ Consiglio federale, Rapporto del 16 giugno 2023 in adempimento del postulato Roth Franziska 20.3886 «Violenza nei confronti delle persone con disabilità in Svizzera» (in tedesco e francese)

1.1.4 Riconoscimento della lingua dei segni

Il 24 settembre 2021 il Consiglio federale ha illustrato in un rapporto le possibilità di riconoscimento giuridico delle lingue dei segni svizzere. A tal fine ha fatto esaminare in dettaglio diverse varianti: il riconoscimento nel quadro delle convenzioni del Consiglio d'Europa, nell'ambito della libertà di lingua, quali lingue nazionali, lingue (semi)ufficiali della Confederazione o lingue da promuovere⁹.

La mozione 22.3373 «Riconoscimento della lingua dei segni mediante una legge sulla lingua dei segni», depositata dalla Commissione della scienza, dell'educazione e della cultura del Consiglio nazionale (CSEC-N) e accolta dal Parlamento, chiede al Consiglio federale di riconoscere sul piano giuridico le tre lingue dei segni svizzere elaborando una legge federale sul riconoscimento della lingua dei segni e sulle pari opportunità delle persone sorde o audiolese.

La revisione parziale della LDis offre la possibilità di concretizzare quanto chiesto dalla mozione 22.3373 e promuovere le pari opportunità delle persone sorde migliorando la protezione generale della protezione contro la discriminazione.

1.1.5 Obiettivi del progetto

Attualmente la LDis fa leva sull'accesso alle costruzioni, agli impianti, ai trasporti pubblici e alle prestazioni. In veste di datore di lavoro, la Confederazione è inoltre tenuta a garantire pari opportunità ai dipendenti con disabilità. Partendo da questo campo di applicazione, la revisione parziale della LDis proposta vuole apportare miglioramenti nel settore del lavoro e delle prestazioni. L'avamprogetto adempie inoltre il mandato del Parlamento di inserire nella legge il riconoscimento della lingua dei segni e la promozione della lingua e della cultura dei segni e delle pari opportunità delle persone sorde o audiolese.

L'obiettivo è di eliminare gli svantaggi nei confronti delle persone con disabilità in due ambiti fondamentali per la loro quotidianità e di migliorare così in generale i presupposti per una vita autodeterminata e su base di uguaglianza con gli altri.

La revisione parziale della LDis proposta è una misura volta a realizzare le pari opportunità delle persone con disabilità, che si aggiunge ad altre misure della Confederazione e dei Cantoni che attuano e promuovono i diritti delle persone con disabilità in altri ambiti del diritto e della vita.

1.2 Alternative esaminate e opzione scelta

Lo scopo della LDis è di promuovere la partecipazione delle persone con disabilità alla vita della società. A tal fine, prevede attualmente soprattutto provvedimenti finalizzati a promuovere l'accessibilità delle infrastrutture. Per quanto attiene alle pari opportunità sul lavoro e alla fruizione di prestazioni, la LDis imponeva finora obblighi praticamente soltanto agli enti pubblici, nella speranza che ciò favorisse l'eliminazione degli svantaggi anche nei rapporti di lavoro privati e nella fruizione di prestazioni fornite da privati.

⁹ Consiglio federale, Rapporto del 24 settembre 2021 in adempimento dei postulati Rytz Regula 19.3668, Lohr 19.3670, Romano 19.3672 e Reynard 19.3684 «Possibilità di riconoscimento giuridico della lingua dei segni in Svizzera e misure concrete di attuazione pratica per la piena partecipazione», pag. 40–48

Come hanno dimostrato sia la valutazione esterna della LDis svolta nel 2015 sia uno studio condotto dal Centro svizzero di competenza per i diritti umani¹⁰, questa aspettativa non si è concretizzata. Entrambi i rapporti raccomandano di rafforzare la protezione giuridica contro la discriminazione delle persone con disabilità, in particolare nella fruizione delle prestazioni e nei rapporti di lavoro.

Nel rapporto del 2018 sulla politica in favore delle persone disabili, il Consiglio federale preferiva ancora privilegiare l'elaborazione di basi e di misure d'informazione e sensibilizzazione.

Nel settore privato la revisione parziale non prevede alcun obbligo generalizzato di garantire le pari opportunità e l'accessibilità nei due ambiti «lavoro» e «prestazioni», com'è invece il caso per il settore pubblico nella LDis vigente. L'approccio è piuttosto quello di contribuire a ridurre gli svantaggi incentivando gli attori privati ad adottare provvedimenti appropriati e ragionevoli tenendo conto di tutte le circostanze concrete. Il rifiuto di accomodamenti facili da adottare potrebbe però costituire una lesione della personalità della persona interessata: la revisione parziale prevede quindi pretese che fanno leva sulla protezione della personalità prevista dal diritto privato o dal diritto del lavoro e sul divieto di discriminazione ivi sancito.

La proposta di imporre soltanto provvedimenti ragionevolmente esigibili in circostanze concrete promuove le pari opportunità delle persone con disabilità, tenendo conto dell'interesse legittimo dell'economia a non doversi sobbarcare oneri eccessivi. Al contempo tiene conto del fatto che gli svantaggi possono assumere varie forme a seconda della disabilità e che in molti settori devono ancora essere elaborati requisiti standardizzati che definiscano un contesto di lavoro inclusivo o prestazioni prive barriere.

Una sfida particolare è costituita dal riconoscimento giuridico delle lingue dei segni e dalla promozione delle pari opportunità delle persone sorde o audiolese. Il Consiglio federale propone di inserirli nella LDis. Questa soluzione permette di disciplinare e migliorare la promozione delle pari opportunità in modo coerente per tutte le persone con disabilità. Una legge specifica che disciplini sia il riconoscimento delle lingue dei segni sia la promozione delle pari opportunità di un gruppo di persone con disabilità non potrebbe andare oltre l'integrazione della lingua dei segni nel contesto della politica linguistica e culturale. Il riconoscimento acquista tuttavia un contenuto concreto, con un vero impatto sulla vita di tutti i giorni, soltanto tramite i disciplinamenti concreti che, per molti aspetti, coincidono con la promozione delle pari opportunità. Un disciplinamento nella LDis è al contempo un segnale per una politica a tutto campo a favore delle pari opportunità che tenga ugualmente conto delle esigenze e dei bisogni di tutte le persone con disabilità e preveda misure interdisciplinari e coordinate per le questioni che riguardano tutte le forme di disabilità.

¹⁰ Consiglio federale, Rapporto del 25 maggio 2016 in adempimento del postulato Naef 12.3543 «Rapporto sul diritto in materia di protezione dalla discriminazione» (in tedesco e francese)

1.3 Rapporto con il programma di legislatura e il piano finanziario, nonché con le strategie del Consiglio federale

Il progetto non è annunciato né nel messaggio del 29 gennaio 2020¹¹ sul programma di legislatura 2019–2023 né nel decreto federale del 21 settembre 2020¹² sul programma di legislatura 2019–2023.

Sulla scorta delle conoscenze emerse dall'attuazione delle raccomandazioni contenute nel rapporto del 9 maggio 2018 sulla politica in favore delle persone disabili, nel marzo del 2023 il Consiglio federale ha discusso delle priorità future della politica in favore delle persone disabili. Su tale base ha incaricato il DFI di presentare entro la fine del 2023 un progetto di revisione parziale della LDis da porre in consultazione imperniato sui seguenti punti:

- lavoro: miglioramento della protezione dagli svantaggi nei rapporti di lavoro di diritto privato (divieto di discriminazione; obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli);
- prestazioni: miglioramento dell'accesso alle prestazioni destinate al pubblico, in particolare a quelle fornite da privati (obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli);
- lingua dei segni: riconoscimento delle lingue dei segni svizzere e promozione delle pari opportunità delle persone sorde in adempimento della mozione 22.3373 CSEC-N.

Tra i provvedimenti relativi all'obiettivo 5 («La Svizzera mantiene una posizione di spicco nei settori della formazione, della ricerca e dell'innovazione e sfrutta le opportunità offerte dalla digitalizzazione»), il decreto federale sul programma di legislatura 2019–2023 menziona l'elaborazione di una strategia di inclusione e di promozione dell'accesso senza barriere grazie alle opportunità offerte dalla digitalizzazione¹³. Le disposizioni previste nel presente avamprogetto per migliorare l'accessibilità (obbligo di eliminare gli svantaggi adottando accomodamenti ragionevoli e di fornire prestazioni digitali nel rispetto delle norme internazionali e nazionali) rappresentano un elemento cardine per attuare questo provvedimento. Questo obbligo generale è completato da altre misure, attuate nell'ambito del programma prioritario «Prestazioni», che fa parte della politica del Consiglio federale in favore delle persone disabili 2023–2026. Tra queste misure figura in particolare la promozione dell'inclusione digitale nel quadro di un'alleanza per l'inclusione digitale in Svizzera che riunisce attori pubblici e privati al fine di consentire una strategia di attuazione coerente per garantire l'accesso alle prestazioni digitali statali e private e incoraggiare gli abitanti del Paese a partecipare attivamente alla vita digitale. L'accento è posto da un lato sull'eliminazione delle barriere (accessibilità delle TIC) e sulla trasmissione delle conoscenze necessarie, dall'altro sull'empowerment e sul rafforzamento del singolo (competenze digitali di base). Le misure menzionate completano le strategie fondamentali in materia di digitalizzazione (Strategia Svizzera digitale, Amministrazione digitale Svizzera e Strategia Amministra-

¹¹ FF 2020 1565

¹² FF 2020 7365

¹³ Assemblea federale, Decreto federale sul programma di legislatura 2019–2023, art. 6, provvedimento 29

zione federale digitale), che a loro volta danno grande risalto all'inclusione e alla focalizzazione sull'utente. Il Consiglio federale ritiene che questo pacchetto di misure corrisponda a una strategia di inclusione e di promozione dell'accesso senza barriere.

1.4 Interventi parlamentari

Il progetto verte in parte sull'adempimento della mozione 22.3373 della CSEC-N «Riconoscimento della lingua dei segni mediante una legge sulla lingua dei segni», accolta il 12 dicembre 2022, che oltre al riconoscimento della lingua dei segni chiede anche misure per migliorare la promozione delle pari opportunità delle persone sorde o audiolese (in particolare nella formazione e formazione continua e nell'accesso alle informazioni).

Il progetto tiene inoltre conto di quanto richiesto in altri interventi parlamentari. La mozione Weichelt 22.3740 «Porre fine agli svantaggi per le persone con disabilità», non ancora trattata in Consiglio nazionale, chiede una migliore protezione contro la discriminazione nella fornitura di servizi. Nel suo parere, il Consiglio federale ha anche rilevato che la necessità d'intervento va valutata nell'ambito dell'analisi globale della politica in favore delle persone disabili. Vari interventi, da ultimo l'interpellanza Andrey 21.3185 «Requisito dell'accessibilità digitale. Carattere vincolante della sua attuazione», mirano inoltre a migliorare l'accesso ai servizi digitali.

2 Diritto comparato, in particolare rapporto con il diritto europeo

La valutazione della LDis ha evidenziato che numerosi Stati hanno adottato disciplinamenti sul divieto di discriminazione in base a una disabilità più severi di quanto previsto dal diritto svizzero, segnatamente per quanto riguarda la discriminazione da parte di privati¹⁴. A differenza del diritto svizzero, gli ordinamenti giuridici di molti altri Paesi disciplinano inoltre le modalità di esercizio di un'attività professionale per le persone con disabilità¹⁵, assicurando così una protezione più estesa contro la discriminazione sia nel diritto materiale sia in quello procedurale. L'obbligo di adottare «accomodamenti ragionevoli» per impedire, ridurre o eliminare gli svantaggi si ritrova nella maggior parte delle legislazioni analizzate nella valutazione della LDis – negli Stati Uniti, in Gran Bretagna e in Francia, ma anche nel diritto di altri Stati, come la Spagna¹⁶.

Nel diritto dell'Unione europea, l'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE¹⁷ stabilisce che, per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, «sono previste soluzioni ragionevoli». Per soluzioni ragionevoli s'intendono provvedimenti appropriati adottati dal datore di lavoro, «in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato».

¹⁴ BASS/ZHAW, Evaluation de la loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (LHand), versione breve, agosto 2015, pag. 53

¹⁵ BASS/ZHAW, Evaluation de la loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (LHand), versione breve, agosto 2015, pag. 53

¹⁶ Legge n. 51/2003 concernente le pari opportunità, la non discriminazione e l'accessibilità universale delle persone con disabilità e gli atti di applicazione

¹⁷ Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, Gazzetta ufficiale L 303 del 2.12.2000 pag. 16–22

Da un po' di tempo, all'estero si osserva anche una tendenza al riconoscimento giuridico delle lingue dei segni. Secondo un'analisi svolta nel 2019, 33 dei 47 Stati membri del Consiglio d'Europa riconoscono una o più lingue dei segni a livello legislativo o costituzionale. Le modalità di riconoscimento e gli effetti concreti variano tuttavia sensibilmente da un Paese all'altro. Al momento, a livello europeo non vi è una strategia uniforme per il riconoscimento delle lingue dei segni¹⁸.

3 Punti essenziali del progetto

3.1 La normativa proposta

3.1.1 Maggior protezione contro la discriminazione

Per raggiungere gli obiettivi summenzionati, il presente avamprogetto prevede di sancire espressamente il divieto di discriminazione a causa di una disabilità sia nei rapporti di lavoro di diritto privato sia nell'accesso alle prestazioni di privati destinate al pubblico. Propone inoltre l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli per eliminare gli svantaggi nella vita lavorativa e nella fruizione di prestazioni. Secondo l'avamprogetto, il rifiuto di tali prestazioni può costituire una forma di discriminazione. Oltre a migliorare la protezione materiale, il progetto rafforza anche la protezione processuale contro la discriminazione prevedendo tra l'altro, oltre a conseguenze giuridiche efficaci, anche alleviamenti in termini di onere della prova e assunzione dei costi.

Per quanto riguarda la protezione materiale contro la discriminazione, il disciplinamento proposto si basa su quanto vige già in termini di protezione della personalità nel diritto privato o nel diritto del lavoro. L'inserimento esplicito del divieto di discriminazione nella LDis dovrà contribuire a precisare la portata di questa protezione, che oggi non è sempre sufficientemente chiara, perlomeno per chi intende adire le vie legali. È inoltre una premessa per introdurre l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli, che completa l'attuale divieto di discriminazione.

L'introduzione dell'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli è l'elemento cardine delle novità proposte. L'espressione scelta rispecchia sia il concetto di accomodamento ragionevole già previsto da alcuni ordinamenti giuridici in materia di diritto del lavoro sia le misure flessibili e appropriate da adottare per garantire l'accesso alle prestazioni. Per accomodamenti ragionevoli s'intendono quindi le modifiche e gli adattamenti necessari e appropriati per soddisfare i bisogni di una persona con disabilità in una determinata situazione, senza imporre un onere sproporzionato o indebito. Gli accomodamenti ragionevoli si basano sull'idea che il loro rifiuto ingiustificato comporti uno svantaggio di fatto per le persone con disabilità e costituisca quindi una discriminazione.

L'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli è anzitutto un'esortazione alle persone con disabilità confrontate con svantaggi e a chi causa tali svantaggi – di norma involontariamente e senza rendersene conto – a identificare e attuare congiuntamente misure atte a ridurre lo svantaggio nella situazione concreta con un onere esigibile. Al contempo, gli accomodamenti ragionevoli rappresentano, nel singolo caso, ma soprattutto a lungo termine, una misura per rendere inclusivo un ambiente di la-

¹⁸ Consiglio federale, Rapporto del 24 settembre 2021 in adempimento dei postulati Rytz Regula 19.3668, Lohr 19.3670, Romano 19.3672 e Reynard 19.3684, pag. 15–18

voro e migliorare l'accessibilità delle prestazioni, a beneficio non soltanto di altri lavoratori con disabilità, ma anche delle imprese stesse, che si mettono in una luce migliore sia per attrarre e sostenere i dipendenti sia per ampliare e fidelizzare la propria clientela.

3.1.2 Lavoro

La partecipazione delle persone con disabilità è promossa tramite provvedimenti volti a migliorare la loro situazione individuale – come i provvedimenti nell'ambito della legge federale del 19 giugno 1959¹⁹ sull'assicurazione per l'invalidità (LAI) – o tramite provvedimenti che mirano a eliminare gli svantaggi nell'ambiente di lavoro. La presente revisione verte sulle misure in materia di pari opportunità, che rientrano nel secondo filone.

Il diritto svizzero contempla già provvedimenti di questo genere. La protezione contro la discriminazione deriva già oggi dalla protezione della personalità del lavoratore e dalla protezione della salute (art. 328 cpv. 1 del Codice delle obbligazioni²⁰ [CO]; art. 6 della legge federale del 13 marzo 1964²¹ sul lavoro [LL]) come pure dalla protezione dalla disdetta (art. 336 cpv. 1 lett. a CO). Un'analisi²² ha tuttavia evidenziato che raramente le persone con disabilità svantaggiate in ambito lavorativo adiscono le vie legali, identificando quali motivi della situazione, da un lato la mancanza di conoscenze e di sensibilizzazione, dall'altro le norme procedurali e la vaghezza delle pertinenti disposizioni. In molti casi sono tuttavia necessari adattamenti nell'ambiente di lavoro per consentire alle persone con disabilità di trovare un posto di lavoro corrispondente alle loro competenze e capacità.

Su questo sfondo, il presente avamprogetto prevede un rafforzamento della protezione contro gli svantaggi nei confronti delle persone con disabilità nella vita lavorativa: a tal fine estende il campo d'applicazione della LDis, che attualmente comprende soltanto i rapporti di lavoro secondo la legge del 24 marzo 2000²³ sul personale federale (LPers), a tutti i rapporti di lavoro di diritto pubblico e privato.

Dal punto di vista materiale, sancisce il divieto di discriminazione a causa di una disabilità precisando che tale divieto comprende sia la discriminazione diretta sia quella indiretta. Per i rapporti di lavoro di diritto pubblico, questo è già incluso nell'articolo 8 capoverso 2 Cost. Per quelli di diritto privato, l'iscrizione di tale divieto equivale anzitutto a una precisazione della protezione che risulta già dalle disposizioni generali sulla protezione della personalità. Al contempo offre tuttavia la possibilità di stabilire che il divieto di discriminazione comprende tutte le fasi del rapporto di lavoro. Il riferimento al divieto di discriminazione risultante dalla protezione della personalità secondo il diritto privato precisa che a essere vietati sono i comportamenti che rappresentano una violazione della personalità che limita l'autonomia privata.

¹⁹ RS 831.20

²⁰ RS 220

²¹ RS 822.11

²² Centro svizzero di competenza per i diritti umani (CSDU), Der Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen – Synthesebericht, Berna 2015, pag. 34 seg., con altri rimandi

²³ RS 172.220.1

In molte situazioni, la semplice omissioni di un comportamento discriminatorio non permette ancora di garantire alle persone con disabilità pari opportunità nell'esercizio di un lavoro. Spesso il contesto e le condizioni di lavoro non tengono infatti conto delle particolari esigenze delle persone con disabilità o non ne tengono conto in misura sufficiente; la sistemazione del posto di lavoro, i requisiti del lavoro e la sua organizzazione possono svantaggiare le persone con disabilità. Per la Confederazione in qualità di datore di lavoro, la LDis prevede pertanto l'obbligo di garantire, nei limiti del possibile, pari opportunità e un ambiente di lavoro inclusivo. L'avamprogetto rinuncia a introdurre un obbligo analogo per i datori di lavoro privati. Fa quindi leva sull'ampliamento del divieto di discriminazione e prevede l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli per eliminare gli svantaggi nel singolo caso.

L'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli, ossia provvedimenti atti a ridurre uno svantaggio in una situazione concreta, sussiste soltanto se tali provvedimenti sono ragionevolmente esigibili al datore di lavoro. Il principio di proporzionalità è già concretizzato nel diritto vigente per quanto riguarda l'obbligo di agire per impedire, ridurre o eliminare gli svantaggi nell'accesso a costruzioni e infrastrutture o veicoli (art. 7 LDis) e a prestazioni (art. 8 LDis). L'avamprogetto propone una disposizione che completa il principio di proporzionalità in generale e si applica agli accomodamenti ragionevoli. In altre parole si tratta di ponderare nel singolo caso gli interessi del lavoratore con disabilità e del datore di lavoro, tenendo conto in particolare delle possibilità e degli interessi economici e organizzativi del datore di lavoro. Siccome ciò presuppone che si considerino la situazione iniziale e le possibilità specifiche delle imprese, un disciplinamento calibrato in base a questi criteri sarebbe in contrasto con l'idea di accomodamenti ragionevoli.

Gli accomodamenti ragionevoli si riferiscono al contesto professionale e di conseguenza alle condizioni quadro poste dai datori di lavoro. Possono riguardare diversi aspetti. In proposito, per l'Amministrazione federale in qualità di datore di lavoro l'articolo 12 dell'ordinanza del 19 novembre 2003²⁴ sui disabili (ODis) menziona la sistemazione dei locali di lavoro, l'equipaggiamento del posto di lavoro, l'orario di lavoro, le possibilità di perfezionamento professionale e la pianificazione della carriera professionale. Assume grande rilievo anche l'assenza di barriere nell'ambiente di lavoro digitale. Esperienze maturate all'estero evidenziano che gli accomodamenti ragionevoli consistono prevalentemente in adeguamenti organizzativi.

Parallelamente all'elaborazione del presente avamprogetto sono inoltre realizzati programmi in materia di lavoro e prestazioni, volti in particolare a facilitare la futura attuazione delle disposizioni legali, ad esempio tramite l'elaborazione di strumenti ausiliari o la condivisione di buone pratiche.

L'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli fa leva sull'obbligo dei datori di lavoro di proteggere la salute dei lavoratori (art. 6 LL). Dal punto di vista dei contenuti, gli accomodamenti ragionevoli vanno tuttavia oltre: in primo piano non vi sono infatti la sicurezza e la protezione della salute, bensì l'eliminazione degli svantaggi nell'ambiente di lavoro. Vi sono differenze anche a livello di applicazione: se l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli risponde a un diritto del lavoratore con disabilità, l'applicazione delle prescrizioni previste dal diritto del lavoro è imposta dagli ispettori del lavoro.

²⁴ RS 151.31

Gli accomodamenti ragionevoli vanno distinti anche dai provvedimenti volti a promuovere l'integrazione professionale, come quelli presi nell'ambito della LAI. Questi ultimi mirano infatti a migliorare la situazione individuale dei beneficiari dell'Al e sono chiaramente legati a presupposti individuali, mentre gli accomodamenti ragionevoli sono pensati per eliminare gli svantaggi delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro, svantaggi che dipendono direttamente dal datore di lavoro e possono e devono essere oggetto di suoi interventi.

Oltre alla protezione materiale contro la discriminazione, nell'ambito del lavoro il disciplinamento prevede anche misure processuali. Fatta eccezione per i casi abusivi di rifiuto di assunzione o di disdetta, deve essere possibile ordinare l'eliminazione di una discriminazione o l'adozione di un accomodamento ragionevole. Per quanto attiene alla procedura, il progetto si ispira alle disposizioni della legge federale del 24 marzo 1995²⁵ sulla parità dei sessi (LPar).

3.1.3 Prestazioni

La revisione parziale della LDis mira a rafforzare la protezione contro gli svantaggi nella fruizione di prestazioni. Vista la sua importanza normativa, l'articolo 8 capoverso 2 Cost. si applichi alle «relazioni tra privati» (art. 35 cpv. 3 Cost.). Il Consiglio federale ha sottolineato a più riprese di non ritenere necessario adottare nel diritto svizzero una legge generale contro le discriminazioni. L'articolo 8 capoverso 2 Cost. ha tuttavia già qualche corrispondente nel diritto ordinario: basti pensare ai diritti della personalità previsti all'articolo 28 e seguenti del Codice civile²⁶, al divieto penale di discriminazione secondo determinati criteri sancito dall'articolo 261bis del Codice penale²⁷ o ancora alla protezione contro determinate forme di discriminazione nella LPar.

Un altro esempio è l'articolo 6 LDis: il messaggio precisa che «la discriminazione ai sensi dell'articolo 8 capoverso 2 Cost. è vietata non soltanto nelle relazioni fra lo Stato e i disabili, ma anche in quelle tra i privati»²⁸. Non è quindi mai stato contestato che le disposizioni della LDis siano applicabili anche ai privati²⁹.

Il Consiglio federale ha tuttavia limitato la portata della definizione costituzionale emanando l'ODis, che precisa che per discriminazione s'intende una «differenza di trattamento particolarmente marcata e grave con l'intenzione o la conseguenza di umiliare o emarginare un disabile» (art. 2 lett. d ODis). I tribunali, in particolare il Tribunale federale, hanno adottato una forma più restrittiva della definizione costituzionale³⁰. Secondo il diritto vigente, la discriminazione riguarda quindi soltanto le situazioni di svantaggio dettate da un motivo totalmente inammissibile e indegno.

Ciò significa che la protezione contro le discriminazioni da parte di privati esiste soltanto in modo molto limitato. A questo si aggiunge che le disposizioni generali sulla protezione della personalità non permettono di tener conto in misura sufficiente delle esigenze delle persone con disabilità e di consentire loro di accedere alle prestazioni

²⁵ RS 151.1

²⁶ RS 210

²⁷ RS 311.0

²⁸ FF 2001 1540

²⁹ FF 2001 1520

³⁰ Cfr. DTF 138 I 475, 480

e di fruirne nella stessa misura degli altri, in particolare grazie all'adozione di accomodamenti ragionevoli per permettere l'accesso ai commerci o ai locali interessati.

Per migliorare la fruizione delle prestazioni private destinate al pubblico, l'avamprogetto mira pertanto a estendere la portata del divieto di discriminazione ai fornitori privati. L'obiettivo è di obbligarli, a determinate condizioni, ad adottare accomodamenti ragionevoli per impedire, ridurre o eliminare gli svantaggi nell'accesso alle prestazioni. A tal fine, l'avamprogetto prevede il divieto di discriminazione diretta (norme o misure legate alla disabilità che comportano un trattamento meno favorevole e non possono essere giustificate da motivi seri e validi) e indiretta (difficoltà o impossibilità, per le persone con disabilità, di accedere a una prestazione o di fruirne senza una giustificazione adeguata). Il rifiuto di adottare accomodamenti ragionevoli può costituire, a seconda del caso, una discriminazione.

Le prestazioni contemplate dal diritto vigente non mutano: sono quindi interessati tutti i servizi commerciali e culturali accessibili al pubblico (cinema, teatri, ristoranti, alberghi, stadi, commerci al dettaglio ecc.)³¹, compresi i servizi digitali.

I provvedimenti appropriati o gli accomodamenti ragionevoli da adottare per evitare una discriminazione non possono essere prescritti nella legislazione, dal momento che dipendono dalla situazione concreta e devono essere valutati alla luce dei principi di obiettività, razionalità e proporzionalità. Il principio di proporzionalità è già concretizzato nel diritto vigente per quanto riguarda l'obbligo di agire per impedire, ridurre o eliminare gli svantaggi nell'accesso a costruzioni, infrastrutture o veicoli (art. 7 LDis) e prestazioni (art. 8 LDis). Il presente avamprogetto propone di estendere questo principio agli accomodamenti ragionevoli se i costi sono sostenibili per il fornitore.

Anche i fornitori di prestazioni digitali devono adeguare le loro prestazioni in modo da impedire, ridurre o eliminare gli svantaggi. In quest'ambito, i provvedimenti appropriati sono già standardizzati. La LDis precisa inoltre che il Consiglio federale può dichiarare obbligatorie norme tecniche fissate da organizzazioni private. Due ambiti delle prestazioni e dei prodotti digitali sono particolarmente rilevanti per le pari opportunità della persone con disabilità: i contratti elettronici (acquisti online) e i servizi e i prodotti relativi alle tecnologie di informazione e comunicazione (prodotti TIC). È in questi ambiti che è opportuno elaborare, in conformità alla legislazione europea e le norme non vincolanti in materia, uno standard minimo di accessibilità. L'avamprogetto precisa pertanto la norma di delega, che si applica sia alle prestazioni digitali offerte dalla Confederazione sia a quelle offerte dai privati. In occasione della revisione dell'ODis occorrerà concretizzare in che misura dovrà essere garantita non soltanto l'accessibilità, ma anche l'intelligibilità delle informazioni fornite in forma digitale. In questo senso vi è già una norma non vincolante (standard di accessibilità eCH-0059).

L'estensione della protezione materiale contro la discriminazione è completata da diritti soggettivi, che i privati possono far valere se ritengono di essere vittima di una discriminazione. Le azioni di divieto o di cessazione di una discriminazione previste dal diritto privato sono rimedi classici in caso di lesione della personalità.

³¹ FF 2001 1565

3.1.4 Lingue dei segni

Oltre a promuovere la protezione contro la discriminazione, la revisione parziale della LDis intende sancire il riconoscimento giuridico della lingua dei segni e promuovere le pari opportunità delle persone sorde o audiolese.

In occasione della trattazione della mozione CSEC-N 22.3373 nelle Camere nel dicembre del 2022 e, successivamente, della presentazione della politica in favore delle persone disabili 2023–2026 nel marzo del 2023, il Consiglio federale si è espresso in favore dell'integrazione delle esigenze delle persone sorde nella revisione parziale della LDis. Per questo motivo ha deciso di inserire il riconoscimento e la promozione delle lingue dei segni svizzere chiesti dal Parlamento nel presente progetto di revisione della LDis. Ai suoi occhi, questo approccio presenta diversi vantaggi e garantisce la coerenza con le disposizioni sulla protezione contro la discriminazione delle persone con disabilità.

L'avamprogetto prevede un riconoscimento giuridico delle tre lingue dei segni svizzere in una nuova sezione della LDis. L'articolo 12b sancisce il riconoscimento giuridico delle tre lingue dei segni svizzere, come chiesto dalla mozione CSEC-N 22.3373. Il riconoscimento è di natura declaratoria e innanzitutto un gesto nei confronti delle persone la cui prima lingua è una delle tre lingue dei segni svizzere. Non comporta pretese soggettive che non siano già previste dalla legislazione vigente. L'articolo 12c attribuisce alla Confederazione e ai Cantoni un mandato generale di promozione. Lo statuto conferito alle lingue dei segni svizzere con il riconoscimento giuridico ricalca pertanto sostanzialmente quello di una lingua da promuovere ufficialmente.

La mozione CSEC-N 22.3373 chiede al Consiglio federale di promuovere, con un progetto di nuova legge, anche le pari opportunità delle persone sorde o audiolese. Nel rapporto «Possibilità di riconoscimento giuridico della lingua dei segni in Svizzera» in adempimento dei postulati Rytz Regula 19.3668, Lohr 19.3670, Romano 19.3672 e Reynard 19.3684, il Consiglio federale ha già svolto un'analisi in proposito, che mostra come migliorare ulteriormente la partecipazione delle persone sorde o audiolese. Nel 2022 ha inoltre incaricato il DFI di istituire un dialogo strutturato con la comunità delle persone sorde e i servizi federali e cantonali coinvolti per accrescere la notorietà delle misure di promozione già in atto ed esaminare le possibilità di miglioramento negli ambiti lingua e cultura, comunicazione, formazione, accesso al mercato del lavoro e assistenza sanitaria.

Nelle amministrazioni pubbliche sono attualmente in fase di realizzazione ulteriori misure. Sono inoltre in corso di attuazione diversi mandati e misure adottati dal Parlamento sulle pari opportunità delle persone sorde o audiolese³². Il Consiglio federale ritiene che sia opportuno continuare a integrare tali misure specifiche relative alle pari opportunità delle persone sorde o audiolese nella legislazione sulle lingue. Una legge quadro concernente il riconoscimento e la promozione delle lingue dei segni, come chiesto dalle organizzazioni dei sordi, o un ampliamento della LDis con disposizioni

³² Il 1° gennaio 2024 è prevista una modifica dell'ordinanza sulla consegna di mezzi ausiliari da parte dell'assicurazione per l'invalidità che faciliterà l'assunzione dei costi di interpretariato sul posto di lavoro (servizi di terzi) ampliando il margine di manovra degli assicurati. In adempimento delle mozioni dello stesso tenore Romano 21.3063, Mäder 21.3064, Grüter 21.3065, Giacometti 21.3066, Piller Carrard 21.3067 e Andrey 21.3068 «Digitalizzazione e ulteriore sviluppo delle chiamate d'emergenza in Svizzera» sono attualmente in corso i lavori per istituire un numero di chiamata d'emergenza senza barriere. In Parlamento sono inoltre pendenti l'attuazione dell'iniziativa parlamentare Suter 20.505 «Garantire l'accesso senza barriere alla diretta streaming dei dibattiti parlamentari» e le mozioni dello stesso tenore Müller Damian 23.3673 e Wasserfallen Flavia 23.3680 «Finanziare i costi di interpretariato nel settore sanitario», che chiedono al Consiglio federale di istituire una base legale per introdurre un obbligo di remunerazione uniforme a livello nazionale per i costi dei servizi di interpretariato.

che non farebbero che rimandare ad altri settori del diritto, a mo' di catalogo, non sarebbero adeguati dal punto di vista della tecnica legislativa né comporterebbero vantaggi concreti. Il Consiglio federale intende pertanto limitare i miglioramenti perseguiti con il progetto alla promozione delle pari opportunità.

Il presente avamprogetto propone diverse modifiche della LDis volte a promuovere in modo specifico le pari opportunità delle persone sorde o audiolese. Come per altre disabilità, è prevista una promozione specifica soltanto se le disposizioni generali non sono sufficienti per tenere adeguatamente conto della situazione specifica delle persone sorde. Il Consiglio federale vede proprio in questo rafforzamento mirato dei diritti delle persone sorde un vantaggio essenziale dell'integrazione nella LDis della promozione delle pari opportunità di queste persone rispetto a una legge *ad hoc*.

Un nuovo articolo 12c stabilisce il mandato generale di promuovere l'uso delle lingue dei segni e delle relative forme di espressione culturale nel quadro della legislazione e degli strumenti di promozione vigenti. Il mandato di promozione si rivolge alla Confederazione e ai Cantoni e non comporta alcuna pretesa individuale. Per effetto del riconoscimento giuridico delle lingue dei segni svizzere, la disposizione obbliga però la Confederazione e i Cantoni a prendere sul serio le esigenze delle persone sorde e a tenerne adeguatamente conto nella legislazione e nei lavori di attuazione. Un nuovo articolo 14 riassume le condizioni imposte ai servizi amministrativi della Confederazione per garantire alle persone con disabilità pari opportunità nell'accesso alle informazioni e alle prestazioni, finora prescritte in parte a livello di legge (art. 14 LDis) e in parte a livello di ordinanza (art. 9 ODis). Visto che il presente avamprogetto impone maggiori obblighi ai fornitori privati di prestazioni è opportuno inserire nella legge anche i principi applicabili alla Confederazione. L'ordinanza dovrà continuare a disciplinare unicamente le disposizioni esecutive. Un nuovo articolo 14a raggruppa inoltre i provvedimenti di promozione a favore delle persone affette da disturbi del linguaggio, audiolese o ipovedenti che nel 2001, durante le deliberazioni parlamentari sulla LDis, erano stati ripresi dall'allora avamprogetto di legge sulle lingue. Ai fini del riconoscimento delle lingue dei segni svizzere è per altro prevista una menzione esplicita del gruppo delle persone sorde (per le quali la lingua dei segni è la prima lingua; lett. c). È prevista anche un'estensione della promozione alla formazione prescolastica (sostegno alla prima infanzia; lett. a). È tuttavia mantenuto il carattere sussidiario della disposizione, sia in relazione alla competenza dei Cantoni sia in relazione all'assicurazione per l'invalidità e alla promozione culturale della Confederazione. È previsto anche il mantenimento della descrizione dettagliata dei progetti e dei provvedimenti di politica delle lingue e di comunicazione che possono essere promossi.

Anche se le lingue dei segni svizzere non sono riconosciute come lingue nazionali o lingue (semi)ufficiali, il loro riconoscimento come lingue da promuovere e i provvedimenti previsti a tal fine hanno ripercussioni sul diritto federale in materia di lingue. Siccome già oggi gli strumenti di promozione culturale della Confederazione e dei Cantoni sono aperti anche a progetti di promozione della cultura delle persone sorde e la LDis prevede altre possibilità di promozione, su questo piano non vi è alcuna necessità d'intervento. Occorre invece completare l'articolo 8 della legge del 5 ottobre 2007³³ sulle lingue (LLing), che riguarda le lingue di lavoro dell'Assemblea federale. Secondo l'articolo 8 capoverso 1 LLing, nelle deliberazioni nell'Assemblea federale e nelle commissioni i deputati si esprimono nella lingua nazionale di loro scelta. Sulla

scia del riconoscimento giuridico delle lingue dei segni svizzere, è opportuno prevedere espressamente nella L Ling che i deputati sordi possono esprimersi in una delle lingue dei segni svizzere di loro scelta. Questo implica che l'Assemblea federale metta a disposizione le risorse necessarie per la traduzione, come nel caso delle lingue nazionali orali. Non è invece indispensabile un adeguamento analogo dell'articolo 9 L Ling, che riguarda le lingue di lavoro del Consiglio federale e dell'Amministrazione federale, poiché al capoverso 2 è già precisato che i datori di lavoro della Confederazione ai sensi della legislazione sul personale federale devono mettere a disposizione gli strumenti necessari.

3.2 Compatibilità tra compiti e finanze

Il progetto non comporta nuovi costi per la Confederazione e i Cantoni. Anche l'onere per i privati si situerà entro i limiti della proporzionalità (anche economica). Non è possibile stimare l'importo complessivo né dei costi né dei risparmi o dei guadagni che possono essere conseguiti grazie all'eliminazione degli svantaggi.

3.3 Attuazione

L'eliminazione degli svantaggi nei confronti delle persone con disabilità deve tenere conto di altri interessi pubblici, come il costo economico, la protezione della natura o la sicurezza dell'esercizio, nel rispetto del principio di proporzionalità. Oltre all'ODis, altre due ordinanze concretizzano la LDis: l'ordinanza del 12 novembre 2003³⁴ concernente la concezione di una rete di trasporti pubblici conforme alle esigenze dei disabili (OTDis) e l'ordinanza del DATEC del 23 marzo 2016³⁵ concernente i requisiti tecnici per una rete di trasporti pubblici conforme alle esigenze dei disabili (ORTDis).

Si prevede di sottoporre a revisione le disposizioni dell'ODis concernenti le definizioni e il principio di proporzionalità, che andrà precisato. Le novità materiali che conterrà non sono ancora note. Per quanto attiene alle prestazioni digitali, si prevede di disciplinare in un'ordinanza le norme di accessibilità vigenti; resta da vedere se ciò avverrà nell'ODis o in una nuova ordinanza.

L'entrata in vigore della versione riveduta della LDis è prevista il **1° gennaio 2027**.

Parallelamente all'elaborazione della revisione parziale della LDis, il DFI (UFPD) ha elaborato, in collaborazione con altri servizi federali, i Cantoni, l'economia e la società civile, i quattro programmi prioritari «Lavoro», «Prestazioni», «Alloggio» e «Partecipazione» che prevedono misure volte ad accompagnare efficacemente le disposizioni previste dall'avamprogetto, prima e dopo la sua entrata in vigore.

L'analisi d'impatto della regolamentazione ha rivelato che è molto difficile valutare gli effetti della presente revisione parziale. In teoria, l'impatto potenziale è di vasta portata, se si pensa che in Svizzera vivono 1,5 milioni di persone con disabilità. I benefici concreti e i costi effettivi sono però difficili da quantificare. Le imprese, per esempio, non sono state in grado di stimare concretamente le conseguenze organizzative e finanziarie della revisione parziale della LDis. Al di là della complessità della valutazione, ciò è dovuto anche agli approcci del presente avamprogetto: di norma, le imprese saranno tenute ad adottare cosiddetti accomodamenti ragionevoli nel caso concreto. L'avamprogetto è quindi pensato anche come complemento ai provvedimenti già in atto. È presumibile che i diritti previsti favoriranno l'emergere di norme e valori indicativi e,

³⁴ RS 151.34

³⁵ RS 151.342

di conseguenza, faciliteranno anche l'attuazione. Fornire un contributo in tal senso è inoltre uno degli obiettivi perseguiti dai programmi prioritari «Lavoro» e «Prestazioni», realizzati parallelamente ai lavori legislativi.

4 Commento

4.1 Considerazioni generali

Il Comitato delle Nazioni Unite per i diritti delle persone con disabilità raccomanda alla Svizzera di «eliminare dal suo quadro legale e politico a livello federale, cantonale e comunale ogni espressione sminuente riferita alle persone con disabilità e sostituirla con una terminologia che rispetti la dignità delle persone con disabilità»³⁶. È in particolare sulla base di questa raccomandazione che l'Amministrazione federale si sforza di adottare un linguaggio non discriminatorio nei confronti delle persone con disabilità. Nel suo rapporto in adempimento del postulato 20.3002 «Modernizzare la lingua nella legge sull'assicurazione contro l'invalidità» della Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio degli Stati (CSSS-S), il Consiglio federale ha riconosciuto la fondatezza delle critiche mosse a determinati termini ritenuti sminuenti e obsoleti dalle persone direttamente interessate. Ha lasciato intravedere la possibilità di esaminare in modo approfondito una serie di espressioni in vista della loro eventuale sostituzione, quando saranno trattate materialmente le disposizioni che le contengono nel quadro di future revisioni della legge federale del 19 giugno 1959³⁷ sull'assicurazione per l'invalidità (LAI). Tra queste espressioni rientrano, oltre a «invalidità», «grande invalidità» e «infermità» o «infermità congenita», anche l'aggettivo sostantivato «disabili» (in tedesco «*Behinderte*»)³⁸.

L'espressione «disabili» compare anche nella LDis. Poiché è un termine chiave, è stata colta l'occasione della presente revisione per sostituirlo con «persone con disabilità» (in tedesco «*Menschen mit Behinderungen*»). Questa sostituzione non pone alcun problema concreto: le parole sono usate come sinonimi nel linguaggio quotidiano, il campo lessicale è lo stesso e sono facilmente comprensibili. Il cambiamento non comporta alcuna conseguenza sostanziale.

Gli adeguamenti terminologici si applicano a tutti i gruppi di destinatari interessati, per cui l'espressione «donne disabili» (in tedesco «*behinderte Frauen*»; art. 5 cpv. 1) è sostituita con «donne con disabilità» (in tedesco «*Frauen mit Behinderungen*») e «fanciulli e adolescenti disabili» (in tedesco «*behinderte Kinder und Jugendliche*»; art. 20) con «fanciulli e adolescenti con disabilità» (in tedesco «*Kinder und Jugendliche mit Behinderungen*»).

Nella versione francese del presente avamprogetto, il titolo breve è modificato in «*loi sur l'égalité des personnes handicapées*». È in effetti più adeguato usare «*personnes handicapées*» che «*handicapés*». Inoltre «*sur l'égalité pour*» è più che altro una formulazione politica e non può più essere considerata adeguata all'oggetto di un atto legislativo. Questa modifica non comporta alcuna conseguenza sostanziale.

Un cambiamento analogo è operato anche nella versione italiana dove il titolo lungo «legge federale sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili» è sostituito con «legge federale sull'eliminazione di svantaggi nei confronti delle persone con disabilità» e il titolo corto «legge federale sui disabili» con «legge federale sulle persone con disabilità».

³⁶ Comitato per i diritti delle persone con disabilità, Osservazioni conclusive al rapporto iniziale della Svizzera, 13 aprile 2022, CRPD/C/CHE/CO/1, raccomandazione 8 lett. b

³⁷ RS 831.20

³⁸ Sia rappresentanti degli «andicappati» all'art. 65 LAI sia «disabili» all'art. 68^{sexies} LAI sono termini critici (cfr. rapporto in adempimento del postulato 20 3002, pag. 10 e seg.)

4.2 Legge sui disabili

Art. 1 cpv. 2

L'articolo 1 capoverso 2 è modificato per includervi, per quanto possibile, gli ambiti più importanti per le persone con disabilità disciplinati dal diritto vigente. La nuova formulazione tiene inoltre conto delle priorità della politica in favore delle persone con disabilità condotta dalla Confederazione negli ultimi anni e dell'indirizzo definito il 10 marzo 2023 dal Consiglio federale per la presente revisione.

Art. 2 cpv. 1 e 6

Una delle finalità principali della LDis in occasione della sua elaborazione era stata quella di definire alcuni concetti inerenti alla disabilità. L'accento della presente revisione è posto sull'esplicitazione del divieto degli svantaggi e della discriminazione basati sulla disabilità.

Nel capoverso 1 è modificata la definizione di persona con disabilità per armonizzarla con quella della CDPD. Come nella CDPD, il divieto di discriminazione di cui all'articolo 8 capoverso 2 e i provvedimenti per eliminare gli svantaggi di cui all'articolo 8 capoverso 4 della Costituzione federale (Cost.) si basano su una concezione ampia della disabilità. La definizione della CDPD, ripresa anche in leggi cantonali recenti, esprime in modo più preciso l'interazione tra le condizioni personali della persona con disabilità e gli ostacoli presenti nel suo ambiente, senza tuttavia comportare modifiche di fondo rispetto alla definizione prevista dal diritto vigente. L'espressione «deficienza» è sostituita con «menomazione». Sono aggiunte le espressioni «menomazione sensoriale» e «menomazione intellettuale», in quanto distinte dalla menomazione, rispettivamente, fisica e psichica. Inoltre, considerata l'importanza che riveste la partecipazione nell'esercizio dei diritti, il fatto di essere impossibilitati *a partecipare effettivamente e pienamente* alla società su base di uguaglianza con gli altri è costitutivo della disabilità.

Ispirato alla nozione fornita dalla direttiva 2000/78/CE, il concetto di «accomodamenti ragionevoli» è definito al capoverso 6 come le modifiche e gli adattamenti necessari e appropriati per soddisfare le esigenze di una persona con disabilità in una determinata situazione e ridurre o eliminare così gli svantaggi che subisce. Gli accomodamenti comprendono sia i provvedimenti che incombono ai datori di lavoro nel quadro dei rapporti di lavoro con i loro impiegati sia i provvedimenti che favoriscono l'accesso alle prestazioni e la loro fruizione.

Per «accomodamenti ragionevoli» s'intendono i provvedimenti che, in un caso specifico, sono suscettibili di impedire, eliminare o ridurre gli svantaggi subiti da un dipendente e che non rappresentano un onere irragionevole o iniquo per il datore di lavoro. In altre parole, possono essere richiesti adattamenti appropriati, il cui rifiuto avrebbe effetti paragonabili a quelli di una discriminazione, tenendo conto del vantaggio che ne traggono i beneficiari e dell'onere che ne incombe alle parti tenute ad adottarli. La CDPD assimila in effetti il rifiuto di adottare un accomodamento ragionevole a una discriminazione ai sensi dell'articolo 5 CDPD.

Le basi legali per l'attuazione devono essere formulate in modo sufficientemente flessibile, affinché i vari accomodamenti (modifiche o adattamenti) possano essere adeguati alle situazioni individuali concrete³⁹. Se l'accomodamento richiesto è ingiustificato o impone un onere sproporzionato, la rinuncia del datore di lavoro o dell'impresa ad adottarlo non costituisce una discriminazione.

Il capoverso rimanda da un lato agli articoli 6 capoverso 2 e 6a capoverso 2, in base ai quali un rifiuto ingiustificato di adottare un accomodamento ragionevole in determinate situazioni può costituire una discriminazione, dall'altro all'articolo 12a, che stabilisce i criteri da prendere in considerazione per valutare la ragionevolezza dell'accomodamento richiesto.

Art. 3 lett. g

La lettera g precisa che la LDis si applica a tutti i rapporti di lavoro, sia a quelli del settore privato secondo il CO sia a quelli secondo il diritto federale, cantonale o comunale sul personale. Per quanto attiene al settore privato, la LDis si applica anche se i rapporti di lavoro sono soggetti ad altre leggi, ad esempio la legge del 6 ottobre 1989⁴⁰ sul collocamento.

Art. 5 cpv. 1 e 1bis

La seconda frase del capoverso 1 è stata modificata per fare riferimento alla diversità delle forme di disabilità. La disabilità è una caratteristica compatibile con le pari opportunità delle persone, come il genere, la razza o le caratteristiche protette dall'articolo 8 capoverso 2 Cost.; deve quindi essere riconosciuta in quanto tale. La presente modifica ha soprattutto lo scopo di evidenziare la diversità delle forme di disabilità. Ce ne sono infatti molte: come precisato all'articolo 2 capoverso 1 del presente avamprogetto, la disabilità è costituita sia da una o più menomazioni prevedibilmente persistenti sia da barriere di vario tipo (ambientali, architettoniche ecc.). Le principali menomazioni sono elencate all'articolo 2 capoverso 1 del presente avamprogetto: la menomazione può essere fisica, mentale, psichica, intellettuale o sensoriale. Alcune persone presentano più menomazioni. Alcune necessitano di assistenza nella vita quotidiana, altre invece no. La disabilità psichica è la conseguenza di un disturbo psichico, mentre la disabilità intellettuale è legata a difficoltà di apprendimento e può includere disturbi cognitivi, quali la dislessia o la disprassia. L'obiettivo è di contemplare le diverse esigenze delle persone con disabilità e, soprattutto, di identificare la diversità come componente essenziale della coesione sociale.

È mantenuta la menzione delle esigenze particolari delle donne con disabilità; il Consiglio federale ribadisce la sua volontà di eliminare la doppia discriminazione di cui possono essere vittima le donne e la necessità di un approccio intersezionale alla discriminazione⁴¹.

Il nuovo capoverso 1bis esplicita l'obbligo di Confederazione e Cantoni di coinvolgere in maniera appropriata le persone con disabilità nell'elaborazione dei provvedimenti

³⁹ CERA, R., in: Della Fina, Lentina/Cera, Rachele/Palmisano, Giuseppe (ed.), *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, A Commentary*, 2017, Springer, art. 5, pag. 168

⁴⁰ RS 823.11

⁴¹ Consiglio federale, Rapporto del 19 giugno 2020 in adempimento del postulato Roth Franziska 20.3886 «Violenza nei confronti delle persone con disabilità in Svizzera» del 16 giugno 2023, pag. 22 (in tedesco e francese)

per impedire, ridurre o eliminare gli svantaggi. Questo elemento favorisce la partecipazione delle persone con disabilità ai processi decisionali delle autorità. Il presente avamprogetto concretizza così nella legge l'obbligo che incombe agli Stati parte sancito all'articolo 4 capoverso 2 CDPD.

In numerosi ambiti, gli enti pubblici sono tenuti ad adottare provvedimenti per garantire le pari opportunità alle persone con disabilità. Una persona con disabilità può, ad esempio, essere svantaggiata dall'assenza di un provvedimento necessario per garantire i suoi diritti⁴². Conformemente all'articolo 5 capoverso 1 LDis, la Confederazione e i Cantoni sono tenuti ad adottare «provvedimenti per impedire, ridurre o eliminare gli svantaggi». In considerazione dell'introduzione nella LDis della nozione di accomodamenti ragionevoli e per evitare confusioni tra i due concetti, l'articolo 5 capoverso 2 deve essere inteso, nella sua formulazione («provvedimenti appropriati destinati a compensare gli svantaggi»), come un'esplicita autorizzazione ad adottare provvedimenti positivi, o preferenziali, in determinate circostanze.

Art. 6

Il capoverso 1 di questa disposizione vieta la discriminazione sulla base della disabilità da parte dei fornitori di prestazioni. Il divieto concerne sia la discriminazione diretta (regole o provvedimenti riferiti alla disabilità che comportano un trattamento meno favorevole per le persone con disabilità e che non possono essere giustificati da validi motivi) sia la discriminazione indiretta (ostacoli che rendono difficile e impossibile l'accesso a una prestazione o la sua fruizione senza una giustificazione appropriata). Il divieto si applica a tutti i fornitori di prestazioni destinate al pubblico. Di fatto, la disposizione corrisponde alla situazione legale vigente.

Rientrano nel campo di applicazione della presente disposizione le prestazioni commerciali e culturali, incluse quelle digitali, accessibili a tutti (cinema, teatri, ristoranti, alberghi, stadi, commerci al dettaglio, provider di servizi Internet ecc.)⁴³.

Il nuovo capoverso 2 introduce l'obbligo di impedire, ridurre o eliminare gli svantaggi mediante l'adozione di accomodamenti ragionevoli. Questi accomodamenti devono rendere possibile l'accesso a prestazioni o la loro fruizione.

Dato che l'accomodamento è di norma richiesto da una persona con disabilità, una riflessione generale *in abstracto* sui possibili provvedimenti non è fattibile. È tuttavia ipotizzabile che i provvedimenti abbiano un carattere pratico e temporaneo, ad esempio fornire una cannuccia a una persona per consentirle di bere un caffè, prevedere personale aggiuntivo per garantire la sicurezza di un parco giochi in caso di visita di un gruppo di bambini che necessitano di assistenza speciale o prevedere un codice QR in modo che l'offerta di un salone di bellezza possa essere letto da tutti. Gli esempi e le buone pratiche non mancano, soprattutto nel settore culturale. Alcune istituzioni culturali prevedono *relaxed performances*: la rappresentazione artistica è resa accessibile (personale aggiuntivo nella zona di entrata, strumenti di mediazione culturale adattati, spettacolo adeguato alla disabilità) a persone che altrimenti ne sarebbero escluse senza alterare fondamentalmente l'offerta culturale.

⁴² Schefer, Markus/Martin, Céline/Hess-Klein Caroline, *Leitfaden für die Kantone zur gesetzgeberischen Umsetzung der UN-BRK*, Schulthess: Zurigo, 2022, pag. 220–221

⁴³ FF 2001 1477, 1565

Il capoverso 2 rimanda all'articolo 11 e seguenti, in particolare all'articolo 12a capoverso 1, che stabilisce i criteri da prendere in considerazione per valutare gli accomodamenti che possono essere imposti al fornitore di prestazioni. I criteri sono illustrati nel commento all'articolo 12a.

Il rifiuto di adottare un accomodamento ragionevole in un caso concreto può costituire una discriminazione. Il rifiuto può però anche essere giustificato se l'accomodamento richiesto è sproporzionato o se collide con un interesse preponderante, quale la sicurezza pubblica. Può, ad esempio, essere considerato sproporzionato esigere da un ristorante che metta a disposizione il menu in Braille, quando ci sono alternative semplici e poco onerose, come un codice QR. Mentre è ragionevole esigere da un parco acquatico che le informazioni sulla sicurezza siano facili da leggere e da capire per tutti, sarebbe invece sproporzionato chiedere al personale di fornire le istruzioni ai clienti in lingua dei segni. Se i clienti devono fare la fila per accedere a una prestazione, è ad esempio ragionevole che il fornitore preveda posti a sedere nella zona di attesa. Potrebbe per contro essere sproporzionato esigere che offra un sistema di prenotazione.

In caso di controversia, i criteri di proporzionalità devono essere scrupolosamente valutati caso per caso (v. commento all'art. 12a).

Sebbene gli accomodamenti possano comportare lievi adattamenti architettonici, i provvedimenti relativi all'edificio rimangono soggetti al diritto vigente sugli edifici e gli impianti. Il presente avamprogetto non impone quindi alcun obbligo architettonico aggiuntivo alle imprese private.

Il nuovo capoverso 3 precisa l'obbligo previsto dal capoverso 2 per quanto riguarda le prestazioni digitali. Le direttive emanate finora dalla Confederazione si applicano anche ai privati, non nel senso stretto di un obbligo di accessibilità, ma nel senso di un obbligo di adottare un accomodamento. Nei casi in cui sono già state emanate norme o standard che concretizzano che cosa s'intende per «accomodamento ragionevole» in una situazione concreta, è opportuno farvi riferimento. Fare riferimento a una norma o dichiararla vincolante porta a esigenze più elevate o a un'eliminazione più rapida degli svantaggi. Questa tendenza è già evidente nel settore delle prestazioni digitali.

Benché vi siano contemplate tutte le prestazioni digitali, come per il principio generale di cui al capoverso 1, la disposizione si applica soltanto ai fornitori di prestazioni che esercitano un'attività economica. Le principali prestazioni in questo ambito sono il commercio elettronico, gli automatici e i terminali e i terminali per il grande pubblico dotati di funzioni interattive. Il capoverso 3 rimanda alle norme informatiche internazionali, in particolare alle direttive sull'accessibilità delle pagine Internet, e, sussidiariamente, alle norme nazionali, ossia alle norme governative vigenti, quale lo standard di accessibilità eCH-0059. Il capoverso 3 delega al Consiglio federale la facoltà di emanare le necessarie prescrizioni tecniche. I dettagli dovranno essere disciplinati nell'ordinanza. Sono previsti due ambiti per le prestazioni e i prodotti digitali: i contratti elettronici (acquisti online) e i servizi e i prodotti relativi alle tecnologie di informazione e comunicazione (prodotti TIC).

Il capoverso 1 vieta la discriminazione sulla base della disabilità da parte dei datori di lavoro. Il divieto concerne sia la discriminazione diretta (regole o provvedimenti riferiti alla disabilità che comportano un trattamento meno favorevole per le persone con disabilità e che non possono essere giustificati da validi motivi) sia la discriminazione indiretta (regole o provvedimenti che non prevedono una differenziazione sulla base della disabilità, ma che discriminano chiaramente le persone con disabilità senza una giustificazione appropriata). Il divieto si applica sia ai rapporti di lavoro di diritto pubblico sia a quelli di diritto privato. È opportuno sancire esplicitamente questo divieto, poiché i principi generali del diritto privato non hanno praticamente avuto effetti sulla protezione delle persone con disabilità dalla discriminazione.

La seconda parte del capoverso 1 precisa che il divieto di discriminazione si applica a tutte le fasi e a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, in particolare già alla sua costituzione.

Il capoverso 2 obbliga i datori di lavoro ad adottare accomodamenti ragionevoli per impedire, eliminare o ridurre gli svantaggi nei confronti delle persone con disabilità. È così esplicitato che, oltre all'eliminazione o alla cessazione di uno svantaggio, possono risultare necessari adattamenti dell'ambiente o delle condizioni di lavoro per consentire alle persone con disabilità di svolgere un'attività lavorativa su un piano di parità con gli altri lavoratori. Gli accomodamenti ragionevoli sono provvedimenti che in una situazione (lavorativa) specifica permettono di impedire, eliminare o ridurre la discriminazione (imminente o esistente) dovuta a una disabilità, a condizione che l'onere (ad es. in termini di costi o di economicità) non sia irragionevole. Gli adattamenti possono comprendere, ad esempio, l'organizzazione dei locali, le attrezzature di lavoro, il ritmo di lavoro, l'orario di lavoro, il luogo di lavoro, il capitolato d'oneri, le misure di formazione e formazione continua o il trasferimento in un'altra posizione.

Il provvedimento deve essere proporzionato, obiettivo e ragionevole. Per gli accomodamenti ragionevoli si rimanda all'articolo 11 e seguenti, in particolare all'articolo 12a capoverso 2, che stabilisce i criteri da prendere in considerazione per valutare gli accomodamenti che possono essere imposti al fornitore di prestazioni.

Il rifiuto di adottare un accomodamento ragionevole in un caso concreto può costituire una discriminazione. Il rifiuto può però anche essere giustificato se l'accomodamento richiesto comporta un onere sproporzionato. È per esempio ragionevole esigere da un datore di lavoro che renda più flessibile l'orario di lavoro, ma sarebbe irragionevole chiedergli di modificare sostanzialmente il capitolato d'oneri. Mentre può essere ragionevole tenere conto di alcune esigenze specifiche della persona con disabilità, come la possibilità di lavorare da casa, sarebbe sproporzionato sacrificare per questo motivo la parità di trattamento degli altri dipendenti pretendendo da loro, ad esempio, una maggiore presenza in ufficio per assicurare un servizio di picchetto. In caso di controversia, i criteri di proporzionalità devono essere scrupolosamente valutati caso per caso (v. commento all'art. 12a).

L'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli vige per tutti i datori di lavoro. Poiché l'accomodamento ragionevole dipende da circostanze specifiche, le diverse condizioni e possibilità dei datori di lavoro sono debitamente prese in considerazione.

L'obiettivo degli accomodamenti ragionevoli è comparabile a quello della compensazione degli svantaggi nel settore della formazione e della formazione continua già

previsto all'articolo 1 capoverso 2 LDis. La loro funzione è rimuovere ostacoli inutili o evitabili; questo non significa tuttavia che un datore di lavoro debba discostarsi da pretese o aspettative oggettive nei confronti di dipendenti con disabilità. Gli accomodamenti ragionevoli sono concepiti per ridurre gli svantaggi in una situazione concreta entro i limiti del fattibile e ragionevole. Non richiedono che l'accessibilità o l'inclusività dell'ambiente di lavoro siano generalmente garantite, come richiesto dall'articolo 13 Cost. Si può partire dal presupposto che a lungo termine si affermeranno norme che faciliteranno l'attuazione degli obblighi legali, come è già oggi ampiamente il caso per i requisiti posti all'accessibilità elettronica.

Art. 8

L'articolo 8 precisa i diritti soggettivi che possono essere fatti valere in caso di discriminazione ai sensi dell'articolo 6 (prestazioni di privati).

Il nuovo capoverso 3 permette a chi ritiene di essere vittima di una discriminazione ai sensi dell'articolo 6 di chiedere al giudice, a seconda del caso, di proibire una discriminazione imminente (azione di prevenzione; lett. a), far cessare una discriminazione attuale (azione di cessazione; lett. b), accertare una discriminazione se continua a produrre effetti molesti (azione d'accertamento; lett. c) o chiedere un risarcimento dei danni o il versamento di un'indennità per torto morale (lett. d). L'azione di risarcimento consente alla vittima, se del caso, di chiedere cumulativamente la riparazione sia del danno che del torto morale.

Di norma si parte dal presupposto che la discriminazione sia «attuale», ossia che abbia un carattere chiaro e anticipabile. Ci sono però casi in cui la discriminazione non si è verificata, ma è comunque chiaro e prevedibile che un provvedimento avrà un impatto discriminatorio.

Nel caso specifico della discriminazione causata dal rifiuto di adottare un accomodamento ragionevole (art. 8 cpv. 4 e 8a cpv. 4 AP-LDis) è tuttavia difficile anticiparne il carattere discriminatorio. Di norma, l'accomodamento è individuale e concreto ed è pertanto adottato in una situazione data che esige una modifica in nome della parità di trattamento. Il rifiuto di adottarlo deve essere verbalizzato e motivato affinché sia valido e possa eventualmente essere impugnato. Non è quindi immaginabile intentare un'azione per impedire un'eventuale discriminazione «imminente» derivante dal rifiuto di adottare un accomodamento. Di conseguenza, è possibile intentare un'azione per vietare la discriminazione quando questa è «imminente» (art. 8 cpv. 3 lett. a e 8a cpv. 1 lett. a AP-LDis), ma non se deriva dal rifiuto di adottare un accomodamento ragionevole (art. 8 cpv. 4 e 8a cpv. 4 AP-LDis).

La possibilità già prevista oggi di chiedere un risarcimento per discriminazione di fatto da parte di privati è mantenuta. È utile, ad esempio, nei casi di discriminazione cosiddetta «ostile», quando un accomodamento ragionevole non consente più di riparare il danno subito (ad es. se a una persona è rifiutato l'accesso a una prestazione soltanto perché è disabile). In questo caso, l'unico rimedio è la riparazione del torto morale (non c'è altro modo per «ristabilire» la parità di trattamento).

Il nuovo capoverso 4 precisa che è possibile fare cessare o eliminare una discriminazione adottando accomodamenti ragionevoli.

Art. 8a (nuovo) Diritti soggettivi in materia di rapporti di lavoro

L'articolo 8a definisce quali diritti soggettivi possono essere fatti valere in caso di discriminazione ai sensi dell'articolo 6a (rapporti di lavoro). Alle controversie concernenti rapporti di lavoro di diritto privato si applica il CO. Il personale dello Stato è assunto con un contratto di diritto pubblico. I rapporti di lavoro tra la Confederazione e i suoi dipendenti sono retti dalla legge del 24 marzo 2000⁴⁴ sul personale federale; a livello cantonale e comunale si applicano le corrispondenti leggi sul personale. In caso di controversie concernenti rapporti di lavoro il diritto pubblico, la procedura varia a seconda dell'autorità competente, che differisce da Cantone a Cantone.

Il capoverso 1 disciplina i diritti soggettivi in caso di discriminazione ai sensi dell'articolo 6a capoverso 1. La disposizione prevede gli stessi diritti soggettivi derivanti dalla tutela dei diritti della personalità o dall'articolo 5 capoverso 1 LPar. È possibile chiedere al giudice o all'autorità amministrativa di proibire una discriminazione imminente (azione di prevenzione; lett. a), far cessare una discriminazione attuale (azione di cessazione; lett. b), accertare una discriminazione se continua a produrre effetti molesti (azione di accertamento; lett. c) o chiedere un risarcimento dei danni o il versamento di un'indennità per torto morale (lett. d). L'azione di risarcimento consente alla vittima, se del caso, di chiedere cumulativamente la riparazione sia del danno che del torto morale.

Il capoverso 2 prevede che in caso di discriminazione nella costituzione o risoluzione di un rapporto di lavoro può essere preteso soltanto un risarcimento. Un disciplinamento analogo è contemplato dall'articolo 5 capoverso 2 LPar. Non vi è alcun obbligo di costituire un rapporto di lavoro o di annullare una risoluzione già avvenuta. L'indennità deve essere stabilita tenendo conto di tutte le circostanze (art. 11 cpv. 2). Non viene definito un importo massimo, in particolare per evitare che limiti indirettamente gli oneri per un accomodamento ragionevole.

Il capoverso 3 precisa che in caso di disdetta abusiva del rapporto di lavoro rimane applicabile l'importo massimo previsto dall'articolo 336a CO.

Il capoverso 4 prevede, in caso di rifiuto di adottare un accomodamento ragionevole, la possibilità far cessare o eliminare una discriminazione accertata chiedendo al giudice o all'autorità amministrativa di disporre i provvedimenti necessari e ragionevolmente esigibili, in conformità ai diritti di cui al capoverso 1.

Se la prosecuzione del rapporto di lavoro risulta difficile o impossibile a causa del rifiuto di adottare un accomodamento ragionevole, può essere richiesto che al datore di lavoro sia ingiunto il versamento di un'indennità al posto dell'adozione degli accomodamenti ragionevoli. Come per i casi di rifiuto di assunzione o di disdetta abusivi, l'indennità deve essere stabilita tenendo conto di tutte le circostanze.

Art. 9 cpv. 1, 2, 3, frase introduttiva (concerne soltanto il testo tedesco) e lett. a

Le modifiche proposte sono volte a tenere conto delle norme generali del Codice di procedura civile (CPC)⁴⁵ e dell'estensione prevista dal presente avamprogetto della facoltà di azione delle organizzazioni a tutte le pretese di diritto privato per permettere

⁴⁴ RS 172.220.1

⁴⁵ RS 272

loro di far valere pretese di risarcimento dei danni e di concludere transazioni giudiziarie collettive⁴⁶.

Il capoverso 1 adegua la formulazione e le condizioni a quelle previste dall'articolo 89 CPC. Le organizzazioni potranno di norma far valere tutti i diritti previsti dalla LDis rivista.

Il capoverso 2 è rivisto in modo da corrispondere alla formulazione del capoverso 1. Questo non comporta alcuna modifica sostanziale, poiché il Consiglio federale continuerà ad avere il compito di designare le associazioni e le altre organizzazioni che hanno la facoltà di agire.

Il capoverso 3 lettera a non disciplina la possibilità delle organizzazioni di far valere le pretese di risarcimento davanti alle istanze della giurisdizione civile. L'azione di risarcimento è oggetto del progetto di revisione in corso del CPC e sarà possibile alle condizioni previste dalle norme generali del CPC, se entreranno in vigore. Data la complessità delle questioni che si pongono, non è giustificato prevedere nel quadro specifico della LDis un'azione di risarcimento per le organizzazioni. È per contro legittimo accordare alle organizzazioni la facoltà di agire per promuovere azioni e far valere le altre pretese, visto che sono simili a quelle previste dall'articolo 89 CPC.

Art. 9a (nuovo) Procedure riguardanti i rapporti di lavoro

In analogia alla LPar, l'articolo 9a disciplina la procedura in caso di rifiuto discriminatorio di assunzione o di disdetta discriminatoria.

Il capoverso 1 conferisce a chi, candidato a un posto di lavoro, pretende di non essere stato preso in considerazione per motivi discriminatori il diritto a una motivazione scritta della mancata assunzione. Questo diritto vige per i rapporti di lavoro sia di diritto privato che di diritto pubblico.

Il capoverso 2 stabilisce che il diritto all'indennità decade se l'azione non è proposta entro tre mesi dal momento in cui il datore di lavoro ha comunicato il rifiuto di assunzione. In caso di controversia, il giudice o l'autorità amministrativa esamineranno anche se il rifiuto di assunzione è motivato da considerazioni economiche sproporzionate da parte del datore di lavoro, quale l'anticipazione dell'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli in considerazione della situazione personale del candidato.

Il capoverso 3 stabilisce che in caso di disdetta discriminatoria di un rapporto di lavoro si applica l'articolo 336b CO. Questa disposizione stabilisce che il diritto all'indennità può essere fatto valere soltanto se viene fatta opposizione per scritto il più tardi alla scadenza del termine di disdetta. Se l'opposizione è valida e le parti non si accordano per la continuazione del rapporto di lavoro, il destinatario della disdetta può far valere il diritto all'indennità. Il diritto decade se non è fatto valere mediante azione entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

⁴⁶ Cfr. messaggio del 10 dicembre 2021 concernente la modifica del Codice di diritto processuale civile svizzero (Azione collettiva e transazione giudiziaria collettiva), FF 2021 3048, e i dibattiti parlamentari: <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20210082> (oggetto 21.082)

Art. 9b (nuovo) Alleviamento dell'onere della prova

L'articolo 9b prevede, anch'esso in analogia alla LPar, un alleviamento dell'onere della prova poiché i lavoratori vittima di discriminazione non dispongono di norma delle informazioni necessarie per poter provare la discriminazione.

Nella LPar questa norma è giustificata «dalla necessità di correggere la disparità di fatto risultante dalla concentrazione dei mezzi di prova nelle mani del datore di lavoro»⁴⁷. L'obbligo della verosimiglianza permette di evitare che l'imposizione dell'onere della prova al solo datore di lavoro finisca per essere un incentivo a intraprendere azioni imprudenti; la persona che ritiene di essere stata lesa deve fornire gli indizi che rendano verosimile la discriminazione. In queste circostanze, può trattarsi di un certificato medico che attesti la disabilità o di una prova che la richiesta di adottare un accomodamento è stata formulata in modo sufficientemente chiaro.

L'alleviamento dell'onere della prova è previsto anche per i diritti di cui all'articolo 8 del presente avamprogetto. Senza questo alleviamento, la persona che si ritiene lesa dovrebbe dimostrare la ragionevolezza di un accomodamento, il che presuppone una conoscenza molto dettagliata della situazione del fornitore di prestazioni, in particolare delle sue possibilità finanziarie.

Art. 10 cpv. 1

Il capoverso 1 è rivisto per correggere il rimando e per estendere la gratuità della procedura ai nuovi diritti soggettivi di cui all'articolo 8a.

Art. 11 cpv. 2

La LDis conferisce diritti soggettivi in materia di accesso a edifici e prestazioni. In virtù del principio di proporzionalità, questi diritti sono riconosciuti soltanto se l'interesse concreto delle persone con disabilità ad accedere all'edificio o alla prestazione è superiore agli interessi opposti di un altro privato o della collettività.

Questo principio non cambia. Tuttavia, a seguito dell'introduzione dell'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli, nel presente avamprogetto è precisata la procedura da applicare in caso di rifiuto della loro adozione nel contesto dei rapporti di lavoro o dell'accesso alle prestazioni.

Poiché l'avamprogetto prevede diversi rimedi giuridici, il capoverso 2 è modificato in modo che rimandi ai pertinenti diritti soggettivi di cui agli articoli 8 e 8a.

La nozione vaga di «valore della prestazione» è soppressa, come pure l'indennità di 5000 franchi per evitare che limiti indirettamente l'onere sostenibile per adottare gli accomodamenti ragionevoli.

⁴⁷ FF 1993 987

Art. 12a (nuovo) *Accomodamenti ragionevoli*

Il nuovo articolo 12a stabilisce i criteri da prendere in considerazione per valutare la proporzionalità degli accomodamenti ragionevoli. Il suo scopo è garantire una certa sicurezza giuridica elencando i criteri non cumulativi da prendere in considerazione in caso di controversia.

Il capoverso 1 stabilisce i criteri di valutazione della proporzionalità in caso di rifiuto di adottare accomodamenti ragionevoli nel quadro dell'accesso a prestazioni e il capoverso 2 quelli nel quadro dei rapporti di lavoro. I due casi si differenziano perché seguono due procedure distinte. Per entrambi devono tuttavia essere presi in considerazione gli stessi tre criteri:

- *le dimensioni e le possibilità finanziarie dell'impresa*: è in effetti più semplice esigere accomodamenti da un grande distributore che da una piccola o media impresa, quale un negozio o un parrucchiere di quartiere. L'attenzione sarà posta in particolare sulle conseguenze per la redditività dell'impresa. Nel caso delle prestazioni occorre fare inoltre una distinzione in base al numero di persone che vi ricorrono: più grande sarà il numero di persone interessate e maggiore sarà la necessità di adottare accomodamenti ragionevoli per l'accesso o la fruizione (cpv. 1 lett. b). Dopo essere state esaminate, le dimensioni minime dell'impresa non sono state prese in considerazione come criterio supplementare rilevante, poiché molti adattamenti sono facilmente realizzabili anche dalle piccole imprese. Il primo criterio preso in considerazione garantisce sia l'adozione di provvedimenti appropriati sia la loro sostenibilità per le imprese;
- *le soluzioni alternative atte impedire, ridurre o eliminare lo svantaggio*: il giudice o l'autorità amministrativa terranno inoltre conto delle soluzioni alternative, per riprendere l'espressione usata nell'articolo 12 capoverso 3 vigente, proposte dall'impresa e rispondenti all'accomodamento richiesto;
- *il pregiudizio ai diritti e alle libertà di terzi*: quest'ultimo criterio include i diritti dei consumatori, la libertà economica e i diritti connessi, ma anche i diritti dei lavoratori per quanto riguarda l'accomodamento sia di una prestazione sia dell'ambiente di lavoro (i diritti degli altri lavoratori).

In entrambi i capoversi, l'espressione avverbiale «in particolare» consente all'autorità interpretativa di prevedere la ponderazione di altri interessi prevalenti in una situazione concreta.

Sezione 3a (nuova) *Lingue dei segni*

La nuova sezione 3a fornisce un quadro appropriato al riconoscimento delle lingue dei segni svizzere in adempimento della mozione 22.3373 e sottolinea l'importanza della sua attuazione. In questo modo s'intende tenere conto della richiesta sia della CSEC-N sia della comunità delle persone sorde di emanare una legge a sé stante sulle lingue dei segni.

Art. 12b (nuovo) *Lingue dei segni svizzere riconosciute*

L'oggetto del presente articolo è il riconoscimento delle tre lingue dei segni svizzere, come richiesto dalla mozione 22.3373 della CSEC-N. Le tre lingue dei segni svizzere sono la *Deutschschweizer Gebärdensprache*, la *Langue des signes française* e la

Lingua italiana dei segni. Il riconoscimento è di natura dichiarativa; da esso non derivano altri diritti soggettivi che non siano già considerati dal divieto di discriminazione di cui all'articolo 8 Cost. e dal diritto delle pari opportunità delle persone con disabilità. Ciò vale anche per il settore dell'assicurazione per l'invalidità. Tuttavia, il riconoscimento dichiarativo delle lingue dei segni svizzere dovrebbe dare ulteriore visibilità e rilevanza alle legittime pretese della comunità dei sordi in Svizzera. Inoltre, dovrebbe essere visto anche come un atto di riconoscimento dell'ingiustizia inflitta alle persone sorde attraverso la repressione della loro lingua per decenni.

La disposizione proposta lascia volutamente aperto lo statuto conferito con il loro riconoscimento alle lingue dei segni svizzere. Dato che il riconoscimento è abbinato a un mandato generale di promozione (art. 12c AP-LDis) e a possibilità concrete di promozione a livello federale (art. 14a AP-LDis), la disposizione ha piuttosto il carattere di un riconoscimento come lingua da promuovere⁴⁸.

Art. 12c (nuovo) Promozione delle lingue dei segni

A complemento dell'articolo 5 capoverso 1 LDis, il presente articolo conferisce alla Confederazione e ai Cantoni un mandato generale di promuovere l'uso delle lingue dei segni e delle loro forme di espressione culturale e la comprensione tra persone sorde e udenti nel quadro della legislazione vigente e degli strumenti di promozione in atto. Da questo mandato generale non derivano diritti individuali. La disposizione chiarisce tuttavia l'obbligo della Confederazione e dei Cantoni di prendere sul serio le richieste della comunità delle persone sorde e di tenerne debitamente conto nei lavori di attuazione.

L'articolo 14 lettera c concretizza la possibilità della Confederazione di sostenere progetti che promuovono le lingue dei segni svizzere e le loro forme di espressione culturale. L'espressione «forme di espressione culturale» indica la diversità delle forme e dei contenuti culturali possibili.

Mentre all'articolo 12c si parla di «persone sorde», agli articoli 14 e 14a si parla di persone «audiolese». Questa distinzione è voluta. In effetti, l'articolo 12c è incentrato sul riconoscimento delle lingue dei segni e si riferisce pertanto alle persone la cui prima lingua è una lingua dei segni. Negli articoli 14 e 14a sono per contro disciplinate le esigenze specifiche dei diversi gruppi di persone (sorde, audiolese, ceche o ipovedenti). Le due disposizioni rientrano in una logica di parità di trattamento. Da questo punto di vista, l'uso del termine «persone audiolese» permette di tenere conto anche delle esigenze delle persone che hanno problemi di udito, ma che appartengono comunque al gruppo delle persone udenti.

Art. 13 cpv. 1 e 1bis

Il capoverso 1 modificato impone più chiaramente alla Confederazione l'obbligo di garantire pari opportunità al proprio personale.

La seconda frase è spostata in un nuovo capoverso 1bis per sottolineare l'obbligo più ampio che incombe alla Confederazione; è inoltre adattata per corrispondere alla logica di eliminazione degli svantaggi prevista dalla legge. La Confederazione non deve

⁴⁸ Consiglio federale, Rapporto del 24 settembre 2021 in adempimento dei postulati Rytz Regula 19.3668, Lohr 19.3670, Romano 19.3672 e Reynard 19.3684, pag. 47 e seg.

soltanto adottare accomodamenti per integrare le persone con disabilità, ma assicurare anche, in quanto datore di lavoro modello, un ambiente di lavoro inclusivo.

Art. 14 Accessibilità e comunicazione

L'articolo 14 capoverso 1 LDis obbliga le autorità federali a considerare le esigenze particolari delle persone affette da disturbi del linguaggio, audiolese o ipovedenti. Questo obbligo prevede anche che siano rese accessibili informazioni in lingua dei segni (ad es. sotto forma di video clip). Conformemente all'articolo 11 ODis, su richiesta di una persona affetta da disturbi del linguaggio, audiolesa o ipovedente, le unità amministrative prendono i provvedimenti necessari affinché tale persona possa comunicare con chi è responsabile del suo caso. In base a questa disposizione, l'Amministrazione federale si assume i costi delle traduzioni in lingua dei segni e di interpretariato scritto necessari per i contatti con le autorità, gli eventi ecc.

L'articolo riassume gli obblighi delle unità amministrative federali di garantire alle persone con disabilità la parità di accesso alle informazioni e alle prestazioni, attualmente sanciti in parte a livello di legge (art. 14 LDis) e in parte a livello di ordinanza (art. 9 ODis). In considerazione del fatto che la presente revisione parziale della LDis impone maggiori obblighi ai fornitori privati di prestazioni, è opportuno disciplinare a livello di legge anche i principi applicabili alla Confederazione. Le disposizioni puramente attuative dovrebbero continuare a essere disciplinate a livello di ordinanza. Questa riorganizzazione strutturale darà maggiore visibilità ai diritti soggettivi vigenti.

Di conseguenza, il vigente articolo 14 è suddiviso in due disposizioni: l'articolo 14 con il nuovo titolo «Accessibilità e comunicazione» e l'articolo 14a «Provvedimenti di promozione nei settori formazione, comprensione e lingua».

Il capoverso 1 corrisponde al vigente articolo 9 capoverso 1 ODis. È aggiunto soltanto che, oltre ai provvedimenti edili e tecnici, devono essere adottati, se necessario, anche provvedimenti comunicativi per rendere accessibili alle persone con disabilità le prestazioni dell'amministrazione pubblica. In questo modo si tiene conto del fatto che le persone sorde o audiolese, ma anche quelle con difficoltà di apprendimento, incontrano soprattutto barriere comunicative e dipendono da forme di comunicazione alternative.

Il capoverso 2 corrisponde al vigente articolo 11 ODis ed elenca tre gruppi di persone che dipendono in modo particolare dal sostegno nell'ambito della comunicazione e dell'informazione. Per persone sorde s'intendono in primo luogo persone la cui prima lingua è una lingua dei segni. Le persone audiolese dipendono in modo particolare dal sostegno nella comunicazione parlata, quelle ipovedenti dal sostegno per l'informazione e la comunicazione scritta e visiva (ad es. interpretariato scritto o apprendimento del Braille). Indipendentemente dalla causa, le persone con disturbi del linguaggio hanno difficoltà nell'articolazione e/o nell'uso conforme all'età della lingua madre parlata e/o scritta.

Il capoverso 3 obbliga le autorità federali a strutturare la loro comunicazione in modo che sia comprensibile anche alle persone con disabilità. Il gruppo di destinatari è più esteso rispetto al capoverso 1 vigente, che menziona esplicitamente soltanto le esigenze delle persone affette da disturbi del linguaggio, audiolese o ipovedenti. Nella versione riformulata è chiaramente specificato che sono considerate anche le esigenze delle persone con disabilità di apprendimento e delle persone sorde che comu-

nicano in lingua dei segni. La legge non definisce che cosa s'intenda per informazioni importanti e in quale forma e in che misura debbano essere offerte in forma adattata. Questo deve essere stabilito caso per caso sulla base di norme di attuazione, norme tecniche (ad es. lo standard di accessibilità eCH-0059), d'intesa con i gruppi di destinatari interessati. Generalmente, basta fornire anche in lingua dei segni o in lingua facile soltanto alcune delle informazioni accessibili al pubblico (ad es. in forma sintetica o di panoramica a carattere indicativo). I principi di affidabilità e pertinenza devono essere garantiti.

A differenza dei fornitori di prestazioni privati, che hanno soltanto l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli (art. 6 cpv. 3), il diritto vigente obbliga già le autorità pubbliche a rendere accessibili alle persone con disabilità le loro prestazioni digitali. Per concretizzare questo obbligo delle entità di cui al capoverso 1 è aggiunto un capoverso 5. Come nel caso dell'articolo 6 capoverso 3, la disposizione rimanda alle norme informatiche internazionali, in particolare alle direttive sull'accessibilità delle pagine Internet, e, sussidiariamente, alle norme nazionali, ovvero alle norme governative vigenti, quale lo standard di accessibilità eCH-0059. La delega legislativa prevista al capoverso 2 vigente, che conferisce al Consiglio federale la facoltà di emanare le necessarie prescrizioni tecniche, è mantenuta ed è oggetto del nuovo capoverso 5. I dettagli saranno disciplinati nell'ordinanza.

Art. 14a (nuovo) Provvedimenti di promozione nei settori formazione, comprensione e lingua

L'articolo corrisponde in ampia misura all'articolo 14 capoverso 3 vigente, che nel 2001 era stato ripreso nei dibattimenti parlamentari sulla LDis dall'avamprogetto della legge sulle lingue. La trasposizione dell'articolo 14 capoversi 1 e 2 vigente in un nuovo articolo 14 rende necessario riassumere i provvedimenti di sostegno vigenti in un articolo separato. Coerentemente all'articolo 12c del presente avamprogetto, il sostegno a progetti per la promozione delle lingue dei segni svizzere e delle loro forme di espressione culturale deve quindi essere esplicitamente menzionato in una lettera c del capoverso 1 del presente articolo. L'ambito di sostegno di cui alla lettera a deve essere esteso all'istruzione prescolare (sostegno precoce).

È mantenuto il carattere sussidiario della disposizione per quanto concerne sia la competenza dei Cantoni sia le prestazioni dell'assicurazione per l'invalidità e la promozione culturale della Confederazione. È inoltre mantenuta l'ampia definizione degli aspetti di politica linguistica e comunicativa che possono essere promossi. Una definizione ampia si è dimostrata valida in passato e offre alla Confederazione la flessibilità necessaria per sostenere progetti in numerosi settori della formazione, della cultura, della sanità ecc. Ne fa parte anche il sostegno sussidiario alla formazione di interpreti in lingua dei segni, che rientra tra i compiti dei Cantoni dall'entrata in vigore nel 2008 della nuova perequazione finanziaria. Una descrizione più dettagliata dei singoli scopi della promozione non sarebbe quindi appropriata. Gli articoli 16 e 17 LDis offrono inoltre un quadro adeguato per la promozione di progetti d'integrazione in generale e d'integrazione professionale in particolare.

Art. 22

I termini transitori per l'adeguamento dei trasporti pubblici spirano il 31 dicembre 2023. Si pone quindi la domanda se sia opportuno attualizzarli nel quadro della revisione della LDis.

È stato deciso di mantenere l'articolo 22, per garantire che l'obbligo di adeguamento entro la scadenza legale resti chiaramente identificabile e non vi siano dubbi sul fatto che mantenga il suo carattere vincolante.

Art. 23

L'articolo 23 concerne gli aiuti finanziari che giungono a termine nel 2024.

I capoversi 1 e 2 sono abrogati.

È proposto di mantenere il capoverso 3; in effetti l'esecuzione o l'annullamento delle decisioni relative ai fondi già concessi in applicazione dell'ORTDis continueranno a fondarsi sull'articolo 22 LDis. In questo modo è possibile fare riferimento all'articolo 22 per l'articolo 23 modificato.

Adattando l'articolo 23, l'obiettivo della presente disposizione non è più quello di erogare aiuti finanziari, ma di poter sorvegliare la corretta applicazione degli oneri e delle condizioni stabiliti nelle decisioni di concessione dell'Ufficio federale dei trasporti (ad es. nessuna riduzione intenzionale della durata di vita delle misure sostenute) e, in casi estremi, esigere il rimborso dei fondi. L'OTDis, che disciplina, tra l'altro, le modalità relative agli aiuti finanziari secondo l'articolo 23 LDis, è in fase di revisione.

4.3 Legge sulle lingue⁴⁹

Art. 8 cpv. 1bis

Conformemente all'articolo 8 capoverso 1 della legge sulle lingue (LLing), nelle deliberazioni in seno alle Camere federali e alle loro commissioni i deputati possono esprimersi nella lingua nazionale di loro scelta. Considerato il riconoscimento legale delle lingue dei segni svizzere, è opportuno che la LLing stabilisca espressamente che i deputati che nella loro vita quotidiana utilizzano la lingua dei segni possono esprimersi in una delle lingue dei segni svizzere di loro scelta.

5 Ripercussioni

5.1 Ripercussioni per la Confederazione

Il presente avamprogetto non ha ripercussioni finanziarie per la Confederazione.

5.2 Ripercussioni per i Cantoni e i Comuni, per le città, gli agglomerati e le regioni di montagna

Il presente avamprogetto non ha ripercussioni specifiche per i Cantoni e i Comuni.

Merita di essere ricordato che l'articolo 8 capoverso 4 Cost. conferisce alla Confederazione e ai Cantoni il mandato di prevedere provvedimenti per eliminare svantaggi nei confronti dei disabili⁵⁰. Alcuni Cantoni hanno inoltre preso provvedimenti per migliorare la situazione delle persone con disabilità, come hanno facoltà di fare in base all'articolo 4 LDis.

⁴⁹ RS 441.1

⁵⁰ Cfr. P. Mahon in Petit commentaire de la Constitution fédérale, 2003, ad art. 8 n° 23

Alcune legislazioni cantonali contemplano in effetti già l'obbligo per le autorità e i privati di adottare accomodamenti ragionevoli. Quest'obbligo è implicito nella Costituzione del 23 marzo 2005⁵¹ del Cantone di Basilea Città, il cui paragrafo 8 capoverso 3 stabilisce che «per i disabili, l'accesso a edifici e impianti, nonché la fruizione di installazioni e prestazioni destinate al pubblico sono garantiti per quanto ragionevolmente esigibile sotto il profilo economico». Analogamente, la Costituzione del 14 ottobre 2012 della Repubblica e Cantone di Ginevra⁵² sancisce, all'articolo 16 capoverso 1, che «per i disabili, l'accesso a edifici, impianti e attrezzature, nonché la fruizione di prestazioni destinate al pubblico sono garantiti».

L'obbligo per le autorità e i privati di adottare accomodamenti ragionevoli figura talvolta espressamente nelle legislazioni cantonali. Sebbene sia ancora troppo presto per vederne gli effetti concreti, l'articolo 35b della legge del Cantone del Vallese del 6 maggio 2021⁵³ sui diritti e l'inclusione delle persone con disabilità stabilisce, all'articolo 35b, che «le persone non devono essere svantaggiate, direttamente o indirettamente, a causa della loro disabilità senza una ragione imperiosa» (cpv 1) e che il Cantone, i Comuni, gli organi che svolgono compiti pubblici cantonali o comunali e i fornitori di prestazioni accessibili al pubblico «adottano gli accomodamenti necessari per impedire, eliminare o ridurre le discriminazioni delle persone con disabilità» (cpv. 2).

Anche la legge del Cantone di Basilea Città del 18 settembre 2019⁵⁴ sui diritti delle persone con disabilità prevede l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli. In base al paragrafo 6 «Accessibilità e comunicazione», il Cantone, i Comuni, gli organi responsabili di compiti pubblici e i fornitori di prestazioni accessibili al pubblico devono adottare «provvedimenti appropriati per rendere le loro prestazioni accessibili alle persone con disabilità ed evitare così che siano svantaggiate».

Anche a livello cantonale il riconoscimento giuridico delle lingue dei segni è progredito. Singole costituzioni cantonali riconoscono espressamente la rispettiva lingua dei segni nell'ambito della libertà di lingua (Zurigo) o nel contesto dei diritti delle persone con disabilità (Ginevra, Ticino). Il Cantone di Neuchâtel riconosce la lingua dei segni a livello di legge. In altri Cantoni il riconoscimento è oggetto di interventi politici in corso di trattazione⁵⁵.

Benché siano relativamente recenti e sia quindi difficile, se non impossibile, stabilire la loro efficacia al momento, queste disposizioni di diritto cantonale sono espressione di una mobilitazione a più livelli a favore delle persone con disabilità e indizio di una necessità di armonizzazione a livello di diritto federale, nel rispetto delle competenze costituzionali

⁵¹ RS 131.222.1

⁵² RS 131.234

⁵³ RS/VS 850.6

⁵⁴ RS/BS 140.500

⁵⁵ Consiglio federale, Rapporto del 24 settembre 2021 in adempimento dei postulati Rytz 19.3668, 19.3670 Lohr, 19.3672 Romano und 19.3684 Reynard, pag. 28

5.3 Ripercussioni sull'economia

Parallelamente all'elaborazione del presente avamprogetto è stata commissionata un'analisi d'impatto della regolamentazione (AIR) esterna, dalla quale è emerso che occorre intervenire per migliorare le pari opportunità delle persone con disabilità.

La popolazione potenzialmente interessata è molto ampia, dato che in Svizzera vivono 1,5 milioni di persone con disabilità. Nel settore economico, circa 258 000 imprese sono interessate dalle disposizioni riguardanti il lavoro e addirittura 468 000 da quelle riguardanti la fornitura di prestazioni. Tuttavia, in considerazione del fatto che i provvedimenti dovranno essere richiesti espressamente e che dovrà essere tenuto conto della loro proporzionalità, il numero delle imprese che dovranno effettivamente adottarne sarà presumibilmente molto inferiore.

Come emerge dall'AIR, a causa dell'impostazione dell'avamprogetto l'impatto della regolamentazione prevista e le sue ripercussioni sull'economia sono difficili da stimare e l'auspicata eliminazione degli svantaggi dipenderà dall'interazione tra le disposizioni legali e i provvedimenti di accompagnamento, quali i provvedimenti di sostegno e di consulenza.

5.4 Ripercussioni sulla società

Il presente avamprogetto promuove le pari opportunità delle persone con disabilità e quindi la coesione sociale.

5.5 Ripercussioni sull'ambiente

Il presente avamprogetto non ha ripercussioni sull'ambiente.

6 Aspetti giuridici

6.1 Costituzionalità

Benché di per sé non conferisca alcuna competenza, l'articolo 8 capoverso 4 Cost. contempla tuttavia un mandato legislativo: prevedere nella legge provvedimenti per eliminare gli svantaggi nei confronti delle persone con disabilità, in particolare negli ambiti di competenza della Confederazione (il mandato è rivolto anche al legislatore cantonale). Il legislatore federale ha già concretizzato nella LDis alcune nozioni, in particolare quelle che necessitavano di un'interpretazione, connesse al suo mandato di eliminare gli svantaggi nei confronti delle persone con disabilità⁵⁶.

In base all'articolo 35 capoversi 2 e 3 Cost., chi svolge un compito statale deve contribuire ad attuare i diritti fondamentali e le autorità devono provvedere affinché i diritti fondamentali, per quanto vi si prestino, siano realizzati anche nelle relazioni tra privati. Nelle relazioni tra privati, l'uguaglianza può confliggere con altre libertà fondamentali relative all'autonomia individuale, come la libertà economica. Il presente avamprogetto contribuisce all'attuazione dell'articolo 8 capoverso 4 Cost., sia nelle relazioni verticali tra autorità e privati sia in quelle orizzontali tra privati. Il Consiglio federale ha già adottato questo modo di procedere in progetti legislativi riguardanti altri settori in cui era necessario limitare la libertà contrattuale o economica per proteggere

⁵⁶ FF 2001 1477, pag. 1576-1577

i diritti fondamentali⁵⁷. Per adottare provvedimenti concreti, il legislatore federale può avvalersi delle competenze particolari che gli sono conferite in determinati ambiti.

Lavoro

Per quanto riguarda le pari opportunità nella vita professionale e nei rapporti di lavoro, il presente avamprogetto si fonda sugli articoli 110 capoverso 1 lettera a e 122 Cost., che conferiscono alla Confederazione la competenza di emanare prescrizioni sulla protezione dei lavoratori e di legiferare nel campo del diritto privato, compresi i rapporti di lavoro secondo il CO. Nel diritto pubblico, il legislatore federale può far uso della facoltà organizzativa conferitagli dall'articolo 173 capoverso 2 Cost. per emanare disposizioni sulla protezione dalla discriminazione vincolanti per le autorità e le unità amministrative. Il legislatore si è già avvalso della possibilità di disciplinare i rapporti di lavoro di diritto sia pubblico che privato, concretizzando all'articolo 3 LPar il divieto di discriminare i lavoratori in base al sesso.

Prestazioni

Per l'adozione di disposizioni applicabili alle prestazioni fornite da privati, l'avamprogetto si fonda sugli articoli 122 e 95 capoverso 1 Cost., che conferiscono alla Confederazione la competenza, rispettivamente, di legiferare nel campo del diritto civile e di emanare prescrizioni sull'esercizio dell'attività economica privata⁵⁸. Poiché il tenore dell'articolo 95 capoverso 1 Cost. non è soggetto ad alcuna restrizione in termini di contenuto, la Confederazione è libera di definire i propri obiettivi legislativi. L'obbligo di non discriminazione sulla base di una disabilità costituisce una restrizione alla libertà economica dei fornitori di prestazioni, ma è proporzionata e giustificata da un interesse pubblico preponderante. Inoltre, il presente avamprogetto non oltrepassa le competenze della Confederazione in questo ambito, poiché il suo campo di applicazione è limitato all'attività economica privata di cui all'articolo 95 capoverso 1 Cost.

Sebbene il Consiglio federale abbia già avuto occasione di definire che cosa intende per «fornitore privato di prestazioni per il pubblico»⁵⁹, la condizione di un legame con un'attività economica limita il campo di applicazione: è soltanto quando rende accessibile la sua prestazione nell'esercizio della sua attività economica che il fornitore è soggetto ai requisiti delle disposizioni della LDis.

Lingue dei segni

Come sottolineato dal Consiglio federale nel suo rapporto in adempimento dei postulati Rytz Regula 19.3668, Lohr 19.3670, Romano 19.3672 e Reynard 19.3684 «Possibilità di riconoscimento giuridico della lingua dei segni in Svizzera», la richiesta di riconoscimento giuridico delle lingue dei segni svizzere solleva diversi interrogativi di diritto costituzionale, a seconda dello statuto abbinato al riconoscimento. Il riconoscimento come lingua nazionale o (semi)ufficiale richiederebbe, ad esempio, un adeguamento dell'ordinamento linguistico a livello costituzionale (art. 4 e 70 Cost.). Lo stesso vale per una menzione esplicita nel contesto della libertà di lingua (art. 18 Cost.). Nel

⁵⁷ In relazione all'art. 13 cpv. 2 si veda ad esempio FF 2003 1885 e FF 2006 3391.

⁵⁸ La nozione di «attività economica privata» include tutte le attività private (commercio, artigianato, agricoltura, industria, fornitura di prestazioni ecc.) finalizzate al conseguimento di un beneficio o di un reddito (SGK BV-95 Häusermann/Hettich, n. marg. 6 e rimandi; Aubert, in: Aubert/Mahon, Petit Comm., art. 95, n. marg. 4; Vallender/Hettich/Lehne. Il termine «esercizio» esprime il fatto che la Confederazione può disciplinare «tutti gli aspetti, gli interessi e i livelli dell'attività economica privata» (SGK BV-95 Häusermann / Hettich, n. marg. 5 e rimandi: Biaggini, Comm. Cst., art. 95, n. marg. 5. Secondo la dottrina, i diritti fondamentali e le eventuali norme di diritto internazionale pubblico e di diritto europeo possono costituire un valido limite all'esercizio dell'attività economica (SGK BV-95 Häusermann/Hettich, n. marg. 12).

⁵⁹ FF 2001 1698, pag. 1565

rapporto, il Consiglio federale ha anche sollevato la possibilità di riconoscere le lingue dei segni come lingue da promuovere (5.2.4). Questa è l'opzione scelta nel presente avamprogetto: oltre a permettere di combinare il riconoscimento declaratorio con provvedimenti di promozione concreti, può essere attuata senza dover modificare la Costituzione federale. In questo modo è sottolineata anche la dimensione politico-culturale del riconoscimento⁶⁰.

6.2 Compatibilità con gli impegni internazionali della Svizzera

Nel 2014 la Svizzera ha aderito alla CDPD, che la obbliga ad attuare i diritti delle persone con disabilità.

La promozione dell'accessibilità è un principio centrale della CDPD (art. 9). Oltre a questo obbligo, che mira a un miglioramento generale delle condizioni quadro, l'articolo 5 obbliga gli Stati parte a riconoscere l'uguaglianza di tutte persone di fronte alla legge e a prendere i provvedimenti specifici necessari per eliminare gli svantaggi nelle situazioni concrete. Nei suoi lavori, il Comitato delle Nazioni Unite per i diritti delle persone con disabilità fa spesso riferimento a un modello di disabilità fondato sui diritti umani e alle nozioni di accessibilità e di accomodamento ragionevole. Per *accomodamento ragionevole* la CDPD intende «le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali» (art. 2). Di conseguenza, secondo la CDPD, negare a una persona un accomodamento ragionevole può costituire una discriminazione sulla base della disabilità⁶¹. Richiamandosi a questo principio, ogni persona con disabilità può far valere il proprio diritto di chiedere che gli organi facciano il necessario per tenere conto della sua situazione specifica, a condizione che questo non imponga loro un onere eccessivo. L'accomodamento ragionevole deve quindi essere inteso come una forma di trattamento non discriminatorio e come un mezzo per far progredire effettivamente le pari opportunità rimediando ai pregiudizi di cui sono vittima le persone con disabilità. Il comitato ha lasciato intendere che, a suo avviso, se il divieto della discriminazione non comprende l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli, la protezione è incompleta.

Per molto tempo si è ritenuto che l'ordinamento giuridico svizzero fosse in linea con la definizione di discriminazione della CDPD: se vi è discriminazione ai sensi dell'articolo 8 capoverso 2 Cost., questa va eliminata. L'articolo 8 capoverso 4 Cost. è servito soprattutto per introdurre il concetto di svantaggio nei confronti delle persone con disabilità, successivamente esplicitato nella LDis. Nelle sue osservazioni conclusive dell'aprile 2022 al primo rapporto della Svizzera, il comitato ha messo in luce alcune lacune nel diritto svizzero. Tra queste rientra la garanzia di una protezione completa ed efficace contro la discriminazione. Il comitato ha pertanto raccomandato alla Svizzera di modificare il diritto vigente per estenderne il campo di applicazione a tutti gli impianti e a tutte le prestazioni di enti privati accessibili al pubblico⁶² e di adottare provvedimenti a livello federale, cantonale e comunale per garantire che le persone

⁶⁰ Consiglio federale, Rapporto in adempimento dei postulati Rytz Regula 19.3668, Lohr 19.3670, Romano 19.3672 e Reynard 19.3684, pag. 44–50.

⁶¹ Comitato per i diritti delle persone con disabilità, Osservazione generale n. 6 (2018) sull'uguaglianza e la non discriminazione, 26 aprile 2018, CRPD/C/GC/6, par. 7

⁶² Comitato per i diritti delle persone con disabilità, Osservazioni conclusive al rapporto iniziale della Svizzera, 13 aprile 2022, CRPD/C/CHE/CO/1, raccomandazione 20 lett. b

con disabilità abbiano accesso, senza discriminazioni, a un'occupazione inclusiva nel mercato del lavoro primario nel settore pubblico o privato⁶³.

In occasione del quarto esame periodico universale della Svizzera, il 27 gennaio 2023, il Consiglio per i diritti umani delle Nazioni Unite ha a sua volta formulato una serie di raccomandazioni alla Svizzera sull'attuazione dei diritti delle persone con disabilità nel suo ordinamento giuridico, in particolare per quanto riguarda la loro integrazione nel mercato del lavoro, che raccomanda di migliorare⁶⁴.

La Corte europea dei diritti dell'uomo, le cui sentenze sono vincolanti per la Svizzera e immediatamente applicabili nel suo ordinamento giuridico⁶⁵, ritiene che il divieto di discriminazione debba essere letto alla luce delle esigenze della CDPD e che le persone con disabilità abbiano il diritto di attendersi un accomodamento ragionevole per ovviare agli svantaggi di fatto di cui sono vittime⁶⁶.

Il presente avamprogetto permette di adeguare il diritto svizzero agli obblighi internazionali, anche se questo non è il suo obiettivo principale.

La Svizzera ha per altro sottoscritto anche diversi altri obblighi internazionali riguardanti le persone con disabilità, tra cui gli articoli 6 e 8 del Patto internazionale del 16 dicembre 1966 relativo ai diritti economici, sociali e culturali, entrato in vigore per la Svizzera il 18 settembre 1992⁶⁷, e le convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 111 del 25 giugno 1958 concernente la discriminazione nell'impiego e nella professione, entrata in vigore per la Svizzera il 13 luglio 1962⁶⁸, e n. 159 del 20 giugno 1983 concernente la riabilitazione professionale e l'impiego delle persone handicappate, entrata in vigore per la Svizzera il 20 giugno 1986⁶⁹.

Nell'ambito dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, la Svizzera si è inoltre impegnata a migliorare l'inclusione delle persone con disabilità e la loro partecipazione alla società.

La questione del riconoscimento giuridico della lingua dei segni è diventata sempre più importante anche a livello internazionale negli ultimi decenni. La CDPD prevede espressamente che gli Stati parte riconoscano la lingua dei segni e la cultura delle persone non udenti (art. 21 lett. e, art. 24 n. 3 lett. c e art. 30 n. 4). La CDPD lascia tuttavia agli Stati parte un ampio margine di manovra per quanto riguarda le modalità del riconoscimento e gli effetti attesi. Nel quadro della procedura di rapporto, il Comitato per i diritti delle persone con disabilità ha raccomandato alla Svizzera di riconoscere le tre lingue dei segni svizzere come lingue ufficiali a livello federale e cantonale, di promuoverne l'accessibilità e l'uso in tutti gli ambiti della vita, di garantire la

⁶³ Comitato per i diritti delle persone con disabilità, Osservazioni conclusive al rapporto iniziale della Svizzera, 13 aprile 2022, CRPD/C/CHE/CO/1, raccomandazione 52 lett. b. Le principali raccomandazioni formulate dal comitato all'indirizzo del Svizzera saranno oggetto di un bilancio a livello federale che servirà da base per l'elaborazione di una road map nel quadro del programma prioritario «Partecipazione» (cfr. le misure presentate nell'ambito della politica in favore delle persone disabili allegate).

⁶⁴ Consiglio dei diritti umani, Rapport du Groupe de travail sur l'Examen périodique universel de la Suisse, 31 marzo 2023, A/HRC/53/12

⁶⁵ La caratteristica principale delle sentenze della Corte europea dei diritti dell'uomo è che danno luogo a decisioni con forza giuridica vincolante e di carattere accertativo (art. 46 cpv. 1 CEDU).

⁶⁶ Cfr. in particolare la sentenza della Corte EDU nella causa *Çam c. Turchia* n. 51500/08 del 23.2.2016, par. 65.

⁶⁷ RS 0.103.1

⁶⁸ RS 0.822.721.1

⁶⁹ RS 0.822.725.9

disponibilità di interpreti in lingua dei segni e di assicurare una stretta collaborazione con la comunità delle persone sorde e audiolese⁷⁰.

6.3 Subordinazione al freno alle spese

Il presente avamprogetto non propone nuove disposizioni in materia di sussidi, crediti d'impegno o limiti di spesa che comportino spese uniche di oltre 20 milioni di franchi o spese ricorrenti di oltre 2 due milioni di franchi.

6.4 Conformità alla legge sui sussidi

L'avamprogetto non propone né disposizioni di legge in materia di sussidi né crediti d'impegno o limiti di spesa

6.5 Delega di competenze legislative

L'avamprogetto non istituisce alcuna nuova delega di competenze legislative al Consiglio federale. È tuttavia previsto di adeguare le ordinanze vigenti.

⁷⁰ Comitato per i diritti delle persone con disabilità, Osservazioni conclusive al rapporto iniziale della Svizzera, 13 aprile 2022, CRPD/C/CHE/CO/1, raccomandazione 42 lett. a