



Berna, 20 dicembre 2024

Revisione parziale della legge federale sui disabili (LDis)

Rapporto sui risultati della consultazione

Numero della pratica: 425.4-2/50/2/5/12



1	Situazione iniziale	4
2	Procedura di consultazione	4
2.1	Situazione iniziale.....	4
2.2	Pareri pervenuti.....	4
3	Valutazione generale dell'avamprogetto posto in consultazione	6
3.1	Cantoni e Conferenze dei Governi cantonali	7
3.2	Partiti politici	7
3.3	Associazioni mantello nazionali dei Comuni, delle Città e delle regioni di montagna	8
3.4	Associazioni mantello nazionali dell'economia	8
3.5	Organizzazioni delle persone con disabilità.....	10
3.6	Altri gruppi d'interesse.....	10
4	Valutazione per tema	11
4.1	Osservazioni generali.....	11
4.1.1	Terminologia.....	11
4.1.2	Nozioni di «discriminazione» e «svantaggio»	12
4.1.3	Nozione di «accomodamento ragionevole»	13
4.2	Lavoro	14
4.2.1	Pareri delle organizzazioni dei datori di lavoro	15
4.2.2	Assenza di provvedimenti d'accompagnamento e di una strategia per un ambiente di lavoro inclusivo.....	15
4.2.3	Necessità di coordinamento con altri provvedimenti, segnatamente quelli dell'AI	16
4.2.4	Interfaccia tra i mercati del lavoro	17
4.3	Prestazioni.....	17
4.3.1	Fornitori privati di prestazioni destinate al pubblico	18
4.3.2	Prestazioni digitali e norme informatiche	19
4.4	Riconoscimento delle lingue dei segni e pari opportunità delle persone sorde	20
4.4.1	Cantoni	20
4.4.2	Comuni	20
4.4.3	Partiti	20
4.4.4	Organizzazioni delle persone sorde o audiolese	20
4.4.5	Altre organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità.....	21
4.4.6	Pareri di altri ambienti.....	21
4.5	Diritti soggettivi e procedura.....	22
5	Pareri sulle singole disposizioni	22
	Art. 1 cpv. 2	23
	Art. 2 cpv. 1	24
	Art. 2 cpv. 6	24
	Art. 3 lett. g	25
	Art. 5 cpv. 1 e 1 ^{bis}	25
	Art. 6 cpv. 1 e 2	27
	Art. 6 cpv. 3	28
	Art. 6a.....	29
	Art. 8 cpv. 3 e 4	30
	Art. 8a.....	31
	Art. 9.....	32

Art. 9a.....	33
Art. 9b.....	34
Art. 10 cpv. 1.....	36
Art. 11 cpv. 2.....	36
Art. 12a.....	36
Art. 12b e 12c.....	37
Art. 13.....	38
Art. 14.....	38
Art. 14a.....	38
Art. 20.....	39
Art. 22 cpv. 1.....	39
Art. 23.....	39
Art. 8 LLing.....	39
6 Altri pareri e proposte.....	39
6.1 Partecipazione delle persone direttamente interessate.....	40
6.2 Miglioramento dell'integrazione professionale e rielaborazione dell'articolo 17 LDis.....	40
6.3 Costruzioni e impianti.....	40
6.4 Trasporti pubblici.....	41
6.4.1 Mancanza di una proroga del termine per l'adeguamento dei trasporti pubblici.....	41
6.4.2 Obbligo di concessione e obbligo di autorizzazione.....	42
6.4.3 Valutazione.....	42
6.5 Libera scelta della forma abitativa e prestazioni di assistenza e cura a domicilio.....	43
6.6 Progettazione universale.....	43
6.7 Risorse per la Confederazione e i Cantoni.....	44

1 Situazione iniziale

L'8 dicembre 2023, il Consiglio federale ha incaricato il Dipartimento federale dell'interno (DFI) di svolgere una procedura di consultazione sull'avamprogetto di revisione parziale della legge federale sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili (legge sui disabili, LDis; RS 151.3).

Entrata in vigore nel 2004, la LDis ha lo scopo di eliminare gli svantaggi nei confronti delle persone con disabilità e di migliorare le condizioni quadro per la loro partecipazione alla vita della società. Prevede dunque provvedimenti volti a migliorare l'accesso alle costruzioni, agli impianti, alle infrastrutture, ai veicoli dei trasporti pubblici, nonché alle prestazioni della Confederazione e, in misura limitata, dei privati che forniscono prestazioni al pubblico. Nel suo tenore vigente, la LDis non ha tuttavia alcuna incidenza negli ambiti del lavoro e dell'accesso o della fruizione di prestazioni, essenziali per la vita quotidiana delle persone con disabilità. E anche le disposizioni del diritto privato e del diritto del lavoro sulla protezione contro la discriminazione hanno scarso effetto sotto questo profilo.

L'avamprogetto prevede quindi di vietare espressamente la discriminazione diretta e indiretta nei rapporti di lavoro privati e nella fornitura di prestazioni private destinate al pubblico. I datori di lavoro e i fornitori di prestazioni sono inoltre tenuti a contribuire attivamente all'eliminazione degli svantaggi nei confronti delle persone con disabilità. L'avamprogetto introduce l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli per eliminarli. Per accomodamenti ragionevoli s'intendono provvedimenti necessari e adeguati che tengano conto delle esigenze nella situazione concreta e non impongano un carico sproporzionato a chi li deve adottare. Dal punto di vista processuale, la protezione contro la discriminazione viene rafforzata soprattutto in termini di conseguenze giuridiche: l'avamprogetto introduce il diritto per chiunque ritenga di essere stato discriminato di chiedere l'eliminazione dello svantaggio o l'adozione di accomodamenti ragionevoli. Sono inoltre previsti alleviamenti in termini di onere della prova e assunzione dei costi procedurali.

Oltre a rafforzare la protezione dalla discriminazione negli ambiti citati, l'avamprogetto disciplina anche il riconoscimento della lingua dei segni e la promozione delle pari opportunità delle persone sorde o udiolese, come chiesto dalla mozione 22.3373 «Riconoscimento della lingua dei segni mediante una legge sulla lingua dei segni».

2 Procedura di consultazione

2.1 Situazione iniziale

La consultazione si è svolta dall'8 dicembre 2023 al 5 aprile 2024. Sono stati invitati a parteciparvi i Cantoni, i partiti politici rappresentati nell'Assemblea federale, le associazioni mantello attive a livello nazionale dei Comuni, delle Città e delle regioni di montagna, le associazioni mantello dell'economia e gli ambienti interessati, in particolare le organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità.

2.2 Pareri pervenuti

Complessivamente sono pervenuti **149** pareri. L'elenco dei partecipanti è riportato nell'allegato.

Hanno espresso il loro parere (in ordine alfabetico):

– 25 Cantoni e 1 conferenza intercantonale: Appenzello Esterno (AR), Appenzello Interno (AI), Argovia (AG), Basilea Campagna (BL), Basilea Città (BS), Berna (BE), Friburgo (FR), Ginevra (GE), Grigioni (GR), Giura (JU), Lucerna (LU), Neuchâtel (NE), Nidvaldo (NW), Obvaldo (OW), San Gallo (SG), Sciafusa (SH), Soletta (SO), Svitto (SZ), Ticino (TI), Turgovia (TG), Uri (UR), Vallese (VS), Vaud (VD), Zugo (ZG), Zurigo (ZH) e la CDOS;

– 7 partiti politici: Alleanza del Centro, Allgemeine Menschenrechte und Teilhabe (PARAT), I Verdi, Partei für Rationale Politik, Partito evangelico svizzero (PEV), Partito socialista svizzero (PSS), PLR.I Liberali Radicali (PLR), Unione Democratica di Centro (UDC);

- 2 associazioni mantello dei Comuni, delle Città e delle regioni di montagna: Associazione dei Comuni Svizzeri, Unione delle città svizzere;
- 8 associazioni mantello dell'economia: Associazione svizzera dei banchieri (ASB), Centre Patronal, Forum PMI, Società svizzera degli impresari-costruttori (SSIC), Travail.Suisse, Unione sindacale svizzera (USS), Unione svizzera degli imprenditori, Unione svizzera delle arti e mestieri (usam);
- 84 organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità o che rappresentano i loro interessi:
 - organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità: AGILE, Anthrosocial, Architettura senza ostacoli, ARTISET e INSOS (parere congiunto), Association Suisse Romande Intervenant contre les Maladies neuro-Musculaires (ASRIMM), Associazione Cerebral Svizzera e associazioni regionali (Cerebral Aargau, Cerebral Bern, Cerebral Neuchâtel, Cerebral Schaffhausen, Cerebral Zürich), Associazione svizzera dei paraplegici (ASP), Associazione ticinese di genitori ed amici dei bambini bisognosi di educazione speciale (atgabbes), avanti donne, Behinderten Forum, Behindertenkonferenz Kanton Schaffhausen (BKSH), Behindertenkonferenz Kanton Zürich (BKZ), Cap-Contact Association, Entlastungsdienst Ostschweiz, Fédération des Associations des retaité-e-s et de l'entraide en Suisse (VASOS FARES), Federazione svizzera dei ciechi e deboli di vista (FSC), Fragile Suisse, Glaube und Behinderung, Graap, Inclusion Handicap, inclusione andicap ticino, insieme Suisse e le associazioni regionali (insieme Aarau-Lenzburg, insieme Biel Seeland, insieme Cerebral Zug, insieme Fribourg, insieme Genève, insieme Jura, insieme Kanton Bern. insieme Rapperswil-Jona, insieme Thun Oberland, insieme Valais romand, insieme Zürcher Oberland / insieme Dachverband Kanton Zürich, insieme Schaffhausen), inVIEducal, Kantonale Behindertenkonferenz Bern (kbk), Plateforme des ONG suisses pour les droits humains, Pro Auditio, Pro infirmis, Pro Mente Sana, Procap, Retina Suisse, Schweizerische Muskelgesellschaft, Schweizerische Neurofibromatose-Vereinigung (SNFV), Schweizerischer Blindenbund (SBb), Società Svizzera Emofilia (SHG/ASH), Unione centrale svizzera per il bene dei ciechi (UCBC);
 - organizzazione delle persone sorde o ipoudenti: Association Culture Pi, Association S5, Association Suisse Romande de la Langue des signes (ASRLS), Associazione svizzera dei genitori di bambini audiolesi (ASGBA), Beratung für Schwerhörige und Gehörlose (BFSUG), Bündner Gehörlosenverein, Die Genossenschaft für Gehörlosenhilfe Zürich (GGHZ), DIMA, Federazione svizzera dei sordi (SGB-FSS), Fondation romande des malentendants (FoRom écoute), Gehörlosen — und Sportverein Zürich (GSVZ), Gehörlosen Club St. Gallen, Gehörlosen Freizeit Basel, Gehörlosen Freizeitclub Jurasüdfuss, Gehörlosen Fürsorgeverein Basel, Gehörlosen Sport— und Kulturverein Winterthur (GSKVW), Gehörlosen Sportclub Bern (GSCB), Gehörlosen Sportverein beider Basel (GSVbB), Gehörlosen Zentrum Barrierefreie Kommunikation, Gehörlosenverein Alpina Thun, Gehörlosen-Verein Basel, Gehörlosenverein Berghaus Tristel Elm, Gehörlosenverein Bern, Gesellschaft der Gehörlosen Schaffhausen (GGSH), Interessengemeinschaft Gehörlose und Hörbehinderte (IGGH), la Société des sourds du Valais (Gehörlosverein Wallis), sichtbar GEHÖRLOSE ZÜRICH, Sonos Schweizerischer Hörbehindertenverband, Stiftung Schloss Turbenthal, Swiss Deaf Sport, Verein VIPSY (visuelle Psychologie), Zentrum für Gehör und Sprache Zürich (ZGSZ), Zürcher Fürsorgeverein für Gehörlose (ZFGV);
- 19 altri gruppi d'interesse: Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK), Arbeitgeber Banken, Arbeitgeber Zürich VZH, Arbeitgeberverband Region Basel, Associazione svizzera delle telecomunicazioni (asut), Diversity and Equality Association of Swiss Universities (IDEAS), Ecole d'Or, Freikirchen und christliche Gemeinschaften Schweiz (freikirchen.ch), Genossenschaft Fontana Passugg, HotellerieSuisse, Inclusion, Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH), it-rm IT-Riskmanagement GmbH, La Posta Svizzera, SUISSDIGITAL, Sunrise, Swiss Olympic, swissuniversities, Università di Ginevra, Zürcher Handelskammer (ZHK);

– 3 **privati**: Christian Gremaud, Pierre Lutz e una persona che vuole restare anonima.

Diversi partecipanti hanno presentato un parere comune:

- I Cantoni **AR, JU, OW, SH** e **SZ** rimandano in parte o integralmente al parere della **CDOS**.
- La **Camera del commercio di Zurigo (ZHK)** riprende sostanzialmente il parere dell'**Unione svizzera degli imprenditori**.
- Le conferenze delle persone con disabilità (comprese le conferenze cantonali), le associazioni regionali e le associazioni affiliate alle organizzazioni mantello hanno presentato pareri simili alla posizione congiunta delle organizzazioni mantello **Inclusion Handicap, insieme Svizzera e Pro Infirmis**. Questi pareri sono presentati insieme nel presente rapporto (di seguito: **Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis**).
- Allo stesso modo, le associazioni regionali e le associazioni affiliate alle associazioni mantello hanno presentato pareri simili all'associazione mantello **Agile**. Questi pareri sono presentati insieme nel presente rapporto (di seguito: **Agile**).
- Anche **Anthrosocial, ARTISET** e **INSOS** hanno presentato pareri simili e vengono pertanto menzionati congiuntamente (di seguito: **ARTISET/INSOS**).
- Lo stesso vale per i pareri delle organizzazioni che difendono gli interessi delle persone non udenti e ipoudenti, che sono simili alla posizione della **SGB-FSS** (di seguito: **SGB-FSS**).

Infine, la **Società svizzera degli ingegneri e degli architetti (SIA)** ha rinunciato espressamente a prendere posizione.

Le principali osservazioni sono presentate di seguito. Per i dettagli e le proposte formali, si rimanda ai pareri consolidati allegati al presente rapporto.

3 Valutazione generale dell'avamprogetto posto in consultazione

La revisione è considerata un'opportunità per rafforzare la protezione dei diritti fondamentali delle persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita. La maggior parte degli attori interessati, compresi i Cantoni, l'economia, i datori di lavoro, le organizzazioni delle persone con disabilità e i fornitori di prestazioni, riconoscono l'importanza di rafforzare la tutela di questi diritti. I partecipanti alla consultazione esprimono tuttavia forti riserve sulle modalità proposte per raggiungere questo obiettivo. Le critiche riguardano in particolare il carattere indefinito e poco concreto degli obblighi previsti, che penalizzerebbe l'efficacia dell'avamprogetto.

Le principali preoccupazioni riguardano la differenza tra la protezione contro la «discriminazione» e l'eliminazione degli «svantaggi», le implicazioni concrete degli obblighi, nonché il bisogno di misure di accompagnamento efficaci, in particolare nell'ambito del lavoro. Alcuni partecipanti lamentano inoltre lacune specifiche, specialmente per quanto riguarda l'accesso all'alloggio e alle prestazioni ambulatoriali, nonché l'accessibilità delle costruzioni, degli impianti e dei trasporti pubblici. Taluni deplorano anche che l'avamprogetto sia stato elaborato senza coinvolgere le persone con disabilità.

Le critiche provenienti dal settore economico si concentrano sugli obblighi – ritenuti considerevoli – imposti ai datori di lavoro privati e ai fornitori di prestazioni destinate al pubblico e sul rischio di rafforzare la stigmatizzazione delle persone con disabilità.

Il riconoscimento delle lingue dei segni è condiviso dalla maggior parte dei Cantoni e dal **PLR** ma suscita anche lamentele, in particolare da parte delle organizzazioni dei sordi, di alcune ONG e della maggioranza dei partiti politici, che auspicano una legislazione speciale e provvedimenti supplementari per promuovere le lingue dei segni e le pari opportunità delle persone sorde.

Nel complesso, la revisione parziale della LDis è vista come un potenziale passo in avanti nella protezione dei diritti delle persone con disabilità, ma l'avamprogetto solleva perplessità in relazione alla sua effettiva applicabilità e al suo impatto reale sulla vita quotidiana dei diretti interessati.

3.1 Cantoni e Conferenze dei Governi cantonali

I Cantoni sono in linea di principio favorevoli alla revisione, ritenuta in grado di migliorare le pari opportunità delle persone con disabilità e di favorire il riconoscimento e la promozione delle lingue dei segni. Tutti i Cantoni hanno tuttavia anche espresso preoccupazioni e sottolineato che occorre chiarire determinati punti per evitare qualsiasi incertezza giuridica.

3.2 Partiti politici

I pareri dei partiti politici divergono fortemente.

Il **PLR** plaude agli sforzi compiuti per garantire le pari opportunità delle persone con disabilità e approva il riconoscimento delle lingue dei segni nella LDis. D'altro canto è però scettico sull'estensione della protezione contro la discriminazione, ricordando che il Consiglio federale si è sempre opposto a una legge generale contro la discriminazione e che manca un consenso politico chiaro su questo punto: il Parlamento ha infatti respinto una mozione per rafforzare la protezione contro la discriminazione legata all'età, mentre il Consiglio nazionale ha accolto una proposta volta a includere l'orientamento sessuale nella LPar. Il **PLR** ricorda inoltre l'iniziativa per l'inclusione, che porrà tra l'altro la questione di una nuova revisione della LDis. Pertanto suggerisce di rinviare qualsiasi misura finché la situazione non sarà più chiara.

Secondo il **PSS**, è necessario rivedere in misura sostanziale l'avamprogetto coinvolgendo sistematicamente le persone con disabilità e le organizzazioni e associazioni che le rappresentano. Per questo partito, la proposta non risponde alle esigenze di revisione, in particolare per quanto concerne l'adempimento dei criteri stabiliti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CDPD; RS 0.109) e l'adeguamento del diritto svizzero agli obblighi internazionali. Poiché si tratta della prima revisione della legge dal 2004, è a maggior ragione importante prevedere modifiche in ambiti quali i trasporti pubblici o l'accesso alle costruzioni e agli impianti. Qualora il Consiglio federale dovesse confermare l'avamprogetto malgrado le critiche delle persone con disabilità, il **PSS** chiede di provvedere agli aggiustamenti auspicati nel parere di **Inclusion Handicap**.

L'**UDC** è contraria sia alla proposta di obbligare i privati a procedere ad accomodamenti e adeguamenti delle loro prestazioni, sia all'estensione della LDis ai rapporti di lavoro retti dal Codice delle obbligazioni. È inoltre poco convinta della reale utilità di un riconoscimento delle lingue dei segni nella LDis, ma non la osteggia esplicitamente. Secondo l'**UDC**, in assenza di una base costituzionale chiara la promozione delle lingue dei segni spetta innanzitutto ai Cantoni.

L'**Alleanza del Centro** propone di elaborare una legge specifica sulle lingue dei segni al fine di promuovere una società inclusiva che tenga debitamente conto dei bisogni e dei diritti delle persone sorde e audiolese. È inoltre del parere che tale riconoscimento giuridico sia cruciale per migliorare la situazione di queste persone e preservare la loro identità culturale. La legge dovrebbe offrire una base legale per il riconoscimento delle lingue dei segni e prevedere provvedimenti concreti per promuoverle e garantire le pari opportunità alle persone in questione. Per il resto, l'**Alleanza del Centro** approva la revisione proposta della LDis, segnatamente il divieto di discriminare le persone nei rapporti di lavoro a causa della loro disabilità, e sottolinea l'importanza degli accomodamenti ragionevoli per favorire l'impiego delle persone con disabilità. Sostiene altresì l'estensione del divieto di discriminazione ai privati che forniscono prestazioni al pubblico, nella misura in cui i costi per i datori di lavoro e i privati restino sostenibili. Per favorire la lotta contro la discriminazione, l'**Alleanza di Centro** condivide infine il rafforzamento delle agevolazioni a livello processuale.

Pur plaudendo al fatto che il Consiglio federale abbia riconosciuto la necessità di rivedere la LDis, i **Verdi** criticano l'avamprogetto di legge proposto rinviando alle prese di posizione di **Inclusion Handicap** e

della **SGB-FSS**. Per loro, l'avamprogetto non soddisfa adeguatamente i criteri stabiliti dalla CDPD, soprattutto per quanto riguarda la protezione contro la discriminazione, il riconoscimento delle lingue dei segni e il rafforzamento delle organizzazioni delle persone con disabilità. I **Verdi** sollecitano pertanto una revisione profonda della legge, sottolineando il mancato coinvolgimento delle organizzazioni delle persone con disabilità nell'elaborazione della proposta, il che, secondo il partito, stride con la stretta collaborazione instaurata dal Consiglio federale con gli attori interessati in occasione di processi legislativi relativi ad altri temi. Infine ritengono che l'Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità (UFPD) e le organizzazioni associate vadano potenziate mediante la concessione di risorse supplementare o, eventualmente, l'istituzione di un ufficio federale distinto.

Il **PEV** è deluso dai provvedimenti previsti dall'avamprogetto di revisione, in quanto le proposte del Consiglio federale non permetterebbero di modificare in misura sostanziale la vita quotidiana delle persone con disabilità, le cui organizzazioni si attendevano invece provvedimenti efficaci e ambiziosi. Guardando al futuro, il **PEV** afferma che la revisione proposta non potrà servire da controprogetto indiretto all'iniziativa per l'inclusione poiché non soddisfa le relative richieste. Qualora l'iniziativa dovesse avere successo, occorrerebbe ad ogni modo procedere a modifiche più incisive della LDis: al posto di semplici provvedimenti di «facciata», il **PEV** auspica pertanto una revisione più profonda e completa della LDis, affinché le persone con disabilità possano beneficiare di progressi concreti e realizzabili nella loro vita quotidiana. Secondo questo partito, la legge dovrebbe essere concepita in modo da garantire una parità generale di trattamento delle persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita conformemente agli obblighi della CDPD, tenendo al tempo stesso conto della struttura federalista della Svizzera. Per il **PEV**, la LDis per il momento si limita a determinati ambiti e manca una strategia globale e coerente che coinvolga la Confederazione, i Cantoni e i Comuni.

3.3 Associazioni mantello nazionali dei Comuni, delle Città e delle regioni di montagna

Le associazioni mantello nazionali dei Comuni auspicano delle modifiche all'avamprogetto piuttosto che una sua bocciatura totale. L'**Unione delle città svizzere** sostiene la proposta, considerata un passo in avanti, ma ritiene altresì che le basi legali non bastino a garantire un'effettiva parità. Inoltre caldeggia una regolamentazione più chiara ed efficace. Dello stesso parere è anche l'**Associazione dei Comuni Svizzeri**, secondo la quale l'avamprogetto nella sua forma attuale avrà soltanto un impatto limitato sulla vita concreta dei diretti interessati.

3.4 Associazioni mantello nazionali dell'economia

Le associazioni mantello nazionali dell'economia respingono tendenzialmente l'avamprogetto oppure chiedono modifiche sostanziali per renderlo più accettabile per tutte le parti interessate.

L'**ASB** approva le misure previste dalla revisione parziale per promuovere l'accessibilità digitale delle prestazioni fornite da privati. Secondo l'associazione, in un contesto caratterizzato dalla digitalizzazione crescente dell'economia e della società le modifiche proposte consentono alle persone con disabilità di partecipare alla vita economica e di fruire di servizi finanziari.

Il **Centre Patronal** approva l'obbligo per i datori di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli, ponendo nel contempo l'accento sull'importanza del principio di proporzionalità e sul fatto che tali provvedimenti non devono sostituirsi ai provvedimenti d'integrazione professionale dell'assicurazione invalidità. Raccomanda inoltre di migliorare la formazione scolastica delle persone con disabilità per agevolarne l'integrazione professionale e auspica l'esigibilità di accomodamenti ragionevoli anche nell'ambito della formazione.

Dello stesso avviso è anche il **Forum PMI**, che critica l'inasprimento degli obblighi imposti ai datori di lavoro delle persone con disabilità, ritenendo che criteri troppo restrittivi potrebbero dissuadere le imprese dall'assumere persone con disabilità. Il **Forum PMI** contesta per giunta la portata degli accomodamenti ragionevoli, chiede di introdurre incentivi e sostegni anziché prevedere divieti e obblighi ed esprime preoccupazioni in merito ad alcuni aspetti della revisione parziale quale l'alleviamento dell'onere della prova e la nozione di discriminazione indiretta, che potrebbero comportare complicazioni giuridiche.

Di conseguenza propone di stralciare gli articoli sui rapporti di lavoro e suggerisce provvedimenti alternativi quali nuovi programmi d'integrazione o deroghe per le PMI che tengano conto delle loro capacità finanziarie limitate.

L'**Unione svizzera degli imprenditori** sostiene le pari opportunità per le persone con disabilità e considera fondamentale l'inclusione sul posto di lavoro. Plaude inoltre al fatto che, nel quadro dell'avamprogetto, il Consiglio federale abbia rinunciato a imporre obblighi espliciti e quote ai datori di lavoro, ritenendo che provvedimenti vincolanti non costituiscano la soluzione adatta per lottare contro la discriminazione. L'**Unione svizzera degli imprenditori** e i datori di lavoro che rappresenta nutrono però forti riserve nei confronti della proposta avanzata, che a loro parere comporterebbe un considerevole dispendio di tempo e denaro per i datori di lavoro privati. Secondo l'**Unione svizzera degli imprenditori**, la revisione ostacolerebbe gli sforzi di inclusione e dissuaderebbe i datori dall'assumere persone con disabilità. I datori di lavoro sollecitano pertanto il ritiro della revisione parziale proposta e raccomandano l'elaborazione di un avamprogetto adeguato alle circostanze reali in grado di favorire effettivamente un mondo del lavoro inclusivo. Piuttosto che estendere il campo di applicazione ai rapporti di lavoro privati, sarebbe più appropriato e opportuno promuovere offerte di sostegno e accompagnamento efficaci senza imporre costi supplementari ai datori di lavoro, che potrebbero in questo modo contribuire efficacemente alle pari opportunità delle persone con disabilità e assumersi le proprie responsabilità sociali. Qualora l'avamprogetto non venisse ritirato come auspicato, l'**Unione svizzera degli imprenditori** suggerisce di adeguare le disposizioni riviste a quelle della legge federale sulla parità dei sessi (LPar; RS 151.1).

La **SSIC** sostiene l'inclusione sul posto di lavoro, in particolare nel settore della costruzione in Svizzera. Si oppone tuttavia alla revisione parziale della LDis poiché ritiene che non tenga sufficientemente conto della proporzionalità per quanto riguarda tutti gli aspetti legati all'inclusione sul posto di lavoro. Secondo la **SSIC**, proposte quali l'inversione dell'onere della prova, l'obbligo di motivare una mancata assunzione e la facoltà di promuovere azioni legali rischiano di ostacolare l'inclusione anziché promuoverla.

Travail.Suisse è favorevole a una revisione della LDis, ma ritiene che i cambiamenti proposti non avranno conseguenze concrete sulla vita delle persone con disabilità. Per il resto, **Travail.Suisse** rinvia al parere di Inclusion Handicap.

L'**usam** si oppone alla revisione parziale della LDis, considerata sproporzionata e impraticabile per le PMI. Ritiene che gli adeguamenti proposti comporterebbero una sovra regolamentazione evidente e costi supplementari notevoli, il che sarebbe ingiusto per l'economia e la società. Pur dichiarandosi sempre disponibile a discutere miglioramenti puntuali accettabili e realizzabili, l'**usam** rifiuta categoricamente l'avamprogetto proposto, reputato eccessivo.

L'**USS** accoglie favorevolmente la revisione della LDis volta a vietare esplicitamente la discriminazione delle persone con disabilità per quanto concerne l'accesso a prestazioni fornite da privati e i rapporti di lavoro. Approva e sottolinea l'importanza dell'applicazione della legge a tutti gli aspetti dei rapporti di lavoro, tra cui il reclutamento di dipendenti, le condizioni di lavoro, la retribuzione, la formazione, la promozione e il licenziamento. Inoltre condivide l'obbligo per i privati che forniscono prestazioni al pubblico e per i datori di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli per evitare le discriminazioni purché non impongano un onere sproporzionato. A tale proposito sottolinea tuttavia la necessità di chiarire la portata degli «accomodamenti ragionevoli», in modo da garantirne l'efficacia e aiutare i privati e i datori di lavoro ad applicarli concretamente. In merito ai rapporti di lavoro, l'**USS** tiene a ribadire la scarsa protezione contro i licenziamenti in Svizzera: sotto questo profilo, ritiene che l'avamprogetto sia insufficiente e chiede pertanto indennità più elevate, la possibilità di riassunzione nell'impresa o altri provvedimenti comparabili in caso di licenziamento abusivo. Rilevando differenze nella protezione contro il licenziamento tra diverse forme di discriminazione, sollecita una parità di trattamento in quest'ambito.

L'**Arbeitgeberverband Region Basel** cita il rapporto sull'analisi d'impatto della regolamentazione, in base al quale «[...] gli effetti della revisione parziale sono molto difficili da valutare. L'utilità concreta per le persone con disabilità non appare associata». Anche **HotellerieSuisse** è dell'avviso che il diritto del lavoro offra già sufficiente protezione ai lavoratori con disabilità.

3.5 Organizzazioni delle persone con disabilità

Le organizzazioni delle persone con disabilità riconoscono la necessità d'intervento, ma rifiutano in generale l'impostazione dell'avamprogetto e invocano una revisione di più ampia portata che tenga conto delle esigenze specifiche delle persone con disabilità e le coinvolga nel processo legislativo.

Secondo **Inclusion Handicap**, **insieme** e **Pro Infirmis**, l'avamprogetto va radicalmente rivisto, in quanto le proposte del Consiglio federale non rispondono adeguatamente alle esigenze delle persone con disabilità. La gamma di temi considerati è considerata troppo ristretta; per giunta ambiti essenziali come le costruzioni e i trasporti pubblici sono stati trascurati. La «responsabilità dell'inclusione» grava inoltre ingiustamente sulle persone con disabilità, rendendo più difficile l'accesso alla giustizia. Raccoglie pareri negativi anche la nuova disposizione sul diritto di ricorso delle associazioni, che comporterebbe un peggioramento della situazione giuridica delle persone con disabilità. Le organizzazioni insistono sulla necessità di soluzioni per rafforzare le istituzioni e le associazioni coinvolte nell'affermazione dei diritti di queste persone, sottolineando altresì che le proposte relative al riconoscimento delle lingue dei segni non corrispondono alle attese del Parlamento. Sollecitano per giunta una revisione della legge di più ampia portata, coinvolgendo le persone con disabilità e le rispettive organizzazioni al fine di garantire la concretizzazione degli obiettivi di inclusione.

Anche l'associazione mantello **Agile** auspica una modifica sostanziale dell'avamprogetto in linea con la CDPD e i diritti fondamentali e con la partecipazione di tutte le parti interessate, tra cui anche le organizzazioni delle persone con disabilità. Siccome la revisione necessaria è complessa e di vasta portata, secondo **Agile** richiede più tempo. Per garantire un'effettiva inclusione e partecipazione delle persone con disabilità, occorre anche prevedere adeguamenti ad altre leggi importanti quali la legge federale sull'assicurazione per l'invalidità (LAI; RS 831.20) e la legge federale sulle istituzioni che promuovono l'integrazione degli invalidi (LIPIn; RS 831.26). La protezione dei diritti umani delle persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita richiede un approccio trasversale e un coordinamento tra i vari testi legislativi.

La **SGB-FSS** e le associazioni e organizzazioni che difendono gli interessi delle persone sorde e audiolese si dicono fundamentalmente contrarie alla revisione, soprattutto perché ritengono che le lingue dei segni non abbiano nulla a che fare con la disabilità e, di conseguenza, non debbano essere disciplinate nel quadro della revisione della LDis. Per giunta reputano che le modifiche della LDis previste per le altre disabilità risultino sfavorevoli alle persone sorde e audiolese, specialmente nell'ambito del lavoro e delle prestazioni, e sottolineano le sfide specifiche che la rivoluzione digitale del mercato del lavoro pone alla comunicazione nelle lingue dei segni.

3.6 Altri gruppi d'interesse

Lo scetticismo di **ARTISET/INSOS** riguarda in particolare la nozione di accomodamento ragionevole, non considerata adeguata per promuovere durevolmente le pari opportunità delle persone con disabilità, soprattutto a causa del suo carattere *ad hoc*. Secondo queste federazioni, l'avamprogetto dovrebbe anche includere provvedimenti per promuovere l'occupazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro primario e per fornire loro il sostegno necessario.

Tendenzialmente, i fornitori di prestazioni destinate al pubblico approvano l'avamprogetto di revisione, auspicando tuttavia modifiche per rispondere meglio alle esigenze specifiche di ogni settore o garantire la proporzionalità dei provvedimenti. Tra le principali preoccupazioni figurano la protezione delle PMI e gli oneri che sarebbero tenute a sostenere.

L'**Associazione padronale delle banche in Svizzera** accoglie con favore il riconoscimento delle lingue dei segni e la promozione dell'accessibilità digitale delle prestazioni, ma si oppone alla maggior parte dei provvedimenti volti a tutelare meglio le persone con disabilità contro la discriminazione nella vita professionale. Le altre organizzazioni dei datori di lavoro (**AIHK**, **Arbeitgeberverband Region Basel**, **Arbeitgeber Zürich VZH**) respingono l'avamprogetto per quanto riguarda gli aspetti procedurali e legati alla sfera lavorativa. Benché privilegino l'incoraggiamento di offerte passerella alla regolamentazione dei rapporti di lavoro nella LDis, propongono una serie di modifiche all'avamprogetto.

Già oggi tenuta a offrire servizi postali di pari qualità alle persone con e senza disabilità, **La Posta Svizzera** plaude all'avamprogetto posto in consultazione: a chi soffre di disabilità motorie, deve ad esempio essere garantita l'agibilità sia dei punti di accesso gestiti direttamente sia delle agenzie postali gestite da partner. **La Posta Svizzera** si dimostra all'altezza anche nell'ambito dell'accessibilità digitale, specialmente per quanto riguarda i pagamenti elettronici. In veste di datore di lavoro, reputa però che l'applicazione concreta delle disposizioni debba essere precisata: nella sfera lavorativa, le conseguenze della proposta non sono infatti ancora prevedibili, il che ne rende difficile l'attuazione pratica. A causa di vari timori (mancanza di chiarezza, incertezza giuridica, sovraccarico dei tribunali), auspica inoltre che sul piano normativo venga lasciato spazio a una valutazione caso per caso.

Per **HotellerieSuisse**, le modifiche previste nell'ambito del lavoro comportano una sovraregolamentazione. Secondo l'associazione, il diritto del lavoro protegge già i lavoratori tramite l'obbligo di tutela del datore di lavoro, il divieto di licenziamenti abusivi e i divieti di discriminazione vigenti. Nella prassi, una tale regolamentazione solleva innumerevoli domande e porta a difficoltà di delimitazione, per cui risulta difficile per il settore valutare le conseguenze che avranno in ultima analisi le disposizioni in questione. Ne consegue una grande incertezza giuridica. **HotellerieSuisse** nutre lo stesso timore per quanto riguarda l'accesso alle prestazioni fornite da privati, sottolineando che le possibilità finanziarie delle imprese devono essere assolutamente prese in considerazione. Nel settore alberghiero, le piccole imprese dispongono spesso di risorse finanziarie limitate: è pertanto irragionevole aspettarsi che adottino provvedimenti di portata così ampia. L'associazione chiede dunque che il principio di proporzionalità venga applicato anche alle sanzioni e che la natura e l'entità delle conseguenze giuridiche vengano decise caso per caso.

Asut e **Sunrise** sostengono l'avamprogetto ma, per ragioni di proporzionalità, chiedono una modifica dell'obbligo di rendere accessibili le prestazioni offerte in forma digitale. **SUISSEDIGITAL** è favorevole alle pari opportunità per le persone con disabilità e all'accesso senza discriminazioni alle prestazioni al pubblico fornite da privati: tuttavia considera essenziale valutare con attenzione la proporzionalità tra gli oneri economici per i privati e i benefici attesi. Benché il divieto di discriminazione sancito dalla Costituzione federale non produca effetti sui privati, **SUISSEDIGITAL** avanza due richieste concrete per migliorare la situazione e, visto che l'iniziativa per l'inclusione verrà depositata prossimamente, ritiene opportuno aspettare prima di procedere alla revisione della LDis: un'eventuale accettazione dell'iniziativa renderebbe infatti necessaria una nuova revisione della legge.

Pur sostenendo l'avamprogetto di revisione nel suo complesso, **Swiss Olympic** e **Swiss Deaf Sport** deplorano che lo sport sia stato scarsamente tenuto in considerazione. Pertanto chiedono che le pratiche sportive vengano espressamente menzionate e incluse nelle elencazioni del rapporto esplicativo relativo alla revisione della LDis. Inoltre sottolineano l'importanza della questione dell'accessibilità dei trasporti pubblici, che influisce direttamente sulla possibilità di partecipare ad attività sportive.

Per **IDEAS**, l'avamprogetto non è abbastanza incisivo, il che potrebbe avere ripercussioni negative sulle pari opportunità di accesso alla formazione, alla ricerca e all'insegnamento.

4 Valutazione per tema

4.1 Osservazioni generali

4.1.1 Terminologia

Nel complesso, i partecipanti alla consultazione hanno accolto favorevolmente gli adeguamenti terminologici.

All'articolo 2 AP-LDis, i Cantoni **AI, BS, GE, NW, LU, OW, SO** e **ZG**, la **CDOS** e i Cantoni che rimandano al suo parere (**AR, JU, OW, SH, SZ**), l'**Unione delle città svizzere** e **Behindertenforum** chiedono di sostituire gli aggettivi *mentale* e *intellettuale* con *cognitiva*. Ritengono infatti che il termine *cognitivo* non abbia una connotazione peggiorativa e comprenda sia la nozione di *mentale* sia quella di *intellettuale*. Secondo questi partecipanti, nella versione tedesca *sensorische Beeinträchtigung* dovrebbe inoltre

essere sostituito con *Sinnesbeeinträchtigungen*. **Fragile** chiede di aggiungere le menomazioni *neurologiche e neuropsicologiche*.

I Cantoni **BL, LU, FR, NW, SO, SZ, TG, ZH**, nonché la **CDOS** e i Cantoni che rimandano al suo parere (**AR, JU, OW, SH, SZ**) chiedono al Consiglio federale di sostituire *formation préscolaire/vorschullich* (art. 14a cpv. 1 lett. a AP-LDis) con *éducation de la petite enfance/frühkindlich* (**VS: précoce**). Secondo il concordato HarmoS, il termine *préscolaire* designa la scuola dell'infanzia, mentre alla fascia di età a cui si riferisce la legge corrisponde l'espressione *petite enfance*.

Alcuni partecipanti alla consultazione hanno suggerito correzioni di carattere terminologico che vanno oltre le modifiche proposte nel quadro della revisione. I Cantoni **FR, VD** e **VS**, il comitato della **CDOS**, nonché **ARTISET/INSOS** ritengono che, in francese, l'espressione *personnes handicapées* abbia una connotazione negativa e raccomandano di utilizzare *personnes en situation de handicap*¹. **AG** sottolinea che urge adeguare anche la terminologia utilizzata in altri atti normativi della Confederazione, in particolare nella LAI. Analogamente, **Cap contact** attira l'attenzione sul fatto che la legislazione vigente è infarcita di termini peggiorativi, come *invalidità*. I Cantoni **GE, VS**, l'**Unione delle città svizzere** e **PARAT** raccomandano di iscrivere nella LDis o nel messaggio la nozione di neurodivergenza, in modo da poter includere altre situazioni con bisogni specifici (DSA, ADHD, disturbi dis ecc.). All'articolo 2 capoverso 1, **VS** raccomanda inoltre di sostituire, nella versione francese, *incapacité* con *atteinte*. I Cantoni **UR** e **ZG** suggeriscono di sostituire, nella versione tedesca, *Menschen mit Behinderungen* con *Menschen mit Behinderung*. I Cantoni **AG** e **UR** deplorano che nel titolo breve della legge (*Behindertengleichstellungsgesetz*) non sia stato soppresso il termine discriminatorio *Behinderte*. **UR** propone di modificare il titolo in tedesco della legge sulla falsariga di varie leggi cantonali già in vigore nella Svizzera tedesca (optando per *Gesetz für Menschen mit Behinderung, GMB*). Secondo **VD**, infine, varie formulazioni nuocciono al testo proposto, come le espressioni *égalité avec les autres* (art. 1 cpv. 2) o *diverses barrierès* (art. 2 cpv. 1 e 6).

Secondo **swissuniversities**, in tedesco non bisognerebbe parlare di *Chancengleichheit*, bensì di *Chancengerechtigkeit*.

L'associazione **atgabbes** auspica che il disegno di legge tenga conto delle sue rivendicazioni, segnatamente di quella di menzionare la lingua facile per garantire alle persone con una disabilità intellettiva un accesso equo all'informazione. **atgabbes** sottolinea l'importanza di garantire l'inclusione e le pari opportunità a tutte le persone con disabilità.

4.1.2 Nozioni di «discriminazione» e «svantaggio»

Diversi Cantoni (**BL, BS, GE, LU, NE, VS, TG, ZH**), **PSS, I Verdi, PEV**, la **CDOS** e i Cantoni che rimandano al suo parere (**AR, JU, OW, SH, SZ**), nonché alcune ONG (**Agile, Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis, ARTISET/INSOS, Behindertenforum, Plateforme des ONG pour les droits humains, Travail.Suisse**) deplorano o criticano il mantenimento del termine *discriminazione* nella LDis, sottolineando la necessità di migliorare la coerenza terminologica: nelle disposizioni dell'avamprogetto relative ai rapporti di lavoro è infatti utilizzato il termine *discriminazione*. Nelle vigenti disposizioni relative alle costruzioni, agli impianti e ai trasporti pubblici come pure nel campo della formazione e della formazione continua è invece utilizzata la nozione più ampia di *svantaggio*. Anche all'articolo 2 capoverso 4 LDis è utilizzata la nozione di *svantaggio* in relazione all'accesso alle prestazioni fornite da privati.

¹ **ARTISET/INSOS** e la **KBK** raccomandano di introdurre l'espressione «*persona in situazione di handicap*» anche nella versione italiana. Da notare che **TI** approva espressamente la revisione terminologica proposta dal Consiglio federale.

Concretamente, questi partecipanti vorrebbero sostituire la nozione di discriminazione, che considerano più restrittiva, con quella di svantaggio. Conformemente al diritto vigente e alla giurisprudenza del Tribunale federale relativa all'articolo 6 LDis, nelle prestazioni fornite da privati la protezione contro la discriminazione si limita infatti ai comportamenti gravemente discriminatori e agli svantaggi particolarmente scioccanti nei confronti delle persone con disabilità. Sono in parecchi a ritenere che il mantenimento della nozione di discriminazione potrebbe rivelarsi controproducente rispetto all'obiettivo della revisione parziale e non indurre grandi cambiamenti nella pratica. Secondo gli ambienti interessati, questa incoerenza nell'uso della terminologia genera grande incertezza giuridica, sia per l'economia sia per le persone con disabilità. Per rafforzare la certezza del diritto, se dovesse essere mantenuta, la nozione di discriminazione dovrebbe essere definita a livello di legge (e non di ordinanza).

Dal canto suo, la maggioranza delle associazioni economiche, che respinge l'idea di rafforzare la protezione contro la discriminazione, ha espresso una preferenza per il termine *discriminazione*.

Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis rilevano una confusione di fondo tra i termini *svantaggio* (*inégalités/Benachteiligungen*) e *discriminazione* (*discrimination/Diskriminierung*). Riconoscono che il testo si riferisce alla nozione di discriminazione di cui all'articolo 2 lettera d ODis, che differisce da quella della Costituzione federale e della CDPD. Anche i commenti nel rapporto esplicativo, che associano la nozione di discriminazione alle lesioni della personalità in diritto civile, rischiano di limitarne la portata.

Per ovviare, queste organizzazioni formulano due proposte:

Proposta 1: rinunciare all'uso parallelo delle due nozioni e optare ovunque per *svantaggio* (*inégalité/Benachteiligung*), indipendentemente dagli obblighi spettanti alle autorità e ai privati. Questo approccio sarebbe quello più conforme all'articolo 2 paragrafi 3 e 5 CDPD e alle leggi cantonali sui diritti delle persone con disabilità adottate negli ultimi anni².

Questa proposta è sostenuta dai Cantoni **BS, LU e VS**, nonché da **CDOS, PSS, I Verdi, PEV e IDEAS**.

Proposta 2: inserire nella legge una definizione di discriminazione che corrisponda a quella del diritto internazionale pubblico di cui all'articolo 2 paragrafo 3 CDPD. L'articolo 2 LDis dovrebbe quindi essere completato con un nuovo capoverso. Alcuni partecipanti fanno tuttavia notare che la giurisprudenza ha già definito la nozione di discriminazione, il che potrebbe indurre i tribunali a continuare a utilizzare i termini attuali, malgrado le modifiche legislative.

Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis e **PSS** ritengono che non sia possibile definire questa nozione nell'ordinanza. Secondo loro, l'articolo 164 Cost. non permette infatti di delegare al potere esecutivo il compito di emanare una disposizione così importante. Vista la sua funzione fondamentale ai fini della protezione materiale garantita dalla LDis, la nozione di discriminazione dovrebbe figurare nella legge stessa.

4.1.3 Nozione di «accomodamento ragionevole»

In merito alla pertinenza e all'attuazione concreta degli accomodamenti ragionevoli vi sono opinioni divergenti, con appelli a chiarimenti e direttive chiare al fine di garantirne l'efficacia.

I Cantoni **AG, TI e UR** sostengono questa nozione, contrariamente a **BL, BS, BE, LU, NE, OW, TG, VD, ZG e ZH**, nonché alla **CDOS** e ai Cantoni che rimandano al suo parere (**AR, JU, OW, SH, SZ**), che ritengono che non sia chiara. **BS** propone di sostituire *accomodamenti* con *provvedimenti*, per evitare di introdurre una nozione estranea al diritto svizzero. **ZG** ammette l'importanza dell'obbligo di procedere

² BS, BL e VS.

ad accomodamenti ragionevoli, ma ritiene che la nozione sia vaga e priva di concretezza. Sul fronte dei partiti, **PSS, PLR e UDC** criticano l'introduzione di una nozione vaga. Il **PLR** teme che la definizione vaga di questa nozione generi incertezza e costi imprevisti per i datori di lavoro e le istituzioni e insiste sulla necessità di direttive chiare ed esempi concreti per valutare l'impatto economico.

La nozione di accomodamento ragionevole è considerata vaga o indeterminata anche da **Unione svizzera degli imprenditori, Forum PMI, Arbeitgeber Banken, AIHK, Arbeitgeber Zürich VZH, Suisse-Digital, HotellerieSuisse, La Posta Svizzera, ZHK, Arbeitgeberverband Region Basel, Agile, ARTISET/INSOS, Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis, SBV-FSA, Freikirchen.ch e Swiss Olympic.**

PARAT, un partito presente in due Cantoni, propone di estendere la nozione di accomodamento ragionevole, includendo una valutazione dei criteri di proporzionalità al momento della domanda, per evitare qualsiasi discriminazione nei confronti delle persone con disabilità. Dovrebbe poter essere constatata una discriminazione quando è stato omesso un accomodamento, pur essendo stato considerato ragionevole in precedenza, segnatamente durante la fase di costruzione o in caso di riorganizzazione.

L'**Unione svizzera degli imprenditori** sottolinea l'esigenza di precisazione degli accomodamenti concreti imposti alle imprese. Insiste sulla necessità di prestare attenzione alla proporzionalità, all'oggettività e all'adeguatezza e sull'importanza di tener conto delle ripercussioni per le imprese, segnatamente in termini di gestione delle menomazioni sensoriali e costi operativi. Anche l'**USS** chiede una definizione più precisa di accomodamento ragionevole, tramite guide o direttive, per aiutare i fornitori di prestazioni e i datori di lavoro a lottare contro la discriminazione delle persone con disabilità. Sottolineando l'importanza del principio di proporzionalità, il **Centre Patronal** raccomanda una valutazione delle possibilità finanziarie e temporali delle imprese di volta in volta.

Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis accolgono favorevolmente l'introduzione dell'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli, ma rilevano incoerenze, in particolare per quanto riguarda il principio di proporzionalità e la nozione di discriminazione. **ARTISET/INSOS** condividono preoccupazioni simili quanto alla necessità di chiarire e precisare l'attuazione degli accomodamenti ragionevoli, che considerano una nozione giuridica indeterminata.

Precisazioni sulla nozione di accomodamento ragionevole e sulle critiche nei suoi confronti figurano nei seguenti commenti sulle disposizioni specifiche dell'avamprogetto.

4.2 Lavoro

In generale, le modifiche proposte nell'ambito del lavoro suscitano pareri divergenti. Benché quasi tutti i partecipanti abbiano suggerito modifiche (v. sotto), in molti sostengono l'estensione della legge ai rapporti di lavoro privati, sperando che le nuove disposizioni contribuiranno all'inclusione delle persone con disabilità sul mercato del lavoro (**AI, AG, BE, BS, FR, GE, GR, LU, SO, TG, TI, VS, ZG**, la **CDOS** e i Cantoni che rimandano al suo parere, l'**Unione delle città svizzere**, l'**Associazione dei Comuni Svizzeri**, l'**Alleanza del Centro**, il **Centre Patronal**, l'**USS**, **Swiss Olympic**, **swissuniversities**, nonché le organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità). Altri partecipanti esprimono invece preoccupazioni per le potenziali conseguenze di questa estensione, in particolare un aumento dei procedimenti giudiziari, una maggior incertezza giuridica per le imprese e ostacoli supplementari all'assunzione di persone con disabilità. Pur riconoscendo il buon proposito di estendere il campo d'applicazione della LDis, i partecipanti meno entusiasti temono che l'assenza di requisiti standardizzati in materia d'inclusività dell'ambiente di lavoro, associata alla complessità della questione e all'incertezza giuridica, comporterà un aumento dei contenziosi e che le disposizioni previste finiranno per svantaggiare le persone con disabilità sul mercato del lavoro e non comporteranno alcun miglioramento degno di nota dell'inclusione. Queste preoccupazioni sono espresse in particolare dai Cantoni **BL, GE, NE, UR, VD, ZH**, la **CDOS** e i Cantoni che rimandano al suo parere, nonché da tutti i partiti e da altri attori, come **usam, Arbeitgeberverband Region Basel, Arbeitgeber Zürich VZH, AIHK, asut, HotellerieSuisse, La Posta Svizzera, Sunrise, ZHK.**

Come indicato sopra, alcune organizzazioni di datori di lavoro, tra cui **Arbeitgeber Banken**, **Forum PMI** e **SSIC**, si oppongono a un'estensione della legge ai rapporti di lavoro di diritto privato. Altre esprimono preoccupazione, sottolineando che questa estensione potrebbe nuocere all'economia e che è difficile valutarne l'impatto. Vi è un forte rischio di ottenere l'effetto contrario a quello perseguito, dissuadendo i datori di lavoro dall'assumere persone con disabilità, visti i potenziali vincoli o il rischio di vedersi etichettare come discriminatori. Alla fine l'estensione potrebbe finire per rafforzare la stigmatizzazione delle persone con disabilità.

Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis e **Travail.Suisse**, oltre ad altri, deplorano che non siano proposti provvedimenti concreti anche a livello di Confederazione, definendo puramente cosmetiche le correzioni apportate dal progetto.

Alcuni partecipanti hanno formulato pareri su temi più specifici, che presentiamo qui di seguito.

4.2.1 Pareri delle organizzazioni dei datori di lavoro

Le organizzazioni dei datori di lavoro ritengono che, le persone con disabilità siano già ben protette dalle disposizioni sulla protezione della personalità (art. 328 cpv. 1 CO), della salute (art. 6 LL) e dalle disdette abusive (art. 336 cpv. 1 CO). Viste le numerose nozioni giuridiche indeterminate contenute nell'avamprogetto, ritengono che sia difficile valutarne le conseguenze concrete. I membri di **Forum PMI** sono dell'idea che una riduzione del grado di occupazione dall'80 al 50 per cento, una formazione continua specifica, un posto di lavoro individuale o un ufficio a domicilio siano tutti accomodamenti che non possono essere pretesi e imposti alle imprese semplicemente per via della menomazione del lavoratore. L'articolo 6a capoverso 2 AP-LDis deve quindi essere formulato in modo più restrittivo e il rapporto esplicativo deve essere completato in tal senso. La **SSIC** respinge l'avamprogetto poiché, in tutti i punti relativi all'inclusione sul posto di lavoro, non tiene conto della proporzionalità. Con i suoi requisiti «estremi», come l'inversione dell'onere della prova, l'obbligo di motivare per scritto il rifiuto di un'assunzione o la possibilità di promuovere un'azione giudiziaria, comporta un «passo indietro» per l'inclusione. Le imprese di costruzione e i loro dipendenti fanno già sforzi per adottare soluzioni accurate al fine di adattare i posti di lavoro alle persone con disabilità, a condizione che siano soddisfatti i severi requisiti in materia di sicurezza sul lavoro e redditività.

Per l'**USS**, in Svizzera per le persone con disabilità la protezione dalle disdette abusive è insufficiente. In caso di licenziamento abusivo per un motivo discriminatorio, la legge prevede un'indennità pari a fino a sei mesi di salario, ma non permette la reintegrazione sul posto di lavoro. Una volta pronunciato il licenziamento non è inoltre più possibile adottare provvedimenti per lottare contro la discriminazione. L'**USS** sottolinea che l'avamprogetto crea una disparità tra la protezione contro il licenziamento per discriminazione basata sulla disabilità e quella per discriminazione basata sul sesso. In caso di licenziamento discriminatorio fondato sul sesso la reintegrazione è possibile, mentre non lo è in caso di licenziamento discriminatorio fondato sulla disabilità. Per rimediare a questa situazione, l'**USS** chiede provvedimenti più rigorosi, segnatamente indennità più elevate e la possibilità di reintegrare il lavoratore o esigere altri provvedimenti analoghi. Questi provvedimenti rafforzerebbero efficacemente la protezione delle persone con disabilità contro la discriminazione sul lavoro.

4.2.2 Assenza di provvedimenti d'accompagnamento e di una strategia per un ambiente di lavoro inclusivo

I Cantoni **BL**, **BE**, **GE**, **TG**, **VS**, **ZH**, la **CDOS** e i Cantoni che rimandano al suo parere (**AR**, **JU**, **OW**, **SH**, **SZ**), **PSS**, **PLR** e **PEV**, nonché altri attori (organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità, **Forum PMI**, **Freikirchen.ch**) sottolineano la necessità di proporre offerte di sostegno e di sensibilizzazione a complemento (o in sostituzione) delle misure giuridiche, in particolare per accompagnare le disposizioni relative ai rapporti di lavoro. In merito agli approcci da adottare per favorire l'integrazione professionale delle persone con disabilità, i pareri divergono: vanno dall'ampliamento dei programmi prioritari a incentivi finanziari, passando per misure giuridiche più precise. Alcuni consigliano di ispirarsi maggiormente alla LPar.

GE evidenzia l'assenza di provvedimenti concreti nel progetto, suggerendo di ampliare piuttosto i programmi prioritari per sostenere l'inserimento professionale delle persone con disabilità. **NW** propone di definire i provvedimenti in modo più chiaro, includendo elementi come l'assistenza e i mezzi ausiliari o ancora la lingua facile, così da renderli più efficaci. **TG** sottolinea che l'avamprogetto non affronta le condizioni strutturali necessarie all'integrazione professionale delle persone con disabilità, trascurando così l'articolo 27 paragrafo 1 lettera h CDPD. **TI** sostiene una revisione imperniata sull'occupazione, ma riconosce il bisogno di promuovere l'integrazione professionale delle persone con disabilità in altre leggi. I Cantoni **VS** e **ZH** deplorano l'assenza di provvedimenti concreti per favorire l'inclusione sul lavoro e suggeriscono incentivi per i datori di lavoro.

Sul fronte dei partiti, il **PLR** propone di concentrare gli sforzi sulla formazione e la sensibilizzazione dei datori di lavoro anziché su misure giuridiche. Dal canto suo, il **PEV** considera il progetto un ripiego e raccomanda d'introdurre incentivi finanziari.

ARTISET/INSOS ritengono che il disegno di legge dovrebbe prevedere misure di sostegno per permettere alle persone con disabilità di accedere al mercato del lavoro generale come pure prestazioni di sostegno per i datori di lavoro, in modo da rendere più interessante l'assunzione di persone con disabilità. Suggestiscono di ispirarsi ai provvedimenti di promozione dell'integrazione professionale già in vigore in alcuni Cantoni, come BS o BL. In generale, **ARTISET/INSOS** si aspettavano di trovare nel progetto chiare direttive relative all'inclusività dell'ambiente di lavoro o all'accessibilità delle prestazioni, compresa persino la fissazione di quote nel campo del lavoro. Secondo queste associazioni, l'avamprogetto si limita a delegare la ricerca di soluzioni, da un lato, alle persone con disabilità e alle organizzazioni e, dall'altro, all'economia.

Diversi partecipanti ritengono che sia necessario rafforzare i provvedimenti d'integrazione professionale al fine di rendere accessibile il mercato del lavoro, ad esempio sotto forma di progetti pilota d'integrazione professionale (**Forum PMI**), di sostegno ai datori di lavoro rafforzando la promozione delle offerte passerella (**Arbeitgeber Zürich VZH**), di programma d'impulso volto a promuovere l'integrazione professionale delle persone con disabilità sul mercato del lavoro generale (**ARTISET/INSOS**) o ancora di preparazione delle persone con disabilità durante la scuola al fine di agevolare la loro integrazione professionale (**Centre Patronal**). **Anthrosocial** aggiunge che, nell'ambito del rafforzamento della permeabilità tra il mercato del lavoro complementare e quello generale, è necessario un cambiamento di paradigma sulla comprensione delle menomazioni cognitive e dei disturbi mentali cronici.

4.2.3 Necessità di coordinamento con altri provvedimenti, segnatamente quelli dell'AI

Diversi partecipanti rilevano la necessità di migliorare il coordinamento con altri provvedimenti, segnatamente quelli dell'AI.

Tra le fonti d'incertezza, in particolare per i datori di lavoro, figura il coordinamento tra gli attuali dispositivi dell'AI, come i mezzi ausiliari, e gli accomodamenti ragionevoli da attuare nel contesto dei rapporti di lavoro. I Cantoni **BL**, **LU** e **NE** ritengono che sia necessario un chiarimento, in particolare per quanto riguarda la distinzione tra questi provvedimenti e quelli d'integrazione dell'AI. **BL** raccomanda di valutare l'attuazione di misure di accompagnamento supplementari volte ad agevolare l'accesso delle persone con disabilità al mercato del lavoro.

Secondo **ZG**, bisogna tener conto delle preoccupazioni del settore economico in merito ai costi generati dagli accomodamenti ragionevoli. Nel testo di legge e nei documenti associati, occorre precisare che, per favorire l'integrazione sul mercato del lavoro, le prestazioni dell'AI entrate in vigore il 1° gennaio 2022 nel quadro dell'Ulteriore sviluppo dell'AI devono restare disponibili senza restrizioni. La revisione della LDis non deve comportare una soppressione delle prestazioni dell'AI.

Anche il **Centre Patronal** mette in guardia contro il rischio che gli accomodamenti ragionevoli sostituiscano i provvedimenti d'integrazione professionale finanziati dall'AI, sottolineando che il progetto non

dovrà comportare un trasferimento di oneri dall'AI ai datori di lavoro. Il **Forum PMI** ritiene che l'AI potrebbe contribuire in modo significativo all'assunzione di persone con disabilità nelle imprese chiarendo più rapidamente le procedure legate alla transizione verso l'AI.

Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis deplorano la mancanza di obblighi chiari per la Confederazione in qualità di datore di lavoro e l'assenza di meccanismi di controllo o di trasparenza sulla ripartizione delle risorse in questo settore. Queste organizzazioni sollevano la questione dell'accessibilità degli aiuti necessari alle persone con disabilità sul posto di lavoro, come il sostegno personale, l'interpretariato in lingua dei segni o la conversione in testo scritto o in lingua facile. **Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis** insistono sulla necessità di accompagnare la revisione della LDis con una revisione corrispondente dell'AI ed esortano la Confederazione e i Cantoni a elaborare misure per promuovere più efficacemente l'assunzione di persone con disabilità, segnatamente tramite una redistribuzione delle risorse, il versamento di sussidi salariali ai datori di lavoro e altri incentivi.

Anche **inVIEducal** sottolinea la necessità di prendere in considerazione la modifica di altri testi legislativi importanti per la partecipazione e l'inclusione delle persone con disabilità, segnatamente la LAI e la LIPIn.

4.2.4 Interfaccia tra i mercati del lavoro

I Cantoni **BL, LU, FR**, nonché la **CDOS** e i Cantoni che rimandano al suo parere (**AR, JU, OW, SH, SZ**) si chiedono quali conseguenze avrà l'estensione del campo d'applicazione della LDis ai rapporti di lavoro disciplinati dalle disposizioni del diritto cantonale e del CO relative ai posti di lavoro protetti (in laboratori protetti o strutture diurne con salario). Questi posti di lavoro sono infatti soggetti alla vigilanza dei Cantoni, ma le persone con disabilità che vi lavorano sono assunte in base a contratti di diritto privato. La **CDOS** ritiene che, da sola, l'eliminazione di comportamenti discriminatori non sarà sufficiente per migliorare la parità di accesso al mondo professionale. Spesso i contesti culturali e strutturali del lavoro retribuito non rispondono infatti alle esigenze delle persone con disabilità. La **CDOS** auspica che questa problematica sia trattata in modo approfondito nel contesto del programma «Lavoro» della politica del Consiglio federale in favore delle persone disabili 2023–2026. Anche le persone con disabilità che lavorano in laboratori protetti specializzati sono soggette al diritto del lavoro e quindi protette dal divieto di discriminazione previsto. Lo stesso vale per le persone che seguono provvedimenti d'inclusione nel mondo del lavoro. Secondo **FR**, tutte queste persone hanno una capacità lavorativa ridotta, il che ovviamente giustifica una discriminazione nella retribuzione. Secondo **BL**, bisognerebbe esaminare se non debbano essere adottate disposizioni specifiche per le persone con disabilità che lavorano in laboratori protetti che aiutano le persone con disabilità, segnatamente prestazioni sociali come l'inserimento e l'accompagnamento sul posto di lavoro. Lo stesso vale per altre forme di sostegno, come l'occupazione assistita (*supported employment*).

Secondo **ARTISET/INSOS** manca una promozione dell'accompagnamento all'interfaccia tra il mercato generale del lavoro e quello complementare. Questa lacuna limita il potenziale impatto degli accomodamenti ragionevoli sul mercato generale del lavoro. **Travail.Suisse** deplora anche che il progetto non contenga alcun provvedimento volto a rendere il mercato del lavoro più accessibile alle persone con disabilità. Secondo **Travail.Suisse**, la Confederazione dovrebbe essere tenuta a elaborare, in collaborazione con i Cantoni, piani pluriennali volti ad aumentare progressivamente la presenza sul mercato del lavoro ordinario delle persone con disabilità attualmente senza lavoro o impiegate nelle istituzioni di cui all'articolo 3 capoverso 1 lettera a o c LIPIn. Provvedimenti adeguati a tal fine sono obiettivi, programmi di promozione, redistribuzioni delle risorse, sussidi salariali ai datori di lavoro e altri incentivi, compresi provvedimenti volti espressamente ad aumentare l'attività professionale delle donne con disabilità.

4.3 Prestazioni

Contrariamente ai rapporti di lavoro di diritto privato, le prestazioni sono già incluse nel campo d'applicazione del diritto vigente. Le relative disposizioni sono quindi meno controverse rispetto ad altri aspetti del progetto e, nel complesso, sono accolte favorevolmente. Suscitano infatti il consenso della maggior parte dei Cantoni (**AI, AR, AG, BL, BS, BE, GE, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SG, SH, SZ, SO, TI, TG**,

VS, VD, ZG, ZH) e delle associazioni mantello dei Comuni e delle città (**Unione delle città svizzere, Associazione dei Comuni Svizzeri**).

I pareri critici (segnatamente **UDC, Forum PMI e usam**) sono motivati soprattutto dai nuovi obblighi imposti agli operatori privati. Le principali preoccupazioni riguardano gli accomodamenti ragionevoli e l'onere che potrebbe gravare sulle PMI.

4.3.1 Fornitori privati di prestazioni destinate al pubblico

Alcuni partecipanti criticano l'assenza di provvedimenti volti a migliorare l'accesso fisico alle prestazioni (segnatamente **CDOS, PSS, PEV e Swiss Olympic**). La **CDOS** approva l'obbligatorietà delle norme previste nel settore digitale, mentre per quanto riguarda le prestazioni fisiche propone di rafforzare i provvedimenti nel quadro del programma prioritario «Prestazioni» della politica in favore delle persone disabili 2023–2026. La **CDOS** menziona l'elaborazione di uno strumento che consenta di rendere accessibili a tutti i servizi di consulenza, a cominciare da quelli in materia di prevenzione e lotta contro la violenza. **TI**, che peraltro si dice favorevole all'introduzione della nozione di accomodamento ragionevole a patto di rispettare il principio di proporzionalità, è preoccupato dall'assenza di un legame tra accomodamenti ragionevoli e obbligo di eliminare le barriere architettoniche. Anche se la LDis contiene altre disposizioni sull'accessibilità degli edifici, secondo il Cantone è legittimo aspettarsi che l'obbligo di prevedere accomodamenti ragionevoli comprenda anche l'accessibilità fisica alle prestazioni. **LU, NW** e la **CDOS** auspicano che la nozione di accomodamento ragionevole sia concretizzata nella legge (in analogia all'art. 2 cpv. 5 LDis) o nel messaggio mediante esempi al fine di chiarirne l'interpretazione. Secondo **VD**, l'avamprogetto sarebbe più chiaro se si definisse meglio la nozione di «fornitori di prestazioni».

L'**Unione delle città svizzere** suggerisce di precisare nel testo della legge che le prestazioni comprendono segnatamente l'accesso ai trasporti pubblici, alla cultura e all'informazione/comunicazione, insistendo sulla necessità di definire queste nozioni con maggiore chiarezza.

PARAT ritiene che i fornitori privati di beni dovrebbero essere tenuti a non discriminare le persone con disabilità, in particolare per quanto riguarda i prezzi, le condizioni, l'ordinazione, il pagamento, la restituzione e la garanzia. Il partito sottolinea l'importanza di questa precisazione per garantire la parità di accesso alle prestazioni.

Per quanto riguarda i fornitori privati di prestazioni, il **Forum PMI** raccomanda l'aggiunta di deroghe per le PMI, segnatamente quando il Consiglio federale emana prescrizioni tecniche sulle norme informatiche. **HotellerieSuisse** ritiene che, nella pratica, sarà difficile stabilire ciò che è considerato «appropriato» per prevenire discriminazioni nell'accesso alle prestazioni. Questi pareri sottolineano la necessità di tener conto delle condizioni specifiche del settore e delle imprese e di esaminare ciò che è ragionevole e appropriato di volta in volta, tenendo conto segnatamente dei vincoli legati ai vecchi edifici.

L'associazione **Glaube und Behinderung** mette l'accento sulla necessità di adattare le chiese e le istituzioni religiose per renderle accessibili alle persone con disabilità. Critica inoltre il mancato coinvolgimento delle organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità nell'elaborazione dell'avamprogetto e chiede modifiche per garantire l'inclusione delle persone con disabilità in tutti gli aspetti della vita religiosa. In qualità di fornitore di prestazioni, l'associazione **Freikirchen.ch** riconosce gli sforzi fatti per migliorare l'integrazione delle persone con disabilità, ma ritiene necessario un approccio più concreto, corredato di incentivi finanziari. Le due associazioni sono particolarmente preoccupate per le potenziali conseguenze finanziarie e il carattere vago di alcuni termini dell'avamprogetto.

Swissuniversities sostiene la modifica delle disposizioni sull'accesso alle prestazioni, ma solleva interrogativi sulle loro ripercussioni concrete.

Swiss Olympic sottolinea l'importanza di garantire l'accessibilità delle prestazioni per permettere alle persone con disabilità di partecipare pienamente alla vita pubblica e sociale. L'associazione menziona i

tipi di prestazioni in questione (commerciali, sportive o culturali) ed esorta a garantirne espressamente l'accessibilità.

4.3.2 Prestazioni digitali e norme informatiche

Diversi pareri vertono sulla necessità di adattare le prestazioni digitali alle norme di accessibilità, sottolineando l'importanza di definire norme chiare in collaborazione con le persone con disabilità. Alcuni sottolineano anche l'importanza di mantenere la proporzionalità e la flessibilità per gli operatori del settore privato nell'attuazione di queste norme.

Sul fronte dei Cantoni, **BS** sostiene l'obbligatorietà delle norme elaborate per le offerte digitali. Nel quadro dell'esecuzione della LDis e della collaborazione nell'ambito della trasformazione digitale (p. es. Amministrazione digitale Svizzera), **GR** ritiene che occorra garantire gli stessi requisiti e le stesse norme tecniche per le offerte Internet della Confederazione, dei Cantoni e dei Comuni. **GR** si ispira alla propria legislazione cantonale (legge sull'amministrazione digitale, LADig; CSC 177.100), che obbliga le autorità a provvedere affinché i servizi in forma digitale possano essere utilizzati in modo semplice e senza barriere. Questi requisiti di accessibilità sono soggetti a restrizioni proporzionate. Le autorità devono conformarsi alle norme riconosciute, come le linee guida per l'accessibilità dei siti web (*web content accessibility guidelines, WCAG*) o la norma eCH-0059. Sempre secondo **GR**, occorre puntare su un'accessibilità digitale universale e coerente, conforme alle norme nazionali e internazionali, per garantire un accesso equo alle prestazioni a tutti i cittadini, indipendentemente dalle loro capacità fisiche o mentali.

SO approva la volontà di adattare le prestazioni digitali alle norme nazionali e internazionali di accessibilità per garantire un'accessibilità totale. Secondo il Cantone, è essenziale poter contare su norme di accessibilità digitale chiare, analogamente alle norme WCAG, PDF/UA o EN 301 549. I fornitori di prestazioni digitali disporranno così di linee guida concrete per attuare tecnologie accessibili. Per garantire l'efficacia e la sostenibilità delle direttive sarà essenziale coinvolgere nel processo di elaborazione delle regole esperti in accessibilità digitale e persone con disabilità. Sarà altrettanto importante sostenere i fornitori mediante prestazioni di consulenza, formazioni e incentivi finanziari al fine di promuovere il rispetto delle norme di accessibilità.

VD approva la volontà di rendere le prestazioni digitali accessibili alle persone con disabilità. Sarebbe opportuno precisare nel messaggio del Consiglio federale che la didattica a distanza non fa parte delle prestazioni contemplate.

L'**ASB**, che rappresenta il settore finanziario svizzero – in particolare le banche svizzere – e per il quale l'accessibilità digitale è una preoccupazione importante, sostiene la revisione parziale della LDis per quanto riguarda i provvedimenti proposti per promuovere l'accessibilità digitale delle prestazioni private.

SUISSEDIGITAL (come pure **Sunrise** e **asut**) chiede di fare in modo che le norme internazionali siano imperativamente preferite agli sviluppi entro i confini della Svizzera, onde evitare che l'adattamento dei prodotti informatici, come le applicazioni, comporti costi e sforzi supplementari, il che a sua volta si ripercuoterebbe sul livello dei prezzi in Svizzera. Bisogna assolutamente evitare uno «swiss finish» in quest'ambito. **SUISSEDIGITAL** sottolinea inoltre l'importanza di consultare preliminarmente le persone interessate o i rappresentanti del settore al momento dell'elaborazione di prescrizioni tecniche. Questa consultazione preliminare permetterebbe di valutare chiaramente l'adeguatezza e la proporzionalità delle nuove prescrizioni tecniche proposte prima della loro adozione.

Sunrise annuncia di avere già adottato provvedimenti per facilitare l'accesso delle persone con disabilità alle prestazioni digitali. L'operatore sostiene la revisione parziale della LDis volta a ridurre gli svantaggi nel mondo del lavoro e nell'accesso alle prestazioni digitali. Insiste tuttavia sull'importanza di rispettare il principio di proporzionalità e di mantenere una certa flessibilità per gli operatori del settore privato nell'attuazione delle norme informatiche.

Swiss Olympic e **Swiss Deaf Sport** segnalano che bisogna tener conto delle barriere tattili nel settore sportivo.

Altre associazioni (**Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis**, **FSC**, **SGB-FSS**) auspicano che questi standard siano precisati a livello dell'ordinanza.

4.4 Riconoscimento delle lingue dei segni e pari opportunità delle persone sorde

4.4.1 Cantoni

15 Cantoni approvano espressamente le disposizioni previste per riconoscere e promuovere le lingue dei segni svizzere. Tre Cantoni accolgono favorevolmente la revisione parziale, senza pronunciarsi espressamente sulla questione delle lingue dei segni (**AI**, **NE**, **ZG**). Altri cinque Cantoni rimandano al parere positivo della **CDOS** (**AR**, **JU**, **OW**, **SH**, **SZ**). Due Cantoni non si esprimono sulla questione delle lingue dei segni (**BE**, **GR**).

Cinque Cantoni considerano insufficienti le disposizioni previste (**GE**, **NW**, **UR**, **TI**, **VS**), di cui quattro (**GE**, **NW**, **UR**, **VS**) propongono di conferire carattere vincolante alla promozione delle lingue dei segni e di precisare a livello di ordinanza le possibilità di sostegno previste da parte della Confederazione. Due Cantoni chiedono provvedimenti di promozione delle lingue più concreti e ambiziosi (**NW**, **TI**).

Su questo punto, il comitato della **CDOS** approva il progetto.

4.4.2 Comuni

L'**Associazione dei Comuni Svizzeri** sostiene il progetto, ma chiede provvedimenti concreti di promozione delle lingue nella legge. Anche l'**Unione delle città svizzere** sostiene il progetto, pur auspicando un carattere più vincolante dei provvedimenti di promozione (agli art. 12c e 14a AP-LDis), nonché ulteriori provvedimenti di promozione delle lingue. Propone inoltre di disciplinare il riconoscimento della lingua dei segni all'articolo 70 Cost., analogamente alle lingue nazionali.

4.4.3 Partiti

Un partito sostiene il progetto (**PLR**), mentre quattro (**PSS**, **I Verdi**, **Alleanza del Centro**, **PEV**) lo respingono, poiché non rispetta la volontà del Parlamento, che ha auspicato una legge separata sulle lingue dei segni. Questi partiti chiedono un disciplinamento nonché provvedimenti supplementari di promozione delle lingue e delle pari opportunità delle persone sorde o audiolese in una legge separata. Un partito (**UDC**) non respinge espressamente il progetto su questo punto, chiedendo tuttavia di limitare i provvedimenti di promozione nei settori della formazione, della comprensione e della lingua (art. 14a AP-LDis) al campo d'applicazione attuale, per motivi costituzionali, e di rinunciare alla promozione delle forme di espressione culturale.

Un altro partito (**PARAT**), presente in due Cantoni, sostiene il progetto, ma chiede che sia riconosciuta anche la scrittura Braille.

4.4.4 Organizzazioni delle persone sorde o audiolese

35 organizzazioni che rappresentano persone sorde e/o audiolese si sono pronunciate sulla questione del riconoscimento e della promozione delle lingue dei segni svizzere nel quadro della consultazione. 31 pareri coincidono, integralmente o sostanzialmente, con il parere della Federazione svizzera dei sordi (**SGB-FSS**) o vi rimandano.

La **SGB-FSS** respinge il disciplinamento proposto: la LDis non rappresenta il quadro adatto al riconoscimento e alla promozione delle lingue dei segni svizzere. Con il riconoscimento proposto, il Consiglio federale non rispetta la volontà del Parlamento, che nella mozione 22.3373 «Riconoscimento della lingua dei segni mediante una legge sulla lingua dei segni» si era schierato a favore di una legge separata. L'avamprogetto non adempie neanche gli obblighi derivanti dalla CDPD. La **SGB-FSS** non capisce inoltre perché non siano confluite nel progetto le conclusioni del rapporto del Consiglio federale in adempimento dei postulati 19.3668, 19.3670, 19.3672 e 19.3684 «Possibilità di riconoscimento giuridico della lingua dei segni in Svizzera e misure concrete di attuazione pratica per la piena partecipazione» e del dialogo strutturato con la comunità dei sordi condotto nel 2022. La **SGB-FSS** etichetta come «politica

puramente simbolica» il mandato di promozione previsto per la Confederazione e i Cantoni (agli art. 12c e 14a AP-LDis). La pratica ha già dimostrato che l'attuale formulazione delle possibilità di promozione da parte della Confederazione (art. 14 cpv. 3 LDis) non è sufficiente e non produce benefici concreti. Bisogna invece menzionare concretamente nella legge i singoli scopi perseguiti con la promozione.

La **SGB-FSS** chiede di disciplinare il riconoscimento delle lingue dei segni svizzere in una legge federale separata e di associarlo imperativamente a provvedimenti mirati e strutturali di promozione della lingua dei segni da parte della Confederazione e dei Cantoni, nonché a provvedimenti in materia di pari opportunità delle persone sorde. I provvedimenti di promozione della lingua dei segni richiesti non s'iscrivono infatti nel diritto in materia di pari opportunità. Concretamente sono rivendicati provvedimenti di promozione degli insegnanti in lingua dei segni, provvedimenti di sostegno linguistico alla prima infanzia, provvedimenti volti a istituire un'offerta di scuole dell'obbligo bilingui in lingua dei segni e lingua parlata sull'intero territorio svizzero, provvedimenti di promozione della cultura dei sordi, un obbligo di ampliare l'offerta di trasmissioni televisive in lingua dei segni, provvedimenti di promozione della ricerca sulla lingua dei segni, nonché la raccolta di dati statistici rappresentativi e di dati di ricerca sulle persone con una disabilità uditiva.

La **SGB-FSS** chiede inoltre provvedimenti concreti in materia di pari opportunità delle persone sorde o audiolese. Rivendica in particolare migliori modelli di finanziamento degli interpreti e la creazione di relativi diritti alle prestazioni di un interprete. In assenza di miglioramenti per quanto riguarda il finanziamento, il previsto divieto di discriminazione nel settore del lavoro e delle prestazioni non porterà ad alcun miglioramento delle pari opportunità delle persone sorde o audiolese dal momento che, visti i costi elevati e l'assenza di garanzie concrete, il previsto esame della proporzionalità andrà a sfavore delle persone sorde e audiolese e del finanziamento degli interpreti. Sono richieste in particolare modifiche delle leggi speciali a favore del finanziamento degli interpreti in lingua dei segni nei settori della formazione professionale (LAI), della sanità (LAMal), della fornitura di prestazioni statali, dell'informazione e della comunicazione, nonché della cultura. La **SGB-FSS** chiede anche che i provvedimenti che devono essere elaborati in adempimento delle mozioni 21.3063, 21.3064, 21.3065, 21.3066, 21.3067 e 21.3068 «Digitalizzazione e ulteriore sviluppo delle chiamate d'emergenza in Svizzera» siano attuati già nell'ambito della revisione parziale della LDis.

Quattro organizzazioni di aiuto alle persone audiolese segnalano, in pareri separati, che soltanto una minoranza delle persone audiolese comunica in lingua dei segni e che ai fini di un'integrazione durevole sono necessari altri metodi, come la Ergänzte-Laut-Sprache ELS e la Langue parlée complétée LPC, la trascrizione simultanea e la lettura labiale (**Sonos**, **ASGBA**, **A Capella**, **FoRom écoute**). Il **FoRom écoute** sostiene quindi solo parzialmente il parere della **SGB-FSS**. **A Capella** e **Sonos** chiedono che siano riconosciute anche la Ergänzte-Laut-Sprache ELS e la Langue parlée complétée LPC.

4.4.5 Altre organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità

Le associazioni mantello **Inclusion Handicap** e **Agile** e una cinquantina di altre organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità rimandano al parere della **SGB-FSS**, condividendone la posizione. Considerano il progetto insufficiente e chiedono ulteriori provvedimenti concreti e vincolanti volti a promuovere le lingue dei segni e le pari opportunità delle persone sorde.

4.4.6 Pareri di altri ambienti

Sul fronte dell'economia, solo pochi pareri si esprimono sulla questione delle lingue dei segni. Su questo punto, la **SSIC** e **Arbeitgeber Banken** sostengono espressamente il progetto.

Il progetto è sostenuto anche da **La Posta Svizzera**, **asut**, **swissuniversities** e **Freikirchen.ch**.

Pur sostenendo il progetto, l'**Università di Ginevra** chiede provvedimenti più concreti in materia di formazione degli specialisti in lingua dei segni e di promozione della ricerca sulle lingue dei segni.

HfH, Swiss Olympic e Ecole d'Or respingono il progetto perché è insufficiente e rimandano al parere della **SGB-FSS**.

Una persona privata sostiene parzialmente il progetto, pur considerandolo insufficiente e chiedendo ulteriori provvedimenti volti a finanziare le prestazioni degli interpreti, a promuovere le lingue dei segni e la partecipazione politica dei sordi.

4.5 Diritti soggettivi e procedura

Numerosi partecipanti hanno espresso preoccupazione per il fatto che il diritto di ricorso e di azione delle organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità d'importanza nazionale sia limitato alle lesioni della personalità (**AI, NW, TI, CDOS, Unione delle città svizzere, PSS, PEV**, nonché la maggioranza delle organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità).

Questi partecipanti chiedono che il diritto di ricorso delle associazioni sia mantenuto come nella legislazione vigente. In particolare insistono sulla necessità di adeguare l'articolo 9 AP-LDis, sottolineando che la modifica proposta rischia di sopprimere uno strumento collaudato di controllo dell'attuazione della LDis. Infatti, benché la revisione della LDis si basi sul disegno di revisione del CPC, in realtà – e contrariamente all'obiettivo iniziale – limita il diritto di ricorso delle associazioni alle situazioni in cui è lesa la personalità delle persone con disabilità. La formulazione dell'articolo 9 capoverso 1, che parla di «*proporre azione*», è inoltre considerata troppo restrittiva, dal momento che le «*facoltà di ricorrere*» di cui al capoverso 3 lettere b–d AP-LDis non autorizzano a promuovere un'azione civile³. **ZG** si schiera contro l'estensione del diritto di ricorso e di azione delle associazioni.

Il Consiglio federale vuole estendere la facoltà di ricorrere ai nuovi obblighi imposti dal progetto. **GR** attira l'attenzione sul fatto che l'estensione del diritto di ricorso e di azione rischia di rendere più difficile una collaborazione mirata e fondata sulla fiducia con le organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità d'importanza nazionale. **GR** invita il Consiglio federale a evitare di ostacolare tale collaborazione al momento della designazione delle associazioni e delle altre organizzazioni legittimate a promuovere azioni giudiziarie (in virtù dell'art. 9 cpv. 2 AP-LDis).

Per quanto riguarda la procedura, **BS, VD, SG, Unione delle città svizzere, Arbeitgeber Zürich VZH, Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis** auspicano espressamente l'istituzione di uffici cantonali di conciliazione, arbitrato o mediazione (a bassa soglia, gratuiti e rapidi), che intervengano a monte dei tribunali. **BS** propone di iscrivere nella LDis la possibilità di rivolgersi a un ufficio (cantonale) di conciliazione specializzato nei rapporti di lavoro, analogamente alla LPar. A livello cantonale, ciò comporterebbe l'obbligo di estendere e inserire nella legge il mandato, le competenze e la composizione di tale ufficio.

In caso di discriminazione nei rapporti di lavoro, l'**USS** ritiene che anche le organizzazioni che difendono gli interessi dei lavoratori in generale, come i sindacati, debbano essere autorizzate a promuovere un'azione collettiva. L'**USS** chiede un'estensione del diritto di ricorso in tal senso.

5 Pareri sulle singole disposizioni

Numerosi partecipanti alla consultazione rinviano alle loro osservazioni generali, in particolare alle critiche riguardo alla nozione di discriminazione o al fatto che non ritengono necessario estendere i diritti ai

³ Da notare che, nelle versioni tedesca e italiana dell'art. 9 cpv. 1 dell'avamprogetto di LDis, sussiste una lacuna rispetto alla versione francese per quanto riguarda le altre forme di organizzazione che non dispongono di «statuti» ai sensi del diritto delle associazioni. Si tratta di un errore involontario, che sarà corretto nel disegno.

rapporti di diritto privato. Il presente capitolo mette in evidenza alcuni dettagli e riassume le proposte di modifica formulate dai partecipanti.

Gli errori di natura redazionale o gli errori di rinvio individuati in fase di consultazione sono stati corretti e non sono menzionati nel presente rapporto.

Art. 1 cpv. 2

In generale, i Cantoni e le organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità accolgono con favore l'estensione dell'articolo ad ambiti tematici fondamentali per la vita delle persone con disabilità.

Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis deplorano la mancanza di una chiara volontà di mostrare come i diritti delle persone con disabilità possano essere realizzati. La scelta dei nuovi ambiti tematici è incomprensibile. Per esempio, non è dato sapere quali disposizioni dell'avamprogetto o del diritto vigente possano permettere concretamente alle persone con disabilità di scegliere la forma abitativa. La stessa osservazione vale per le prestazioni: le tre organizzazioni non capiscono perché l'accesso alle prestazioni sia espressamente menzionato come obiettivo, ma non l'accesso ai trasporti pubblici e alle costruzioni.

Agile insiste sulla necessità di allineare la LDis alla CDPD: la legge deve promuovere le pari opportunità e i diritti delle persone con disabilità, garantire la loro partecipazione, inclusione e autonomia a tutti i livelli e proteggerne i diritti fondamentali. Chiede inoltre di precisare lo scopo della legge in base alle proposte concrete formulate nel parere di **Inclusion Handicap** prendendo a esempio la legge sui diritti dei disabili del Cantone di **BS**.

Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis propongono la seguente modifica, ispirata alla legge sui disabili del Cantone di **BS**:

Art. 1 Scopo

Scopo della presente legge è realizzare i diritti delle persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita, in particolare:

- a) garantire la loro uguaglianza di fronte alla legge e promuovere la loro uguaglianza di fatto; in particolare, proteggerle qualsiasi forma di discriminazione;*
- b) permettere loro di condurre una vita autodeterminata, di assumersene la responsabilità e di favorire la loro inclusione nella società;*
- c) (introdurre il riconoscimento e la promozione delle lingue dei segni svizzere).*

Art. 1a Oggetto

¹ *La presente legge contiene i principi materiali, i diritti soggettivi, le disposizioni procedurali e le disposizioni relative agli obblighi di diritto oggettivo per l'uguaglianza e l'inclusione delle persone con disabilità (nonché le disposizioni relative al riconoscimento e alla promozione della lingua dei segni).*

² *È completata e concretizzata nella legislazione federale da disposizioni specifiche per gli ambiti di vita rilevanti. Tali disposizioni devono essere interpretate ai sensi della presente legge.*

Swiss Olympic e **Swiss Deaf Sports** propongono la seguente modifica nella versione tedesca:

Art. 1 cpv. 1

¹ *Das Gesetz hat zum Zweck, Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert ~~ausgesetzt~~ sind.»*

Un privato auspica la seguente aggiunta:

Art. 1 cpv. 2

² *La legge crea le condizioni quadro affinché le persone con disabilità possano partecipare più facilmente alla vita della società su base di uguaglianza con gli altri e, in particolare, affinché possano in modo autonomo coltivare*

contatti sociali, scegliere il proprio alloggio, accedere alle prestazioni, seguire una formazione e una formazione continua, esercitare un'attività lucrativa e far valere i propri interessi a livello politico.

Art. 2 cpv. 1

BL e **ARTISET/INSOS** accolgono con favore la modifica del capoverso.

Come già menzionato, la maggior parte dei Cantoni e delle ONG ritiene che i termini *geistig* e *intellektuell* siano obsoleti o poco diffusi in Svizzera. Vari partecipanti rilevano che il termine *sensorische Beeinträchtigungen* non è comunemente usato in tedesco in riferimento a persone con disabilità visive o uditive e propongono di sostituirlo con *Sinnesbeeinträchtigung*. Altri osservano che i termini menzionati non sono adatti a coprire disabilità quali i disturbi dello spettro autistico, la sindrome da deficit di attenzione (ADHD) o le lesioni cerebrali.

L'**Unione delle città svizzere** chiede inoltre di sostituire il termine *psychisch* con *psychosozial*. **VS** raccomanda di sostituire il termine *incapacité* con *atteinte* e di menzionare anche le persone neurodivergenti.

[*Concerne solo la versione tedesca:* Secondo l'**Unione delle città svizzere**, nella versione tedesca della legge questa disposizione lascia spazio a diverse interpretazioni. Mentre secondo la legge vigente l'espressione *Mensch mit Behinderungen* indica una persona che ha una *voraussichtlich dauernde Beeinträchtigung*. Secondo l'articolo 2 capoverso 1 AP-LDis, invece, è considerata persona con disabilità qualsiasi persona con una menomazione *voraussichtlich langfristig*. Quest'ultima formulazione è difficilmente applicabile e può generare grande incertezza giuridica. L'**Unione delle città svizzere** auspica pertanto una precisazione a livello terminologico.]

I Cantoni e i privati che hanno formulato osservazioni di natura terminologica suggeriscono le seguenti modifiche:

Art. 2 cpv. 1

¹ Ai sensi della presente legge per persona con disabilità s'intende una persona affetta da una menomazione fisica, ~~mentale~~ psichica, ~~cognitiva~~ ~~intellettuale~~ o sensoriale prevedibilmente persistente la cui interazione con diverse barriere impedisce la sua piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.

Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis e **Agile** auspicano la seguente modifica:

Art. 2 cpv. 1

¹ Ai sensi della presente legge per persona con disabilità s'intende una persona affetta da una menomazione fisica, mentale, psichica, ~~intellettuale~~ o sensoriale prevedibilmente persistente la cui interazione con diverse barriere impedisce la sua piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.

Cap contact, che condivide il parere di **Agile**, accoglie con favore l'orientamento alla partecipazione sociale della definizione di disabilità di cui all'articolo 2 capoverso 1. Il messaggio del Consiglio federale dovrebbe specificare che l'origine della disabilità (congenita, ereditaria o susseguente a un infortunio o a un incidente) non ha alcuna influenza sulla definizione. Questo permetterebbe di includere anche le persone con disabilità legate all'età.

Art. 2 cpv. 6

Come menzionato in precedenza, numerosi partecipanti ritengono che la definizione proposta di *accomodamento ragionevole* stia semplicemente a indicare il principio generale di proporzionalità che si applica a tutti i provvedimenti volti a eliminare gli svantaggi nei confronti delle persone con disabilità. La nuova espressione non offre alcun valore aggiunto rispetto a *provvedimento (per eliminare gli svantaggi)*.

In relazione alla richiesta di sostituire il termine *discriminazione* con *svantaggio*, alcuni partecipanti chiedono che la nozione di svantaggio nei rapporti di lavoro venga definita in analogia con gli svantaggi di

cui all'articolo 2 capoversi 3–5 LDis. Considerata la sistematica dell'articolo, trovano logico che il capoverso 6 si riferisca alla definizione di svantaggio nei rapporti di lavoro. Altri partecipanti raccomandano di enumerare i provvedimenti la cui assenza costituirebbe uno svantaggio nei rapporti di lavoro in analogia con l'articolo 2 capoverso 5. L'enumerazione fornirebbe un orientamento non soltanto ai datori di lavoro, ma anche alle persone con disabilità, e aumenterebbe la certezza del diritto. Nel caso ideale, i provvedimenti dovrebbero fungere da condizioni quadro.

Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis propongono di non utilizzare in parallelo i termini *svantaggio* e *discriminazione* e di riferirsi, se del caso, alla nozione di discriminazione ai sensi della CDPD. Raccomandano inoltre di rinunciare alla duplice menzione del principio di proporzionalità (art. 2 cpv. 6 e 12a AP-LDis), in quanto inutile. Chiedono infine di precisare questo principio prendendo spunto dall'articolo 7 della legge sui diritti dei disabili del Cantone di BS, che prevede una valutazione dei bisogni in funzione di diversi interessi, compresi quelli delle persone con disabilità.

ZG auspica la seguente modifica:

Art. 2 cpv. 1 e 6

⁶ *Per accomodamenti ragionevoli s'intendono le modifiche e gli adattamenti necessari e appropriati che non impongono un onere sproporzionato e adottati, 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. 3 lett. g

La maggior parte dei Cantoni e delle organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità accoglie con favore questa disposizione, ritenendola conforme e coerente con i principi della CDPD.

Altri, come **BL**, esprimono un sostegno condizionato, chiedendo garanzie o provvedimenti supplementari per limitare l'estensione del campo di applicazione. **UR** è preoccupato per l'impatto finanziario che questa disposizione potrebbe avere sui Comuni piccoli o economicamente fragili e sottolinea che non bisognerebbe imporre loro provvedimenti sproporzionati a meno di prevedere un sostegno finanziario significativo da parte dell'Al.

L'**UDC**, alcune organizzazioni padronali come **Arbeitgeberverband Region Basel, Arbeitgeber Banken** e l'**Unione svizzera degli imprenditori** chiedono invece di stralciare la disposizione in quanto ritengono che possa avere un impatto negativo sull'economia e temono un'eccessiva regolamentazione.

Anche **HotellerieSuisse** respinge la disposizione adducendo un eccesso di regolamentazione che va oltre l'obiettivo iniziale della revisione.

Art. 5 cpv. 1 e 1^{bis}

La revisione di questa disposizione è ampiamente accolta dai Cantoni e dalle organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità.

Alcuni partecipanti (**BS, FR, GE, LU, ZG, CDOS** e i Cantoni che rinviano al suo parere ovvero **AR, JU, OW, SH, SZ**) chiedono che la partecipazione sia sancita per tutti i processi di concezione, pianificazione, attuazione e valutazione dei provvedimenti (p. es. misure di finanziamento, prestazioni di sostegno o progettazione dello spazio pubblico) e non solo per i processi decisionali relativi ai provvedimenti di cui al capoverso 1.

ARTISET/INSOS deplorano il fatto che il capoverso 1^{bis} relativizzi la partecipazione delle persone con disabilità con la formulazione «in maniera appropriata».

BS propone di modificare la disposizione come segue:

Art. 5 cpv. 1 e 1^{bis}

¹ La Confederazione e i Cantoni adottano provvedimenti per impedire, ridurre o eliminare gli svantaggi; tengono conto della diversità delle disabilità e delle esigenze particolari delle donne con disabilità.

^{1bis} Coinvolgono in maniera appropriata le persone con disabilità nell'~~elaborazione dei provvedimenti~~ **attuazione dei loro diritti e di altri processi decisionali che le concernono.**

Prendendo spunto dalla propria legge cantonale, **BS** propone di aggiungere un nuovo capoverso all'articolo 5:

Art. 5 cpv. 1^{ter}

La Confederazione e i Cantoni promuovono la partecipazione delle persone con disabilità su base di uguaglianza con gli altri a tutti gli ambiti della vita, in particolare a quello del lavoro, della formazione, della cultura, dell'alloggio, della comunicazione, della mobilità, della salute e del tempo libero. I provvedimenti a favore delle persone con disabilità devono essere impostati in modo da permettere loro di condurre una vita per quanto possibile autodeterminata e di assumersene la responsabilità.

GE propone l'aggiunta di un capoverso per precisare che le persone con disabilità devono essere coinvolte nell'elaborazione di qualsiasi provvedimento che li riguarda in modo significativo.

GE ritiene inoltre indispensabile aggiungere un capoverso all'articolo 5 che imponga l'adozione di provvedimenti da parte della Confederazione e dei Cantoni.

UR propone di modificare la disposizione come segue:

Art. 5 cpv. 1 e 1^{bis}

¹ La Confederazione e i Cantoni adottano provvedimenti **appropriati** per impedire, ridurre o eliminare gli svantaggi; tengono conto della diversità delle disabilità e delle esigenze particolari delle ~~donne~~ **persone** con disabilità.

^{1bis} Coinvolgono in maniera appropriata le persone con disabilità nell'elaborazione dei provvedimenti.

SO auspica che la disposizione venga modificata come segue:

Art. 5 cpv. 1 e 1^{bis}

¹ La Confederazione e i Cantoni adottano provvedimenti **appropriati** per impedire, ridurre o eliminare gli svantaggi. **I provvedimenti devono essere impostati in modo da permettere alle persone con disabilità di condurre una vita per quanto possibile autodeterminata e di assumersene la responsabilità. Occorre tenere conto dei bisogni particolari delle donne con disabilità e di altre persone oggetto di discriminazioni multiple.** ~~Tengono conto della diversità delle disabilità e delle esigenze particolari delle donne con disabilità.~~

NW propone di modificare la disposizione come segue:

Art. 5 cpv. 1 e 1^{bis}

¹ La Confederazione e i Cantoni adottano ~~provvedimenti~~ **provvedimenti di promozione** per impedire, ridurre o eliminare gli svantaggi; tengono conto della diversità delle disabilità e delle esigenze particolari delle donne con disabilità.

^{1bis} Coinvolgono in maniera appropriata le persone con disabilità nell'elaborazione dei provvedimenti.

ZG chiede la seguente modifica:

Art. 5 cpv. 1 e 1^{bis}

¹ La Confederazione e i Cantoni adottano provvedimenti per impedire, ridurre o eliminare gli svantaggi.; ~~tengono conto della diversità delle disabilità e delle esigenze particolari delle donne con disabilità.~~

^{1bis} ~~Coinvolgono in maniera appropriata le persone con disabilità nell'elaborazione, nello sviluppo e nell'attuazione dei provvedimenti.~~

L'**Unione delle città svizzere** propone di considerare le esigenze particolari non soltanto delle donne, ma anche di altre persone particolarmente colpite da discriminazioni multiple come i migranti o le persone LGBTIQ con disabilità. Invita a rinunciare all'utilizzo dell'espressione «esigenze particolari» e di optare per una formulazione diretta: «tengono conto della diversità delle disabilità e in particolare delle donne con disabilità».

L'**Unione delle città svizzere** suggerisce inoltre di modificare il capoverso ^{1bis} come segue:

^{1bis} ~~Coinvolgono in maniera appropriata le persone con disabilità nell'elaborazione dei provvedimenti.~~

Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis auspicano una formulazione più concreta degli obblighi e avanzano le seguenti proposte:

Sostituire l'art. 5 cpv. 1 con i seguenti quattro nuovi capoversi (nuovo art. 5):

¹ La Confederazione e i Cantoni sono tenuti, a prescindere da eventuali opposizioni individuali, ad adottare tutti i provvedimenti legislativi, politici e amministrativi necessari all'adempimento dello scopo della presente legge di cui all'articolo 1.

² I provvedimenti devono tener conto della situazione reale delle persone con disabilità. Devono essere impostati in modo da consentire loro di condurre una vita il più possibile autodeterminata e di assumersene la responsabilità.

³ La Confederazione e i Cantoni devono adottare i provvedimenti necessari in modo continuativo e utilizzando tutti i mezzi disponibili, compreso la riassegnazione di stanziamenti.

⁴ Motivano la scelta dei provvedimenti, adottano uno scadenziario, stabiliscono le tappe importanti, definiscono i meccanismi di controllo e mettono a disposizione le risorse. Corrispondono alle organizzazioni che rappresentano le persone con disabilità un'indennità per la consulenza che forniscono e per il loro coinvolgimento nei provvedimenti.

Sostituire l'art. 5 cpv. ^{1bis} con i seguenti due capoversi (nuovo art. 5a):

¹ La Confederazione e i Cantoni consultano le persone con disabilità attraverso le organizzazioni che le rappresentano e le coinvolgono attivamente nell'elaborazione e nell'attuazione di provvedimenti legislativi, amministrativi o di altra natura che possono avere ripercussioni dirette o indirette sui loro diritti.

² Garantiscono che la consultazione e il coinvolgimento avvengano in una fase iniziale, quando tutte le opzioni sono ancora aperte e la partecipazione può essere effettiva.

³ Garantiscono loro accesso alle informazioni pertinenti, in particolare attraverso provvedimenti di sostegno e adattamento adeguati. Informano le organizzazioni consultate e coinvolte sull'esito della procedura.

⁴ Indennizzano le organizzazioni che rappresentano le persone con disabilità per la loro consultazione e il loro coinvolgimento.

Art. 6 cpv. 1 e 2

In merito a questo articolo si rinvia ai pareri che chiedono di sostituire il termine *discriminazione* con *svantaggio* (o viceversa).

Il **PLR** considera la disposizione pertinente. L'**UDC**, invece, è contraria a qualsiasi modifica dell'articolo.

Swiss Olympic e **Swiss Deaf Sport** chiedono che il messaggio menzioni esplicitamente che l'articolo si applica anche alle prestazioni sportive.

Prendendo spunto dalla propria legge cantonale, **BS** propone di modificare l'articolo come segue:

¹ I privati che forniscono prestazioni al pubblico non devono ~~discriminare~~ svantaggiare né direttamente né indirettamente una persona con disabilità per la sua disabilità.

² ~~Adottano gli accomodamenti~~ provvedimenti ragionevoli **per rendere accessibili le proprie prestazioni alle persone con disabilità e impedire, ridurre o eliminare gli svantaggi nei loro confronti.**

Se la nozione di discriminazione viene mantenuta, **Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis** chiedono di modificare il capoverso 2 come segue:

Art. 6 cpv. 2

² ~~Adottano gli accomodamenti ragionevoli per impedire, ridurre o eliminare gli svantaggi nei confronti delle persone con disabilità.~~ **Il rifiuto di adottare un accomodamento ragionevole costituisce una discriminazione ai sensi del capoverso 1.**

Per **freikirchen.ch** non è chiaro se le funzioni religiose rientrino nel campo di applicazione dell'articolo 6 LDis. **Glaube und Behinderung** sottolinea che la disposizione deve includere tutte le Chiese e gli operatori religiosi, indipendentemente dal fatto che siano finanziati e organizzati da enti privati, pubblici o semipubblici. Secondo l'associazione, in linea di principio gli eventi organizzati dalle Chiese (p. es. funzioni religiose e altre celebrazioni, assistenza spirituale, lavoro sociale con bambini, giovani, famiglie e anziani) sono eventi pubblici e rientrano pertanto nel campo di applicazione della legge. In tal senso parte dal presupposto che la disposizione si applichi a tutte le Chiese e operatori religiosi, che devono impegnarsi a garantire ambienti di lavoro accessibili, indipendentemente dal fatto che siano privati, pubblici o semipubblici.

Art. 6 cpv. 3

Per evitare costi aggiuntivi legati all'adeguamento dei prodotti ai requisiti svizzeri, **SUISSEDIGITAL** raccomanda di evitare esigenze supplementari rispetto agli standard internazionali e sottolinea l'importanza di consultare le parti interessate per garantire l'adeguatezza e la proporzionalità delle prescrizioni tecniche, chiedendo che il diritto di essere sentiti sia esplicitamente sancito nella legge. La partecipazione all'elaborazione di norme dovrebbe essere limitata a organizzazioni private di importanza internazionale per evitare regolamentazioni arbitrarie. Per **SUISSEDIGITAL** non è accettabile che un'organizzazione privata qualsiasi emani delle norme e che il Consiglio federale le applichi senza tenere conto della loro pertinenza. Una simile pratica spianerebbe la strada all'arbitrarietà politica.

Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis rilevano che la LDis dovrebbe fare esplicito riferimento alla norma eCH-0059 e alle linee guida per l'accessibilità dei contenuti web (WCAG) del World Wide Web Consortium (W3C), riconosciute a livello internazionale.

Le tre organizzazioni si chiedono inoltre se gli ambiti menzionati nel rapporto esplicativo, ovvero commercio elettronico, nonché prodotti e servizi legati alle tecnologie dell'informazione, comunicazione e transazione (prodotti e servizi TIC), siano sufficienti a garantire un utilizzo privo di barriere dei servizi necessari per la vita quotidiana. Menzionando i prodotti e servizi TIC, il rapporto esplicativo limita espressamente la portata della disposizione agli ambiti indicati. Il messaggio dovrà precisare che la disposizione contempla anche i servizi online delle banche e delle assicurazioni.

Se la nozione di discriminazione viene mantenuta, **Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis** chiedono di modificare il capoverso 3 come segue:

Art. 6 cpv. 3

³ *Le prestazioni che offrono in forma digitale devono essere conformi alle norme internazionali e nazionali di accessibilità per le persone con disabilità; in caso contrario si configura una discriminazione ai sensi del capoverso 1.*

L'**Unione delle città svizzere** propone di precisare il capoverso come segue:

Art. 6 cpv. 3

³ *Le prestazioni che offrono in forma digitale devono essere conformi almeno alle norme internazionali e nazionali di accessibilità per le persone con disabilità. Il Consiglio federale emana le necessarie prescrizioni tecniche in base*

alle norme delle associazioni e organizzazioni d'interesse. Può dichiarare obbligatorie le norme tecniche fissate da organizzazioni private purché soddisfino almeno i criteri delle associazioni e organizzazioni d'interesse.

Asut e Sunrise suggeriscono la seguente modifica:

Art. 6 cpv. 3

³ Le prestazioni che offrono in forma digitale devono essere conformi alle norme internazionali e/o nazionali di accessibilità per le persone con disabilità. Il Consiglio federale emana le necessarie prescrizioni tecniche. Può dichiarare obbligatorie le norme tecniche fissate dalle organizzazioni private.

SUISSEDIGITAL propone di modificare il capoverso come segue:

Art. 6 cpv. 3

³ Le prestazioni che offrono in forma digitale devono essere conformi alle norme internazionali e nazionali di accessibilità per le persone con disabilità. Il Consiglio federale emana le necessarie prescrizioni tecniche. Può dichiarare obbligatorie le norme tecniche fissate da organizzazioni private riconosciute a livello internazionale dopo aver consultato gli attori del settore interessato.

Art. 6a

Per questo articolo si rimanda ai commenti sulla scelta tra *discriminazione* e *svantaggio* (cfr. n. 4.1.2).

BS propone di modificare la disposizione come segue:

Art. 6a

¹ I lavoratori con disabilità non devono essere ~~discriminati~~ svantaggiati né direttamente né indirettamente per la loro disabilità, in particolare in occasione dell'assunzione di personale, nelle condizioni d'impiego e di lavoro, nella retribuzione, nella formazione e nella formazione continua, nella promozione e nella disdetta del rapporto di lavoro.

² I datori di lavoro adottano ~~gli accomodamenti~~ provvedimenti ragionevoli per impedire, ridurre e eliminare gli svantaggi nei confronti delle persone con disabilità.

FR auspica un'indicazione esplicita secondo cui un adeguamento della retribuzione alla capacità lavorativa, in particolare per le persone che lavorano in laboratori protetti o che beneficiano di provvedimenti di integrazione, non costituisce una discriminazione. Questa precisazione è fondamentale per preservare le conquiste a livello di integrazione nel mondo del lavoro, in particolare per le persone con disabilità particolarmente gravi.

ZG condivide questo parere e suggerisce di disciplinare in un'ordinanza il salario delle persone con disabilità che lavorano in strutture diurne. Ritiene che il capoverso 2 andrebbe precisato in modo da mantenere, senza ridurle, le attuali prestazioni dell'Al volte a promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro.

ZG propone le seguenti modifiche:

Art. 6a

¹ I lavoratori con disabilità non devono essere discriminati né direttamente né indirettamente per la loro disabilità, in particolare ~~in occasione dell'assunzione di personale~~ nelle condizioni d'impiego e di lavoro, nella retribuzione, nella formazione e nella formazione continua, nella promozione e nella disdetta del rapporto di lavoro.

² I datori di lavoro adottano gli accomodamenti ragionevoli per impedire, ridurre e eliminare gli svantaggi nei confronti delle persone con disabilità.

VD osserva che in taluni casi la disabilità è un ostacolo insormontabile all'ottenimento di un impiego (p. es. in alcune funzioni di polizia), per cui rifiutare di assumere una persona proprio a causa della sua disabilità non costituisce una discriminazione.

Arbeitgeber Banken, Forum PMI e Arbeitgeberverband Region Basel chiedono lo stralcio dell'articolo 6a e seguenti.

Se la nozione di discriminazione viene mantenuta, **Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis** chiedono di modificare l'articolo 6a capoverso 2 come segue:

² I datori di lavoro sono tenuti a adottare gli accomodamenti ragionevoli al fine di impedire, ridurre o eliminare gli svantaggi nei confronti delle persone con disabilità. Il rifiuto di adottare accomodamenti ragionevoli costituisce una discriminazione ai sensi del capoverso 1.

ARTISET/INSOS esprimono preoccupazione in merito all'approccio caso per caso che, a loro parere, non permette di capire con chiarezza che cosa costituisce effettivamente una discriminazione. Gli obblighi per i datori di lavoro verrebbero relativizzati e questo comporterebbe una maggiore incertezza giuridica e, di rimando, il rischio di controversie legali.

Arbeitgeber Zürich VZH propone di modificare la disposizione come segue:

Art. 6a

*¹ I datori di lavoro adottano gli accomodamenti **che si possono ragionevolmente chiedere loro** per impedire, ridurre e eliminare ~~gli svantaggi~~ **le discriminazioni** nei confronti delle persone con disabilità.*

Secondo **AIHK** occorre precisare che il licenziamento è giustificato se, malgrado gli accomodamenti ragionevoli, un lavoratore con disabilità non riesce a soddisfare i requisiti del posto di lavoro o se ostacola in modo considerevole la cooperazione all'interno all'azienda. **AIHK** insiste sul fatto che l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli dovrebbe scattare soltanto dopo il periodo di prova e che gli accomodamenti non dovrebbero comportare una modifica dei diritti e degli obblighi risultanti dal contratto di lavoro. Questo punto andrebbe specificato al capoverso 2. L'organizzazione sottolinea che in questo modo verrebbe preservata la libertà contrattuale dei datori di lavoro.

Art. 8 cpv. 3 e 4

Per questo articolo si rimanda ai commenti sulla scelta tra *discriminazione* e *svantaggio* (cfr. n. 4.1.2).

TI, Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis et **ARTISET/INSOS** considerano logica la modifica.

BS propone di modificare la disposizione come segue:

Art. 8 cpv. 3 e 4

³ Chi è ~~discriminato~~ svantaggiato ai sensi dell'articolo 6 capoverso 1 può chiedere al giudice di:

- a. proibire ~~una discriminazione~~ uno svantaggio imminente;
- b. far cessare ~~una discriminazione~~ uno svantaggio attuale;
- c. accertare ~~una discriminazione~~ uno svantaggio che continua a produrre effetti molesti;
- d. ingiungere al fornitore di prestazioni il versamento di un'indennità.

⁴ Chi è ~~discriminato~~ svantaggiato a causa della sua disabilità perché un fornitore di prestazioni si rifiuta di adottare ~~gli accomodamenti~~ i provvedimenti ragionevoli ai sensi dell'articolo 6 capoverso 2 può chiedere al giudice di ordinare l'adozione o che gli sia versata un'indennità stabilita dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze.

Il **PLR** chiede che l'articolo 8 capoverso 4 stabilisca esplicitamente che i costi delle prestazioni accessibili devono essere proporzionati.

L'**Unione svizzera degli imprenditori** è del parere che il termine «discriminazione imminente» (*drohende Diskriminierung*) utilizzato all'articolo 8 capoverso 3 lettera a sia estremamente vago e propone di stralciare la disposizione.

AIHK ritiene che si debba mantenere un tetto massimo per l'indennità, come già è il caso attualmente, ma propone di aumentarlo a 10 000 franchi.

Art. 8a

Alcuni Cantoni (la maggior parte dei quali appoggia sostanzialmente l'articolo) e datori di lavoro chiedono che la nuova disposizione si allinei maggiormente alle disposizioni della legge federale sulla parità dei sessi (LPar; RS 151.1). In tal senso, in analogia con la LPar (art. 5 cpv. 4), l'indennità massima in caso di rifiuto di assunzione andrebbe fissata a tre mesi di salario. L'articolo 8a capoverso 3 stabilisce che, in caso di disdetta discriminatoria del rapporto di lavoro, si applica l'articolo 336a CO secondo cui l'indennità massima non può superare l'equivalente di sei mesi di salario. Per questi partecipanti è inconcepibile che, in determinate circostanze, un rifiuto di assunzione possa essere punito più severamente di un licenziamento discriminatorio. A loro avviso, andrebbe considerata la possibilità di fissare un importo massimo per l'indennità di cui all'articolo 8a capoverso 2 come nella LPar.

BS propone di modificare l'articolo come segue:

¹ Chi è ~~discriminato~~ svantaggiato ai sensi dell'articolo 6a capoverso 1 può chiedere al giudice o all'autorità amministrativa di:

- a. ~~proibire una discriminazione~~ uno svantaggio imminente;
- b. ~~far cessare una discriminazione~~ uno svantaggio attuale;
- c. ~~accertare una discriminazione~~ uno svantaggio che continua a produrre effetti molesti;
- d. ~~ingiungere al datore di lavoro il versamento di un'indennità~~.

² ~~Se la discriminazione lo svantaggio~~ consiste nel rifiuto di un'assunzione o nella disdetta di un rapporto di lavoro retto dal CO, la persona lesa può pretendere soltanto il versamento di un'indennità da parte del datore di lavoro. L'indennità è stabilita tenendo conto di tutte le circostanze ed è calcolata in base al salario presumibile o effettivo.

³ In caso di disdetta ~~discriminatoria~~ svantaggiosa del rapporto di lavoro si applica l'articolo 336a CO. Sono fatte salve le pretese di risarcimento del danno e di riparazione morale, nonché le pretese contrattuali più estese.

⁴ Chi è ~~discriminato~~ svantaggiato a causa della sua disabilità perché un fornitore di prestazioni si rifiuta di adottare ~~gli accomodamenti~~ i provvedimenti ragionevoli ai sensi dell'articolo 6a capoverso 2 può chiedere al giudice di ordinarne l'adozione o che gli sia versata un'indennità stabilita dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze.

ZH ritiene fuorviante la formulazione «rapporto di lavoro retto dal CO» soprattutto se si considera che la LDis rivista si applica anche ai rapporti di lavoro di diritto pubblico. Chiede pertanto che venga motivata o stralciata.

UR auspica la seguente modifica:

Art. 8a

² ~~Se la discriminazione consiste nel rifiuto di un'assunzione o nella disdetta di un rapporto di lavoro retto dal CO~~ **Se il rifiuto di un'assunzione o la disdetta di un rapporto di lavoro sono motivati da discriminazione oppure Se la disabilità è il solo motivo del rifiuto di un'assunzione o della disdetta di un rapporto di lavoro,** la persona lesa può pretendere soltanto il versamento di un'indennità da parte del datore di lavoro. L'indennità è stabilita tenendo conto di tutte le circostanze ed è calcolata in base al salario presumibile o effettivo.

Unione svizzera degli imprenditori, Arbeitgeberverband Region Basel, Arbeitgeber Zürich VZH, Arbeitgeber Banken e AIHK propongono di stralciare gli articoli 8a e 6a. Se l'articolo 6a dovesse comunque entrare in vigore, chiedono di adeguare la formulazione dell'articolo 8a allineandola alla LPar e riprendendo l'elenco delle pretese giuridiche che vi figura.

Alla luce di questa considerazione, propongono la seguente modifica:

Art. 8a

¹ Chi è discriminato ai sensi dell'articolo 6a capoverso 1 può chiedere al giudice o all'autorità amministrativa di:
proibire una discriminazione imminente;
far cessare una discriminazione attuale;
accertare una discriminazione che continua a produrre effetti molesti;
~~ingiungere al datore di lavoro il versamento di un'indennità.~~ **oppure ingiungere il versamento del salario dovuto.**

² Se la discriminazione consiste nel rifiuto di un'assunzione o nella disdetta di un rapporto di lavoro retto dal CO, la persona lesa può pretendere soltanto il versamento di un'indennità da parte del datore di lavoro. L'indennità è stabilita tenendo conto di tutte le circostanze ed è calcolata in base al salario presumibile o effettivo.

³ In caso di disdetta discriminatoria del rapporto di lavoro si applica l'articolo 336a CO. Sono fatte salve le pretese di risarcimento del danno e di riparazione morale, nonché le pretese contrattuali più estese.

Relativamente al capoverso 2, gli stessi partecipanti ritengono che l'indennità massima in caso di rifiuto di assunzione vada fissata a tre mesi di salario (in analogia con l'art. 5 cpv. 4 LPar). Per quanto riguarda il capoverso 3, considerano che l'indennità massima equivalente a sei mesi di salario (rinvio al CO) sia coerente.

Infine, in merito al capoverso 4 gli attori del settore economico propongono di fissare un'indennità massima pari a sei mesi di salario in caso di rifiuto di accomodamenti ragionevoli per le persone con disabilità, in linea con le indennità massime applicabili in altri ambiti del diritto del lavoro. Se da un lato sottolineano l'importanza di questo provvedimento per garantire la certezza del diritto e rispettare la separazione dei poteri, dall'altro respingono l'argomentazione secondo cui la fissazione di un'indennità massima potrebbe indurre i datori di lavoro a una ponderazione degli interessi tra indennità da versare e costo degli accomodamenti e concludono che la certezza del diritto è primordiale.

Visto quanto precede, propongono di modificare il capoverso 4 come segue e di inserire un nuovo capoverso 5:

Art. 8a cpv. 4 e 5 (nuovo)

⁴ Chi è discriminato a causa della sua disabilità perché il datore di lavoro si rifiuta di adottare gli accomodamenti ragionevoli ai sensi dell'articolo 6a capoverso 2 può chiedere al giudice o all'autorità amministrativa di ordinarne l'adozione o che gli sia versata un'indennità stabilita dal giudice o dall'autorità amministrativa, tenuto conto di tutte le circostanze. **L'indennità non può eccedere l'equivalente di sei mesi di salario.**

⁵ **L'indennità in caso di discriminazione per rifiuto d'assunzione secondo il capoverso 2 non può eccedere l'equivalente di tre mesi di salario.**

Secondo **Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis**, l'articolo 8a dovrebbe prevedere l'obbligo per il datore di lavoro di continuare a impiegare nella misura del possibile un lavoratore che diventa disabile (accomodamento ragionevole al fine di mantenere il rapporto di lavoro).

In relazione al capoverso 4, **Arbeitgeber Zürich VZH** ritiene che l'importo dell'indennità debba essere limitato a 3–6 mesi di salario.

Art. 9

Molti partecipanti chiedono di rinunciare a modificare l'articolo 9 o di prevedere una modifica che favorisca il diritto di ricorso delle organizzazioni.

Alcuni partecipanti si sono invece espressi in merito all'articolo.

SZ concorda con la modifica proposta.

L'**Unione svizzera degli imprenditori** chiede di rinunciare alla modifica. Qualora venga mantenuta, la formulazione andrebbe allineata a quella dell'articolo 7 LPar.

Arbeitgeber Banken propone di stralciare la disposizione.

Arbeitgeber Zürich VZH auspica che il capoverso 1 venga mantenuto nella sua forma attuale e completato come segue:

Art. 9

^{1bis} *Le associazioni e le altre organizzazioni autorizzate dagli statuti a difendere gli interessi delle persone con disabilità che esistono da almeno due anni possono, in proprio nome, far accertare in giudizio una discriminazione se l'esito della procedura avrà verosimilmente ripercussioni su un gran numero di rapporti di lavoro. Prima di avviare la procedura di conciliazione o di intentare un'azione, tali organizzazioni danno al datore di lavoro l'opportunità di prendere posizione.*

³ *A queste organizzazioni spetta un diritto di ricorso:*

- a. *per le procedure civili volte ad accertare una discriminazione ai sensi degli articoli 6, 8 e 8a.*

Arbeitgeber Zürich VZH è dell'idea che il diritto di azione riconosciuto alle associazioni e alle organizzazioni debba essere soppresso o quanto meno limitato espressamente alle azioni di accertamento. Ritiene inoltre che si debba rinunciare ad alleggerire le condizioni che permettono di far valere questo diritto o definire condizioni simili a quelle stabilite dall'articolo 7 LPar (l'organizzazione deve esistere da almeno due anni, l'esito della procedura avrà verosimilmente ripercussioni su un gran numero di persone e prima di avviare l'azione il datore di lavoro deve poter prendere posizione).

Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis propongono di modificare il capoverso 1 come segue:

Art. 9

¹ *Le associazioni e le altre organizzazioni autorizzate dagli statuti o dall'atto costitutivo a difendere gli interessi delle persone con disabilità possono proporre azione in proprio nome per lesione della personalità.*

Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis propongono inoltre di aggiungere il termine «ricorso» a quello di «azione» nel capoverso 2:

² *Il Consiglio federale designa le associazioni e le altre organizzazioni autorizzate a proporre azione e a ricorrere.*

Ritengono inoltre necessario un adeguamento redazionale nella versione tedesca dell'articolo 9 capoverso 3 con l'aggiunta di *ein Beschwerderecht* (diritto di ricorso) all'inizio delle lettere b e c.

PARAT ritiene che la legittimazione attiva non debba dipendere da una decisione politica e che tutte le associazioni autorizzate in base ai propri statuti a difendere gli interessi delle persone con disabilità debbano poter agire (e non soltanto quelle designate dal Consiglio federale).

Le organizzazioni delle persone sorde e ipovedenti ritengono che le organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità devono avere il diritto di ricorso e di azione per tutti i diritti garantiti dalla legislazione federale.

Art. 9a

Per quanto riguarda l'articolo 9a, alcuni partecipanti sono favorevoli all'idea di obbligare i datori di lavoro a motivare per scritto il rifiuto di assunzione per motivi di disabilità in quanto ritengono che rafforzerebbe i diritti delle persone con disabilità e migliorerebbe la loro integrazione. Altri, invece, temono che questo obbligo generi ulteriore burocrazia per i datori di lavoro e comprometta la loro capacità di valutare in modo approfondito le candidature.

Come già evocato, **BS, SG, VD, Unione delle città svizzere, Arbeitgeber Zürich VZH e Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis** chiedono che si esamini la possibilità di prevedere nella LDis un ufficio di conciliazione specializzato, analogamente a quanto previsto in caso di pretese giuridiche nella LPar. Questo ufficio sarebbe incaricato di elaborare soluzioni consensuali (extragiudiziali) integrando diverse prospettive, compresi i diritti di sicurezza sociale. Questa soluzione consentirebbe di sviluppare un know-how nella risoluzione delle controversie relative ai diritti delle persone con disabilità, in particolare nel settore dell'impiego, contribuendo a definire una prassi giuridica uniforme a livello nazionale.

A questo proposito, **BS** rimanda all'articolo 243 capoverso 2 del Codice di procedura civile (CPC) che prevede l'applicazione della procedura semplificata per le controversie nell'ambito della LPar, indipendentemente dal valore litigioso, e propone di estendere questa disposizione alle procedure basate sulla LDis.

Secondo **ZG**, se si combina il divieto di discriminazione all'assunzione (art. 6a cpv. 1) con l'alleviamento dell'onere della prova (art. 9b), l'eventuale mancanza di alchimia tra candidato e selezionatore durante il colloquio potrebbe essere rapidamente interpretata come una discriminazione da parte della persona che si candida, in particolare se questa presenta una forma di disabilità. **ZG** propone pertanto di stralciare l'articolo 9a capoversi 1 e 2.

ZH osserva che i termini per ricorrere contro il rifiuto di assunzione da parte di un datore di lavoro del settore pubblico sono potenzialmente in contrasto con quelli previsti dall'articolo 9a capoverso 2 AP-LDis. Raccomanda quindi di distinguere tra datori di lavoro pubblici e privati nelle disposizioni sulla procedura. Nel caso di rapporti di lavoro di diritto pubblico, il termine di ricorso inizia a decorrere dalla notifica della decisione motivata.

VD ritiene che questa disposizione potrebbe produrre lungaggini giuridico-amministrative e risultare addirittura controproducente.

Nemmeno il **PLR** è convinto dell'utilità di una motivazione scritta in quanto ritiene che potrebbe creare un clima di sfiducia ed eccessiva cautela da parte dei datori di lavoro, compromettendo gli sforzi compiuti per promuovere una maggiore uguaglianza.

Unione svizzera degli imprenditori, Arbeitgeberverband Region Basel e Arbeitgeber Zurich VZH sono del parere che questa disposizione potrebbe addirittura svantaggiare altri gruppi di persone (p. es. i lavoratori più anziani o quelli a tempo parziale) e propongono quindi di stralciarla. Se tuttavia l'articolo dovesse essere mantenuto, chiedono che venga fissato un termine di tre mesi per esigere dal datore di lavoro di motivare per scritto la propria decisione (termine di perenzione). In analogia con il capoverso 3, ritengono inoltre che sarebbe opportuno fare riferimento alla procedura prevista dall'articolo 336b CO.

HotellerieSuisse dubita che l'obbligo di motivare per iscritto un rifiuto di assunzione favorisca l'integrazione nel mercato del lavoro o che possa servire a dimostrare un'eventuale discriminazione in caso di controversia. L'associazione rileva peraltro che rappresenterebbe un onere sproporzionato per i datori di lavoro. In Svizzera, la libertà di assunzione e di licenziamento è già disciplinata dalla legge e la discriminazione è vietata. Ritenendo superflua qualsiasi ulteriore regolamentazione, **HotellerieSuisse** chiede che l'articolo 9a venga stralciato.

Anche **Arbeitgeber Banken** chiede di stralciare l'articolo.

PARAT è del parere che il termine di perenzione non debba iniziare a decorrere soltanto dopo che il motivo del rifiuto di assunzione non è stato comunicato per scritto ai sensi del capoverso 1, in modo da incoraggiare i datori di lavoro a notificare tempestivamente il motivo.

Art. 9b

Arbeitgeber Zürich VZH ritiene che l'alleviamento dell'onere della prova non debba applicarsi alle azioni in giudizio promosse da associazioni o organizzazioni.

BL, BS, NE, TI, Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis e ARTISET/INSOS BL sono invece favorevoli all'alleviamento dell'onere della prova.

Secondo **GR**, in caso di estensione della facoltà di azione occorrerà puntare su una collaborazione mirata e improntata alla fiducia con le organizzazioni.

BS propone la seguente modifica:

Art. 9b

Nelle procedure ai sensi degli articoli 8 e 8a, si presume ~~una discriminazione~~ o uno svantaggio se la persona interessata lo rende verosimile.

SZ auspica che l'alleviamento dell'onere della prova venga stralciato.

Le **organizzazioni dei datori di lavoro** sono dell'avviso che la formulazione della disposizione sull'alleviamento dell'onere della prova figurante nella LPar è più appropriata di quella che compare nella versione tedesca dell'avamprogetto LDis. Chiedono pertanto di stralciare l'articolo o di allinearlo alla LPar. Se verrà mantenuto, l'alleviamento non dovrà applicarsi alla discriminazione all'assunzione, ma limitarsi ad aspetti specifici come l'attribuzione dei compiti, le condizioni di lavoro, la retribuzione, la formazione, la promozione e il licenziamento. La discriminazione all'assunzione dovrà essere dimostrata in base al grado di prova attualmente richiesto.

Alcune **organizzazioni dei datori di lavoro** propongono la seguente modifica:

Art. 9b

*Nelle procedure ai sensi degli articoli 8 e 8a si presume una discriminazione o uno svantaggio **nell'attribuzione dei compiti, nell'assetto delle condizioni di lavoro, nella retribuzione, nella formazione e nella formazione continua, nella promozione e nel licenziamento** se la persona interessata lo rende verosimile.*

L'**Unione svizzera degli imprenditori** non capisce perché la formulazione tedesca («*gilt eine Diskriminierung oder eine Benachteiligung als gegeben, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird*») differisce da quella italiana e francese (che usano entrambe il verbo «presumere»). La formulazione scelta implica infatti che si configuri in ogni caso una discriminazione o uno svantaggio. Si dà il caso che, secondo la regola generale sull'onere della prova di cui all'articolo 8 CC, la parte che fa valere un licenziamento abusivo ai sensi dell'articolo 336a CO deve provare l'esistenza del licenziamento abusivo e il nesso causale tra tale motivo e il licenziamento. L'inversione dell'onere probatorio renderebbe eccessivamente difficile per il datore di lavoro raccogliere prove che dimostrano la legittimità del licenziamento. L'**Unione svizzera degli imprenditori** propone pertanto di stralciare questa disposizione. Se tuttavia verrà mantenuta, chiede di allineare la formulazione tedesca a quella dell'articolo 6 LPar come segue:

Art. 9b

*Bei Verfahren nach den Artikeln 8 und 8a ~~gilt~~ **wird** eine Diskriminierung oder eine Benachteiligung ~~als gegeben vermutet~~, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.*

Anche **Forum PMI** e **AIHK** rilevano le stesse divergenze linguistiche.

Per **HotellerieSuisse** l'alleviamento dell'onere della prova è difficilmente comprensibile. L'associazione ritiene che il motivo invocato nel rapporto esplicativo, secondo cui i mezzi di prova sono concentrati nelle mani del datore di lavoro, sia vero soltanto in parte e non capisce come questa spiegazione possa giustificare l'alleviamento. Ritiene inoltre che vi sia un rischio non trascurabile che le imprese vengano ingiustamente condannate per discriminazione e chiede quindi che l'articolo venga stralciato.

Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis sono del parere che l'alleviamento dell'onere della prova vada esteso a tutte le procedure previste nell'ambito della LDis.

Arbeitgeber Banken chiede lo stralcio dell'articolo.

Arbeitgeber Zürich VZH auspica lo stralcio della formulazione «*o uno svantaggio*» e chiede di precisare che, in analogia con la LPar, l'alleviamento dell'onere della prova non si applica né al rifiuto di assunzione né al diritto di azione delle organizzazioni.

PARAT reputa che l'alleviamento previsto dall'articolo debba applicarsi anche alle azioni collettive di cui all'articolo 9.

Art. 10 cpv. 1

NE approva esplicitamente questa disposizione.

BL propone di riconsiderare la gratuità delle procedure, in particolare per le controversie relative ai rapporti di lavoro. Il Cantone suggerisce di limitare la gratuità alle procedure di conciliazione e di mantenere un valore soglia litigioso per adire il tribunale, come pure di estendere la competenza degli organi di conciliazione per consentire loro di trattare le controversie relative a discriminazioni in ambito professionale.

Secondo **BS** la gratuità della procedura nell'ambito del diritto privato risulta d'ufficio dall'articolo 113 capoverso 2 lettera b CPC o dall'articolo 114 capoverso 1 lettera b CPC. Il Cantone ritiene tuttavia che la modifica proposta sia necessaria, in quanto si riferisce anche alle procedure basate su pretese giuridiche riguardanti le costruzioni, gli edifici o i veicoli.

PARAT è del parere che, oltre a prevedere la gratuità delle procedure, l'articolo 10 dovrebbe escludere qualsiasi indennizzo delle spese legali alla controparte in caso di soccombenza in una procedura civile. Inoltre, la gratuità dovrebbe applicarsi anche ai procedimenti dinanzi al Tribunale federale.

Art. 11 cpv. 2

BS propone di modificare la disposizione come segue:

Art. 11 cpv. 2

² Il giudice fissa l'indennità secondo gli articoli 8 capoverso 2 lettera d e 8a capoverso 1 lettera d tenendo conto di tutte le circostanze e della gravità ~~della discriminazione~~ dello svantaggio.

Arbeitgeber Banken propone di stralciare la disposizione.

PARAT è del parere che l'articolo 11 capoverso 1 lettera b vada stralciato (si segnala che il capoverso non è stato modificato nell'ambito della presente revisione). Ritiene che l'eliminazione delle discriminazioni debba prevalere sulle preoccupazioni per la protezione della natura e dei beni culturali e aggiunge che l'importo dell'indennità deve essere sufficientemente dissuasivo per prevenire future infrazioni.

Art. 12a

Secondo **BL**, i principi di proporzionalità e appropriatezza vanno precisati, così come le misure imposte ai fornitori privati di prestazioni destinate al pubblico. Per illustrare il suo punto di vista, il Cantone fa alcuni esempi tratti dalla sua legge cantonale. In casi giustificati, ritiene che interessi pubblici o privati possano prevalere sull'uguaglianza di fatto delle persone con disabilità. Potrebbero per esempio entrare in linea di conto i seguenti interessi:

- la natura e l'importanza del diritto che viene limitato;
- la gravità o la durata della restrizione;
- la disponibilità di soluzioni alternative comparabili;
- il numero di persone con disabilità potenzialmente interessate.

BS propone di aggiungere il seguente capoverso che concerne tutti i diritti:

Art. 12a cpv. 1 (nuovo)

¹ Gli interessi pubblici e privati confliggenti con i diritti sanciti dalla presente legge possono giustificare una restrizione dei diritti nella misura in cui sono preponderanti rispetto agli interessi dell'uguaglianza di fatto delle persone con disabilità.

BS chiede inoltre di sostituire il termine *Vorkehrungen* (accomodamenti) con *Massnahmen* (provvedimenti) e di completare il testo di legge prendendo lo spunto dalla legge cantonale:

³ Se un'impresa si rifiuta di adottare ~~gli accomodamenti~~ i provvedimenti ragionevoli di cui all'articolo 6 capoverso 2, nella ponderazione degli interessi secondo l'articolo 11 capoverso 1 il giudice tiene in particolare conto: a. delle dimensioni e delle possibilità finanziarie dell'impresa; b. del numero di persone che ricorrono alla prestazione; c. della natura e dell'importanza delle prestazioni in questione; ed. dell'esistenza di una soluzione alternativa atta a impedire, ridurre o eliminare lo svantaggio; de. del pregiudizio ai diritti e alle libertà di terzi.

⁴ Se un'impresa si rifiuta di adottare ~~gli accomodamenti~~ i provvedimenti ragionevoli di cui all'articolo 6a capoverso 3, nella ponderazione degli interessi secondo l'articolo 11 capoverso 1 il giudice tiene in particolare conto: a. delle dimensioni e delle possibilità finanziarie dell'impresa; b. dell'esistenza di una soluzione alternativa atta a impedire, ridurre o eliminare lo svantaggio; c. del pregiudizio ai diritti e alle libertà di terzi, in particolare degli altri lavoratori.

GE, SO e alcune organizzazioni auspicano che venga aggiunto il criterio della protezione della natura e l'importanza del diritto che viene limitato (SO: «la natura e l'importanza del diritto oggetto di restrizione»).

TI sostiene che i criteri di proporzionalità non sono e non possono essere esaustivi. Pertanto, ritiene pertinente la locuzione «in particolare». Il Cantone giudica altresì corretto dal punto di vista legale il criterio di cui all'articolo 12a capoverso 1 lettera b (numero di persone che ricorrono alla prestazione) ma tiene a sottolineare che una persona con disabilità può sentirsi destabilizzata se la discriminazione che prova soggettivamente deve essere avvertita da un numero «sufficiente» di persone che ricorrono alla prestazione per costituire una discriminazione oggettiva dal punto di vista giuridico.

Secondo **ZH** i criteri determinanti per la ponderazione degli interessi andranno precisati ulteriormente nell'ordinanza.

Nella misura in cui l'ordine dei criteri ha rilevanza giuridica, l'**Unione delle città svizzere** propone di modificarlo come segue: c, b, a, d.

L'**Unione svizzera degli imprenditori**, dal canto suo, auspica lo stralcio del capoverso 2.

Arbeitgeber Banken chiede di stralciare l'articolo in quanto concerne i rapporti di lavoro.

In merito alla ponderazione degli interessi, **Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis** sono del parere che occorra aggiungere un capoverso per tenere conto dei provvedimenti adottati e pianificati dalle autorità pubbliche e dall'economia privata per proteggere le persone con disabilità contro le discriminazioni.

Arbeitgeber Zürich VZH propone di sostituire il termine «svantaggio» (*Benachteiligung*) con «discriminazione» (*Diskriminierung*) alla lettera c.

ARTISET/INSOS chiede di precisare se i criteri indicati nell'articolo sono alternativi o cumulativi.

Arbeitgeberverband Region Basel propone di stralciare l'articolo perché ha un effetto controproducente (cfr. osservazioni precedenti).

PARAT è del parere che, per evitare una società a due velocità, si debba tenere conto del potere di mercato dell'impresa. Occorre altresì considerare esplicitamente gli accomodamenti messi in atto per promuovere l'autonomia delle persone con disabilità. **PARAT** aggiunge che, per prevenire abusi, andrebbe introdotta una deroga che consenta al giudice di ordinare l'eliminazione dello svantaggio indipendentemente dai costi dell'accomodamento.

Art. 12b e 12c

Come già evocato, la maggior parte dei Cantoni, i rappresentanti delle Città e dei Comuni e il **PLR** sono favorevoli al riconoscimento e alla promozione delle lingue dei segni nella LDis. Le organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità, invece, sono nettamente contrarie.

All'articolo 12c **GE, UR, VS** e l'**Unione delle città svizzere** propongono di sostituire la formulazione potestativa («*possono* promuovere l'uso delle lingue dei segni») con una formulazione imperativa («*devono* promuovere»).

SG accoglie con favore la formulazione potestativa dell'articolo.

PARAT ritiene che oltre alle lingue dei segni vada riconosciuto anche il Braille.

Art. 13

UR propone di modificare la disposizione come segue:

Art. 13 cpv. 1 e 1^{bis}

¹ ~~In quanto datore di lavoro, la Confederazione~~ **I datori di lavoro di diritto pubblico garantisce garantiscono pari uguaglianza di opportunità alle persone con disabilità.**

ARTISET/INSOS accolgono con favore la modifica e auspicano che si menzioni in un nuovo capoverso 1^{ter} che la garanzia delle pari opportunità deve applicarsi anche ai rapporti di lavoro di diritto privato.

PSS e Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis giudicano superficiali gli adeguamenti proposti. A loro avviso, la Confederazione deve agire concretamente in qualità di datore di lavoro per garantire pari opportunità alle persone con disabilità nel mercato del lavoro ordinario. Questo implica l'adozione di provvedimenti legislativi appropriati, compreso il sostegno e gli adattamenti necessari.

Art. 14

Su questa disposizione sono stati formulati pochi commenti.

TI raccomanda un'applicazione per quanto possibile estesa.

L'**Unione delle città svizzere** suggerisce di chiarire le formulazioni (cfr. commento sull'art. 6 cpv. 3).

Art. 14a

In relazione a questo articolo si rimanda ai pareri che chiedono di sostituire l'espressione «*formazione prescolastica*» (art. 14a cpv. 1 lett. a) con «*educazione della prima infanzia*» (in tedesco *vorschullich* dovrebbe essere sostituito con *frühkindlich*; in francese *formation préscolaire* con *éducation de la petite enfance*).

BS accoglie con favore il fatto che i provvedimenti di promozione per le persone audiolese o ipovedenti nel settore della formazione siano destinati in particolare alla prima infanzia.

Secondo **SG**, l'articolo 14a limita i provvedimenti di promozione alle persone affette da disturbi del linguaggio, audiolese o ipovedenti. Una simile limitazione non promuove le pari opportunità delle persone con disabilità. Il Cantone suggerisce pertanto di formulare l'articolo in modo più aperto.

TI valuta positivamente l'articolo.

VS auspica che i provvedimenti di promozione di cui all'articolo 14a siano precisati nell'ordinanza sui disabili (ODis).

Secondo l'**Unione delle città svizzere** la formulazione potestativa è troppo debole e sarebbe più appropriato scegliere una formulazione diretta.

Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis riconoscono i progressi compiuti nell'attuazione dell'obbligo della Confederazione in materia di accessibilità e di comunicazione. Rilevano tuttavia la mancanza di

una chiara distinzione tra gli aspetti di diritto oggettivo e soggettivo come pure l'assenza di obiettivi precisi e di strumenti di controllo. Raccomandano pertanto di includere nella LDis un obbligo di diritto oggettivo, applicabile anche ai privati, per imporre l'adozione di provvedimenti architettonici, tecnici e in materia di personale necessari atti a garantire che le prestazioni e la comunicazione siano accessibili alle persone con disabilità.

Un privato propone di menzionare anche la politica nel titolo dell'articolo 14a e di aggiungere un nuovo articolo 14d che consenta alla Confederazione di sostenere le manifestazioni volte a promuovere la partecipazione politica delle persone con disabilità (p. es. sessioni parlamentari per persone con disabilità) o di delegare questo compito ai Cantoni.

Art. 20

BS chiede che l'articolo includa anche la prima infanzia (fase prescolastica per i bambini di età compresa tra 0 e 4 anni).

Il Cantone propone inoltre una modifica della legge federale sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero (LPSU; RS **414.20**):

Art. 30 Condizioni per l'accreditamento istituzionale

¹ *L'accreditamento istituzionale è concesso se sono soddisfatte le seguenti condizioni:*

a. la scuola universitaria o l'istituto accademico dispone di un sistema di garanzia della qualità che assicura: (5^{bis}) la protezione delle persone con disabilità dalla discriminazione a causa della loro disabilità e la promozione delle pari opportunità e dell'effettiva uguaglianza tra persone con disabilità e persone senza disabilità nell'adempimento dei compiti.

Art. 22 cpv. 1

Alcuni (pochi) Cantoni, tre partiti (**PEV, PSS, I Verdi**) e la **grande maggioranza delle organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità** chiedono di modificare l'articolo 22 per stabilire un nuovo termine per l'adeguamento dei trasporti pubblici (p. es. 2030) e di prevedere misure di accompagnamento in tal senso (obiettivi parziali vincolanti per le imprese di trasporto, sanzioni in caso di inadempienza, messa a disposizione di risorse finanziarie). Alcuni partecipanti auspicano che l'Ufficio federale dei trasporti (UFT) si assuma maggiori responsabilità nei confronti dei Cantoni e dei Comuni.

VS suggerisce di stabilire un nuovo termine e di menzionare le opzioni di finanziamento disponibili tenendo conto delle specificità cantonali come l'estensione del territorio e la topografia dei Cantoni alpini.

Art. 23

Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis chiede di includere espressamente l'accessibilità dei trasporti pubblici per le persone uditive o ipovedenti nella normativa di attuazione della presente modifica.

Art. 8 LLing

La disposizione non ha dato adito a commenti particolari. **TI** e **UDC** la sostengono espressamente.

6 Altri pareri e proposte

Alcuni partecipanti hanno tematizzato lacune della LDis non correlate con l'avamprogetto di revisione, per esempio concernenti l'accessibilità delle costruzioni, degli impianti, delle prestazioni ambulatoriali, dei trasporti pubblici, della formazione o della cultura.

6.1 Partecipazione delle persone direttamente interessate

Diversi Cantoni (**BS, FR, GE, LU, ZG**, nonché **AR, JU, OW, SH** e **SZ** tramite la **CDOS**), due partiti politici (**PSS, I Verdi**) e soprattutto la maggioranza delle associazioni mantello di aiuto alle persone con disabilità (**AGILE, Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis**) e alcuni loro membri esprimono vivo rammarico per il mancato coinvolgimento delle persone con disabilità nel processo legislativo, rimarcando che non sono state adeguatamente consultate né per l'analisi d'impatto della regolamentazione (AIR) né per l'elaborazione dell'avamprogetto di legge, il che è in contrasto con le raccomandazioni del Comitato delle Nazioni Unite per i diritti delle persone con disabilità, che invece invitano a rafforzare i meccanismi di consultazione per garantire l'effettivo coinvolgimento dei diretti interessati. Questi partecipanti chiedono di contattare sistematicamente e apertamente le organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità, di consultarle e di coinvolgerle in misura significativa e in modo tempestivo. Auspicano inoltre che l'avamprogetto sia sottoposto a una rielaborazione sostanziale con lo stretto coinvolgimento delle suddette organizzazioni. È necessario investire il tempo necessario in questo processo, prestando un'attenzione particolare all'iniziativa per l'inclusione. Da ultimo, chiedono una formulazione più concreta e vincolante dell'articolo 5 capoverso 1^{bis} AP-LDis.

6.2 Miglioramento dell'integrazione professionale e rielaborazione dell'articolo 17 LDis

ARTISET/INSOS sottolineano che è indispensabile abbinare la lotta contro la discriminazione all'integrazione professionale delle persone con disabilità (v. i commenti precedenti sull'integrazione professionale). A loro avviso, l'avamprogetto evidenzia l'importanza di adottare provvedimenti volti a proteggere la salute dei lavoratori con disabilità, ma presenta una differenza significativa rispetto alla legge sul lavoro in merito al modo in cui tali provvedimenti vanno attuati.

ARTISET/INSOS propongono di riformulare l'articolo 17 LDis vigente come segue.

Nuovo: Art. 17 Programma per incentivare l'integrazione professionale

«¹ Il Consiglio federale svolge un programma d'incentivazione di durata limitata volto a sperimentare l'applicazione di incentivi per favorire l'integrazione professionale delle persone con disabilità nel mercato generale del lavoro. A tale scopo prevede in particolare il versamento di contributi agli investimenti per il coaching dei datori di lavoro, l'introduzione del piano d'intervento Supported Employment, la creazione o l'adeguamento di posti di lavoro privi di barriere, nonché il necessario sostegno in termini di personale e tecnico.

² Il Consiglio federale valuta il programma d'incentivazione. In base ai risultati, sottopone al più tardi dopo x anni al Parlamento provvedimenti permanenti per rafforzare l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato generale del lavoro.»

In alternativa, un tale programma potrebbe essere disciplinato nelle disposizioni transitorie. Si potrebbe inoltre modificare la LAI nell'ottica di incoraggiare l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato generale del lavoro e promuovere così un mercato del lavoro inclusivo.

6.3 Costruzioni e impianti

Diversi attori deplorano l'assenza di proposte da parte del Consiglio federale nel settore delle costruzioni (**NW, PSS, I Verdi, PEV, AGILE, Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis**), in particolare concernenti le nuove costruzioni o i rinnovi, per i quali al momento non vi è alcuna base legale che permetta di imporre gli adeguamenti necessari per le persone con disabilità.

Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis menzionano soprattutto il fatto che, nonostante la legge si applichi in teoria anche agli spazi pubblici come le piazze, le strade e i percorsi pedonali, gli impianti accessibili al pubblico non sono sistematicamente soggetti ad autorizzazione. Ne consegue che il diritto di ricorso può essere invocato soltanto nel caso di procedure di autorizzazione poco dettagliate, in cui i criteri di accessibilità pertinenti non sono chiaramente definiti.

Suggeriscono dunque di estendere il campo d'applicazione della LDis alle costruzioni, indipendentemente da trasformazioni o rinnovi, agli immobili d'abitazione con meno di nove unità abitative (propongono un minimo di quattro) e agli edifici con più di 25 posti di lavoro o con una superficie superiore a

500 m². L'estensione sarebbe regolata dal principio della proporzionalità per evitare costi giudicati irragionevoli. Al proposito, le tre organizzazioni fanno riferimento ai Cantoni **BS** e **GE**, che hanno sancito nelle rispettive costituzioni e legislazioni l'obbligo fondamentale di garantire l'accessibilità degli edifici. Questa richiesta è condivisa da **I Verdi**, **PEV** e **PSS**.

Secondo **Architettura senza ostacoli** l'effettiva parità in materia di alloggio, lavoro e accesso alle prestazioni può essere raggiunta soltanto tenendo conto anche dell'ambiente costruito. Invita dunque la Confederazione a stabilire condizioni quadro a livello nazionale che favoriscano le pari opportunità nel mercato dell'alloggio. A questo scopo, raccomanda di promuovere la costruzione di abitazioni senza ostacoli e adattabili.

Altri partecipanti condividono questo parere, e chiedono di eliminare in modo sistematico e più rapidamente gli ostacoli nel settore dell'alloggio. Secondo loro, la LDis dovrebbe essere applicabile anche agli immobili d'abitazione con meno di otto unità abitative.

Glaube und Behinderung deplora l'assenza di provvedimenti volti ad assicurare l'accessibilità dei luoghi di culto e dei servizi religiosi.

Swiss Olympic e **Swiss Deaf Sports** esprimono lo stesso parere in riferimento agli stadi sportivi, alle sedi delle società, ai locali per la formazione, agli impianti sportivi, alle palestre e alle piscine.

IDEAS deplora che il campo d'applicazione della legge nel settore delle costruzioni resti invariato e che non vi rientrino pertanto le costruzioni esistenti, a meno che non vengano rinnovate. L'adeguamento alle esigenze delle persone con disabilità è così attuato molto lentamente, ostacolando l'accesso a numerosi ambiti della vita sociale.

Behindertenforum deplora l'assenza di una definizione concreta di «proporzionalità» nel settore delle costruzioni.

InVIEdual chiede che nel settore delle costruzioni il campo d'applicazione della LDis sia esteso agli edifici e agli impianti esistenti, a prescindere da una ristrutturazione o un rinnovo, e agli immobili d'abitazione a partire da quattro unità abitative. Chiede inoltre di accordare alle persone con disabilità sussidi per gli affitti in nuove costruzioni prive di barriere.

6.4 Trasporti pubblici

6.4.1 Mancanza di una proroga del termine per l'adeguamento dei trasporti pubblici

Per quanto riguarda il settore dei trasporti pubblici, il Cantone **NW** deplora l'assenza di alternative e chiede un nuovo termine e altri provvedimenti. I partiti politici avanzano richieste simili: il **PEV** chiede misure legali più efficaci, il **PSS** un finanziamento supplementare e, insieme a **I Verdi**, un nuovo termine di attuazione, obiettivi scaglionati e un controllo con possibilità di comminare sanzioni.

Anche le organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità (**AGILE**, **Inclusion Handicap/Pro Infirmis/insieme**, **BKSH**, **BKZ**, **VASOS FARES**, **UCBC**) e **IDEAS** formulano richieste simili, che possono essere riepilogate in quattro punti:

- fissare il 2030 come nuovo termine legale per l'introduzione di trasporti pubblici adattati alle esigenze delle persone con disabilità;
- stabilire obiettivi scaglionati, con tappe intermedie vincolanti, un controllo efficace e sanzioni;
- accordare un finanziamento a destinazione vincolata per i lavori di attuazione della LDis;
- assicurare la gestione delle domande da parte dell'UFT e attribuire con direttive chiare maggiori responsabilità ai Cantoni e ai Comuni.

Travail.Suisse sottolinea la necessità di un disciplinamento appropriato per garantire l'accessibilità dei trasporti pubblici, indispensabile per la partecipazione delle persone con disabilità alla vita sociale e professionale.

6.4.2 Obbligo di concessione e obbligo di autorizzazione

L'articolo 3 lettera e sancisce che la LDis si applica «alle prestazioni accessibili in linea di massima al pubblico fornite da privati, da imprese che dispongono di una concessione d'infrastruttura secondo l'articolo 5 della legge federale del 20 dicembre 1957 sulle ferrovie o di una concessione per il trasporto di viaggiatori secondo l'articolo 6 della legge del 20 marzo 2009 sul trasporto di viaggiatori, da altre imprese concessionarie e dagli enti pubblici». Secondo **Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis**, dall'entrata in vigore della legge in numerosi settori quest'obbligo di *concessione* è stato sostituito da un obbligo di *autorizzazione*, in particolare con la riforma delle ferrovie (art. 8 della legge federale sul trasporto di viaggiatori; RS 745.1]), entrata in vigore nel 2010, e nel traffico aereo intraeuropeo, per il quale non è richiesta alcuna concessione di rotta.

Occorre dunque correggere in questo senso pure l'attuale limitazione alle imprese concessionarie del campo d'applicazione e delle pretese giuridiche della LDis. I tre attori auspicano una modifica dell'articolo 3 lettera e LDis affinché includa i servizi di trasporto soggetti soltanto a obbligo di autorizzazione e non di concessione, e propongono di adeguare la legge come segue:

Articolo 3 lettera e

La presente legge si applica:

e. alle prestazioni accessibili in linea di massima al pubblico fornite da privati, ~~da imprese che dispongono di una concessione d'infrastruttura secondo l'articolo 5 della legge federale del 20 dicembre 1957 sulle ferrovie o di una concessione per il trasporto di viaggiatori secondo l'articolo 6 della legge del 20 marzo 2009 sul trasporto di viaggiatori, da altre imprese concessionarie~~ dalle imprese attive in un monopolio della Confederazione e dagli enti pubblici.

Articolo 7 capoverso 2

(...)

² *In caso di infrastruttura o di veicolo dei trasporti pubblici secondo l'articolo 3 lettera b, chi è svantaggiato ai sensi dell'articolo 2 capoverso 3 può chiedere all'autorità competente di ordinare che l'impresa ~~concessionaria~~ attiva in un monopolio della Confederazione elimini lo svantaggio o vi rinunci.*

Articolo 8 capoverso 1

¹ *Chi è svantaggiato ai sensi dell'articolo 2 capoverso 4 a causa di un'impresa ~~concessionaria~~ attiva in un monopolio della Confederazione o di un ente pubblico può chiedere al giudice o all'autorità amministrativa di ordinare che il fornitore della prestazione elimini lo svantaggio o vi rinunci.*

(...)

Eventualmente, dovrà essere adeguato anche l'articolo 2 capoverso 2 dell'ordinanza concernente la concezione di una rete di trasporti pubblici conforme alle esigenze dei disabili (RS 151.34), che definisce le imprese dei trasporti pubblici di cui all'articolo 3 lettera b LDis «imprese di trasporto concessionarie».

6.4.3 Valutazione

L'articolo 3 lettera e LDis contempla anche le imprese che dispongono di una concessione federale, in particolare nel settore delle infrastrutture e dei trasporti. Le associazioni sostengono che dopo l'entrata in vigore della LDis, l'obbligo di concessione è stato sostituito in molti ambiti da un obbligo di autorizzazione e che non risponde alla volontà del legislatore che le imprese soggette ad autorizzazione siano esentate dagli obblighi più restrittivi concernenti il divieto di svantaggiare.

Che dopo l'entrata in vigore della LDis l'obbligo di concessione sia stato sostituito da un obbligo di autorizzazione in molti ambiti non corrisponde al vero. Non ci sono stati cambiamenti in questo senso. Il traffico transfrontaliero di passeggeri è già oggi subordinato ai principi della LDis. Per quanto concerne

il servizio di linea internazionale con autobus, l'articolo 52a dell'ordinanza sul trasporto di viaggiatori (OTV; RS 745.11) rimanda al regolamento (UE) n. 181/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo ai diritti dei passeggeri nel trasporto effettuato con autobus e che modifica il regolamento (CE) n. 2006/2004, che è parte integrante degli accordi bilaterali con l'Unione europea. Il regolamento prevede che i vettori devono garantire alle persone con disabilità un accesso non discriminatorio, in particolare mediante l'assistenza da parte del personale. L'accesso autonomo non è esplicitamente richiesto. In questo ambito, i requisiti posti dal diritto svizzero alle imprese di trasporto titolari di una concessione vanno effettivamente oltre. È tuttavia previsto di integrare un obbligo più esteso per i fornitori di servizi di linee transfrontaliere con autobus nell'accordo sui trasporti terrestri tra l'UE e la Svizzera.

6.5 Libera scelta della forma abitativa e prestazioni di assistenza e cura a domicilio

AG deplora che un ambito della vita fondamentale come l'alloggio continui a essere escluso dal campo d'applicazione della LDis. Il Cantone ricorda che LIPIIn si applica soltanto alle forme istituzionali di sostegno nel settore dell'alloggio. La libertà di domicilio delle persone al beneficio di forme di sostegno ambulatoriali finanziate dai Cantoni a complemento del contributo per l'assistenza versato dall'AI è a rischio, il che costituisce una discriminazione. **AG** reputa quindi opportuna una revisione della LIPIIn nel senso della mozione 24.3003 del 18 gennaio 2024 della Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio nazionale «Modernizzare la LIPIIn. Garantire alle persone con disabilità uguali possibilità di scelta nell'ambito dell'alloggio e il necessario sostegno ambulatoriale». Altri partecipanti si associano (e chiedono di modificare in particolare l'art. 2 LIPIIn).

GE sottolinea l'importanza di andare oltre le semplici dichiarazioni d'intenti concernenti la libera scelta della forma abitativa, soprattutto nelle aree urbane densamente popolate. Per concretizzare questo principio, è necessario adeguare di conseguenza le leggi e le risorse finanziarie. Il Cantone ribadisce la posizione già espressa durante i dibattiti federali sugli alloggi protetti per i beneficiari di prestazioni complementari all'AVS, sostenendo la necessità di rimborsare le spese mediche e di coprire tali prestazioni tramite un forfait integrativo della prestazione complementare annuale.

BS vuole aggiungere alla LDis un nuovo capoverso sull'alloggio. **GE** e **TG** fanno presente il rischio che la menzione dell'alloggio resti tale e non sia seguita da alcuna azione concreta. **TG** chiede di chiarire la ripartizione delle competenze tra Confederazione e Cantoni in questo settore. Un sostegno a domicilio appropriato deve consentire alle persone con disabilità di scegliere liberamente la forma di alloggio desiderata, come chiede la mozione di cui sopra.

Le organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità deplorano che il finanziamento dell'alloggio sia ancora fortemente volto alla vita in istituto (alcune associazioni, come **InVIEducal**, invocano persino la strategia di «deistituzionalizzazione» del Comitato delle Nazioni Unite per i diritti delle persone con disabilità). Per **AGILE** è necessario prevedere disciplinamenti vincolanti per le prestazioni di assistenza e cura a domicilio e il rispettivo finanziamento.

Cap contact reputa che la legislazione sia volta a favorire il contesto degli istituti, complicando la vita quotidiana di numerose persone con disabilità.

6.6 Progettazione universale

Retina Suisse chiede l'applicazione del principio della «progettazione universale», un concetto che consente al maggior numero possibile di persone di fruire di prodotti e ambienti senza adattamenti o specializzazioni. Questo vale in particolare per l'ambiente costruito, ma anche per quello virtuale. I programmi informatici devono quindi rispettare i principi delle norme WCAG e i fornitori di software per applicazioni professionali devono nello specifico attenersi al principio dell'accessibilità.

Il mancato rispetto delle norme WCAG costringe l'AI a finanziare costosi adeguamenti, che possono andare persi con l'installazione di una nuova versione o di un aggiornamento e spesso richiedono molto tempo, tempo durante il quale i dipendenti con disabilità visive non sono produttivi. I datori di lavoro temono che i collaboratori ipovedenti e non vedenti costituiscano per loro un onere eccessivo. L'AI deve

così intervenire versando rendite a persone per il resto capaci e con una solida formazione. I programmi accessibili vanno a beneficio anche dei dipendenti più anziani il cui cristallino sta gradualmente perdendo la sua capacità di adattamento. Queste persone devono poter adeguare lo schermo alle loro esigenze (p. es. migliorare i colori e i contrasti, cambiare la dimensione dei caratteri). Tuttavia, questo è possibile soltanto se i programmi (e ovviamente i siti Internet) sono stati programmati per consentirlo.

AG fa notare che i progressi tecnici, in particolare nel settore dell'intelligenza artificiale, consentono di creare continuamente nuovi mezzi ausiliari e di semplificare e ottimizzare i provvedimenti. È per esempio ipotizzabile che la traduzione nella lingua dei segni possa essere effettuata da un programma su un dispositivo digitale, una soluzione che non solo ridurrebbe i costi, ma aumenterebbe pure la disponibilità della traduzione. Il Cantone chiede pertanto di inserire nella LDis una disposizione che garantisca un esame sistematico delle possibilità di impiegare le nuove tecnologie per misure a favore delle persone con disabilità e propone di integrare l'articolo 5 con un nuovo capoverso 3: «La Confederazione esamina regolarmente quali nuove tecnologie possono essere utilizzate con profitto per il sostegno e l'accompagnamento delle persone con disabilità e, se necessario, sostituire le misure vigenti».

6.7 Risorse per la Confederazione e i Cantoni

Contrariamente a quanto affermato dal Consiglio federale, alcuni Cantoni (**AG, AR, FR, GE GR, SH, VD**) ritengono che l'avamprogetto comporti nuovi costi, visto che impone loro l'attuazione di misure concrete.

Le organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità (**AGILE, Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis, Behindertenforum**) criticano che l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) rimanga l'unico ufficio responsabile dei fondi destinati alle associazioni senza alcun coinvolgimento dell'UFPD, ma prendono atto con soddisfazione dell'intenzione espressa nel novembre 2023 dall'UFPD, dalla CDOS e dall'UFAS di procedere con loro a uno «scambio di opinioni politico-strategico sugli aiuti finanziari di cui all'articolo 74 LAI». Al contempo, chiedono di creare nella LDis una base per il finanziamento complementare del lavoro che le organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità svolgono in relazione all'attuazione della CDPD, dell'articolo 8 capoverso 2 Cost. e della LDis.

PSS, I Verdi e le organizzazioni di aiuto alle persone con disabilità (**Inclusion Handicap/insieme/Pro Infirmis, AGILE**) chiedono di rafforzare l'UFPD rendendolo un vero e proprio ufficio federale con risorse sufficienti ad assicurare una competenza specifica in materia di diritti delle persone con disabilità. **AGILE** raccomanda l'istituzione di una commissione federale extraparlamentare per le pari opportunità delle persone con disabilità (equivalente alle commissioni federali per le questioni femminili o contro il razzismo), dotata di una rappresentanza adeguata di persone direttamente interessate e di una solida «esperienza sul campo» al fine di sviluppare in modo collaborativo la politica nel settore della disabilità. Secondo **I Verdi**, la revisione dovrebbe includere anche provvedimenti volti a migliorare la partecipazione politica delle persone con disabilità, come chiede il postulato 24.3001, depositato dalla Commissione delle istituzioni politiche del Consiglio nazionale e sostenuto dal Consiglio federale.

Il **PLR** evidenzia la necessità di un dialogo costruttivo tra le parti interessate per identificare e attuare soluzioni pratiche e innovative volte a favorire l'inclusione senza imporre vincoli controproducenti.