

**CODICE DI BUONE PRASSI PER L'OCCUPAZIONE
DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

DECISIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA

DEL 22 GIUGNO 2005

L'UFFICIO DI PRESIDENZA del Parlamento europeo

- visto il trattato che istituisce la Comunità europea, e in particolare il suo articolo 13,
- visto l'articolo 1 quinquies dello Statuto,
- vista la direttiva che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro¹,
- visto l'attuale Codice di buone prassi per l'occupazione delle persone con disabilità, adottato dall'Ufficio di presidenza del Parlamento europeo nel gennaio 2000²,
- vista la decisione della Commissione del 25 novembre 2003 su un Codice rivisto di buone prassi per l'occupazione delle persone con disabilità,

considerando che:

- (1) il *documento consultivo della Commissione sulle condizioni di lavoro e le prospettive di carriera per le persone disabili*³ prevede che andrebbe adottato un approccio maggiormente proattivo all'applicazione, alla valutazione e al monitoraggio del Codice di buone prassi, con un maggiore coinvolgimento del personale con disabilità,
- (2) gli Orientamenti per l'occupazione per il 2000 definiti dal Consiglio europeo di Helsinki del 10 e 11 dicembre 1999, sottolineano la necessità di promuovere un mercato del lavoro favorevole all'integrazione sociale formulando una serie coerente di politiche volte a combattere la discriminazione nei confronti di categorie quali le persone con disabilità,
- (3) la direttiva del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, e gli Orientamenti per l'occupazione per il 2000 non si applicano alle Istituzioni europee e la Commissione ha dichiarato nella Riforma che dovrebbe offrire al suo personale almeno le stesse opportunità e gli stessi livelli di protezione di quelli previsti negli Stati membri,
- (4) la risoluzione del 9 marzo 2005 sugli orientamenti di bilancio per il 2006 e sul progetto preliminare di stato di previsione del Parlamento europeo⁴, invita le istituzioni a fornire entro il 1° settembre 2005 una rassegna delle misure adottate per superare gli ostacoli alla parità di trattamento quale definita all'articolo 13 del Trattato CE, tenendo conto delle possibilità offerte dal nuovo Statuto dei funzionari,

¹ 2000/78/CE

² PE 282.903/BUR

³ SEC (2000) 2084/4

⁴ A6-0043/2005, paragrafo 9

ADOTTA IL SEGUENTE CODICE DI BUONE PRASSI:

Articolo 1 - Introduzione

Le istituzioni europee sono impegnate a garantire la parità di accesso all'occupazione nella funzione pubblica europea. Una funzione pubblica che riflette la diversità della comunità che serve può fornire servizi di qualità ai cittadini europei con maggiore facilità. A parte i meriti oggettivi della parità, qualsiasi organizzazione che si dichiara progressista ed orientata verso il futuro deve cercare di ottimizzare il contributo potenziale di tutta la sua base di assunzione garantendo la parità di accesso.

Le statistiche europee dimostrano che sono troppo poche le persone con disabilità con un'occupazione rispetto al numero di persone con disabilità in età lavorativa. Le istituzioni europee svolgono una politica volta alla promozione di una manodopera diversificata e competente, per migliorare l'accesso e rafforzare la partecipazione all'occupazione delle persone con disabilità, per eliminare la discriminazione sul luogo di lavoro e per favorire una cultura d'impresa basata su pratiche giuste e su un comportamento corretto sul luogo di lavoro.

Nella realizzazione di questa politica occorre tener conto della comunicazione della Commissione intitolata "Verso un'Europa senza ostacoli per le persone con disabilità"⁵. Deve essere applicato anche il principio "progettazione per tutti", un approccio relativamente nuovo che consiste nel progettare, sviluppare e commercializzare prodotti, servizi, sistemi e ambienti tradizionali accessibili a una gamma più ampia possibile di utenti. Se il principio di progettazione per tutti non è applicato e le esigenze della collettività non sono prese in considerazione nella programmazione, nella progettazione e nell'adattamento degli ambienti, molte persone possono trovarsi in una situazione di dipendenza e di esclusione sociale.

Il presente CODICE DI BUONE PRASSI ha lo scopo di definire chiaramente la politica delle istituzioni europee sull'occupazione delle persone con disabilità e di garantire che tutto il personale delle istituzioni europee rispetti i propri obblighi giuridici e statutari nell'ambito della lotta contro la discriminazione ed eserciti le sue funzioni conformemente alle buone prassi in materia di pari opportunità. A tal fine le DG e i servizi assegneranno, se necessario, risorse adeguate per garantire un'applicazione efficace del codice di buone prassi.

DICHIARAZIONE GENERALE⁶

Le istituzioni europee s'impegnano a promuovere la parità di trattamento, indipendentemente da sesso, razza, colore della pelle, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione, convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza a una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, età, handicap o tendenze sessuali, adottando norme, politiche, prassi e comportamenti sul luogo di lavoro che contribuiscono a far sì che tutti i lavoratori siano valorizzati e rispettati e possano sviluppare pienamente il loro potenziale e seguire la carriera di loro scelta. Essi hanno diritto ad un ambiente di lavoro libero da discriminazioni e molestie, dove gli ostacoli alla partecipazione sono identificati ed eliminati. Questi principi consentono alle istituzioni europee di attrarre e mantenere al loro servizio le persone più qualificate per fornire un servizio di alta qualità ai cittadini europei.

⁵ COM(2000) 284 def. del 12.05.2000

⁶ I "motivi di discriminazione" indicati nella Dichiarazione generale sono quelli inclusi nell'attuale statuto, entrato in vigore il 1° maggio 2004.

Per raggiungere questi obiettivi, sono state inserite all'articolo 1 quinquies, paragrafo 4 dello statuto⁷ le disposizioni seguenti, relative all'occupazione delle persone con disabilità:

“... una persona è considerata avere una disabilità se presenta una menomazione fisica o mentale permanente o presumibilmente tale. Tale menomazione è determinata conformemente alla procedura prevista all'articolo 33.

Una persona con disabilità si considera in possesso del requisito di cui all'articolo 28, lettera e) se è in grado di svolgere le funzioni essenziali dell'impiego una volta apportati ragionevoli adeguamenti.

Per “ragionevoli adeguamenti”, in rapporto con le funzioni essenziali di un impiego, si intende l'adozione di misure adeguate, se del caso, per consentire alla persona con disabilità di accedere, partecipare o avanzare nell'impiego, ovvero di seguire azioni di formazione, senza che ciò comporti un onere sproporzionato per l'istituzione.”

Articolo 2 - Campo d'applicazione del codice

Le persone con disabilità non sono solo quelle il cui handicap è evidente. Numerose disabilità non sono palesi, ma richiedono taluni adeguamenti. Va notato inoltre che una stessa disabilità può avere vari livelli di gravità e può colpire un individuo in gradi diversi e in momenti diversi ed essere di natura temporanea.

Il presente codice si applica alle persone che presentano una disabilità al momento della procedura di assunzione o della prima nomina e nei casi in cui la disabilità si sviluppa nel corso della carriera. Le istituzioni europee cercheranno di adattarsi a qualsiasi nuova situazione offrendo sostegno e comprensione.

Il campo di applicazione del codice non comprende aspetti come l'indennità speciale concessa alle persone con disabilità o il bilancio speciale per i figli con disabilità dei funzionari e i relativi assegni scolastici.

Articolo 3 - Soluzioni legate al lavoro

Le istituzioni europee svolgono una politica intesa a offrire soluzioni ragionevoli nella vita professionale per soddisfare le esigenze delle persone con disabilità e delle istituzioni. Ai fini del presente codice, spetta all'istituzione dimostrare che le soluzioni necessarie comportano un onere eccessivo.

La maggior parte delle persone con disabilità non necessita di alcuna forma di aiuto o di adeguamento speciale per svolgere il proprio lavoro. Un lavoro può in ogni caso essere effettuato in vari modi con lo stesso risultato. Permettere a un membro del personale di svolgere bene le sue mansioni adottando una soluzione relativa al lavoro è quindi assolutamente conforme al

⁷ Cfr. articolo 1 quater dello statuto: "Nel presente statuto, ogni riferimento a persona di sesso maschile si intende altresì come fatto a persona di sesso femminile e viceversa, a meno che il contesto non indichi chiaramente il contrario". Di conseguenza, mentre il Codice è redatto in termini neutri sotto il profilo del genere, gli estratti dello statuto non lo sono.

principio del merito. Per garantire e facilitare l'offerta di soluzioni accessibili, le istituzioni dovranno anticipare alcuni bisogni fondamentali ben noti, in conformità ai principi della "progettazione per tutti", in particolare nella creazione di nuove infrastrutture.

La direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, prevede che i datori di lavoro adottino provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per permettere alle persone con disabilità di accedere, partecipare, seguire una carriera o formazione, a meno che tali misure non comportino un onere sproporzionato per il datore di lavoro. Questa è anche la base della politica delle istituzioni europee in materia di soluzioni relative al lavoro.

Le soluzioni si applicano a tutti i settori dell'attività professionale, tra cui:

- assunzione, selezione e nomina,
- evoluzione della carriera,
- formazione,
- promozione, trasferimento o altri vantaggi professionali,
- relazioni sociali nell'ambito delle istituzioni.

Le soluzioni permettono di cambiare il luogo di lavoro e possono comprendere:

- la ridefinizione dei compiti,
- l'acquisizione o la modifica delle attrezzature,
- un'organizzazione del lavoro flessibile.

Le soluzioni necessarie sono determinate dalle esigenze particolari dell'individuo e in generale sono garantite. Se le soluzioni comportano un onere sproporzionato per le istituzioni europee, queste possono rifiutare di offrire un lavoro alla persona con disabilità. La valutazione di un onere sproporzionato per le istituzioni europee deve essere compiuta secondo norme rigorose, ancora da definire, senza pregiudicare il diritto al ricorso amministrativo.

Articolo 4 - Assunzione

Le istituzioni europee seguono una politica di pari opportunità e di selezione in base al merito tramite concorsi equi e aperti a tutti. Le procedure di assunzione e di selezione sono adeguate in modo da non svantaggiare i candidati con disabilità. Questi sono anche incoraggiati a candidarsi con un esplicito riferimento alla politica delle pari opportunità negli avvisi di posti vacanti e con la diffusione di annunci dei prossimi concorsi nelle pubblicazioni specializzate e presso organizzazioni come il Forum europeo delle persone con disabilità, che rappresenta i gruppi di persone con disabilità costituitisi in ONG negli Stati membri, e l'Agenzia europea per lo sviluppo dell'istruzione per studenti con esigenze specifiche. Si devono inoltre adottare provvedimenti corretti nel settore dell'assunzione dei tirocinanti amministrativi, nonché a livello dei contratti interinali e temporanei.

Di conseguenza le procedure di assunzione comprenderanno quanto segue:

- La **pubblicità sulla stampa** per i concorsi metterà in evidenza l'impegno delle istituzioni a favore della parità di opportunità per tutti i candidati.

- La **guida per i candidati** pubblicata nella Gazzetta ufficiale con il bando di concorso conterrà un paragrafo destinato ai candidati con disabilità che menzionerà il CODICE DI BUONE PRASSI.

- Nell'**atto di candidatura** i candidati con disabilità saranno invitati a specificare gli adeguamenti che ritengono necessarie per poter partecipare alle prove in condizioni di

uguaglianza con gli altri candidati e sarà fatto il possibile per soddisfare tutte le richieste ragionevoli.

- Se una persona con disabilità partecipa a un **concorso** o a un **colloquio**, il segretario della giuria, sotto l'autorità del presidente, è incaricato di garantire soluzioni appropriate per accogliere tale persona e per fornirle l'assistenza di cui può avere bisogno (p.es. accesso agli edifici, attrezzature speciali, tempo supplementare nelle prove dei concorsi, ecc.)

- La **formazione** fornita ai membri delle giurie comprenderà un modulo sulla sensibilizzazione alle disabilità e sul contenuto del presente CODICE DI BUONE PRASSI.

- Sarà creato un **sito Web** conforme alle norme di accessibilità più moderne, per permettere l'accesso al maggior numero possibile di utenti.

Articolo 5 - Carriere

Se i candidati con disabilità figurano su un elenco di riserva, possono avvalersi di una consulenza specializzata per ottenere un posto. La DG del Personale del Parlamento europeo e l'EPSO effettueranno un controllo permanente del numero di candidati con disabilità che partecipano ai concorsi, che li superano e che sono assunti in seguito.

Una volta assunti, i funzionari con disabilità hanno diritto di sviluppare pienamente il proprio potenziale. In tutte le fasi della carriera di un funzionario con disabilità, un'attenzione particolare è volta ad evitare di imporre esigenze di lavoro che, intenzionalmente o meno, non sono legate all'attività professionale e sono quindi discriminatorie nei confronti delle persone con disabilità.

- **Prima destinazione e periodo di prova:** l'autorità che ha il potere di nomina s'impegna, in cooperazione con il servizio medico e/o il servizio "Pari opportunità" della DG del Personale, a garantire che posti appropriati siano offerti ai candidati con disabilità iscritti in un elenco di riserva. In conformità dello statuto del personale, tutti i vincitori di un concorso sono sottoposti a un controllo medico che ne valuta la capacità di esercitare le proprie funzioni. Nel caso della nomina di una persona con disabilità o della determinazione della sua capacità di continuare l'esercizio delle sue funzioni, si cerca di evitare ogni discriminazione basata sulla disabilità. L'obiettivo è quello di garantire che la persona sia qualificata per l'occupazione e di verificare se è in grado di svolgere le sue funzioni essenziali, fermo restando l'obbligo di offrire soluzioni ragionevoli e tenere conto del tipo di disabilità. Se nel periodo di prova si constata che il lavoro assegnato al vincitore del concorso è incompatibile con la sua disabilità, va presa in considerazione la possibilità di ricorrere alla mobilità.

- **Orientamento professionale:** Il Servizio di orientamento e consulenza professionale può svolgere un ruolo importante nella consulenza del personale con disabilità per quanto riguarda l'evoluzione della carriera e dovrebbe ricevere una formazione adeguata. L'approccio migliore sarebbe quello di assumere un esperto in materia di orientamento professionale e riadattamento, che sarebbe in contatto con altri servizi, se necessario.

- **Proseguimento della carriera:** tutto il possibile è fatto per garantire che il personale con disabilità abbia le stesse opportunità degli altri di arricchire la propria esperienza e di proseguire la carriera grazie alla mobilità nell'ambito delle istituzioni. Per rendere possibile il proseguimento della carriera possono essere adattati altri posti, in modo che il personale con disabilità possa occupare posizioni diverse o più elevate per sviluppare nuove competenze.

- **Formazione:** il personale con disabilità ha gli stessi diritti alla formazione di cui beneficia il personale in generale. L'acquisizione di nuove competenze e conoscenze è una condizione importante per l'evoluzione della carriera di tutti i funzionari. Tutto il possibile è fatto per permettere al personale con disabilità di partecipare ai corsi di formazione e ai programmi organizzati dall'istituzione in questione. Se una formazione interna non è disponibile o è inadeguata, possono essere adottati provvedimenti ragionevoli per garantire una formazione esterna.

- **Valutazione del personale e promozione:** una disabilità non può essere ritenuta un motivo per cui i valutatori e i comitati di promozione non utilizzino i normali criteri oggettivi per giudicare i meriti di un funzionario.

- **Mantenimento in servizio del personale:** se un membro del personale acquisisce una disabilità o se una disabilità esistente si aggrava, le istituzioni europee adottano provvedimenti per cercare di permettergli di restare in servizio. In consultazione con l'interessato, sono esaminate soluzioni per facilitare il suo mantenimento in servizio, compresa la ristrutturazione del suo posto, la formazione o l'assegnazione di un altro posto adeguato. Queste disposizioni possono essere rivedute, se necessario. In concertazione con l'interessato, è previsto un pensionamento per ragioni mediche qualora si decida che non possono essere effettuati gli adeguamenti per permettere al funzionario di rimanere al suo posto e non sia disponibile un posto alternativo adeguato.

Articolo 6 - Ambiente di lavoro

Le istituzioni s'impegnano affinché sia adottato ogni provvedimento ragionevole per eliminare gli ostacoli fisici o tecnici che alcuni membri del personale con disabilità possono incontrare:

- **Edifici:** tutti i nuovi edifici destinati ad essere occupati dal personale delle istituzioni devono essere conformi alla relativa legislazione nazionale e locale per quanto concerne l'accesso e l'utilizzazione degli edifici pubblici da parte delle persone con disabilità per, garantire un'assoluta mobilità. Gli edifici privi di un accesso adeguato o di un livello inferiore rispetto a quello ragionevole, sono migliorati gradualmente, a condizione che siano disponibili i mezzi finanziari, o abbandonati. In attesa dell'adozione da parte delle istituzioni dei criteri riveduti concernenti l'adeguamento dei loro edifici, saranno applicati i principi contenuti nell'ultima edizione del documento della Commissione "Immobile-tipo". Le istituzioni adottano tutti i provvedimenti ragionevoli per garantire che i funzionari con disabilità ottengano sistemazioni compatibili con le loro esigenze particolari e che, se necessario, siano riservati loro parcheggi. Le strutture di emergenza devono essere adeguate a tutti i funzionari con disabilità. L'Unità per la prevenzione e il benessere sul luogo di lavoro continuerà a eseguire controlli regolari degli edifici per stabilire i miglioramenti necessari.

- **Attrezzatura degli uffici:** Occorre garantire che l'attrezzatura degli uffici sia adeguata alle esigenze particolari delle persone con disabilità. Il Parlamento europeo incaricherà un esperto di effettuare una valutazione ergonomica di tale attrezzatura prima che le persone con disabilità neoassunte entrino in servizio e ogni qualvolta un membro con disabilità del personale cambia ufficio.

L'esperto effettuerà ispezioni periodiche degli uffici di tutti i membri con disabilità del personale, raccomanderà gli adeguamenti eventualmente necessari e comunicherà regolarmente le sue conclusioni alla DG del Personale e al Gruppo interservizi sulla disabilità.

Per garantire la fornitura di attrezzature ragionevoli devono essere adottate misure tecniche specifiche per rendere accessibile l'ambiente. È essenziale che gli strumenti informatici, tra cui

Intranet, le applicazioni e le basi di dati, siano sviluppati secondo i principi della “progettazione per tutti” e gli orientamenti sull’accessibilità. Le informazioni e i dati elettronici dovrebbero essere disponibili in formati accessibili. L’acquisto di strumenti appropriati e la formazione del personale sono una condizione essenziale.

I funzionari con disabilità sono consultati riguardo al tipo di materiale o di mobili che possono migliorare la loro efficienza ed efficacia nell’esercizio delle funzioni. Le istituzioni accettano tutte le richieste di materiali giudicati ragionevoli.

- **Riunioni ecc.:** occorre garantire che le persone con disabilità possano partecipare pienamente alle riunioni e ad altri forum, evitando l’utilizzo di supporti di comunicazione o di altri media inadeguati e assicurando la disponibilità del relativo materiale in formati accessibili.

- **Lavoro flessibile:** per quanto possibile, sono applicate condizioni di lavoro flessibili per rispondere alle esigenze di lavoro dell’istituzione e alle esigenze particolari del funzionario con disabilità. In appresso figurano alcuni esempi:

- *orari di lavoro flessibili per tenere conto delle difficoltà che alcune persone con disabilità hanno per recarsi al lavoro e ritornare a casa con i mezzi di trasporto pubblici,*

- *brevi pause regolari per coloro che hanno bisogno di prendere medicine o di riposare,*

- *lavoro a orario ridotto; telelavoro, con un sostegno tecnologico adeguato fornito dal datore di lavoro.*

Articolo 7 - Informazione e sensibilizzazione

Il presente CODICE DI BUONE PRASSI sarà portato all’attenzione di tutto il personale dal servizio "Pari opportunità" e dalle unità "Risorse umane" delle direzioni generali. Esso è disponibile in tutte le lingue dell’UE sul sito Web EUROPA, sugli Intranet delle istituzioni e dei loro uffici e agenzie ed è distribuito a tutto il personale incaricato della gestione delle risorse umane e al personale direttivo superiore ed intermedio. Le istituzioni cercheranno, per quanto possibile, di rendere accessibili i servizi d’informazione e di documentazione ai vari gruppi di persone con disabilità, tenendo conto delle esigenze linguistiche e culturali.

Corsi di formazioni che trattano in modo approfondito la questione delle persone con disabilità saranno destinati a coloro che sono particolarmente coinvolti, ad esempio al personale incaricato delle risorse umane, ai responsabili locali dell’orientamento professionale, ai capi unità interessati e ai membri delle giurie di concorso.

Articolo 8 - Monitoraggio

Un elemento essenziale nell’applicazione del presente CODICE DI BUONE PRASSI è il continuo monitoraggio dei suoi risultati, che garantisce il miglioramento, a tutti i livelli, delle modalità di applicazione, al momento dell’assunzione e nel corso di tutta la carriera del funzionario. In caso di reclami, spetterà alle direzioni generali dimostrare che rispondono alle esigenze delle persone con disabilità. Il servizio "Pari opportunità" e il Gruppo di lavoro interservizi sulla accessibilità per le persone con disabilità discuteranno e fisseranno obiettivi per raggiungere condizioni prive di ostacoli.

Sarà effettuato regolarmente un controllo sulla disabilità, nell’ambito del quale le direzioni generali condurranno un’indagine presso il loro personale, che sarà invitato a dichiarare se

ritiene di avere una disabilità. I risultati saranno comunicati alla DG del Personale. La raccolta di queste informazioni ha l'obiettivo di:

- garantire lo svolgimento di una consultazione adeguata presso tutto il personale interessato;
- eliminare la discriminazione e le barriere alla parità di opportunità per il personale con disabilità;
- individuare le soluzioni che potrebbero essere necessarie per il colloquio con una persona con disabilità o la sua assunzione;
- sviluppare pienamente il potenziale di tutto il personale e garantire la parità di opportunità nello sviluppo della carriera.

I dati sono utilizzati per elaborare relazioni statistiche anonime che devono permettere alle istituzioni di valutare se la politica di non discriminazione e il presente codice danno buoni risultati e contribuire a predisporre nuove iniziative. Sono tenute nel debito conto le disposizioni del regolamento sulla protezione dei dati per quanto riguarda l'elaborazione dei dati personali da parte delle istituzioni comunitarie⁸ e le informazioni raccolte nel corso del controllo non vengono utilizzate per nessun altro scopo. Vengono pubblicate le statistiche riguardo al numero di persone con disabilità in servizio.

Il **Gruppo interservizi sulla disabilità** trasmette alla DG del Personale anche i contributi ottenuti direttamente dal personale con disabilità delle DG sulle questioni riguardanti le condizioni di lavoro, l'accessibilità, l'assunzione e lo sviluppo della carriera.

Il servizio "Pari opportunità" della DG del Personale può inoltre essere contattato, su base confidenziale, in caso di insoddisfazione quanto all'applicazione del presente codice nell'ambito del Parlamento europeo. Il servizio tratterà le questioni con discrezione, tenendo conto del livello di riservatezza richiesto.

⁸ Regolamento (CE) n. 45/2001 del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2000 concernente la tutela delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali da parte delle istituzioni e degli organi competenti, nonché la libera circolazione di tali dati (GU L del 12.1.2001, n. 1)