



Progetto AAA -
Antenne Antidiscriminazione Attive

ETS - APS
Anffas[®]

RACCOMANDAZIONI PER I DECISORI POLITICO-ISTITUZIONALI

azioni per rendere il sistema normativo italiano pienamente conforme alle previsioni della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità (di seguito CRPD) con specifico riferimento al tema dell'uguaglianza e non discriminazione delle persone con disabilità.

**realizzato con il finanziamento concesso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'annualità 2020 a valere sul Fondo per il finanziamento di progetti e attività di interesse generale nel terzo settore di cui all'art. 72 del decreto legislativo n.117/2017*



Pubblicazione realizzata da:
Anffas Nazionale
Via Casilina, 3/T – 00182
Roma (RM)
Tel. 06/3611524 – 06/3212391
nazionale@anffas.net – www.anffas.net

nell'ambito del progetto:

AAA – Antenne Antidiscriminazione Attive (realizzato con il finanziamento concesso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'annualità 2020 a valere sul Fondo per il finanziamento di progetti e attività di interesse generale nel terzo settore di cui all'art. 72 del decreto legislativo n.117/2017).

A cura di: Silvia Sanfilippo, collaboratrice Anffas Nazionale

Con la collaborazione di: Alessia Maria Gatto, componente del Centro Studi Giuridici e Sociali di Anffas Nazionale

Supervisione: Roberto Speciale, Presidente Nazionale Anffas

Grafica a cura di: Miriam Prete e Silvia Sanfilippo, collaboratrici Anffas Nazionale

Stampata nel mese di marzo 2023

Il presente documento è disponibile anche in formato digitale sul sito di Anffas Nazionale

RACCOMANDAZIONI PER I DECISORI POLITICI-ISTITUZIONALI

Premessa

Con il presente documento, redatto a conclusione progetto di Anffas Nazionale “AAA – Antenne Antidiscriminazione Attive”, Anffas intende indirizzare n. 5 (cinque) raccomandazioni ai decisori politici-istituzionali di ogni livello per contribuire attivamente al raggiungimento dell’obiettivo di rendere pienamente conforme l’attuale ordinamento giuridico alle previsioni della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità (di seguito CRPD) con specifico riferimento al tema dell’uguaglianza e non discriminazione delle persone con disabilità.

Le raccomandazioni di seguito indicate sono state formulate sulla base delle risultanze progettuali, e, in particolar modo, dell’analisi e contestualizzazione nell’attuale sistema di quanto raccomandato dallo stesso Comitato ONU nelle osservazioni all’Italia¹ e nel commento generale² in tema di uguaglianza e non discriminazione.

All’interno del progetto, infatti, sono stati tre i pilastri che hanno portato l’Associazione alla redazione delle raccomandazioni:

- i percorsi formativi che hanno permesso un confronto sulla concreta applicabilità e osservanza della vigente normativa con oltre 600 persone e gli enti che, a vario titolo, vi hanno preso parte, fra cui famiglie, persone con disabilità, leader associativi e professionisti/operatori/tecnici referenti di sportelli informativi, associazioni legittimate ad agire, enti del terzo settore e non operanti nel settore della non discriminazione.
- l’indagine sulla discriminazione fondata sulla disabilità in Italia e sull’impatto di quest’ultima sulla Qualità di vita delle persone con disabilità e loro famiglie, compiuta attraverso una consultazione pubblica compilata da più di 1000 persone;
- lo studio, l’approfondimento, la ricerca e il monitoraggio sulle modalità per garantire concretamente la prevenzione ed il contrasto della discriminazione basata sulla disabilità, a partire dall’individuazione dei punti di forza e di debolezza della legge n. 67/06 e sulla applicazione, definizione ed introduzione nel sistema italiano del concetto di accomodamento ragionevole a cura dell’ISGI - Istituto di Studi Giuridici Internazionali del CNR.

La legge 1° marzo 2006 n. 67 “*Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazione*” ha rappresentato, sin dal momento della sua approvazione, una novità in merito al tema della tutela delle persone con disabilità vittime di discriminazione in ogni contesto di vita. Prima dell’emanazione della suddetta legge, infatti, era presente in Italia la tutela dalla discriminazione solo in ambito lavorativo (ambito dell’accesso al lavoro e dei rapporti di lavoro) ai sensi dei D.lgs. n. 215 e n. 316 del 2003, delle direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE.

L’art. 1 della L.n. 67/06, invece, afferma chiaramente tutto ciò, precisando che la legge stessa “*promuove la piena attuazione del principio di parità di trattamento e delle pari opportunità nei confronti delle persone con disabilità di cui all’articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, al fine di garantire alle stesse il pieno godimento dei loro diritti civili, politici, economici e sociali*”.

L’art. 2, inoltre, introduce un espresso divieto di praticare la discriminazione in pregiudizio delle persone con disabilità declinando la discriminazione sotto una tripla forma e, al contempo, riconoscendo la possibilità di attivare un procedimento giurisdizionale (anche attraverso

¹ Osservazioni conclusive al primo rapporto dell’Italia del 2016.

² Comitato CRPD, Commento generale n. 6.

associazioni a ciò legittimate) volto a far cessare i comportamenti, le condotte ovvero gli atti di soggetti pubblici o privati che determinino una discriminazione diretta, indiretta e/o molestie in base alla disabilità.

Bisogna, tuttavia, ricordare che l'Italia ha anche ratificato, con la legge n. 18 del 2009, la Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, la quale è incentrata sul riconoscimento del diritto della persona con disabilità alla piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza rispetto agli altri, con i giusti supporti e sostegni che non si limitino, quindi, a compensare una limitazione funzionale o corporea della persona. La CRPD, infatti, esorta ad agire in termini trasformativi dei contesti, abbattendo e rimuovendo barriere e ostacoli.

Un'azione trasformativa che, non a caso, viene concretamente sostenuta nella CRPD tramite tre principi fondamentali: **la definizione di discriminazione basata sulla disabilità**, la **progettazione universale** e **l'accomodamento ragionevole**.

Quindi, anche il concetto di "discriminazione", a partire dalla ratifica della CRPD da parte dell'Italia, si riquifica nel nostro ordinamento giuridico, rendendo necessario rivolgere una particolare attenzione alla piena inclusione della persona con disabilità in ogni contesto di vita, che assurge a metro di riferimento nella qualificazione dell'atto, disposizione, prassi, comportamento come forieri di discriminazione, tanto nei confronti della persona con disabilità stessa che di persone a lei vicine (c.d. "discriminazione per associazione"), giungendo a qualificare come discriminazione in base alla disabilità anche il rifiuto di un accomodamento ragionevole e rendendo, per tale ragione, necessarie delle modifiche e riadattamenti di quanto ad oggi previsto e garantito in Italia.

Inoltre, al fine di facilitare e rendere maggiormente effettivo l'accesso agli strumenti di tutela previsti dalla L.n. 67/06 da parte delle persone con disabilità e dei familiari o persone a loro vicine, anche in osservanza di quanto prescritto all'art. 13 della CRPD³, occorre introdurre delle "semplificazioni" procedurali in sede di attivazione della tutela giudiziaria.

³ Articolo 13 - accesso alla giustizia: "Gli Stati Parti garantiscono l'accesso effettivo alla giustizia per le persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, anche attraverso la previsione di idonei accomodamenti procedurali e accomodamenti in funzione dell'età, allo scopo di facilitare la loro partecipazione effettiva, diretta e indiretta, anche in qualità di testimoni, in tutte le fasi del procedimento giudiziario, inclusa la fase investigativa e le altre fasi preliminari"

Raccomandazione n.1 - Introduzione nella normativa italiana della definizione di accomodamento ragionevole con previsione della modalità di adozione obbligatoria degli accomodamenti ragionevoli

Pur essendo da anni vigente in Italia una norma che tutela le persone con disabilità vittime di discriminazione (L.n. 67/06), nonostante la successiva ratifica della CRPD con L.n. 18 del 2009 e le raccomandazioni del Comitato ONU⁴, ad oggi, non è ancora presente, all'interno della normativa italiana, una generale definizione di "accomodamento ragionevole" conforme all'art. 2 della CRPD e un connesso ed espreso obbligo di adozione dell'accomodamento ragionevole, come previsto dall'art. 5, paragrafo 3 della CRPD al di fuori dei settori del lavoro e della scuola.

Attualmente, dunque, il nostro ordinamento **non risulta conforme** a quanto richiesto dalla Convenzione ONU e raccomandato dal Comitato della CRPD nel citato rapporto all'Italia del 2016.

Riguardo la **definizione di accomodamento ragionevole**, innanzitutto, deve trovare puntuale applicazione quanto indicato dalla legge n. 227/2021, nella parte in cui prevede l'introduzione, nella L.n. 104/92, di una definizione di "accomodamento ragionevole" coerente con la CRPD e quindi esteso a tutti i contesti di vita e di relazione e la previsione che nel "*progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato*" siano individuati i sostegni e gli accomodamenti ragionevoli che garantiscano l'effettivo godimento dei diritti e delle libertà fondamentali⁵.

Inoltre, continua a mancare in Italia un obbligo generale in materia di **adozione di accomodamenti ragionevoli** e, quindi, occorre accompagnare la definizione di "accomodamento ragionevole" con un connesso e generale obbligo di adozione dell'accomodamento ragionevole applicabile a tutti i contesti di vita e relazione delle persone con disabilità e anche con un obbligo specifico in ciascuna normativa settoriale oltre i settori del lavoro e della scuola⁶.

Occorre, infine, in linea con quanto indicato dalla CRPD all'art. 4.2, introdurre lo strumento della **consultazione delle organizzazioni maggiormente rappresentative** delle persone con disabilità in materia di obbligo di adozione dell'accomodamento ragionevole, per l'adozione dell'accomodamento ragionevole più appropriato.

⁴ Dalle osservazioni conclusive del Comitato Onu al primo rapporto all'Italia del 2016: par. 10 - *Il Comitato raccomanda allo Stato parte di adottare immediatamente una definizione di "accomodamento ragionevole" in linea con la Convenzione e di porre in atto una norma giuridica che stabilisca esplicitamente che il rifiuto di un accomodamento ragionevole costituisce una discriminazione basata sulla disabilità in tutte le aree della vita, compresi i settori pubblico e privato*; Par. 84 - *Il Comitato chiede allo Stato parte di presentare entro 12 mesi, in conformità con l'articolo 35 (2) della Convenzione, informazioni scritte sulle misure adottate per attuare le raccomandazioni del Comitato di cui sopra ai paragrafi 10 e 82, riguardanti rispettivamente l'adozione di una definizione di accomodamento ragionevole e l'attuazione di un meccanismo di monitoraggio indipendente.*

⁵ Per la formulazione dell'accomodamento ragionevole cfr rapporto ISGI, pagg. 107 e ss.

⁶ Dal rapporto ISGI realizzato nell'ambito del progetto AAA - Antenne Antidiscriminazione attive, pagg.134 e ss.: "*Una piena conformità alla CRPD e alle raccomandazioni del suo Comitato di controllo richiederebbe di reiterare l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli nelle normative settoriali che garantiscono i principali diritti fondamentali delle persone con disabilità così da garantire l'esercizio del diritto all'accomodamento ragionevole in "tutti gli ambiti della vita".*

Raccomandazione n.2 - Previsione del rifiuto dell'accomodamento ragionevole come discriminazione in base alla disabilità

Il rifiuto di un accomodamento ragionevole per le persone con disabilità è un tipo di discriminazione espressamente previsto dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (art. 2 CRPD). Il Comitato ONU, nel commento generale n. 6 del 2018 in materia di uguaglianza e non discriminazione, ha, quindi, individuato quattro forme di discriminazione: diretta, indiretta, il rifiuto dell'accomodamento ragionevole e le molestie. Tuttavia, non vi è alcun espresso riferimento, specie nella L.n. 67/06, al rifiuto dell'accomodamento ragionevole, in qualunque ambito della vita, quale forma di discriminazione distinta dalla discriminazione diretta, indiretta e dalle molestie di cui all'art. 2 della medesima norma.

Attualmente, quindi, il nostro ordinamento **non risulta conforme** a quanto previsto dalla CRPD e raccomandato dal Comitato ONU.

In Italia, con L.n. 227/2021, è stata già prevista l'introduzione nella legge n. 104/92, con apposito decreto attuativo della definizione di accomodamento ragionevole (si vd. Raccomandazione n.1), *«prevedendo adeguati strumenti di tutela coerenti con le disposizioni della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità»*

Quindi, per adeguare tale tutela, anche in base alle osservazioni del Comitato ONU che ha raccomandato allo Stato di porre in atto una norma giuridica che stabilisca esplicitamente che il rifiuto di un accomodamento ragionevole costituisce una discriminazione basata sulla disabilità in tutte le aree della vita, compresi i settori pubblico e privato, occorre introdurre, all'art. 2 della L.n. 67/06, una distinta forma di **discriminazione costituita dal «rifiuto dell'accomodamento ragionevole»⁷**.

⁷ Anche inserendo, all'art. 2 della l.n. 67/06 uno specifico comma 5, stante che l'attuale formulazione non prevede il rifiuto dell'accomodamento ragionevole come discriminazione essendo quella seguente:

1. Il principio di parità di trattamento comporta che non può essere praticata alcuna discriminazione in pregiudizio delle persone con disabilità.
2. Si ha discriminazione diretta quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile in situazione analoga.
3. Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilità in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone
4. Sono, altresì, considerati come discriminazioni le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi alla disabilità che violano la dignità e la libertà di una persona con disabilità, ovvero creano un clima di intimidazione, di umiliazione e di ostilità nei suoi confronti.

Raccomandazione n.3 - Espresso riconoscimento della discriminazione per associazione come discriminazione in base alla disabilità

Il Comitato ONU, nel commento generale n. 6 su “uguaglianza e non discriminazione”, ha espressamente riconosciuto come discriminazione in base alla disabilità anche la “discriminazione per associazione”, ossia la discriminazione perpetrata nei confronti di una persona fisica (o giuridica) vicina alla persona con disabilità e legata ad essa da una qualche «relazione» o «rapporto», rilevando come spesso manchi il riconoscimento della discriminazione per associazione nelle leggi nazionali. Tuttavia, non vi è alcun espresso riferimento, alla forma di discriminazione “per associazione”.

Attualmente, quindi, il nostro ordinamento **non risulta conforme** a quanto previsto dalla CRPD e raccomandato dal Comitato ONU.

Per quanto riguarda l'Italia, con l'attuale formulazione dell'art. 2 della L.n. 67/06, si fa concretamente fatica a riconoscere tale specifica forma di discriminazione, già acclarata anche nelle pronunce della Corte di Giustizia Europea in ambito lavorativo, rendendo plausibile che si verifichino episodi di discriminazione in base alla disabilità che non riguardano la persona con disabilità ma chi gli è vicino, creando così un vuoto di tutela.

Quindi, per adeguare tale tutela, occorre modificare l'art. 2 della L.n. 67/06, al fine di **riconoscere e contestualmente estendere la tutela anche ai casi di discriminazione per associazione**⁸.

Inoltre, vi sono ulteriori forme di discriminazione riconosciute dal Comitato Onu, ma non ancora adeguatamente affrontate e contrastate in Italia, per le quali il Comitato Onu nel 2016 ha mostrato preoccupazione e formulato osservazioni: la **discriminazione multipla**, a causa della quale la vittima della discriminazione subisce una discriminazione per due o più motivi, e della **discriminazione intersettoriale**, basata su più fattori che interagiscono tra loro in modo da non poter essere più considerati distinti e separati.

In linea con quanto già raccomandato dal Comitato ONU nel rapporto all'Italia del 2016, occorre quindi contrastare, anche a tal fine integrando la L.n. 67/06 sia sotto un profilo definitorio che di tutela, la discriminazione multipla e intersettoriale.

⁸ Partendo dall'attuale formulazione dell'art. 2 della l.n. 67/06, occorrerebbe sostituire le parole «in pregiudizio delle persone con disabilità» con «a causa della condizione di disabilità» e, all'art. 2, comma 2, 3 e 4, occorre sostituire la «persona non disabile/persona con disabilità» con «persona senza disabilità o una persona senza legami o relazioni con una persona con disabilità, visto che l'attuale formulazione dell'art. 2 della legge n. 67/06 prevede:

1. Il principio di parità di trattamento comporta che non può essere praticata alcuna discriminazione in pregiudizio delle persone con disabilità.
2. Si ha discriminazione diretta quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile in situazione analoga.
3. Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilità in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone
4. Sono, altresì, considerati come discriminazioni le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi alla disabilità che violano la dignità e la libertà di una persona con disabilità, ovvero creano un clima di intimidazione, di umiliazione e di ostilità nei suoi confronti.

Raccomandazione n.4 - Modifica e semplificazione delle procedure di individuazione degli enti legittimati ad agire e agevolazioni per il ricorso agli strumenti di tutela

Allo stato attuale, la vittima di una discriminazione basata sulla disabilità può delegare le Associazioni (ministerialmente riconosciute e “legittimate ad agire”) ad attivare e seguire un giudizio per suo conto, tuttavia la delega deve avvenire per atto pubblico o scrittura privata autenticata ed è per questo richiesto l’intervento di un notaio o pubblico ufficiale autorizzato ad attribuirgli pubblica fede.

L’art. 13 della CRPD⁹, tuttavia, invita a garantire l’effettivo accesso alla giustizia anche mediante degli “**accomodamenti procedurali**” in sede di attivazione della tutela giudiziaria.

Quindi, al fine di facilitare e rendere maggiormente effettivo l’accesso agli strumenti di tutela previsti dalla L.n. 67/06 e, in particolar modo, di avvalersi più agevolmente del supporto degli Enti legittimati ad agire, occorre **semplificare la procedura di rilascio della delega**, resa oggi meno effettiva dall’esigenza per la vittima della discriminazione di dover reperire un notaio o pubblico ufficiale per autenticare la propria firma¹⁰.

Per la medesima esigenza, inoltre, occorre prevedere **l’esenzione del pagamento del contributo unificato** per le associazioni legittimate ad agire, a qualsiasi titolo intervengano nel giudizio ai sensi della legge n. 67/06, e per le vittime di discriminazione, nonché meccanismi eccezionali di patrocinio a spese dello Stato

⁹ Articolo 13 - accesso alla giustizia: “*Gli Stati Parti garantiscono l’accesso effettivo alla giustizia per le persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, anche attraverso la previsione di idonei accomodamenti procedurali e accomodamenti in funzione dell’età, allo scopo di facilitare la loro partecipazione effettiva, diretta e indiretta, anche in qualità di testimoni, in tutte le fasi del procedimento giudiziario, inclusa la fase investigativa e le altre fasi preliminari*”

¹⁰ Partendo dall’attuale formulazione dell’art. 2 della l.n. 67/06, occorrerebbe prevedere che tale autentica possa essere apposta dall’avvocato dell’associazione legittimata ad agire o, in mancanza (quando essa agisce senza l’assistenza di un legale) dal legale rappresentante dell’ente stesso. L’attuale testo dell’art. 4 legge n. 67/06, infatti, così recita: Sono altresì legittimati ad agire ai sensi dell’articolo 3 in forza di delega rilasciata per atto pubblico o per scrittura privata autenticata a pena di nullità, in nome e per conto del soggetto passivo della discriminazione, le associazioni e gli enti individuati con decreto del Ministro per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base della finalità statutaria e della stabilità dell’organizzazione.

Raccomandazione n.5 – Introduzione di un sistema di raccolta dati sulla discriminazione in base alla disabilità

L'art. 31 della CRPD prevede la raccolta di dati e l'elaborazione statistica per attuare i diritti riconosciuti dalla Convenzione. Il comitato ONU, nel commento generale n. 6 su uguaglianza e non discriminazione (par.71) precisa che tali attività sono *“essenziali per monitorare le politiche e le leggi contro la discriminazione”* e che *“la progettazione, la raccolta e l'analisi dei dati dovrebbero essere partecipative, vale a dire intrapresa in stretta e significativa consultazione con le organizzazioni rappresentative delle persone con disabilità”*.

Tuttavia, **non risultano dati sistematici sui casi di discriminazione** in base alla disabilità e sul ricorso agli strumenti di tutela ai sensi della L.n. 67/06.

Pertanto, occorre prevedere **l'introduzione di un censimento pubblico annuale** a cura e realizzato dal Ministero della Giustizia dei dati inerenti le cause per non discriminazione, nonché la cogenza di un **rapporto Unar** sui casi di discriminazione in base alla disabilità in Italia, da realizzare anche sulla base dei dati raccolti dalla stessa Agenzia Nazionale Anffas e altre reti presenti sul territorio nazionale¹¹.

¹¹ Anche inserendo un quinto articolo all'interno della L.n. 67/06 che preveda espressamente tale obbligo.

Appendice

Articolo 2 - Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità

“definizioni”

(...) per “discriminazione fondata sulla disabilità” si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l’effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole;

per “accomodamento ragionevole” si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali;

per “progettazione universale” si intende la progettazione di prodotti, strutture, programmi e servizi utilizzabili da tutte le persone, nella misura più estesa possibile, senza il bisogno di adattamenti o di progettazioni specializzate. La “progettazione universale” non esclude dispositivi di sostegno per particolari gruppi di persone con disabilità ove siano necessari.

Articolo 5 Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità

“uguaglianza e non discriminazione”

1. Gli Stati Parti riconoscono che tutte le persone sono uguali dinanzi alla legge ed hanno diritto, senza alcuna discriminazione, a uguale protezione e uguale beneficio dalla legge.

2. Gli Stati Parti devono vietare ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità e garantire alle persone con disabilità uguale ed effettiva protezione giuridica contro ogni discriminazione qualunque ne sia il fondamento.

3. Al fine di promuovere l’uguaglianza ed eliminare le discriminazioni, gli Stati Parti adottano tutti i provvedimenti appropriati, per garantire che siano forniti accomodamenti ragionevoli.

4. Le misure specifiche che sono necessarie ad accelerare o conseguire de facto l’uguaglianza delle persone con disabilità non costituiscono una discriminazione ai sensi della presente Convenzione.

Articolo 4 Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità

“obblighi generali”

1. Gli Stati Parti si impegnano a garantire e promuovere la piena realizzazione di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali per tutte le persone con disabilità senza discriminazioni di alcun tipo sulla base della disabilità.

(...) 3. Nell’elaborazione e nell’attuazione della legislazione e delle politiche da adottare per attuare la presente Convenzione, così come negli altri processi decisionali relativi a questioni concernenti le persone con disabilità, gli Stati Parti operano in stretta consultazione e coinvolgono attivamente le persone con disabilità, compresi i minori con disabilità, attraverso le loro organizzazioni rappresentative

(...) 5. Le disposizioni della presente Convenzione si estendono a tutte le unità costitutive degli Stati federali senza limitazione ed eccezione alcuna.



Progetto AAA -
Antenne Antidiscriminazione Attive

ETS - APS
ANFFAS[®]
NAZIONALE

Via Latina, 20 - 00179 Roma (RM)

Tel. 063611524 / 063212391 (Int. 2)

Cell. Segreteria Nazionale 3440236482

mail nazionale@anffas.net

sito www.anffas.net