



Legge sugli Americani con Disabilità (ADA)



Figura 1 Crediti fotografici: Gil Garcetti

La Legge sugli Americani con Disabilità (ADA) proibisce la discriminazione delle persone con disabilità e garantisce il loro diritto a partecipare pienamente a tutti gli aspetti della società.

D: Che cos'è la Legge sugli Americani con Disabilità (ADA)?

L'ADA è una legge federale innovativa approvata dal Congresso nel 1990 che vieta la discriminazione delle persone con disabilità nelle attività quotidiane.

L'ADA è composta da cinque parti, note come “titoli”. I requisiti stabiliti da ciascun titolo riguardano diversi aspetti della vita, tra cui l'inserimento lavorativo, l'istruzione e i

trasporti, e si applicano a molti luoghi pubblici e privati aperti al pubblico.

L'obiettivo dell'ADA è rimuovere le barriere e consentire a tutti di avere le stesse possibilità di raggiungere il successo.

D: Chi è tutelato dall'ADA?

L'ADA si applica a tutte le persone con menomazioni fisiche o mentali che limitano in modo sostanziale una o più attività essenziali della vita. Esempi di attività essenziali per la vita sono il riposo, la facoltà di parlare, la deambulazione e il lavoro.

D: Chi è tenuto a rispettare l'ADA?

Le aziende private con più di 15 dipendenti, le agenzie governative statali e locali, le aziende aperte al pubblico, le strutture commerciali, i fornitori di servizi di trasporto e le società di telecomunicazione devono rispettare i requisiti dell'ADA.

D: Che cos'è il Titolo I dell'ADA?

Il Titolo I dell'ADA vieta ai datori di lavoro di discriminare i candidati qualificati con disabilità nelle decisioni riguardanti le assunzioni. Tali requisiti non riguardano solo il processo relativo alla candidatura e all'assunzione, ma vietano anche le pratiche discriminatorie sul posto di lavoro; i dipendenti con disabilità devono avere accesso agli stessi benefit lavorativi degli altri dipendenti, dal trasporto al materiale per la formazione, all'utilizzo dei servizi igienici per il personale.

Se assunta, una persona con disabilità non può essere vessata, licenziata o pagata meno a causa della sua disabilità.

Il Titolo I prevede anche che vengano adottate soluzioni ragionevoli per i dipendenti che ne hanno bisogno. Gli adeguamenti possono comprendere l'accessibilità per tutti i dipendenti agli spazi comuni in loco, come le sale da pranzo e i servizi igienici; la fornitura di tecnologie assistive o la modifica delle attrezzature, come le scrivanie o i telefoni; l'adeguamento degli orari di lavoro o la riorganizzazione delle mansioni per adattarle alle specifiche disabilità.

D: Qual è la definizione dell'ADA del termine “dipendente o candidato qualificato”?

Un dipendente o candidato qualificato con una disabilità è definito come un individuo che, con o senza ragionevoli adeguamenti, può svolgere le funzioni fondamentali del lavoro in oggetto.

D: Durante un colloquio di lavoro è necessario parlare degli adeguamenti?

Alcuni candidati potrebbero aver bisogno di richiedere un adeguamento per il processo di assunzione stesso; per esempio, se il colloquio è programmato in una sala conferenze al piano superiore di un edificio senza ascensore, una persona in sedia a rotelle può chiedere che si svolga invece in un ufficio al piano terra.

Tuttavia, se tale adattamento non è necessario, i candidati con disabilità non hanno l'obbligo di parlare della loro disabilità o di future richieste durante un colloquio di lavoro. I datori di lavoro non possono fare domande sulla disabilità durante un colloquio, ma possono chiedere ai candidati come svolgeranno le mansioni specifiche del lavoro, con o senza adattamenti. Un'offerta di lavoro può essere subordinata ai risultati di una visita medica, ma solo se tale visita è richiesta a tutti i candidati per mansioni analoghe.

In caso di assunzione, i dipendenti non sono tenuti a rivelare la propria disabilità ai colleghi, ma devono informare i dirigenti o le Risorse Umane se desiderano richiedere delle agevolazioni. Gli adeguamenti possono essere richiesti all'inizio di un nuovo lavoro o in qualsiasi momento successivo; non c'è un limite di tempo per la presentazione delle richieste e, con l'evoluzione delle disabilità o l'invecchiamento delle persone, le esigenze possono cambiare.

D: In quali casi il datore di lavoro può rifiutarsi di fornire un adeguamento?

Un datore di lavoro non è tenuto a fornire un adeguamento se questo comporta una “difficoltà indebita” per il funzionamento dell'azienda o un abbassamento degli standard di qualità o di produzione.

Ai sensi dell'ADA, per “difficoltà indebita” si intende qualsiasi cosa che sia troppo impegnativa o costosa rispetto alle risorse finanziarie, alle dimensioni del datore di lavoro e alle esigenze dell'attività. Tuttavia, un datore di lavoro non può rifiutare un adeguamento solo perché comporta dei costi. Quando un adeguamento è considerato un ostacolo eccessivo, il datore di lavoro deve cercare di trovare un'altra soluzione. Se esistono altre misure che possono soddisfare le esigenze del dipendente, il datore di lavoro può scegliere quale adottare.

D: L'ADA incide sulla mia assicurazione lavorativa?

L'ADA non impone alle aziende di coprire le condizioni preesistenti o tutte le spese mediche legate a una disabilità. La legge prevede solo che i dipendenti con disabilità

abbiano pari accesso alla stessa copertura assicurativa offerta agli altri dipendenti.

D: Che cos'è il Titolo II dell'ADA?

Il Titolo II dell'ADA richiede che le amministrazioni locali e statali offrano alle persone con disabilità pari opportunità di fruizione dei programmi, dei servizi e delle attività.

Ad esempio, è possibile consentire l'ingresso dei cani da assistenza in edifici in cui gli animali domestici sono vietati, oppure installare rampe o ascensori per le sedie a rotelle in spazi che ospitano riunioni pubbliche, oppure, ancora, fornire un addetto che prenda appunti per una persona con scarsa manualità che sta svolgendo il compito di giurato. Una scuola o un'università pubblica è tenuta a spostare le lezioni da un'aula inaccessibile a un luogo accessibile per accogliere uno studente che utilizzi una sedia a rotelle. Le elezioni locali devono svolgersi in edifici accessibili. I trasporti pubblici, compresi gli autobus, le ferrovie veloci e leggere, le ferrovie per pendolari e le ferrovie interurbane come Amtrak, devono offrire adattamenti che possono includere rampe, ascensori, cambiamenti nella posizione delle fermate e aree di seduta dedicate ai passeggeri con disabilità.

D: Che cos'è il Titolo III dell'ADA?

Il Titolo III dell'ADA proibisce alle aziende aperte al pubblico, tra cui banche, ristoranti, supermercati, hotel, centri commerciali, palazzetti dello sport di proprietà privata, cinema, centri di assistenza diurna privati, scuole e università, uffici di commercialisti o assicuratori, studi di avvocati e medici, musei e centri benessere, di discriminare le persone con disabilità.

Queste aziende devono fornire pari opportunità e accesso ai beni o servizi che offrono. Ad esempio, un grande magazzino deve modificare la sua politica che prevede la presenza di una sola persona nel camerino se un cliente con paralisi necessita dell'aiuto di un assistente per provare i vestiti. In una palestra locale dovrebbero essere installate rampe d'ingresso e in un ristorante i corridoi dovrebbero essere resi sufficientemente larghi per consentire l'uso delle sedie a rotelle. Gli animali di servizio devono essere ammessi in queste attività commerciali, nonostante le norme sul divieto di accesso agli animali domestici.

D: Che cos'è il Titolo IV dell'ADA?

Il Titolo IV dell'ADA impone alle società di telecomunicazioni di fornire servizi equivalenti ai clienti disabili, in particolare a quelli sordi o audiolesi. Questi servizi includono apparecchi telescriventi (TTY), servizi di ripetizione delle telecomunicazioni (TRS) e altri servizi di telecomunicazione accessibili.

D: Che cos'è il Titolo V dell'ADA?

Il Titolo V dell'ADA riguarda disposizioni varie e tecniche che si applicano a tutti i titoli, comprese le disposizioni anti-ritorsione che proteggono le persone che esercitano i loro diritti ai sensi dell'ADA.

D: Che cosa devo fare se ritengo che i miei diritti ai sensi dell'ADA siano stati violati?

Se ritiene di essere stato discriminato a causa della sua disabilità, può presentare un reclamo alla Commissione statunitense per le Pari Opportunità in materia di Impiego (EEOC - U.S. Equal Employment Opportunity Commission) o al Dipartimento di Giustizia degli Stati Uniti (DOJ - U.S. Department of Justice).

Per i reclami relativi al Titolo I (discriminazione sul posto di lavoro), contatti l'EEOC o la "Fair Employment Practices Agency" (FEPA - Agenzia per le Pratiche di Lavoro Equo) della sua zona. (Per un elenco degli uffici FEPA per ogni Stato, visiti il sito web dell'EEOC all'indirizzo <https://www.eeoc.gov/state-local-and-tribal-programs-coordinators-program-managers>). Un modulo di reclamo è disponibile anche sul sito web dell'EEOC all'indirizzo <https://www.eeoc.gov/federal-sector/filing-formal-complaint>. È illegale sanzionare o applicare ritorsioni nei confronti di dipendenti che segnalano delle violazioni.

Per i reclami relativi al Titolo II o III (contro un ente governativo statale o locale o un'attività commerciale aperta al pubblico, come un ristorante, uno studio medico, un negozio al dettaglio, un hotel, ecc. Visiti il sito del DOJ all'indirizzo <https://civilrights.justice.gov/#crt-landing--reporting> per maggiori informazioni e link sulla presentazione di un reclamo.

Per istruzioni su come presentare un reclamo riguardante l'ADA, consultare il sito: http://www.ada.gov/filing_complaint.htm

D: In quali altri modi si possono ottenere informazioni sull'ADA?

Contatti la Linea telefonica informativa sull'ADA (<https://www.ada.gov/infoline/>) presso la Divisione Diritti Civili del Dipartimento di Giustizia chiamando il numero 1-800-514-0301 o 1-833-610-1264 (TTY). Gli operatori sono disponibili il lunedì, martedì, mercoledì e venerdì dalle 9:30 alle 12:00 e il giovedì dalle 15:00 alle 17:30. Si possono anche inviare domande al Coordinatore dell'ADA Community Outreach all'indirizzo Disability.Outreach@usdoj.gov.

Inoltre, la Rete Nazionale ADA, finanziata dall'Istituto Nazionale per la Disabilità, la Vita Indipendente e la Ricerca sulla Riabilitazione, fornisce informazioni, orientamento e formazione sull'ADA attraverso 10 centri regionali ADA in tutti gli Stati Uniti. Visiti il sito web <https://adata.org/national-network> per accedere a webinar gratuiti, video, schede informative e link ai centri regionali e ad altre risorse.

Fonti: U.S. Department of Justice Civil Rights Division (Divisione Diritti Civili del Dipartimento di Giustizia degli Stati Uniti), U.S. Equal Employment Opportunity Commission (Commissione Pari Opportunità per l'Impiego degli Stati Uniti), ADA National Network (Rete Nazionale ADA).

Ha bisogno di parlare con qualcuno?

I nostri consulenti specializzati (Information Specialist) sono a disposizione per rispondere alle sue domande. Chiami il numero verde 1-800-539-7309 dal lunedì al venerdì, dalle 7:00 alle 20:00 EST (Ora Standard Orientale USA) oppure ottenga un appuntamento telefonico o faccia una domanda online a questo indirizzo:

<https://connect.paralysis.org/it/send-us-your-question>

Le informazioni contenute in questo documento sono state presentate ai fini di educarla e di informarla sulle paralisi e sui loro effetti. Nulla di quanto contenuto in questo documento dovrebbe essere interpretato per, né è inteso a, essere usato ai fini di una diagnosi o trattamento medico. Non dovrebbe essere usato in sostituzione del consiglio del suo medico o di un altro operatore sanitario qualificato. Se dovesse avere qualsiasi domanda concernente la salute, chiami o si rechi prontamente dal suo medico o da un altro operatore sanitario qualificato. Consulti sempre il suo medico o un altro operatore sanitario qualificato prima di iniziare un nuovo trattamento, dieta o programma di fitness. Non dovrebbe mai ignorare i consigli medici o ritardare la ricerca di tali pareri a causa di qualcosa che ha letto in questo documento.

Questa pubblicazione è supportata dall'Amministrazione per la Vita Comunitaria (ACL), Dipartimento della Salute e dei Servizi Umani degli Stati Uniti (HHS) come parte di una sovvenzione finanziaria per un totale di \$10.000.000 erogati al 100% da ACL/HHS. I contenuti sono quelli dell'autore(i) e non rappresentano necessariamente le opinioni ufficiali, né un'approvazione, da parte di ACL/HHS o del governo degli Stati Uniti.