



Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Distr. general
27 de noviembre de 2017
Español
Original: inglés
Español, inglés y ruso únicamente

**Comité sobre los Derechos de las Personas
con Discapacidad**

Observaciones finales sobre el informe inicial de Italia

Adición

Información recibida de Italia sobre el seguimiento de las observaciones finales*

[Fecha de recepción: 16 de octubre de 2017]

* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.

GE.17-20963 (S) 071217 081217



* 1 7 2 0 9 6 3 *

Se ruega reciclar



Seguimiento

1. 84. **El Comité pide al Estado parte que, en el plazo de 12 meses y de conformidad con el artículo 35, párrafo 2, de la Convención, presente información por escrito sobre las medidas que haya adoptado para dar cumplimiento a las recomendaciones del Comité que figuran en los párrafos 10 y 82 *supra* en relación con la adopción de una definición de ajuste razonable y la puesta en práctica de un mecanismo independiente de supervisión.**
2. 10. **El Comité recomienda al Estado parte que adopte de inmediato una definición de ajustes razonables que sea conforme con la Convención y que promulgue legislación que reconozca expresamente que la denegación de esos ajustes constituye discriminación por motivos de discapacidad en todos los ámbitos de la vida y en los sectores público y privado.**
3. El Gobierno de Italia inició, junto con las administraciones competentes, el análisis de las opciones para adoptar una definición de ajustes razonables en el sistema jurídico nacional.
4. No obstante, las autoridades italianas quisieran señalar que los instrumentos jurídicos existentes en varias esferas parecen ajustarse plenamente a las disposiciones de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
5. En particular, se aprobó la Ley núm. 99/2013, destinada a garantizar la observancia del principio de igualdad de trato de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Dicha Ley exige a los empleadores públicos y privados que realicen ajustes razonables (definidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) en los lugares de trabajo para garantizar la plena igualdad entre las personas con discapacidad y el resto de los trabajadores. Los empleadores públicos han de velar por que ello se lleve a cabo con los recursos disponibles, sin incurrir en cargas financieras adicionales.
6. En particular, todos los empleadores públicos y privados han de garantizar la aplicación de soluciones razonables en relación con:
 - a) El acceso al empleo y al trabajo, tanto al autoempleo como a trabajos remunerados, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación;
 - b) Las condiciones de empleo y trabajo, incluida la promoción profesional;
 - c) El acceso a todos los tipos y niveles de orientación y formación profesional, formación continuada y reciclaje profesional;
 - d) La participación en organizaciones de trabajadores u otras organizaciones profesionales y los servicios prestados por esas organizaciones.
7. El artículo 5 de la Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo (2000/78/CE) establece que los empleadores tienen la obligación de adoptar las “medidas adecuadas” para llevar a cabo ajustes razonables, siempre y cuando tales medidas no supongan una carga excesiva.
8. El considerando 21 de la anterior directiva establece que se determinará si es razonable incurrir en costos financieros que sean desproporcionados con respecto a la consecución de los objetivos evaluando dichos costos en relación con el tamaño y los recursos financieros de la empresa en cuestión.
9. En lo que respecta a la asignación de recursos, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea estableció, en su sentencia núm. 312/11, la introducción de un sistema de obligaciones para el empleador que no pueden sustituirse por los incentivos y la asistencia ofrecidos por las autoridades públicas. Estas obligaciones facilitan la determinación de la razonabilidad de la adaptación requerida, pero implican que el hecho de que los empleadores no dispongan de incentivos y asistencia de las autoridades públicas no es motivo para no llevar a cabo la adaptación.

10. En lo que respecta a la compensación pública por los gastos asumidos y los ajustes efectuados, en el artículo 14 de la Ley núm. 68/1999 se establece que cada región debe crear un fondo para el empleo de las personas con discapacidad.

11. El fondo contribuye también al reembolso parcial de los gastos necesarios para la adopción de ajustes razonables en favor de los trabajadores con un grado de incapacidad laboral superior al 50%.

12. Por último, el artículo 5 de la Directiva relativa a la Igualdad de Trato en el Empleo (2000/78/CE) establece, con respecto a los ajustes razonables, que *“la carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades”*.

13. En cuanto a la administración pública, el artículo 10 del Decreto Legislativo núm. 75/2017 prevé la creación, dentro del Departamento de la Función Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, de un Consejo Nacional (Consulta) para la integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral, sin que ello suponga una carga adicional para las finanzas públicas.

14. Este órgano está compuesto por representantes de las instituciones y el mercado laboral y dos representantes de las asociaciones de discapacidad nombrados por el Observatorio Nacional sobre la Situación de las Personas con Discapacidad.

15. La Consulta también contempla intervenciones extraordinarias en relación con la adopción de ajustes razonables en los lugares de trabajo, según se establece en el artículo 3, párrafo 3 *bis*, del Decreto Legislativo núm. 216/2003.

16. El Decreto Legislativo núm. 151/2015 (art. 1) establece unas directrices nacionales que incluyen la definición de los principios relativos a los ajustes razonables que los empleadores han de adoptar.

17. En el artículo 8 se establece una base de datos de empleo protegido que mejora el sistema de supervisión y a la que todos los empleadores públicos y privados transmiten información sobre los ajustes razonables que han adoptado.

18. Por último, de conformidad con la Directiva 2000/78/CE y la Ley núm. 99/2013 mencionadas anteriormente, en el artículo 1, párrafo 166, de la Ley núm. 190/2014, relativo a las personas con discapacidad en el contexto laboral, se atribuye la competencia en materia de reinserción e inserción laboral al Instituto Nacional para la Prevención de los Accidentes de Trabajo (INAIL).

Aplicación y seguimiento nacionales (art. 33)

19. 82. **El Comité recomienda al Estado parte que establezca y ponga en práctica de inmediato un mecanismo independiente de supervisión que cumpla los principios relativos al estatuto de las instituciones nacionales de promoción y protección de los derechos humanos (Principios de París) y que este reciba financiación suficiente para funcionar y haga participar plenamente en su labor a las organizaciones de personas con discapacidad.**

20. En lo relativo a la creación de una institución nacional independiente de derechos humanos, la cuestión está siendo objeto de un importante debate en Italia en todos los niveles del sistema. Se traslada constantemente a los parlamentarios la necesidad de disponer de un órgano de ese tipo, especialmente en el Senado, donde la Comisión de Asuntos Constitucionales está debatiendo el texto correspondiente.