

# COME SPORGERE DENUNCIA

Se ritieni di essere stato discriminato a causa della tua disabilità, o di non aver ottenuto un "ragionevole adattamento" alla tua disabilità, puoi sporgere denuncia presso lo Stato di New York, Divisione Diritti Umani.

La denuncia deve essere presentata entro un anno dal presunto atto discriminatorio. Per ulteriori informazioni al riguardo o per sporgere denuncia, contatta l'ufficio regionale più vicino alla tua abitazione o al tuo ufficio oppure visita il nostro sito:

[www.dhr.state.ny.us](http://www.dhr.state.ny.us)

## ALCUNI ESEMPI

Soffri di una disabilità visiva e hai un cane guida per ciechi, ma il tuo datore di lavoro non ti permette di portare il cane al lavoro. Ci sono dei rimedi per tale situazione?

È illegale vietare a una persona con disabilità visiva di portare al lavoro un cane per ciechi.

Ti stai sottoponendo a una terapia medica necessaria per una condizione di salute associata alla tua disabilità. Il trattamento ha una durata di due mesi e tende a farti venire sonno al mattino. Puoi richiedere al tuo datore di lavoro una modifica dell'orario di lavoro che ti permetta di incominciare e finire il lavoro più tardi durante il periodo in cui segui la terapia?

Puoi chiedere al tuo datore di lavoro di venire incontro alle tue esigenze. Tu e il datore di lavoro dovreste discutere delle esigenze di modifiche in quanto ciò fa parte del processo interattivo cui il datore di lavoro è tenuto a partecipare. Il datore di lavoro deve concederti quanto richiedi a meno che ciò non costituisca per lui un onere indebito.

Chiedi un giorno di permesso per una visita medica legata alla tua disabilità. Il datore di lavoro può esigere che gli presenti una lettera del medico?

Sì, può chiedere che vi sia adatta documentazione a sostegno di un permesso per visita medica.

Ti fai male alla schiena in un incidente e non puoi stare seduto per lunghi periodi senza alzarti e camminare. Il medico certifica tale necessità dovuta alla tua lesione. Puoi chiedere un ragionevole adattamento alle tue esigenze?

Puoi chiedere che il datore di lavoro ti permetta di fare delle pause in cui cammini se la richiesta è ragionevole e non gli causa un onere indebito.

## IMPIEGO

### Disabilità e adattamenti ragionevoli

NEW YORK STATE  
DIVISION OF  
**HUMAN  
RIGHTS**

ANDREW M. CUOMO, GOVERNOR

ONE FORDHAM PLAZA  
BRONX, NEW YORK 10458  
(718) 741-8400  
Toll Free 1-888-392-3644  
TDD (718) 741-8300

[WWW.DHR.NY.GOV](http://WWW.DHR.NY.GOV)

# I diritti dei disabili relativamente al lavoro

La Legge sui Diritti Umani dello stato di New York tutela le persone dalle discriminazioni basate sulla disabilità.

La Legge sui Diritti Umani definisce la "disabilità":

un deficit fisico, mentale o medico che impedisce l'espletamento delle normali funzioni corporee; oppure una condizione dimostrabile attraverso tecniche diagnostiche medicalmente riconosciute; o

la documentazione di tale deficit; oppure

una condizione considerata come un deficit dagli altri.

Tuttavia il termine è limitato alle disabilità, che con ragionevoli adattamenti alle particolari esigenze del disabile, non impediscono a una persona di svolgere ragionevolmente le mansioni previste dal lavoro che cerca o che già detiene.

È illegale discriminare i disabili nelle assunzioni, nell'avanzamento di carriera, nella formazione lavorativa, nelle retribuzioni o in altri termini e condizioni del rapporto di lavoro.

È illegale per un datore di lavoro compiere delle azioni discriminatorie per una storia di disabilità o perché esiste una disabilità percepita.

È anche illegale compiere delle azioni discriminatorie in ritorsione per denunce di discriminazione sperte dal lavoratore.

## LIMITAZIONI

La Legge sui Diritti Umani dello stato di New York NON si applica ai datori di lavoro che hanno meno di quattro dipendenti.

## RICHIESTE DI INFORMAZIONI PRIMA DELL'ASSUNZIONE

Un datore di lavoro non deve fare richieste di informazioni a potenziali dipendenti che esprimano o riflettano una volontà di discriminare i disabili. Esempi di tali domande possono essere:

- Hai una disabilità?
- Sei mai stato ricoverato o curato per una condizione fisica o mentale?
- Quanti giorni sei stato assente dal lavoro per malattia l'anno scorso?
- Una volta assunto chiederai giorni di permesso per sottoposti a cure mediche?
- Hai mai ricevuto indennità assicurative per malattie o infortuni?

I datori di lavoro possono chiedere ai candidati all'assunzione/dipendenti di dimostrare di essere fisicamente in grado di svolgere certe mansioni del loro lavoro, nello stesso modo in cui possono chiedere loro di dimostrare competenze e il possesso dei requisiti in altri campi.

I datori di lavoro possono sottoporre i dipendenti a test di forza, resistenza fisica, agilità ed energia, nella misura in cui tali test non siano discriminatori, e si possa dimostrare che sono pertinenti alle specifiche mansioni da svolgere nel lavoro in questione e ad essi siano sottoposti uniformemente tutti i candidati per una certa categoria di lavoro.

## FUNZIONI ESSENZIALI DI UN LAVORO

Il datore di lavoro può chiedere a potenziali candidati all'assunzione se sono in grado di svolgere specifiche funzioni e compiti del lavoro. La legge sui diritti umani prevede che una persona debba essere in grado di svolgere le funzioni essenziali del suo lavoro, cioè le mansioni che sono essenziali per quella posizione. Si definisce funzione essenziale quella mansione che, se non fosse eseguita, altererebbe in modo fondamentale il lavoro in questione.

## ADATTAMENTI RAGIONEVOLI

Per adattamento ragionevole si intende un aggiustamento o una modifica del lavoro o dell'ambiente di lavoro che permetta a una persona disabile di svolgere in modo ragionevole le funzioni essenziali di quel lavoro. Alcuni esempi di possibili adattamenti ragionevoli sono:

- un orario di lavoro modificato;
- l'attribuzione ad altri di funzioni non essenziali del lavoro;

- l'acquisizione o la modifica di strumenti di lavoro e
- la messa a disposizione di una sede di lavoro accessibile

Fra gli adattamenti ragionevoli non sono compresi la predisposizione di assistenza per bisogni personali, come la messa a disposizione di un assistente o la fornitura di ausili non relativi al lavoro, quali una sedia a rotelle.

## ONERE INDEBITO

Il datore di lavoro non è obbligato ad offrire un accomodamento delle esigenze del disabile, se ciò comporta per lui un onere indebito. Per "onere indebito" si intende un carico di difficoltà o spese considerevole per il datore di lavoro, considerando, tra gli altri fattori, le dimensioni dell'impresa, il tipo di attività, e la natura e il costo della modifica richiesta.

## ALTRI ASPETTI DEGLI ADATTAMENTI RAGIONEVOLI

Il dipendente deve informare il datore di lavoro della disabilità e della necessità di un adattamento del lavoro.

Il datore di lavoro può richiedere un'attestazione del medico che certifichi la necessità dell'adattamento richiesto.

Il datore di lavoro deve mantenere riservate le informazioni sanitarie del dipendente.

Il dipendente può suggerire ma non imporre un particolare adattamento. Il datore di lavoro ha il diritto di selezionare quale adattamento ragionevole concedere, purché esso sia efficace nel rispondere al bisogno esistente.

Il dipendente che ha ottenuto un adattamento ragionevole alle sue esigenze deve mantenere un ragionevole livello di rendimento sul lavoro.

Per ulteriori informazioni sulle leggi dello stato che tutelano i disabili dalle discriminazioni e sulle procedure per sporgere denuncia, contatta un ufficio regionale della Divisione diritti umani dello stato di New York oppure visita il nostro sito [www.dhr.state.ny.us](http://www.dhr.state.ny.us).