



CONFEDERAZIONE
GENERALE ITALIANA
DEL LAVORO

Ufficio giuridico e vertenze

Ufficio Politiche per le Disabilità

Roma, 2 maggio 2013

Oggetto: DISCRIMINAZIONI PER DISABILITA'

CORTE DI GIUSTIZIA, SENT. 11 APRILE 2013, *HK DANMARK*

All. 1

L'11 aprile u.s. la Corte di Giustizia UE (cause riunite C-335/11 e C-337/11, *HK Danmark*) ha reso una importante sentenza in tema di discriminazioni per disabilità (vedi allegato), dando risposta a due questioni pregiudiziali sollevate dal giudice del rinvio danese (So- og Handelsretten) concernenti la nozione di handicap e la definizione di "soluzioni ragionevoli" per l'inserimento lavorativo dei disabili.

La vicenda riguarda due lavoratrici che, a causa di dolori cronici non trattabili, si sono assentate per periodi prolungati con conseguente risoluzione del rapporto di lavoro da parte dei rispettivi datori. Il tipo di patologia invalidante delle lavoratrici consentiva come unica modalità di espletamento della prestazione un impiego a tempo parziale.

Nell'azione promossa dal sindacato HK Danmark (in nome e per conto delle due lavoratrici) contro le aziende si chiedeva, pertanto, che venisse accordato il tempo parziale quale "soluzione ragionevole" prevista dall'art. 5 della Direttiva n. 2000/78 (che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro), nonché la non computabilità delle assenze per malattia ai fini del superamento del periodo di astensione dal lavoro che determina il licenziamento, pena la discriminatorietà dello stesso. In senso contrario sostenevano i datori di lavoro resistenti che l'orario di lavoro non rientrasse tra le "soluzioni ragionevoli" indicate dalla Direttiva 2000/78 e, al contempo, che lo stato di malattia conseguente ad un handicap non rientrasse nella nozione di handicap stesso ai sensi della Direttiva in discorso, dal momento che l'unica

incapacità che le ricorrenti presentavano consisteva nel non essere in grado di svolgere un lavoro ad orario pieno.

La prima questione pregiudiziale posta dal giudice del rinvio danese circa la nozione di handicap deriva dal fatto che questa non viene definita nella Direttiva 2000/78. Si chiede, quindi, se tale nozione debba essere interpretata nel senso di comprendere lo stato di salute di una persona che, a causa di menomazioni fisiche, mentali o psichiche, non possa svolgere la propria attività lavorativa, o possa farlo solo in modo limitato, per un periodo di tempo probabilmente lungo o in modo permanente. E si chiede anche se la natura delle misure che il datore di lavoro deve adottare sia determinante al fine di ritenere che lo stato di salute di una persona sia riconducibile alla nozione di handicap.

La seconda questione concerne, invece, le “soluzioni ragionevoli” che trovano la loro definizione nell’art. 5 della Direttiva 2000/78, ove si dispone che “il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l’onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili”. Il giudice del rinvio chiede, quindi, se la riduzione dell’orario di lavoro – laddove sia la soluzione che consentirebbe alla persona di lavorare – rientri tra le “soluzioni ragionevoli”.

Interpretando la Direttiva 2000/78 alla luce della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, approvata con la decisione n. 2010/48/CE del Consiglio del 26.11.2009, la Corte di Lussemburgo fornisce le seguenti indicazioni.

In primo luogo, la nozione di handicap ai sensi della Direttiva 2000/78 include una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione di lunga durata, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che - interagendo con barriere di diversa natura - possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori. Inoltre i giudici di Lussemburgo chiariscono che non è la natura delle misure da adottare a rappresentare un elemento determinante al fine di ritenere che lo stato di salute di una persona sia riconducibile o meno alla nozione di handicap, in quanto tali misure hanno lo scopo di tener conto dei bisogni dei disabili. Sono quindi la conseguenza e non l’elemento costitutivo della nozione di handicap.

La Corte di Giustizia fornisce un’interpretazione ampia del concetto di “soluzione ragionevole”, affermando che questo deve essere inteso come riferito all’eliminazione delle barriere di diversa

natura che ostacolano la piena ed effettiva partecipazione delle persone disabili alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori/lavoratrici. Inoltre i principi espressi nella Direttiva 2000/78 e nella Convenzione ONU fanno riferimento a soluzioni non solo materiali, ma anche organizzative.

In tal senso, quindi, anche la riduzione dell'orario di lavoro può costituire uno dei provvedimenti di adattamento, fermo restando l'obbligo in capo al giudice nazionale di valutare se la misura in discorso rappresenti un onere sproporzionato per il datore di lavoro.

Ufficio giuridico e vertenze