



Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
ATHANASIOS RANTOS
presentate l'11 novembre 2021¹

Causa C-485/20

XXXX
contro
HR Rail SA

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Conseil d'État (Consiglio di Stato, Belgio)]

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Divieto di qualsiasi discriminazione fondata sulla disabilità – Persona che effettua un tirocinio nel quadro della sua assunzione – Lavoratore definitivamente non idoneo a ricoprire la posizione lavorativa che gli è stata assegnata – Articolo 5 – Soluzioni ragionevoli – Obbligo del datore di lavoro di riassegnare detto lavoratore a un altro posto di lavoro per il quale è competente, capace e disponibile – Onere sproporzionato»

I. Introduzione

1. Un lavoratore, XXXX (in prosieguo: il «ricorrente»), assunto dalla società HR Rail SA, diviene, nel corso del suo periodo di tirocinio, definitivamente non idoneo a ricoprire la posizione che gli è stata assegnata a causa di una sopravvenuta disabilità e viene quindi licenziato per inidoneità. Il ricorrente contesta tale decisione affermando di essere vittima di una discriminazione fondata sulla disabilità.
2. Ci si chiede se, in una tale situazione, in applicazione della direttiva 2000/78/CE² e al fine di evitare qualsiasi discriminazione fondata sulla disabilità, il datore di lavoro del ricorrente fosse tenuto, invece di licenziarlo, ad assegnarlo a un altro posto di lavoro per il quale quest'ultimo era competente, capace e disponibile. Questa è, sostanzialmente, la questione sollevata dal Conseil d'État (Consiglio di Stato, Belgio).
3. Tale questione condurrà la Corte a esaminare, in particolare, l'applicazione della suddetta direttiva alle persone che effettuano un tirocinio nel quadro della loro assunzione e la portata della nozione di «soluzioni ragionevoli», ai sensi dell'articolo 5 della citata direttiva, alla luce della

¹ Lingua originale: il francese.

² Direttiva del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16).

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, conclusa a New York il 13 dicembre 2006³ ed entrata in vigore il 3 maggio 2008 (in prosieguo: la «Convenzione dell'ONU»), e della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

II. Contesto normativo

A. Diritto internazionale

4. L'articolo 1 della Convenzione dell'ONU, rubricato «Scopo», stabilisce quanto segue:

«1. Scopo della presente Convenzione è promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità.

2. Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri».

5. L'articolo 2 della medesima Convenzione, rubricato «Definizioni», così stabilisce ai suoi commi terzo e quarto:

«Ai fini della presente Convenzione:

(...)

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 o 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 o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali».

6. L'articolo 5, paragrafo 3, della suddetta Convenzione, dal titolo «Uguaglianza e non discriminazione», così stabilisce:

«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».

³ *Recueil des Traités des Nations Unies*, vol. 2515, pag. 3.

7. L'articolo 27 di detta Convenzione, rubricato «Lavoro e occupazione», al suo paragrafo 1, è formulato come segue:

«Gli Stati Parti riconoscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità. Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, anche a coloro i quali hanno subito una disabilità durante l'impiego, prendendo appropriate iniziative – anche attraverso misure legislative – in particolare al fine di:

a) vietare la discriminazione fondata sulla disabilità per tutto ciò che concerne il lavoro in ogni forma di occupazione, in particolare per quanto riguarda le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, la continuità dell'impiego, l'avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro;

(...)

h) favorire l'impiego di persone con disabilità nel settore privato attraverso politiche e misure adeguate che possono includere programmi di azione antidiscriminatoria, incentivi e altre misure;

i) garantire che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro;

(...))».

8. La Convenzione dell'ONU è stata approvata a nome della Comunità europea con la decisione 2010/48/CE⁴.

B. Diritto dell'Unione

9. Ai sensi dei considerando 16, 17, 20 e 21 della direttiva 2000/78:

(16) La messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro ha un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata sull'handicap.

(17) La presente direttiva non prescrive l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione né prevede la formazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili.

(...)

(20) È opportuno prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.

⁴ Decisione del Consiglio, del 26 novembre 2009, relativa alla conclusione, da parte della Comunità europea, della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (GU 2010, L 23, pag. 35).

(21) Per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni».

10. L'articolo 1 di tale direttiva, rubricato «Obiettivo», stabilisce quanto segue:

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

11. L'articolo 2 della suddetta direttiva, dal titolo «Nozione di discriminazione», stabilisce, al suo paragrafo 1, quanto segue:

«Ai fini della presente direttiva, per “principio della parità di trattamento” si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1».

12. L'articolo 3 della medesima direttiva, rubricato «Campo d'applicazione», al suo paragrafo 1, recita come segue:

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva, si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

- a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;
- b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

(...)».

13. L'articolo 5 della direttiva 2000/78, rubricato «Soluzioni ragionevoli per i disabili», così dispone:

«Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa 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».

14. Ai sensi dell'articolo 7 della direttiva de qua, recante il titolo «Azione positiva e misure specifiche»:

«1. Allo scopo di assicurare completa parità nella vita professionale, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Quanto ai disabili, il principio della parità di trattamento non pregiudica il diritto degli Stati membri di mantenere o adottare disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro né [le] misure intese a creare o mantenere disposizioni o strumenti al fine di salvaguardare o promuovere il loro inserimento nel mondo del lavoro».

C. Diritto belga

15. L'articolo 3 della loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (legge volta a combattere determinate forme di discriminazione), del 10 maggio 2007⁵, nella versione applicabile alla controversia principale (in prosieguo: la «legge del 10 maggio 2007»), enuncia quanto segue:

«La presente legge mira a stabilire, nelle materie oggetto dell'articolo 5, un quadro generale per la lotta alla discriminazione fondata sull'età, l'orientamento sessuale, lo stato civile, la nascita, il patrimonio, le convinzioni religiose, filosofiche o politiche, l'appartenenza sindacale, la lingua, lo stato di salute attuale o futuro, un handicap, una caratteristica fisica o genetica o l'origine sociale».

16. L'articolo 4 di detta legge così prevede:

«Ai fini dell'applicazione della presente legge, si intende per:

(...)

4° criteri tutelati: l'età, l'orientamento sessuale, lo stato civile, la nascita, il patrimonio, le convinzioni religiose, filosofiche o politiche, l'appartenenza sindacale, la lingua, lo stato di salute attuale o futuro, un handicap, una caratteristica fisica o genetica, l'origine sociale;

(...)

12° soluzioni ragionevoli: provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere a un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione nei settori in cui la presente legge è applicabile, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del soggetto che deve adottarli un onere sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica pubblica dello Stato membro a favore dei disabili».

⁵ *Moniteur belge* del 30 maggio 2007, pag. 29016.

17. L'articolo 14 della medesima legge è formulato come segue:

«Nelle materie rientranti nel campo di applicazione della presente legge è vietata qualsiasi forma di discriminazione. Ai fini del presente titolo per discriminazione si intende:

(...)

– il rifiuto di mettere in atto soluzioni ragionevoli a favore di una persona disabile».

III. Fatti, questione pregiudiziale e procedimento dinanzi alla Corte

18. Il ricorrente veniva assunto dalla HR Rail⁶ in qualità di manutentore specializzato nella manutenzione delle linee ferroviarie. Il 21 novembre 2016 egli iniziava il suo periodo di tirocinio in seno alla società Infrabel.

19. Nel dicembre 2017, al ricorrente veniva diagnosticata una patologia cardiaca che richiedeva l'impianto di un pacemaker, apparecchio sensibile ai campi elettromagnetici generati, in particolare, dalle ferrovie. Il 12 giugno 2018 il ricorrente veniva riconosciuto disabile dal Service public fédéral «Sécurité sociale» (Belgio) (Servizio pubblico federale per la previdenza sociale, Belgio).

20. Il 28 giugno 2018 egli veniva esaminato presso il Centre régional de la médecine de l'administration (Centro regionale per la medicina della Pubblica amministrazione, Belgio) e, a seguito di tale visita, la HR Rail lo dichiarava definitivamente non idoneo allo svolgimento delle mansioni per le quali era stato assunto. Al ricorrente veniva precisato che, in attesa che intervenisse il provvedimento di licenziamento nei suoi confronti, egli poteva ricoprire una posizione compatibile con il suo stato di salute e che rispondesse ai seguenti requisiti: «attività media, assenza di esposizione ai campi magnetici, non ad altezze elevate o a rischio di vibrazioni». A seguito di tale decisione, al ricorrente veniva assegnata la mansione di magazziniere presso la Infrabel. Il 1° luglio 2018, egli proponeva ricorso avverso la suddetta decisione dinanzi alla Commission d'appel de la médecine de l'administration (Commissione d'appello per la medicina della Pubblica amministrazione, Belgio).

21. Con lettera del 19 luglio 2018, la HR Rail comunicava al ricorrente che avrebbe beneficiato di un'«assistenza personalizzata al fine di individuare insieme a [lui] un nuovo impiego» e che sarebbe stato convocato a breve per un incontro a tal fine. Con lettera del 29 agosto 2018, il ricorrente veniva informato che la data di detto incontro era stata fissata al 18 settembre 2018.

22. Il 3 settembre 2018, la Commission d'appel de la médecine de l'administration confermava il provvedimento di inidoneità medica adottato nei confronti del ricorrente.

23. Con lettera del 26 settembre 2018, il consulente capo – responsabile del servizio interessato della HR Rail – informava il ricorrente del suo intervenuto licenziamento a decorrere dal 30 settembre 2018, con divieto di assunzione per un periodo di cinque anni nel livello nel quale era stato assunto.

⁶ Come indicato nella decisione di rinvio, la HR Rail ha per oggetto la selezione e l'assunzione del personale statuario e non statuario necessario per lo svolgimento delle mansioni della società Infrabel SA e della Société nationale des chemins de fer belges (SNCB).

24. Il 26 ottobre 2018, il direttore generale della HR Rail comunicava al ricorrente che, in base allo statuto della società e al regolamento generale per l'affidamento delle mansioni da parte di quest'ultima, «il periodo di tirocinio del personale dichiarato totalmente e definitivamente inidoneo si interrompe qualora l'interessato non sia più in grado di esercitare le funzioni relative al livello assegnatogli» e che, di conseguenza, «la lettera inviata[gli] relativa all'assistenza personalizzata per il personale inidoneo per ragioni mediche era priva di oggetto».

25. Il 26 novembre 2018 il ricorrente proponeva ricorso dinanzi al Conseil d'État (Consiglio di Stato), il giudice del rinvio, chiedendo l'annullamento della decisione del consulente capo – responsabile del servizio interessato – di licenziarlo con effetto dal 30 settembre 2018.

26. Detto giudice osserva che la legge del 10 maggio 2007, che assicura il recepimento della direttiva 2000/78 nel diritto belga, vieta le discriminazioni dirette e indirette fondate, segnatamente, sullo stato di salute attuale o futuro e sull'handicap.

27. Nel caso di specie, a parere di detto giudice, non è contestabile né è contestato che la causa del provvedimento di inidoneità del ricorrente deve essere qualificata come «handicap» ai sensi della legge del 10 maggio 2007. Infatti, a causa della patologia che lo affligge e che ha richiesto l'impianto di un pacemaker, il ricorrente non soddisferebbe più un requisito essenziale e determinante per la sua funzione di manutentore specializzato, la quale comporta l'esposizione ai campi elettromagnetici generati dalle ferrovie. Il giudice del rinvio ne deduce che il provvedimento di licenziamento adottato nei suoi confronti può integrare una discriminazione vietata dalla legge del 10 maggio 2007 solo ove si dimostri che la HR Rail si è rifiutata di mettere in atto le soluzioni ragionevoli richieste.

28. A tal riguardo, il ricorrente fa valere che egli avrebbe potuto essere riassegnato a un'altra posizione, in particolare a quella di magazziniere da lui ricoperta temporaneamente in attesa del provvedimento di licenziamento, e che una siffatta riassegnazione costituiva una soluzione ragionevole che il datore di lavoro era tenuto a prevedere in forza della legge del 10 maggio 2007. Dal canto suo, la HR Rail afferma che non era possibile prevedere soluzioni ragionevoli per consentire al ricorrente di continuare a svolgere la sua funzione di manutentore specializzato.

29. Il giudice del rinvio osserva che la giurisprudenza nazionale non affronta in modo uniforme la questione se, nel quadro delle «soluzioni ragionevoli» ai sensi della legge del 10 maggio 2007, occorra tener conto della possibilità di assegnare un altro posto di lavoro alla persona che, a causa di una sopravvenuta disabilità, non è più in grado di occupare la posizione cui era stata destinata.

30. Peraltro, i considerando 17, 20 e 21 della direttiva 2000/78 non consentirebbero di stabilire con certezza se l'obbligo di prevedere soluzioni ragionevoli per i disabili ricomprenda quello di destinare la persona interessata a un altro posto di lavoro all'interno dell'impresa.

31. In tali circostanze, il Conseil d'État (Consiglio di Stato) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 5 della direttiva [2000/78] debba essere interpretato nel senso che un datore di lavoro ha l'obbligo, nei confronti di una persona che, a causa della sua disabilità, non sia più in grado di svolgere le funzioni essenziali del lavoro al quale era assegnata, di destinarla ad un altro posto per il quale essa possieda le competenze, le capacità e le disponibilità richieste, quando una tale misura non imponga al datore di lavoro un onere sproporzionato».

32. Hanno presentato osservazioni scritte il ricorrente, la HR Rail, i governi belga, greco e portoghese e la Commissione europea.

IV. Analisi

33. Con la questione sollevata il giudice del rinvio domanda, essenzialmente, se l'articolo 5 della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che, quando un lavoratore, compreso quello che effettua un tirocinio nel quadro della sua assunzione, diviene definitivamente inidoneo, a causa di una sopravvenuta disabilità, a occupare il posto di lavoro cui è stato destinato, il suo datore di lavoro è tenuto, a titolo delle «soluzioni ragionevoli» previste da detto articolo, a riassegnarlo a un altro posto di lavoro, se questi possiede la competenza, la capacità e la disponibilità richieste e se una tale misura non impone a detto datore di lavoro un onere sproporzionato.

34. Va preliminarmente ricordato che sia dal titolo e dal preambolo, sia dal contenuto e dalla finalità della direttiva 2000/78 risulta che quest'ultima si propone di stabilire un quadro generale per garantire a ogni individuo la parità di trattamento «in materia di occupazione e di condizioni di lavoro», offrendo una protezione efficace contro le discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui all'articolo 1, tra i quali sono menzionati gli handicap⁷. Così, detta direttiva ha come obiettivo, in materia di occupazione e lavoro, di combattere ogni forma di discriminazione basata sulla disabilità⁸.

35. Occorre, in un primo momento, verificare se una persona come il ricorrente rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 (A) e, in un secondo momento, determinare la portata della nozione di «soluzioni ragionevoli», ai sensi dell'articolo 5 di detta direttiva, rispetto alla riassegnazione del disabile a un altro posto di lavoro all'interno dell'impresa (B).

A. Sull'ambito di applicazione della direttiva 2000/78

36. Osservo, anzitutto, che dalla decisione di rinvio emerge che il ricorrente è stato assunto dalla HR Rail, una società per azioni di diritto pubblico; egli è pertanto un lavoratore del settore pubblico. Il ricorrente è stato licenziato in quanto è divenuto definitivamente inidoneo ad occupare il posto di lavoro per il quale era stato assunto.

37. Tenuto conto di questi elementi, si deve constatare che il ricorrente rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78. Dall'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), di detta direttiva risulta infatti che essa si applica, nei limiti dei poteri conferiti all'Unione europea, «a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico», per quanto attiene, segnatamente, «all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione»⁹.

⁷ Sentenza del 15 luglio 2021, Tartu Vangla (C-795/19, EU:C:2021:606, punto 26 e giurisprudenza citata).

⁸ Sentenza del 26 gennaio 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, punto 34).

⁹ V., in tal senso, sentenza del 2 aprile 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, punto 21 e giurisprudenza citata).

38. Il giudice del rinvio osserva poi che il ricorrente è portatore di un «handicap» ai sensi della legge del 10 maggio 2007. A questo proposito, il fatto che il ricorrente sia riconosciuto come portatore di un handicap secondo il diritto nazionale non comporta a priori che egli sia portatore di un «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78¹⁰, il quale integra una nozione autonoma del diritto dell'Unione che deve essere interpretata in maniera uniforme nel territorio di quest'ultima.

39. Per quanto attiene alla direttiva 2000/78, occorre ricordare che l'Unione ha approvato la Convenzione dell'ONU con la decisione 2010/48. Di conseguenza, le disposizioni di tale convenzione formano parte integrante, a decorrere dall'entrata in vigore della suddetta decisione, dell'ordinamento giuridico dell'Unione. Dall'appendice all'allegato II della medesima decisione risulta poi che, per quanto riguarda l'autonomia e la partecipazione sociale, le condizioni di lavoro e l'occupazione, la direttiva 2000/78 figura tra gli atti dell'Unione concernenti le questioni disciplinate dalla detta convenzione. Ne consegue che la Convenzione dell'ONU può essere invocata al fine di interpretare tale direttiva, la quale deve essere oggetto, nella maggior misura possibile, di un'interpretazione conforme a detta convenzione¹¹.

40. Per tali ragioni, in seguito all'approvazione della Convenzione dell'ONU da parte dell'Unione, la Corte ha dichiarato che la nozione di «handicap», ai sensi della direttiva 2000/78, dev'essere intesa nel senso che si riferisce a una limitazione della capacità, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione dell'interessato alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori¹².

41. Nel quadro dell'interpretazione della direttiva 2000/78, la Corte ha così accolto, in linea con la Convenzione dell'ONU, la nozione sociale di disabilità, che è fondata su un approccio contestualizzato, in funzione dell'interazione tra la menomazione della persona e la reazione della società, ovvero l'organizzazione di quest'ultima per accogliere le persone che presentano menomazioni, piuttosto che la nozione medica di disabilità, che pone l'accento sulla persona stessa e sulla menomazione che le rende difficile adattarsi o integrarsi all'ambiente sociale circostante¹³.

42. Nel caso di specie, dalla decisione di rinvio risulta che il ricorrente è stato assunto quale manutentore specializzato nella manutenzione delle linee ferroviarie. Successivamente alla sua assunzione, egli ha avuto un problema di salute che ha richiesto l'impianto di un pacemaker, apparecchio sensibile ai campi elettromagnetici generati, in particolare, dalle ferrovie. Di conseguenza, è divenuto definitivamente inidoneo a svolgere le funzioni essenziali della posizione interessata.

43. Fatta salva la verifica da parte del giudice del rinvio, ritengo che, tenuto conto di tali elementi, il ricorrente abbia subito una limitazione duratura della sua capacità, risultante da menomazioni fisiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la sua piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e che debba essere qualificato come «disabile» ai sensi della direttiva 2000/78.

¹⁰ V., in tal senso, sentenza del 18 gennaio 2018, Ruiz Conejero (C-270/16, EU:C:2018:17, punto 32).

¹¹ Sentenza dell'11 settembre 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, punti 39 e 40 nonché giurisprudenza citata).

¹² Sentenza dell'11 settembre 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, punto 41 e giurisprudenza citata).

¹³ V., a tal riguardo, conclusioni dell'avvocato generale Wahl nella causa Z. (C-363/12, EU:C:2013:604, paragrafi da 83 a 85).

44. Dalla decisione di rinvio emerge infine che, alla data del suo licenziamento, il ricorrente stava svolgendo un periodo di tirocinio nel quadro della sua assunzione. Occorre verificare se egli rientri, in detta qualità di tirocinante, nel campo di applicazione della direttiva 2000/78.

45. A questo proposito osservo che, alla luce della sua formulazione, la suddetta direttiva non concerne unicamente le persone assunte in via definitiva. Infatti, ai sensi del suo articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e b), essa si applica alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, e all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale. Orbene, nel caso di specie, la situazione del ricorrente, nella sua veste di tirocinante, concerne la questione del suo accesso all'occupazione e al lavoro.

46. Aggiungo che, a livello teleologico, una persona che svolge un periodo di tirocinio nel quadro della sua assunzione è, per definizione, in una condizione più vulnerabile rispetto a una persona che dispone di un lavoro stabile. Per un tale tirocinante è più difficile trovare un altro lavoro in caso di sopravvenuta disabilità che lo renda inidoneo a svolgere l'attività per la quale è stato assunto, tanto più se è all'inizio della sua carriera lavorativa. Date le circostanze, mi sembra giustificato riconoscere a un tale tirocinante la protezione contro le discriminazioni.

47. Ritengo pertanto che una persona che sta svolgendo un periodo di tirocinio nel quadro della sua assunzione rientri nel campo di applicazione della direttiva 2000/78, nel caso di specie per quanto attiene alle disposizioni in materia di disabilità.

48. Questa interpretazione trova conferma nella giurisprudenza della Corte. Infatti, come già osservato da quest'ultima, la nozione di «lavoratore» ai sensi della direttiva 2000/78 coincide con quella ai sensi dell'articolo 45 TFUE¹⁴. Quanto alla qualificazione come «lavoratore» ai sensi di detto articolo, da una giurisprudenza costante della Corte risulta che tale nozione ha portata autonoma e non dev'essere interpretata restrittivamente¹⁵. Così, la nozione di «lavoratore» nel diritto dell'Unione si estende alle persone che svolgano un tirocinio di preparazione o periodi di apprendistato nell'ambito di una professione, che possono essere considerati quali preparazione pratica collegata all'esercizio vero e proprio dell'attività professionale, laddove tali periodi vengano svolti secondo le modalità di un'attività retribuita reale ed effettiva, a favore e sotto la direzione di un datore di lavoro¹⁶.

49. Nel caso di specie, è pacifico che il ricorrente svolgeva, nel quadro del suo periodo di tirocinio, un'attività retribuita reale ed effettiva, a favore e sotto la direzione di un datore di lavoro, e che doveva quindi essere qualificato come «lavoratore» ai sensi della direttiva 2000/78.

50. Occorre peraltro osservare che il campo di applicazione della Convenzione dell'ONU è interpretato in maniera estensiva. L'articolo 27, paragrafo 1, lettera a), di detta convenzione prevede infatti che gli Stati Parti garantiscano e favoriscano l'esercizio del diritto al lavoro, anche a coloro i quali hanno subito una disabilità durante l'impiego, prendendo appropriate iniziative – anche attraverso misure legislative – al fine di vietare la discriminazione fondata sulla disabilità *per tutto ciò che concerne il lavoro in ogni forma di occupazione*, in particolare per quanto riguarda le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, la continuità dell'impiego,

¹⁴ V. sentenza del 19 luglio 2017, *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, punti 18 e 19).

¹⁵ V. sentenza del 19 luglio 2017, *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, punto 19 e giurisprudenza citata).

¹⁶ Sentenza del 9 luglio 2015, *Balkaya* (C-229/14, EU:C:2015:455, punto 50 e giurisprudenza citata).

l'avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro. Orbene, come osservato al paragrafo 39 delle presenti conclusioni, la direttiva 2000/78 deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme alla Convenzione dell'ONU.

51. Di conseguenza, a mio avviso, il ricorrente, oltre ad essere stato oggetto di un licenziamento ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), di detta direttiva, rientra altresì, nella sua veste di persona che svolge un periodo di tirocinio nel quadro della sua assunzione, nell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva di cui trattasi.

52. Sono pertanto del parere che una persona come il ricorrente rientri nel campo di applicazione della direttiva 2000/78.

B. Sulla portata della nozione di «soluzioni ragionevoli» ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 2000/78

53. Il giudice del rinvio si chiede se la nozione di «soluzioni ragionevoli», ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 2000/78, comprenda l'obbligo di riassegnare a un'altra posizione all'interno dell'azienda una persona che è divenuta definitivamente inidonea ad occupare il proprio posto di lavoro a causa di una sopravvenuta disabilità.

54. A norma dell'articolo 5 della menzionata direttiva, «[p]er garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa 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».

55. In via preliminare, osservo che, secondo l'articolo 2, terzo comma, della Convenzione dell'ONU, la discriminazione fondata sulla disabilità include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole. Pertanto, supponendo che la HR Rail dovesse effettivamente riassegnare il ricorrente a un altro posto di lavoro, quest'ultimo, essendo stato licenziato per inidoneità all'esercizio delle funzioni per le quali era stato assunto, sarebbe stato vittima di una discriminazione fondata sulla disabilità ai sensi della suddetta convenzione e della direttiva 2000/78¹⁷.

56. Come osservato dall'avvocato generale Kokott¹⁸ e dall'avvocato generale Wahl¹⁹, la logica che sottende l'obbligo di soluzioni ragionevoli è di raggiungere un giusto equilibrio tra le esigenze dei disabili e quelle del datore di lavoro.

¹⁷ Taluni autori sottolineano che, diversamente dalla Convenzione dell'ONU, la direttiva 2000/78 non prevede il rifiuto di un accomodamento ragionevole quale forma di discriminazione. V., in particolare, Waddington, L., «Equal to the Task? Re-Examining EU Equality Law in the Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities», *European Yearbook of Disability Law*, vol. 4, a cura di Quinn, G., Waddington, L., e Flynn, E., Intersentia, Cambridge, 2013, pagg. da 169 a 200, in particolare pag. 190. Tuttavia, posto che la direttiva de qua deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme alla Convenzione dell'ONU, ritengo che essa debba essere intesa nel senso che vieta la discriminazione costituita da un rifiuto di un accomodamento ragionevole. Nella sentenza dell'11 settembre 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, punto 72), la Corte si è riferita esplicitamente alla disposizione della Convenzione dell'ONU in materia di rifiuto di un accomodamento ragionevole.

¹⁸ Conclusioni dell'avvocato generale Kokott nelle cause riunite HK Danmark (C-335/11 e C-337/11, EU:C:2012:775, paragrafo 59).

¹⁹ Conclusioni dell'avvocato generale Wahl nella causa Z. (C-363/12, EU:C:2013:604, paragrafo 105).

57. Dal considerando 20 della direttiva 2000/78, riguardante le soluzioni ragionevoli, risulta che «[è] opportuno prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento».

58. Certamente, come sottolinea la HR Rail nelle sue osservazioni scritte, il considerando di cui trattasi menziona il «luogo di lavoro». Essa ne deduce che le soluzioni ragionevoli sono limitate all'occupazione assegnata e non possono servire a riconoscere al lavoratore disabile un altro posto di lavoro.

59. Tuttavia, a mio parere, l'articolo 5 della direttiva 2000/78, letto alla luce dei considerando 17 e 20 della stessa, deve essere inteso nel senso che, *in via prioritaria e nei limiti del possibile*, il datore di lavoro deve sistemare il luogo di lavoro che il lavoratore occupava prima della sua sopravvenuta disabilità. In un approccio fondato sulla nozione sociale di disabilità, l'obiettivo è in effetti quello di adattare l'ambiente di lavoro del disabile al fine di consentirgli una piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori. Tale adeguamento presuppone, ove possibile, l'adozione da parte del datore di lavoro di misure pratiche per far sì che il disabile *conservi la propria occupazione*.

60. Nella sentenza dell'11 aprile 2013, HK Danmark (C-335/11 e C-337/11; in prosieguo: la «sentenza HK Danmark», EU:C:2013:222), la Corte ha stabilito che il considerando 20 della direttiva 2000/78 procede ad un elenco non tassativo di provvedimenti appropriati, i quali possono essere di ordine fisico, organizzativo e/o formativo²⁰.

61. Per quanto attiene al procedimento principale, come osservato dal giudice del rinvio, tenuto conto della natura della disabilità del ricorrente, nessun provvedimento di ordine fisico, organizzativo e/o formativo può essere adottato per consentirgli di conservare il suo posto di lavoro di manutentore specializzato nella manutenzione delle linee ferroviarie. L'impianto di un pacemaker, apparecchio sensibile ai campi elettromagnetici generati dalle ferrovie, rende infatti impossibile il mantenimento del ricorrente nel suo posto di lavoro. Nella situazione concreta del ricorrente, la sistemazione dei locali, un adattamento delle attrezzature, dei ritmi di lavoro o della ripartizione dei compiti o l'offerta di mezzi di formazione o di inquadramento non possono quindi costituire provvedimenti appropriati ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 2000/78.

62. Tuttavia, la sua disabilità non è tale da escluderlo completamente dalla vita professionale. Si tratta quindi di stabilire se, in una situazione siffatta, il datore di lavoro sia tenuto, nei limiti del possibile, a riassegnare un tale lavoratore disabile a un altro posto di lavoro all'interno dell'impresa. A quanto mi consta, la Corte non si è ancora pronunciata su tale questione, che riveste una considerevole importanza pratica²¹.

63. Ritengo che occorra rispondere a tale questione in senso affermativo. L'articolo 5 della direttiva 2000/78 stabilisce infatti unicamente che sono previste soluzioni ragionevoli per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché

²⁰ Sentenza HK Danmark, punto 49.

²¹ La HR Rail cita la sentenza dell'11 settembre 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703), che, a suo avviso, confermerebbe l'interpretazione secondo cui le soluzioni ragionevoli devono limitarsi al posto di lavoro occupato. Tuttavia, in detta sentenza, la Corte ha unicamente osservato che spettava al giudice nazionale verificare se tali adeguamenti fossero stati sufficienti per essere considerati come soluzioni ragionevoli. La Corte non si è quindi pronunciata sulla portata della nozione di «soluzioni ragionevoli», ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 2000/78 (v. punti 68 e 69 di detta sentenza). Il punto 65 di detta sentenza riprende peraltro i considerando 20 e 21 della direttiva de qua come formulati.

possano ricevere una formazione. Tale articolo non limita quindi le misure adottate al solo posto occupato dal lavoratore disabile. Al contrario, l'accesso a *un lavoro* e la possibilità di ricevere una *formazione* lasciano aperta l'opzione di un'assegnazione a un diverso posto di lavoro. Inoltre, come enunciato dal considerando 16 della medesima direttiva, la messa a punto di misure per *tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro* ha un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata sull'handicap.

64. In questo senso, nella sentenza HK Danmark, la Corte ha osservato che, conformemente all'articolo 2, quarto comma, della Convenzione dell'ONU, gli «accomodamenti ragionevoli» sono «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». La Corte ne ha dedotto che detto articolo *contempla un'ampia definizione* della nozione di «accomodamento ragionevole»²². Pertanto, per quanto riguarda la direttiva 2000/78, tale nozione deve essere intesa nel senso che essa si riferisce 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 lavoratori²³.

65. Nella menzionata sentenza, la Corte ha così stabilito che la riduzione dell'orario di lavoro, pur non rientrando nella nozione di «ritmi di lavoro», poteva essere considerata un provvedimento di adattamento ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 2000/78, ove avesse consentito al lavoratore di continuare a svolgere il suo lavoro, conformemente alla finalità perseguita da tale articolo²⁴. La Corte ha quindi riconosciuto come soluzione ragionevole una misura che non era esplicitamente prevista dal considerando 20 della suddetta direttiva²⁵.

66. Inoltre, l'articolo 27, paragrafo 1, lettera a), della Convenzione dell'ONU, già citato, stabilisce che gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, prendendo appropriate iniziative – anche attraverso misure legislative – al fine di vietare la discriminazione fondata sulla disabilità per tutto ciò che concerne il lavoro in ogni forma di occupazione, in particolare per quanto riguarda la *continuità dell'impiego*.

67. Per di più, oltre all'articolo 21 della Carta, che vieta qualsiasi forma di discriminazione fondata sulla disabilità²⁶, l'articolo 26 di quest'ultima proclama che l'Unione riconosce e rispetta il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, *l'inserimento sociale e professionale* e la partecipazione alla vita della comunità²⁷.

68. Risulta da quanto precede che, nei limiti del possibile, occorre mantenere l'occupazione delle persone disabili, piuttosto che procedere al loro licenziamento per inidoneità, provvedimento che dovrebbe essere disposto solo quale ultima ratio²⁸. In termini più generali, mi sembra importante

²² Sentenza HK Danmark, punto 53.

²³ Sentenza HK Danmark, punto 54.

²⁴ Sentenza HK Danmark, punto 56.

²⁵ V., altresì, conclusioni dell'avvocato generale Kokott nelle cause riunite HK Danmark (C-335/11 e C-337/11, EU:C:2012:775, paragrafi da 54 a 58).

²⁶ La direttiva 2000/78 concretizza, nel suo settore di riferimento, il principio generale di non discriminazione sancito dall'articolo 21 della Carta. V. sentenza del 15 luglio 2021, WABE (C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 62 e giurisprudenza citata).

²⁷ V. sentenza del 22 maggio 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, punto 78), secondo cui l'articolo 26 della Carta prescrive all'Unione di rispettare e riconoscere il diritto dei disabili di beneficiare di misure di inserimento.

²⁸ V., in tal senso, sentenza dell'11 settembre 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, punto 73). Questa interpretazione emerge anche dal considerando 17 della direttiva 2000/78.

sottolineare che la società non può progredire se lascia da parte i disabili, in particolare per quanto riguarda l'occupazione e il lavoro. In questo senso, le soluzioni ragionevoli rappresentano una misura preventiva per preservare l'occupazione dei disabili²⁹.

69. Date le circostanze, a mio avviso, dalla formulazione della direttiva 2000/78, letta alla luce della Convenzione dell'ONU e della Carta, e dalla giurisprudenza della Corte si evince che, quando un lavoratore diviene definitivamente inidoneo a ricoprire il suo posto di lavoro a causa di una sopravvenuta disabilità, la sua assegnazione a un diverso posto di lavoro può rappresentare una misura appropriata nell'ambito delle soluzioni ragionevoli ai sensi dell'articolo 5 di detta direttiva³⁰.

70. Dal canto suo, il Comitato sui diritti delle persone con disabilità, istituito nel quadro della Convenzione dell'ONU³¹, accoglie anch'esso un'interpretazione estensiva della nozione di «accomodamenti ragionevoli», ai sensi dell'articolo 5 di detta convenzione, che ricomprende la riassegnazione del disabile a un altro posto di lavoro.

71. Infatti, nelle constatazioni adottate ai sensi dell'articolo 5 del Protocollo opzionale alla Convenzione dell'ONU riguardanti la comunicazione n. 34/2015, del 29 aprile 2019³², detto Comitato ha considerato che le disposizioni che hanno negato alla persona disabile interessata una riassegnazione a funzioni sostitutive non consentivano di garantire i diritti che detta persona vanta in forza della Convenzione dell'ONU, in particolare la possibilità di far valutare la sua disabilità nella prospettiva di un rafforzamento della sua idoneità a svolgere mansioni sostitutive o altre mansioni integrative³³.

72. È sì vero che l'Unione non ha approvato il Protocollo opzionale alla Convenzione dell'ONU e che il Comitato sui diritti delle persone con disabilità non è un'autorità giurisdizionale. Tuttavia, mi sembra interessante osservare che detto Comitato accoglie la medesima interpretazione da me suggerita al fine di tutelare i disabili sul posto di lavoro³⁴.

²⁹ V. Gutiérrez Colomidas, D., «Can Reasonable Accommodation Safeguard the Employment of People with Disabilities?», *European Yearbook on Human Rights*, Intersentia, Cambridge, 2019, pagg. da 63 a 89, in particolare pag. 83.

³⁰ Nelle sue osservazioni scritte, la Commissione sottolinea che, in determinati casi, una riassegnazione del lavoratore disabile a un altro posto di lavoro potrebbe comportare per il datore di lavoro un onere meno pesante o meno difficile da attuare a livello organizzativo di un'altra soluzione ragionevole, quale un allentamento del ritmo di lavoro o l'adattamento delle attrezzature necessarie per lo svolgimento delle mansioni richieste dal posto di lavoro interessato. Nell'ambito della presente causa non mi sembra necessario esaminare tale questione posto che, nella specie, nessuna soluzione ragionevole consentirebbe al ricorrente di mantenere il posto di lavoro che gli era stato assegnato.

³¹ Ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, del Protocollo opzionale alla Convenzione dell'ONU, ogni Stato Parte di detto Protocollo riconosce la competenza del Comitato sui diritti delle persone con disabilità a ricevere e ad esaminare comunicazioni presentate da individui o gruppi di individui, o in rappresentanza di individui o gruppi di individui soggetti alla sua giurisdizione che pretendano di essere vittime di violazioni delle disposizioni della Convenzione dell'ONU da parte di quello Stato Parte.

³² V. CRDP/C/21/D/34/2015, consultabile online al seguente indirizzo:
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F21%2FD%2F34%2F2015&Lang=fr.

³³ La causa riguardava una cittadina spagnola coinvolta in un incidente automobilistico che le aveva causato una disabilità motoria permanente. Visto lo stato di inabilità permanente all'esercizio della sua professione di agente di polizia, tale persona era stata costretta ad andare in pensione e licenziata dalle forze di polizia locale. Ella aveva chiesto alla giunta comunale di Barcellona di essere riassegnata a un posto di lavoro adeguato alla sua disabilità, richiesta che è stata respinta. A seguito di un procedimento giudiziario in Spagna e dinanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo, ha presentato una comunicazione al Comitato sui diritti delle persone con disabilità.

³⁴ V., altresì, le constatazioni adottate dal Comitato sui diritti delle persone con disabilità in merito alla comunicazione n. 37/2016, del 29 settembre 2020, CRPD/C/23/D/37/2016, consultabili online al seguente indirizzo:
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F23%2FD%2F37%2F2016&Lang=fr.

73. Qualora nessuna misura a titolo di soluzione ragionevole consenta al disabile di conservare il posto di lavoro cui era stato assegnato, dalla formulazione della direttiva 2000/78 emerge che la riassegnazione di detto lavoratore a un'altra posizione presuppone il soddisfacimento di due condizioni cumulative.

74. A tal riguardo, da una parte, ai sensi del considerando 17 della suddetta direttiva, quest'ultima non prescrive l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione né prevede la formazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione ragionevole per i disabili. Da tale considerando, interpretato in senso ampio, deduco che l'obbligo di riassegnare un lavoratore disabile a un altro posto di lavoro all'interno dell'impresa richiede che egli sia competente, capace e disponibile ad effettuare le funzioni essenziali di detta nuova posizione. Al di là del suddetto considerando, si tratta di una regola dettata dal buon senso.

75. Nel caso di specie, dalla decisione di rinvio risulta che, anteriormente al suo licenziamento, intervenuto il 30 settembre 2018, il ricorrente era stato riassegnato a un posto di magazziniere. Inoltre, come osservato dal giudice del rinvio, il ricorrente ha sostenuto al suo cospetto di vantare una lunga esperienza professionale quale magazziniere. Spetta pertanto a detto giudice verificare che il ricorrente fosse competente, capace e disponibile ad occupare il posto cui è stato riassegnato. Alla luce della formulazione della questione pregiudiziale, detto giudice sembra ritenere che, nella specie, fosse così.

76. D'altra parte, come previsto dall'articolo 5 della direttiva 2000/78, le misure a titolo di soluzione ragionevole non possono imporre al datore di lavoro un onere sproporzionato. Il considerando 21 di detta direttiva specifica che, per determinare se le misure in questione diano luogo a oneri sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.

77. L'obbligo sancito all'articolo 5 della direttiva 2000/78 di adottare, ove ve ne sia necessità, provvedimenti appropriati riguarda tutti i datori di lavoro³⁵. Tuttavia, a mio parere, al fine di non imporre un onere sproporzionato al datore di lavoro, la possibilità di assegnare un disabile a un altro posto di lavoro riguarda il caso in cui esiste *almeno un posto vacante* che il lavoratore considerato è in grado di occupare³⁶. Infatti, come sottolineato dalla Commissione nelle sue osservazioni scritte, la riassegnazione di un lavoratore disabile non può comportare che un altro lavoratore sia privato della propria occupazione o sia costretto a cambiare il proprio posto di lavoro. Tale riassegnazione sembra quindi più facile all'interno di un'impresa di grandi dimensioni, in cui, di norma, il numero di posti disponibili è maggiore. Allo stesso modo, la riassegnazione di un lavoratore a un'altra posizione sarà più agevole da realizzare a seconda della sua maggiore o minore versatilità nei posti di lavoro in seno all'impresa.

78. Ancora una volta, spetta al giudice del rinvio determinare se la riassegnazione del ricorrente a un altro posto di lavoro integrasse, per il suo datore di lavoro, un onere sproporzionato ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 2000/78, letto alla luce del considerando 21 di quest'ultima. Dalla formulazione della sua questione pregiudiziale sembra che per detto giudice, nel procedimento

³⁵ Sentenza del 4 luglio 2013, Commissione/Italia (C-312/11, non pubblicata, EU:C:2013:446, punto 61).

³⁶ Il considerando 21 della direttiva 2000/78 utilizza l'espressione «in particolare», lasciando inferire che anche elementi diversi da quelli citati possono integrare un onere sproporzionato per il datore di lavoro.

principale, un tale onere non sussista. A tal riguardo, osservo che la HR Rail ha essa stessa, in un primo momento, riassegnato il ricorrente al posto di magazziniere all'interno dell'impresa, senza sostenere che detta nuova assegnazione abbia rappresentato per essa un onere sproporzionato.

79. Nelle sue osservazioni scritte, la HR Rail afferma che un licenziamento fondato sull'accertamento della sopravvenuta inidoneità di un lavoratore rispetto a un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78³⁷, non è discriminatorio quando il datore di lavoro abbia preliminarmente valutato l'adozione di soluzioni ragionevoli in relazione al posto di lavoro occupato. Orbene, per il posto considerato non sarebbero praticabili soluzioni ragionevoli.

80. Tuttavia, come ho già osservato, l'articolo 5 della direttiva 2000/78 implica che le soluzioni ragionevoli possano comprendere la riassegnazione del disabile a un altro posto di lavoro in seno all'impresa. Inoltre, il solo fatto che il ricorrente sia definitivamente inidoneo a occupare il posto di lavoro cui è stato assegnato non significa che il suo datore di lavoro ha il diritto di licenziarlo in quanto non risponde più a un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa riferita a tale posizione³⁸.

81. La HR Rail afferma altresì che occorre distinguere tra le «soluzioni ragionevoli» ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 2000/78 e l'«azione positiva» ai sensi dell'articolo 7 della medesima direttiva. Interpretare la nozione di «soluzioni ragionevoli» come ricomprendente l'obbligo per il datore di lavoro di ricercare un altro posto di lavoro all'interno dell'impresa rimetterebbe in discussione detta distinzione, nella misura in cui il datore di lavoro considerato dovrebbe fornire un'altra occupazione a un lavoratore che non soddisfa più le funzioni essenziali del posto di cui trattasi e ciò al di fuori del quadro specifico dell'«azione positiva». Orbene, da una parte, il lavoratore disabile che non soddisfa più le funzioni essenziali del posto cui è stato assegnato beneficerebbe di un'altra posizione mentre gli altri lavoratori che non possono più soddisfare tali funzioni sarebbero, dal canto loro, licenziati. Dall'altra, il lavoratore disabile si vedrebbe assegnare in via prioritaria un posto vacante per il quale non sarebbe stato messo in concorrenza con altri candidati potenzialmente interessati e ciò pur non disponendo necessariamente di competenze maggiori per ricoprirlo, tanto più se sta svolgendo ancora il tirocinio.

82. Non condivido tale interpretazione. A questo proposito, osservo che la Corte ha precisato la nozione di «azione positiva» rilevando che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 consente di introdurre una distinzione basata sulla disabilità, a condizione che essa rientri tra le disposizioni relative alla protezione della salute e della sicurezza sul posto di lavoro o tra le misure intese a creare o mantenere disposizioni o strumenti al fine di salvaguardare o promuovere l'inserimento delle persone con disabilità nel mondo del lavoro³⁹. Tale disposizione ha lo scopo di autorizzare misure specifiche che mirino ad eliminare o ridurre le disparità di fatto che colpiscono le persone con disabilità, che possono sussistere nella loro vita sociale e, in particolare, nella loro vita professionale, nonché ad ottenere una parità sostanziale, e non formale, riducendo tali disparità⁴⁰.

³⁷ Ai sensi di detta disposizione, «[f]atto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a un[o] qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato».

³⁸ V., in tal senso, Hendrickx, F., «Disability and Reintegration in Work: Interplay between EU Non-discrimination Law and Labour Law», *Reasonable Accommodation in the Modern Workplace, Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law*, Bulletin of comparative labour relations n. 93, 2016, pagg. da 61 a 72, in particolare pag. 62.

³⁹ Sentenza del 9 marzo 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, punto 46).

⁴⁰ Sentenza del 9 marzo 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, punto 47).

83. L'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 riguarda pertanto misure concernenti i disabili considerati come gruppo⁴¹ e non la concreta situazione di un lavoratore affetto da una specifica disabilità, che ricade invece nell'articolo 5 di detta direttiva⁴². Orbene, nella specie, è quest'ultima situazione a fare oggetto del procedimento principale.

84. Il legislatore dell'Unione ha inoltre scelto di riconoscere una protezione specifica ai disabili, ai sensi della direttiva 2000/78⁴³, segnatamente sotto forma di soluzioni ragionevoli, di cui, per definizione, non possono beneficiare le persone non disabili. Tali soluzioni, che costituiscono la traduzione a livello giuridico della nozione sociale di disabilità, rappresentano il mezzo per realizzare l'uguaglianza sostanziale in una situazione concreta e individualizzata di discriminazione⁴⁴. Esse costituiscono pertanto non una deroga al principio di uguaglianza, quanto una garanzia della sua effettività⁴⁵.

85. Alla luce di quanto precede, ritengo che le «soluzioni ragionevoli», ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 2000/78, alla luce della Convenzione dell'ONU e della Carta, comprendano l'obbligo di riassegnare il lavoratore interessato a un altro posto di lavoro all'interno dell'impresa ove siano soddisfatte le condizioni previste dalla suddetta direttiva.

V. Conclusione

86. Alla luce delle considerazioni che precedono, propongo alla Corte di rispondere nei seguenti termini alla questione pregiudiziale sollevata dal Conseil d'État (Consiglio di Stato, Belgio):

L'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che, quando un lavoratore, compreso quello che effettua un tirocinio nel quadro della sua assunzione, diviene definitivamente inidoneo, a causa di una sopravvenuta disabilità, a occupare il posto di lavoro cui è stato destinato in seno all'impresa, il suo datore di lavoro è tenuto, a titolo delle «soluzioni ragionevoli» previste da detto articolo, a riassegnarlo a un altro posto di lavoro, se questi possiede la competenza, la capacità e la disponibilità richieste e se una tale misura non impone a detto datore di lavoro un onere sproporzionato.

⁴¹ Nello stesso senso, l'articolo 27, paragrafo 1, lettera h), della Convenzione dell'ONU stabilisce che gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, prendendo appropriate iniziative in particolare al fine di favorire l'impiego di persone con disabilità nel settore privato attraverso politiche e misure adeguate che possono includere *programmi di azione antidiscriminatoria*, incentivi e altre misure.

⁴² V., in tal senso, Dubout, E., «Article 7. Action positive et mesures spécifiques», *Directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, Commentaire article par article*, Larcier, Bruxelles, 1^a ed., 2020, in particolare n. 48, pag. 207, secondo cui «occorre considerare le misure di accomodamento ragionevole come aventi natura individuale, mentre l'azione o le azioni positive, quali gli accessi preferenziali, si inseriscono in una logica più collettiva».

⁴³ V., a tal riguardo, sentenza del 18 dicembre 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, punto 36 e giurisprudenza citata), secondo cui l'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 non deve essere esteso per analogia al di là delle discriminazioni fondate sui motivi elencati tassativamente nell'articolo 1 di quest'ultima.

⁴⁴ V. Joly, L., *L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*, Dalloz, Parigi, 2015, in particolare n. 327, pag. 239.

⁴⁵ V. Joly, L., *op. cit.*, n. 316, pag. 232.