

**Causa C-485/20****Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

29 settembre 2020

**Giudice del rinvio:**

Conseil d'État (Consiglio di Stato, Belgio)

**Data della decisione di rinvio:**

30 giugno 2020

**Ricorrente:**

XXXX

**Resistente:**

HR Rail SA de droit public

**1. Oggetto e dati della controversia:**

- 1 La HR Rail è il datore di lavoro del personale delle aziende ferroviarie in Belgio.
- 2 XXXX è stato assunto in qualità di manutentore specializzato (binari) e ha iniziato il suo periodo di tirocinio il 21 novembre 2016.
- 3 Per compensare un'insufficienza cardiaca, a XXXX è stato impiantato un pacemaker, apparecchio sensibile ai campi elettromagnetici presenti anche nelle linee ferroviarie.
- 4 Il 12 giugno 2018 il ricorrente è stato riconosciuto disabile dal SPF Sécurité sociale (Servizio pubblico federale Previdenza sociale, Belgio).
- 5 Il 28 giugno 2018 egli veniva esaminato dal Centre régional de la médecine de l'administration (Centro regionale per la medicina dell'amministrazione, Belgio), che lo ha dichiarato definitivamente non idoneo allo svolgimento delle mansioni per le quali era stato assunto, precisando che, in attesa che intervenisse il provvedimento di licenziamento, avrebbe potuto ricoprire una mansione

confacente che rispondesse ai seguenti requisiti: «attività media, assenza di esposizione ai campi magnetici, non ad altezze elevate o a rischio di vibrazioni».

- 6 A seguito di tale provvedimento, al ricorrente è stata assegnata la mansione di magazziniere.
- 7 Il 3 settembre 2018 il provvedimento di inidoneità medica allo svolgimento delle mansioni è stato confermato dalla Commission d'appel de la médecine de l'administration (Commissione d'appello di medicina dell'amministrazione, Belgio), investita di un ricorso promosso da XXXX.
- 8 Con lettera del 26 settembre 2018, la controparte informava il ricorrente del suo licenziamento a decorrere dal 30 settembre 2018.
- 9 Il 26 ottobre 2018 la controparte ribadiva al ricorrente che il regime statutario prevede «che il tirocinio del personale dichiarato totalmente e definitivamente inidoneo cessa qualora l'interessato non sia più in grado di esercitare le funzioni relative al suo livello».
- 10 Con ricorso presentato il 26 novembre 2018, XXXX ha chiesto l'annullamento della decisione di licenziamento a decorrere dal 30 settembre 2018.

## **2. Disposizioni pertinenti:**

*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*

- 11 L'articolo 5 dispone quanto segue:

«Soluzioni ragionevoli per i disabili

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».

### 3. Posizione delle parti:

XXXX

- 12 XXXX contesta alla HR Rail di averlo licenziato senza avergli proposto un reinquadramento in una mansione adeguata al suo stato di salute.
- 13 Egli denuncia in particolare il fatto che il reinquadramento degli operatori non idonei ad esercitare le proprie mansioni ordinarie è riservato al personale assunto in via definitiva. Tale disparità di trattamento nei confronti del personale in tirocinio viola in particolare l'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE, in quanto istituisce un rifiuto generalizzato di prevedere soluzioni ragionevoli per i tirocinanti disabili, senza che sia dimostrato che una tale soluzione richiederebbe un onere finanziario sproporzionato da parte del datore di lavoro.
- 14 XXXX afferma che, secondo la dottrina, se un lavoratore non è in grado di svolgere il proprio lavoro per motivi di salute, il datore di lavoro è tenuto a verificare se sia disponibile un altro impiego in un altro reparto, e tale obbligo può arrivare perfino a costringere un lavoratore più valido a cedere il proprio posto di lavoro. Fa valere di essere stato temporaneamente riassegnato alla mansione di magazziniere, per la quale vanta una lunga esperienza professionale, cosicché una soluzione ragionevole era effettivamente possibile. Respinge la tesi secondo la quale, a differenza di un dipendente assunto in via definitiva, un dipendente in tirocinio non ha ancora dato prova di essere idoneo, sostenendo che nemmeno un dipendente assunto in via definitiva può aver dimostrato di essere idoneo a ricoprire il posto in cui sarà riassegnato o reinquadrato. Il personale in tirocinio e il personale assunto in via definitiva sarebbero in una posizione analoga in quanto si troverebbero nella stessa situazione riguardo alla loro idoneità sanitaria e professionale allo svolgimento della mansione: essi lavorano nello stesso contesto e vengono loro assegnati gli stessi compiti.
- 15 XXXX sostiene di essere legittimato a invocare la direttiva 2000/78/CE che ha efficacia diretta e la cui violazione può pertanto essere fatta valere direttamente. Egli ribadisce che il reinquadramento di un lavoratore disabile, divenuto definitivamente incapace di svolgere la mansione per la quale è stato assunto, in un posto per il quale sia professionalmente e fisicamente idoneo, costituisce una soluzione ragionevole ai sensi della direttiva, e che la dottrina e la giurisprudenza maggioritarie supportano tale argomento. Egli afferma di aver ampiamente dimostrato di essere idoneo alla mansione di magazziniere cui è stato assegnato in attesa di un provvedimento definitivo della Commission d'appel de la médecine de l'administration e che la soluzione ragionevole sarebbe consistita nel destinarlo a tale mansione. A suo avviso, il personale in tirocinio e il personale assunto in via definitiva si trovano in una situazione analoga riguardo all'inidoneità a svolgere la loro mansione e al loro stato di salute, poiché l'operatore assunto in via definitiva non ha potuto dimostrare di essere idoneo a svolgere la mansione in cui sarà eventualmente reinquadrato, così come il tirocinante nella stessa situazione. Allega che la controparte non ha dimostrato che le era impossibile destinarlo,

neppure lo ha tentato, a una mansione che consentisse l'inquadramento previsto per i tirocinanti, e che non ha dimostrato neppure l'eventuale esistenza di un concreto impedimento ad applicare le regole del tirocinio all'impiego al quale egli era stato temporaneamente destinato in attesa del provvedimento della Commission d'appel de la médecine de l'administration.

### ***HR Rail***

- 16 La HR Rail ritiene che il mero fatto che il ricorrente sia stato licenziato a causa del suo stato di salute o della sua disabilità non implica che vi sia discriminazione. Dopo aver spiegato in cosa consiste molto concretamente la mansione di manutentore specializzato (binari), essa espone che i requisiti essenziali di tale lavoro comportano un contatto quotidiano con i binari, con la linea elettrica ferroviaria o ancora con i gruppi elettrogeni, e che XXXX, portatore di un pacemaker, non può più essere esposto ai campi elettromagnetici presenti nelle linee ferroviarie, potendo questi ultimi interferire con la sua batteria cardiaca.
- 17 La HR Rail constata che nel caso specifico non poteva essere messa in atto alcuna soluzione ragionevole. A suo parere, è in base ai requisiti essenziali del posto di cui trattasi che deve essere esaminata la possibilità di soluzioni ragionevoli, e non con riferimento a qualsiasi altra mansione il lavoratore potrebbe essere idoneo a svolgere. A sostegno della sua tesi, cita una sentenza del tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi (Tribunale del lavoro dell'Hainaut, divisione di Charleroi, Belgio), del 10 dicembre 2018.
- 18 Il regime del reinquadramento supererebbe ampiamente l'ambito delle soluzioni ragionevoli, il quale non arriverebbe ad imporre l'assegnazione di una mansione diversa rispetto a quella concordata. La HR Rail rimarca che il suo provvedimento non è affatto un rifiuto generale di soluzioni ragionevoli per i tirocinanti disabili e precisa che tali soluzioni, se ipotizzabili, possono essere proposte dalle autorità mediche competenti, ciò che nel caso di specie non è accaduto.
- 19 La HR Rail afferma che il regime del reinquadramento previsto dalle disposizioni statutarie va oltre le soluzioni ragionevoli, poiché stabilisce una particolare priorità per taluni dipendenti. Essa sostiene che è legittimo riservare tale regime al personale assunto in via definitiva ed escluderne i tirocinanti, in quanto il tirocinio è un periodo di formazione e di prova durante il quale il tirocinante deve dimostrare di essere in grado di svolgere la mansione di cui trattasi. Ne conseguirebbe che il tirocinante non gode della stabilità occupazionale associata ad un'assunzione a titolo definitivo e che nemmeno il regime di mobilità è lo stesso. Essa sottolinea che le mansioni riservate ai dipendenti da reinquadrare non sono necessariamente mansioni previste per accogliere un tirocinante, il quale deve ancora familiarizzare con il particolare ambiente delle ferrovie, e che sarebbe anomalo ritenere che il personale in tirocinio, che non ha quindi ancora dimostrato di soddisfare i requisiti per l'assunzione a titolo definitivo, possa concorrere con un dipendente assunto a titolo definitivo nell'ambito riservato al personale da reinquadrare. Ne conclude che è legittimo ritenere che il personale in tirocinio non

si trova in una situazione paragonabile a quella del dipendente assunto a titolo definitivo e che la normativa può escluderlo dal beneficio delle specifiche misure di reinquadramento previste dalle disposizioni statutarie.

#### **4. Valutazione del Conseil d'État (Consiglio di Stato):**

- 20 La loi du 10 mai 2007 «tendant à lutter contre certaines formes de discriminations» (legge del 10 maggio 2007 volta a combattere determinate forme di discriminazione), che assicura il recepimento nel diritto nazionale della direttiva 2000/78/CE, vieta le discriminazioni dirette e indirette fondate, in particolare, sullo stato di salute attuale e futuro o sulla disabilità.
- 21 Secondo la Corte di giustizia dell'Unione europea, la nozione di «handicap», ai sensi della direttiva 2000/78/CE, deve essere intesa nel senso che si riferisce ad una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, 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 lavoratori (sentenze dell'11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, punto 38, e dell'11 settembre 2019, DW, C-397/18, EU:C:2019:703, punto 41).
- 22 Il principio di non discriminazione si applica, in particolare, all'interruzione dei rapporti di lavoro.
- 23 Ai sensi dell'articolo 8 della medesima legge, una discriminazione diretta fondata su una disabilità può essere giustificata esclusivamente da un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Ai sensi dell'articolo 9, una distinzione indiretta sulla base di una disabilità costituisce una discriminazione indiretta, a meno che sia dimostrato che non può essere messa in atto nessuna soluzione ragionevole. Infine, ai sensi dell'articolo 14, è vietata ogni forma di discriminazione, intendendosi in particolare per discriminazione la discriminazione diretta, la discriminazione indiretta e il rifiuto di mettere in atto soluzioni ragionevoli a favore di una persona disabile.
- 24 Non è contestabile né è contestato che la causa del provvedimento di inidoneità del ricorrente debba essere qualificata come disabilità ai sensi della legge del 10 maggio 2007. La questione se la disposizione statutaria che prevede il licenziamento di un tirocinante per inidoneità fisica definitiva rappresenti una distinzione diretta o indiretta fondata su una disabilità presuppone che si verifichi se la nozione di disabilità comprenda o meno quella dell'inidoneità fisica definitiva. Nel caso specifico, non serve tuttavia rispondere a tale questione, poiché è pacifico che il ricorrente, a causa dei suoi disturbi cardiaci che hanno comportato il necessario impianto di un pacemaker, non rispetta più un requisito essenziale e determinante della sua mansione di manutentore specializzato (binari), la quale comporta l'esposizione ai campi elettromagnetici presenti nelle linee ferroviarie. Di conseguenza, il provvedimento contestato può rappresentare un caso di discriminazione vietato ai sensi della legge del 10 maggio 2007 solo se

viene dimostrato che la controparte ha rifiutato una soluzione ragionevole che avrebbe potuto essere messa in atto.

- 25 Ai sensi dell'articolo 4, punto 12, della legge del 10 maggio 2007, per «soluzioni ragionevoli» si intendono tutti «i provvedimenti appropriati, adottati in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad 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 finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica pubblica a favore dei disabili».
- 26 Nel caso specifico, il ricorrente non sostiene che soluzioni ragionevoli gli avrebbero consentito di svolgere la sua mansione di manutentore specializzato (binari), bensì che la controparte avrebbe potuto occuparlo in un altro impiego, segnatamente quello di magazziniere cui era stato temporaneamente assegnato in attesa del licenziamento, e che una tale assegnazione avrebbe costituito una soluzione ragionevole che la controparte era tenuta a prevedere in virtù delle disposizioni della normativa. Per contro, la controparte dimostra che non era possibile prevedere soluzioni ragionevoli affinché il ricorrente potesse svolgere la mansione di manutentore specializzato (binari), ma non dimostra che, sulla base dei requisiti specifici di accesso alla mansione di «manutentore specializzato (binari)», non sarebbe stato possibile affidargli, all'interno alle aziende ferroviarie, altri compiti compatibili con la sua disabilità e rispondenti alle stesse condizioni specifiche di accesso all'impiego rispetto a quelle per le quali era stato reclutato.
- 27 La questione se, per «soluzione ragionevole», occorra prendere in considerazione anche la possibilità di destinare ad un'altra mansione la persona che, a causa della propria disabilità, non sia più in grado di svolgere la mansione che occupava prima del suo verificarsi, non è valutata in modo uniforme dalla giurisprudenza.
- 28 La controparte menziona una sentenza del tribunal du travail du Hainaut (Tribunale del lavoro dell'Hainaut), del 10 dicembre 2018, che, a proposito di un assistente ferroviario riconosciuto inidoneo a svolgere tale mansione, ha dichiarato che «è in base al posto di cui trattasi che devono essere esaminate le soluzioni ragionevoli, e non con riferimento a qualsiasi altra mansione (...) la persona potrebbe essere idonea a svolgere. Esse non implicano, peraltro, un obbligo per il datore di lavoro di esaminare se il lavoratore con disabilità possa essere reinquadrato in un altro posto». XXX cita altre sentenze, ai cui termini una soluzione ragionevole può consistere nell'assegnazione a un altro posto di lavoro o in una modifica della mansione del lavoratore. La cour du travail de Bruxelles (Corte del lavoro di Bruxelles, Belgio) ha, per esempio, statuito che «lo svolgimento di un corso di formazione, volto a consentire il reinquadramento del lavoratore in una mansione compatibile con la sua disabilità, può, a seconda delle circostanze del caso specifico, costituire una soluzione ragionevole ai sensi della legge del 10 maggio 2007» [cour du travail de Bruxelles (Corte del lavoro di Bruxelles), 23 ottobre 2017].

29 In diverse sentenze, e in particolare nella sentenza dell'11 settembre 2019, DW (C-397/18, EU:C:2019:703, punti 65 e 74), la Corte di giustizia fa riferimento, a tal riguardo, da un lato, ai considerando 20 e 21 della direttiva 2000/78 e, dall'altro, al considerando 17 della medesima direttiva nei seguenti termini:

«65. Come recitano i considerando 20 e 21 della direttiva 2000/78, il datore di lavoro è tenuto ad adottare le 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, senza imporre al datore di lavoro oneri finanziari sproporzionati, tenendo conto in particolare dei costi finanziari e di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni»;

«74. Occorre rilevare, a tale riguardo, che dal considerando 17 della detta direttiva emerge che essa non prescrive l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione 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».

30 Da tali considerando risulta che la soluzione ragionevole si riferisce al «posto di lavoro» e può consistere in soluzioni materiali o immateriali, come un adattamento della «ripartizione dei compiti», ma che il principio di non discriminazione non obbliga un datore di lavoro a mantenere un lavoratore che non sia più in grado di svolgere le «funzioni essenziali del lavoro in questione», e ciò «fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili».

31 Tali considerando non consentono tuttavia di stabilire con certezza se l'obbligo di prevedere soluzioni ragionevoli per i disabili comporta che una persona che, a causa della sua disabilità, non sia più in grado di svolgere le funzioni essenziali del lavoro in questione sia assegnata ad un altro posto, nell'azienda, per il quale possiede le competenze, le capacità e le disponibilità richieste, quando un tale obbligo non costituisca per il datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato.

32 Occorre pertanto sollevare una questione pregiudiziale in merito.

##### **5. Questione pregiudiziale:**

33 Si sottopone alla Corte di giustizia dell'Unione europea la seguente questione pregiudiziale:

«Se 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, 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 finanziario sproporzionato».

DOCUMENTO DI LAVORO