

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



LUXEMBOURG

BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
Í KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
SÚDNY DVOR EURÓPSKYCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Stampa e Informazione

COMUNICATO STAMPA n. 55/06

11 luglio 2006

Sentenza della Corte di giustizia nella causa C-13/05

Sonia Chacón Navas / Eurest Colectividades SA

LA CORTE SI PRONUNCIA PER LA PRIMA VOLTA SULLA NOZIONE DI «HANDICAP» AI SENSI DELLA DIRETTIVA RIGUARDANTE LA PARITÀ DI TRATTAMENTO IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E DI CONDIZIONI DI LAVORO

Essa precisa le modalità della tutela dei disabili in materia di licenziamento.

La sig.ra Chacón Navas lavorava per la Eurest, società specializzata nella ristorazione collettiva. Nell'ottobre 2003 la sig.ra Chacón Navas ha dovuto interrompere l'attività lavorativa a causa di una malattia che non le consentiva di riprendere a breve termine la sua attività professionale. Nel maggio 2004 la Eurest ha comunicato alla sig.ra Chacón Navas il suo licenziamento e le ha offerto un indennizzo.

La sig.ra Chacón Navas ha proposto ricorso contro la Eurest. Considerato che una malattia può spesso comportare un handicap irreversibile, il giudice spagnolo ritiene che i lavoratori debbano essere tutelati in tempo utile in base al divieto di discriminazione fondata sull'handicap. Esso ha pertanto rivolto alla Corte di giustizia delle Comunità europee questioni vertenti sull'interpretazione della direttiva che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro¹. Tale 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.

La Corte considera anzitutto che il quadro generale tracciato dalla direttiva per la lotta contro la discriminazione fondata sull'handicap si applica in materia di licenziamento.

¹ Direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16).

Dato che il termine «handicap» non è definito dalla direttiva che neppure fa rinvio al diritto nazionale per la definizione di tale nozione, quest'ultima deve essere oggetto di interpretazione autonoma e uniforme. La nozione di «handicap», ai sensi della direttiva, va intesa come un limite che risulta, in particolare, da lesioni fisiche, mentali o psichiche e che ostacola la partecipazione della persona considerata alla vita professionale.

Nondimeno, utilizzando l'espressione «handicap» nella direttiva di cui trattasi, il legislatore ha deliberatamente scelto un termine diverso da quello di «malattia». È quindi esclusa un'assimilazione pura e semplice delle due nozioni.

La Corte constata che l'importanza accordata dal legislatore comunitario alle misure destinate ad adattare il posto di lavoro in funzione dell'handicap dimostra che esso ha previsto ipotesi nelle quali la partecipazione alla vita professionale è ostacolata per un lungo periodo. Perché una limitazione possa rientrare nella nozione di «handicap», deve quindi essere probabile che essa sia di lunga durata.

La direttiva non contiene alcuna indicazione che lasci intendere che i lavoratori sono tutelati in base al divieto di discriminazione fondata sull'handicap appena si manifesti una qualunque malattia.

Così, una persona che è stata licenziata dal suo datore di lavoro esclusivamente per causa di malattia non rientra nel quadro generale tracciato dalla direttiva per la lotta contro la discriminazione fondata sull'handicap.

Inoltre, per quanto riguarda la tutela dei disabili in materia di licenziamento, la Corte rileva che **la direttiva osta ad un licenziamento fondato su un handicap che, tenuto conto dell'obbligo di prevedere soluzioni ragionevoli per i disabili, non è giustificato dal fatto che la persona di cui trattasi non sia competente, né capace, né disponibile a svolgere le funzioni essenziali del suo posto di lavoro.**

La Corte considera infine che **la malattia in quanto tale non può essere considerata un motivo che si aggiunge a quelli in base ai quali la direttiva vieta qualsiasi discriminazione.**

*Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna
la Corte di giustizia*

Lingue disponibili: CS, DE, EL, EN, ES, FR, HU, IT, NL, PL, PT, SK, SL

*Il testo integrale della sentenza si trova sul sito Internet della Corte
<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=IT&Submit=rechercher&numaff=C-13/05>
Di regola tale testo può essere consultato il giorno della pronuncia dalle ore 12 CET.*

*Per maggiori informazioni rivolgersi alla dott.ssa Raffaella Cetrulo
tel. (00352) 4303 2968 fax (00352) 4303 2674*