



Occupazione dei disabili: secondo l'avvocato generale Rantos, un datore di lavoro è tenuto, a titolo delle soluzioni ragionevoli, a riassegnare a un altro posto un lavoratore divenuto inidoneo a occupare il suo 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

Tali soluzioni costituiscono una misura preventiva per mantenere l'occupazione dei disabili e si applicano al lavoratore che effettua un tirocinio nel quadro della sua assunzione

La società per azioni di diritto pubblico HR Rail ha per oggetto la selezione e l'assunzione del personale statutario e non statutario necessario per lo svolgimento delle mansioni della società Infrabel SA e della Société nationale des chemins de fer belges (SNCB). Essa ha assunto un manutentore specializzato nella manutenzione delle linee ferroviarie, che ha iniziato il suo periodo di tirocinio in seno alla società Infrabel nel novembre 2016. Nel dicembre 2017, a tale tirocinante (in prosieguo: il «tirocinante») è stata diagnosticata una patologia cardiaca che ha richiesto l'impianto di un pacemaker, apparecchio sensibile ai campi elettromagnetici emessi, in particolare, dalle linee ferroviarie, cosicché egli è stato riconosciuto disabile dal Servizio pubblico federale per la previdenza sociale (Belgio).

A seguito di una visita medica, la HR Rail lo ha dichiarato definitivamente non idoneo allo svolgimento delle mansioni per le quali era stato assunto e gli ha assegnato la mansione di magazziniere presso la Infrabel. Il 26 settembre 2018, il responsabile del servizio interessato della HR Rail ha informato il tirocinante del suo licenziamento a decorrere dal 30 settembre 2018, con divieto di assunzione per un periodo di cinque anni nel livello nel quale era stato assunto.

Il 26 ottobre 2018, il direttore generale della HR Rail ha comunicato al tirocinante che 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. Il tirocinante ha chiesto, dinanzi al Conseil d'État (Consiglio di Stato, Belgio), l'annullamento della decisione di licenziarlo.

Detto giudice nazionale sottopone alla Corte la questione se, in una tale situazione, in applicazione della direttiva per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro¹ e al fine di evitare qualsiasi discriminazione fondata sulla disabilità, il datore di lavoro fosse tenuto, invece di licenziare detto tirocinante, ad assegnarlo a un altro posto di lavoro per il quale questi era competente, capace e disponibile.

Nelle sue conclusioni presentate in data odierna, l'avvocato generale Athanasios Rantos propone alla Corte di rispondere al Conseil d'État 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 dal diritto dell'Unione, a **riassegnarlo a un altro posto di lavoro**, se questi possiede la competenza, la

¹Direttiva 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 (GU 2000, L 303, pag. 16).

capacità e la disponibilità richieste e se una tale misura non impone a detto datore di lavoro un onere sproporzionato.

L'avvocato generale sottolinea, preliminarmente, che la direttiva 2000/78 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 handicap.

L'avvocato generale ritiene che il tirocinante 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 egli debba essere qualificato come disabile ai sensi della direttiva 2000/78. Egli aggiunge che una persona che svolge un periodo di tirocinio nel quadro della sua assunzione è in una **condizione più vulnerabile** rispetto a una persona che dispone di un lavoro stabile, e che le è più difficile trovare un altro lavoro in caso di sopravvenuta disabilità che la renda inidonea a svolgere l'attività per la quale è stata assunta, tanto più se è all'inizio della sua carriera lavorativa. Gli sembra pertanto **giustificato riconoscere a un tale tirocinante la protezione contro le discriminazioni**. L'avvocato generale sottolinea a tal riguardo che, nel quadro del suo periodo di tirocinio, il tirocinante svolgeva 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 del diritto dell'Unione.

Riguardo poi alla nozione di «soluzioni ragionevoli», l'avvocato generale rammenta che la loro ragion d'essere è di raggiungere un **giusto equilibrio** tra le esigenze dei disabili e quelle del datore di lavoro. Egli rileva che la disposizione della direttiva in questione **non limita 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**. L'avvocato generale precisa che, conformemente alla giurisprudenza della Corte, occorre dare una definizione ampia della nozione di «soluzione ragionevole», da intendere come diretta **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**.

Secondo l'avvocato generale, 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 ratio.

L'avvocato generale aggiunge che la riassegnazione di un lavoratore disabile a un altro posto di lavoro all'interno dell'impresa richiede che egli sia competente, capace e disponibile a svolgere le funzioni essenziali di tale nuovo posto. Inoltre, le misure a titolo di soluzione ragionevole **non devono imporre al datore di lavoro un onere sproporzionato**, tenendo 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. A tal riguardo, l'avvocato generale indica che la possibilità di assegnare un lavoratore disabile a un altro posto di lavoro riguarda il caso in cui esiste almeno un posto vacante che il lavoratore considerato può occupare, al fine di non imporre un onere sproporzionato al datore di lavoro.

IMPORTANTE: Le conclusioni dell'avvocato generale non vincolano la Corte di giustizia. Il compito dell'avvocato generale consiste nel proporre alla Corte, in piena indipendenza, una soluzione giuridica nella causa per la quale è stato designato. I giudici della Corte cominciano adesso a deliberare in questa causa. La sentenza sarà pronunciata in una data successiva.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

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

Il [testo integrale](#) delle conclusioni è pubblicato sul sito CURIA il giorno della lettura.

Contatto stampa: Cristina Marzagalli ☎ (+352) 4303 8575