

La Corte di giustizia dell'Unione europea, le assenze dal luogo di lavoro e la discriminazione connessa alla disabilità

di Paolo Addis

Title: CJEU, Absenteeism and Disability Discrimination

Keywords: Disability; Dismissal; Discrimination.

1. – La Corte di giustizia dell'Unione europea è spesso chiamata a tracciare i limiti di operatività della disciplina antidiscriminatoria dettata dalla direttiva 2000/78/CE. In particolare, essa si è trovata più volte a definire i concetti di 'handicap' e 'disabilità non presenti nel testo della direttiva appena citata: la decisione del 18 gennaio 2018, *Ruiz Conejero contro Ferroservicios Auxiliares SA e Ministerio Fiscal* (C-270/16, EU:C:2018:17) è quindi solo l'ultima di una serie di pronunce.

447

2. – A partire dal 1993 il signor Carlos Enrique Ruiz Conejero lavora come addetto alle pulizie nell'ospedale 'Virgen de la Luz' di Cuenca, nella provincia di Castilla-La Mancha, in Spagna. Da ultimo, lavora come dipendente di un'impresa del settore, la *Ferroservicios auxiliares S.A.*

Come precisato dalla Corte di giustizia, il signor Ruiz Conejero non ha mai avuto incidenti, né ha avuto problemi lavorativi o sanzioni disciplinari. Nel 2014 le autorità sanitarie spagnole rilevano che il sig. Ruiz Conejero è affetto da disabilità. Il suo grado di invalidità è fissato al 37%. Esso è dovuto per il 32% a una disabilità fisica (obesità derivante da una malattia del sistema endocrino-metabolico, oltre a una limitazione funzionale della colonna vertebrale), mentre per il restante 5% è configurato «come disabilità derivante da fattori sociali complementari» (punto 14 della decisione in commento). I problemi di salute del sig. Ruiz Conejero gli hanno reso impossibile lavorare per alcuni periodi fra il 2014 e il 2015.

Secondo la diagnosi dei medici spagnoli, alla base del malessere del protagonista di questa vicenda c'erano un'artrite degenerativa e una poliartrite, aggravate dall'obesità.

Nel luglio del 2015 la *Ferroservicios auxiliares* decide di licenziare il sig. Ruiz Conejero. Ciò perché le sue assenze, pur giustificate, superano il limite minimo fissato dall'art. 52, lett. d), dello Statuto dei lavoratori per la cessazione del contratto di lavoro per cause oggettive. Ma il sig. Ruiz Conejero presenta ricorso contro la decisione di licenziamento, rivolgendosi al Tribunale del lavoro n. 1 di Cuenca. A essere contestata dal sig. Ruiz Conejero non è la veridicità o l'esattezza del computo dei suoi periodi di assenza dal lavoro, ma il nesso sussistente fra le proprie assenze e la sua condizione di persona con disabilità; egli chiede che il Tribunale dichiari la nullità del suo licenziamento, in quanto discriminatorio. Innanzitutto, il Tribunale del lavoro n. 1 di Cuenca rileva che il sig. Ruiz Conejero ha rinunciato spontaneamente alle visite mediche organizzate dalla mutua a cui

fa riferimento la Ferroservicios; quindi la parte datoriale, al momento del licenziamento, non è a conoscenza della condizione di disabilità del proprio dipendente. Di seguito, il giudice spagnolo sottolinea che i lavoratori con disabilità sono più esposti degli altri lavoratori al rischio di vedersi applicare quanto previsto dall'art. 52, lett. d), dello Statuto dei lavoratori, a prescindere dal fatto che il datore di lavoro sia a conoscenza o meno della condizione di disabilità. Ciò comporterebbe quindi una disparità di trattamento.

Quest'ultima, se che la disciplina nazionale è oggettivamente giustificata «da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari» (così l'art. 2, § 2, lett. b), punto i) della direttiva 2000/78), può costituire una discriminazione indiretta fondata sulla disabilità, sulla base di quanto previsto dal diritto dell'Unione. Il Tribunale del lavoro di Cuenca ha quindi deciso di sospendere la propria decisione e di sottoporre alla Corte di giustizia una questione pregiudiziale *ex art. 267 TFUE*: la disciplina nazionale, nei casi in cui siano coinvolte persone con disabilità ai sensi della direttiva 2000/78, è applicabile o no? In altri termini, l'art. 2, § 2, lett. b) della direttiva 2000/78, alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia (in particolare, della sentenza dell'11 aprile 2013, *HK Danmark*, C-335-11 e C-337/11 EU:C:2013:222) deve essere interpretato nel senso che osti a una disciplina nazionale in base alla quale sia possibile il licenziamento di un lavoratore a motivo di assenze intermittenti dal lavoro, anche giustificate, nel caso in cui tali assenze siano dovute «a malattie imputabili alla disabilità di cui soffre tale lavoratore»?

3. – La III sezione della Corte di giustizia, per rispondere alla domanda formulata dal giudice nazionale, prende le mosse da alcune considerazioni preliminari sulla natura e la portata della direttiva 2000/78, quale strumento destinato a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni sui luoghi di lavoro, anche per motivi connessi alla disabilità, tanto nel settore pubblico quanto nel settore privato. Con riguardo alla nozione di «handicap» rilevante ai fini dell'applicazione della direttiva, la Corte sottolinea che essa, secondo la sua stessa giurisprudenza, deve essere intesa come riguardante una limitazione di capacità, risultante in particolare da durature menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su un piano di uguaglianza con gli altri lavoratori (si vedano i punti 27-28; la Corte rimanda alla sentenza del 9 marzo 2017, *Milkova*, C-406/2015, e alla giurisprudenza ivi citata). Poi viene richiamato il fatto che la condizione di obesità – come la Corte ha chiarito nella sentenza del 18 dicembre 2014, *FOA*, C-354/13 (nota anche come decisione *Kaltoft*) – può, in certe circostanze, comportare una limitazione delle capacità come quella appena richiamata e quindi essere considerata un «handicap». Secondo il diritto nazionale, il signor Ruiz Conejero è una persona con disabilità; ciò non implica che questi sia automaticamente una persona con disabilità ai fini dell'applicazione della direttiva 2000/78. Spetta al giudice del rinvio appurare se la limitazione delle capacità del signor Ruiz Conejero ricada nella nozione di disabilità che è stata via via elaborata dalla Corte di giustizia (punto 33), tenendo presente che la Corte ha escluso la pura e semplice assimilazione della nozione di «handicap» a quella di «malattia» (punto 38; vengono richiamate la sentenza dell'11 luglio 2006, *Chacón Navas*, C-13/05, EU:C: 2006:456 e il punto 75 della già citata *HK Danmark*).

La Corte deve poi stabilire se la disciplina nazionale spagnola possa comportare una discriminazione ai danni delle persone con disabilità. Occorre cioè verificare se la disparità di trattamento tra lavoratori con disabilità e lavoratori senza disabilità sia giustificata da una finalità legittima e se i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e non vadano oltre quanto necessario per il raggiungimento dell'obiettivo fissato dallo stesso legislatore (punto 40). Le finalità dell'art. 52 dello Statuto dei lavoratori, in particolare, sarebbero l'aumento della produttività e dell'efficienza del lavoro. Al raggiungimento di tali scopi sarebbe d'ostacolo l'assenteismo sul lavoro, che si manifesta

spesso – secondo il governo spagnolo – con congedi di malattia di breve durata. Sempre secondo quanto argomentato dall'esecutivo spagnolo dinanzi alla Corte, le imprese sostengono costi diretti e indiretti per tali assenze. Ai costi diretti (pagamento della prestazione previdenziale per invalidità temporanea per i primi 15 giorni di assenza dal lavoro, senza il rimborso da parte del sistema previdenziale, oltre al costo della sostituzione), andrebbero poi ad aggiungersi i costi indiretti rappresentati dalla particolare difficoltà di trovare personale adatto a supplenze di breve o brevissima durata (punti 41-42).

Una volta chiarito che la lotta all'assenteismo può essere riconosciuta quale finalità legittima ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. b, i, della direttiva 2000/78, la Corte giustizia afferma che occorre verificare se i mezzi utilizzati dalla normativa siano adeguati e non vadano al di là di quanto è necessario. Tale valutazione spetta però al giudice del rinvio. Questi dovrà decidere tenendo presenti tutti gli elementi pertinenti, compresi quelli relativi ai costi diretti e indiretti dovuti all'assenteismo (punti 47).

Nel valutare la ragionevolezza e la proporzionalità delle misure adottate dal legislatore spagnolo si dovrà fare particolare attenzione agli svantaggi di cui già soffrono le persone con disabilità all'interno del mercato del lavoro. Inoltre, la Corte rileva come il governo spagnolo abbia previsto un regime particolare per i congedi per malattia o infortunio non verificatisi sul lavoro, se il congedo sia stato accordato dai servizi sanitari ufficiali e abbia una durata superiore ai 20 giorni; non rientrano nel computo delle assenze quelle a terapie per il cancro o per altre gravi patologie.

Secondo il governo spagnolo il legislatore nazionale intendeva quindi mantenere un equilibrio fra gli interessi delle imprese e le esigenze di protezione e di sicurezza dei lavoratori. Alcune assenze, dovute a particolari cause, come quelle appena ricordate, non possono costituire motivo di licenziamento: i lavoratori con disabilità si potrebbero trovare in alcune di queste ipotesi e non sarebbero perciò licenziabili per le loro assenze dal posto di lavoro (punto 53). Il giudice del rinvio, nel valutare se quanto previsto dall'art. 52 dello Statuto dei lavoratori sia eccedente rispetto alla finalità perseguita, dovrebbe poi valutare l'esistenza, nell'ordinamento spagnolo, di disposizioni tese a proteggere in maniera specifica i diritti delle persone con disabilità (in particolare, la Corte di giustizia richiama l'art. 40 del *Real Decreto Legislativo* 1/2013).

La risposta alla domanda pregiudiziale del Tribunale del lavoro di Cuenca è, quindi, che la direttiva 2000/78 deve essere interpretata «nel senso che osta a una normativa nazionale in base alla quale un datore di lavoro può licenziare un lavoratore in ragione di assenze intermittenti dal lavoro, sebbene giustificate, nella situazione in cui tali assenze sono dovute a malattie imputabili alla disabilità di cui soffre il lavoratore, tranne se tale normativa, nel perseguire l'obiettivo legittimo di lottare contro l'assenteismo, non va al di là di quanto necessario per raggiungere tale obiettivo, circostanza che spetta al giudice del rinvio valutare».

4. – Questa, quindi, la risposta della Corte di giustizia. Ma qual è stata la reazione del giudice del rinvio? La decisione del *Juzgado de lo Social* n. 1 di Cuenca (*sentencia* 00171/2018) ha tenuto debitamente conto delle indicazioni emergenti dalla pronuncia in commento. In particolare, la disciplina dettata dall'art. 52 dello Statuto dei lavoratori è stata analizzata alla luce della disciplina legislativa spagnola sui diritti delle persone con disabilità. Sono state richiamate fonti di rango legislativo, dalla *Ley* 62/2003 (che vieta le discriminazioni legata alla condizione di disabilità), alla *Ley* 13/1982 (il primo atto legislativo, nell'ordinamento spagnolo, destinato all'integrazione sociale delle persone con disabilità), alla *Ley* 51/2003 (dedicata alla *igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*).

Soprattutto, quale «norma específica de unificación [...] que intenta dar cobertura jurídica plena a las personas con discapacidad, con manifiesta intencionalidad de remover los

obstáculos que impidan la equiparación y facilitación del acceso social y laboral de dichas personas [...]», è evocato il *Real Decreto Legislativo 1/2013*.

Poi, ribadita la sussistenza, nell'ordinamento spagnolo, della distinzione fra malattia («*enfermedad*») e disabilità («*discapacidad*»), attestata anche da una corposa giurisprudenza, il Tribunale spagnolo si concentra sulla proporzionalità e la ragionevolezza delle misure adottate; le misure adottate dal legislatore spagnolo vengono ritenute, nel caso di specie, non adeguate e proporzionate al fine perseguito (ovvero, alla lotta all'assenteismo lavorativo).

Inoltre, viene in considerazione la sentenza del *Tribunal Supremo* (rcud. 2397/2015) del 21 settembre 2017, che ha dettato alcuni criteri ermeneutici rilevanti per il caso di specie. In particolare, nell'interpretare l'art. 52 dello Statuto dei lavoratori si deve tenere presente l'equiparabilità a una disabilità delle malattie che, interagendo con barriere di diversa natura, possano impedire alle persone con disabilità una partecipazione piena, eguale ed effettiva alla vita lavorativa, purché essa sia di lunga durata (i profili qui richiamati sono tutti esposti del secondo dei *fundamentos de derecho* della decisione del giudice spagnolo).

In ultima analisi, il Tribunale del lavoro di Cuenca, nel rivalutare la disciplina spagnola alla luce delle indicazioni provenienti dalla Corte di giustizia, rileva come essa si ponga in rotta di collisione con la disciplina comunitaria; il sig. Ruiz Conejero è stato licenziato sulla base di una disciplina legislativa che – secondo la normativa dell'Unione europea e la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità – è indirettamente discriminatoria. Il licenziamento è quindi nullo.

5. – I profili di interesse della vicenda giudiziale qui esposta sono molteplici. Prima di tornare sulla decisione della Corte di giustizia, vale la pena soffermarsi, pur sinteticamente, sulla sentenza del Tribunale del lavoro n. 1 di Cuenca, successiva alla decisione della Corte di giustizia. In particolare, la dottrina spagnola ha rilevato come siano ormai numerosi i casi in cui i magistrati iberici, nutrendo poca fiducia nella sensibilità del *Tribunal Constitucional* circa la tutela dei diritti sociali, abbiano preferito sollevare una questione pregiudiziale ai sensi dell'art. 267 del TFUE cfr. M. Á. Martínez-Gijón Machuca, *Obesidad/discapacidad, absentismo y despido: el art. 52.d) et pasa "rozando" el filtro de la directiva 2000/78 (Comentario a la STJUE de 18 de Enero de 2018, asunto Ruiz Conejero)*, in *Revista de Derecho Social*, n.º 81, 2018, 141 ss.; sul punto l'Autore in questione cita a sua volta A. Baylos Grau, *La protección de los derechos fundamentales por el Tribunal Constitucional español: auge y declive de la función de tutela*, in *Revista de Derecho Social*, n.º 69, 2015, 17 ss.).

Per quanto concerne i diritti delle persone con disabilità, in particolare, ciò ha consentito loro di conferire effettività al principio d'eguaglianza, così come sancito dall'art. 14 della Costituzione spagnola del 1978, ove si prevede che «Gli spagnoli sono uguali di fronte alla legge, senza che prevalga alcuna discriminazione per motivi di nascita, razza, sesso, religione, opinione e qualsiasi altra condizione o circostanza personale o sociale.». Inoltre, ciò ha consentito di meglio allineare la nozione di disabilità adottata nell'ordinamento spagnolo a quanto previsto da fonti di rango internazionale, orientandola verso una più compiuta aderenza al modello sociale della disabilità come declinato dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, conclusa a New York nel 2006. Infine, ciò ha consentito di affermare il dovere, in capo ai datori di lavoro, di adottare accomodamenti ragionevoli a favore del lavoratore con disabilità (cfr. M. Á. Martínez-Gijón Machuca, *Obesidad/discapacidad, absentismo y despido*, cit.). E ciò è particolarmente rilevante alla luce delle profonde riforme del lavoro che hanno avuto luogo in Spagna nel corso degli ultimi anni, con un progressivo rafforzamento del potere di licenziamento in capo al datore di lavoro (cfr. J. L. Gil y Gil, *Strengthening the Power of Dismissal in Recent Labor Reforms in Spain*, Comp. in *Lab. L. & Pol'y J.*, 2014, pp. 413 ss.; M. L. Rodriguez, *Labour Rights in Crisis in the Eurozone: the Spanish Case*, in C.

Kilpatrick - B. de Witte (eds.), *Social Rights in Times of Crisis in the Eurozone: The Role of Fundamental Rights' Challenges*, *EUI Working Paper Law*, 2014/05, pp. 104-113; per una comparazione fra le riforme del mercato del lavoro in Italia e in Spagna, cfr. T. Treu, *Gli sviluppi delle relazioni di lavoro nell'esperienza internazionale e comparata Le riforme del lavoro: Spagna e Italia*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3, 2015, pp. 601 ss.).

6. – Se si torna invece alla decisione della Corte di giustizia, sono possibili alcune brevi considerazioni di sintesi. In primo luogo, come detto in apertura, la decisione del caso Ruiz Carbonero è l'ultimo episodio di una serie di decisioni della Corte di giustizia relative ai diritti delle persone con disabilità alla luce della direttiva 2000/78 (per una rassegna cfr. M. Pastore, *Disabilità e lavoro: prospettive recenti della Corte di giustizia dell'Unione europea*, in *RDSS*, XVI, 1, 2016, pp. 199 ss.). Si tratta di una giurisprudenza non priva di conseguenze per l'ordinamento italiano: una delle pronunce della Corte di giustizia, che ha condannato l'Italia per l'imperfetto recepimento della nozione di accomodamento ragionevole come delineato dall'art. 5 della direttiva 2000/78, è alla base di alcune delle previsioni legislative contenute nei decreti legislativi conseguenti al c.d. *Jobs act* (sul punto si vedano D. Garofalo, *Jobs act e disabili*, in *RDSS*, XVI, 1, 2016, pp. 89-115; F. Limena, *Il restyling della L. n. 68/1999 sul collocamento dei disabili*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, 5, 2016, pp. 429 ss. Il concetto di accomodamento ragionevole, già oggetto di un'attenta analisi dottrinale (cfr. D. Ferri, *L'accomodamento ragionevole per le persone con disabilità in Europa: da Transatlantic Borrowing alla Cross-Fertilization*, in *Diritto pubblico comparato ed europeo*, 2, 2017, 381 ss.) non ha trovato spazio nella decisione qui commentata; va però sottolineato come esso sia stato toccato nell'opinione dell'Avvocato generale, Eleanor Sharpston, ai punti 34 e ss.

L'Avvocato generale ha messo in luce infatti come il dovere dei datori di lavoro di predisporre degli accomodamenti ragionevoli, nei limiti definiti dall'art. 5 della direttiva 2000/78, non possa trovare applicazione nel caso in cui il datore di lavoro non sia a conoscenza della condizione di disabilità del proprio dipendente (punto 35 e ss.); quindi, a rilevare, per l'Avvocato generale, è la 'ragionevole possibilità di riconoscere la condizione di disabilità' da parte del datore di lavoro. Nel caso di specie, come evidenziato dalla Corte stessa, il sig. Ruiz Conejero non ha comunicato al datore di lavoro la propria condizione, né si è sottoposto a visita medica presso la mutua a cui fa riferimento la Ferroser Servicios. Però, come rilevato in dottrina, il punto in questione, solo sfiorato nel caso in commento, potrebbe trovare ulteriore spazio in altre decisioni della Corte di giustizia, così come nelle valutazioni dei giudici degli ordinamenti degli Stati membri dell'Unione europea che si trovino dinanzi a questioni relative all'art. 5 della direttiva 2000/78 (si veda M. Bell, *Pitfalls and Progress: Reasonable Accommodation for Workers with Disabilities in Ireland*, in *Dublin University Law Journal*, 41, 2018, in corso di pubblicazione).

Un ulteriore profilo che merita di essere posto in luce è quello relativo alla definizione del concetto di disabilità, che ha richiesto alla Corte di giustizia un certo sforzo interpretativo, non sempre seguito da risultati soddisfacenti ma approdato, negli ultimi anni, a un progressivo allargamento *ratione personae* della nozione di disabilità e all'elaborazione di una definizione basata non più sul modello medico, ma su quello sociale, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 1 della Convenzione delle Nazioni Unite (cfr. sul punto S. Favalli – D. Ferri, *Tracing the Boundaries between Disability and Sickness in the European Union: Squaring the Circle?*, *Eur J Health Law*, Mar; 2016, 23, 1, 5 ss.; L. Waddington, *Saying All the Right Things and Still Getting it Wrong. The Court of Justice's Definition of Disability and Non-Discrimination Law*, in *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 22, 4, 2015, 576 ss.). Il rapporto fra la condizione di malattia e quella di disabilità pare comunque, nelle pronunce della Corte, piuttosto fluido e la Corte medesima, in futuro, dovrà confrontarsi con «il mutare del cambiamento del paradigma giuridico nei confronti dei soggetti con malattie croniche» (così S. Varva, *Malattie croniche e lavoro tra normativa e prassi*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1, 2018, pp. 109 ss; si

veda anche, per un'analisi di alcuni dei possibili profili problematici, S. Fernández Martínez, *L'evoluzione del concetto giuridico di disabilità: verso un'inclusione delle malattie croniche?*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1, 2017, 74 ss.)

Nel caso di specie, la Corte di giustizia sembra fare affidamento sul consolidarsi della definizione di disabilità da essa via via plasmata, come da ultimo declinata nella sentenza Milkova; decisione, quella appena citata, interessante per il virtuoso intrecciarsi, nelle argomentazioni della Corte, di fonti del diritto internazionale (la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, già più volte evocata) e del diritto eurounitario (la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, con particolare riferimento agli artt. 21 e 26; sulla sentenza Milkova si vedano i commenti di G. Bronzini, *Corte di giustizia, parità di trattamento nelle condizioni di lavoro, persone affette di disabilità, Carta dei diritti fondamentali*, in *Labor. Il lavoro nel diritto*, 5 aprile 2017, e di F. Limena, *Parità di trattamento: disabilità nel pubblico impiego e nel settore privato*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, 8-9/2017, 777 ss.). Degno di rilievo è il fatto che, secondo quanto deciso dalla Corte, l'accertamento della condizione di disabilità, in casi simili a quello del sig. Ruiz Conejero, non sia rimesso alla valutazione della autorità amministrative e sanitarie, ma al giudice del rinvio, a cui spetta quindi verificare se la condizione della singola persona con disabilità rientri nel perimetro tracciato dalla Corte per lo scattare della copertura antidiscriminatoria garantita dal diritto eurounitario (in questo senso anche M. Á. Martínez-Gijón Machuca, *Obesidad/discapacidad, absentismo y despido*, cit.).

Nel caso del sig. Ruiz Conejero la condizione di disabilità è connessa all'obesità, dovuta – come detto poc'anzi – a una malattia del sistema endocrino. Come la stessa Corte ha avuto modo di sottolineare, essa si era trovata a dovere affrontare una questione simile, nel caso *Kaltoft* (fra i commenti alla sentenza in questione si vedano F. Cannata, *Nuovi sviluppi del diritto antidiscriminatorio europeo dopo il riconoscimento "condizionato" dell'obesità come disabilità da parte dei giudici del Lussemburgo*, in *Rivista AIC*, 2, 2015; G. De Luca, *La Corte di Giustizia UE prende posizione sul licenziamento a causa dell'obesità*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, 2, 2016, 139 ss.). La sentenza *Kaltoft* ha chiarito che la condizione della persona discriminata per motivi connessi alla sua obesità non riceve una tutela immediata da parte del diritto antidiscriminatorio dell'Unione europea, ma può ben rientrare, a certe condizioni, sotto l'ombrello protettivo della direttiva 2000/78 se viene qualificata come «handicap». Il caso del sig. Ruiz Conejero può quindi essere ricondotto a questa eventualità. Sul punto la giurisprudenza della Corte del Lussemburgo pare essere consolidata. Tuttavia, decisioni come quella in commento consentono di osservare come il diritto antidiscriminatorio dell'UE, sulla base di quanto previsto dai Trattati, non possa fare a meno dell'azione degli Stati membri dell'Unione; per renderlo più incisivo sarebbe stata forse proficua l'approvazione di una direttiva antidiscriminatoria ad ampio spettro (come previsto dalla proposta di direttiva presentata dalla Commissione nel 2008, a oggi non ancora approvata) o – come affermato in dottrina – una maggiore integrazione fra gli strumenti di protezione messi a punto in seno all'Unione europea e quelli previsti nell'ambito del Consiglio d'Europa (cfr. G.de Beco, *Is Obesity a Disability: The Definition of Disability by the Court of Justice of the European Union and Its Consequences for the Application of EU Anti-Discrimination Law*, 22 Colum. J. Eur. L., 2016, 381 ss.). Sotto il primo profilo, va sottolineato come il rilancio della tutela antidiscriminatoria dell'Unione europea sia in cima alla lista dei buoni propositi della presidenza del Consiglio dell'Unione europea di Estonia, Bulgaria e Austria, fra l'estate del 2017 e il dicembre del 2018. Questioni come quelle affrontate nella sentenza qui commentate continueranno a proporsi in futuro, salvo l'emergere di definizioni legislative di «handicap» e «disabilità» più precise; e sarà interessante vedere se e in che misura le indicazioni che sono emerse, in questi anni, dalla giurisprudenza della Corte di giustizia, troveranno riscontro nelle pronunce dei giudici del lavoro dei singoli Stati membri (si veda al riguardo, nella giurisprudenza italiana, la decisione del Tribunale di Milano del 28 ottobre 2016, citata da S. Varva, *Malattie croniche e lavoro tra normativa e prassi*, cit., nota 92). In conclusione, si può rilevare come i diritti delle persone con disabilità trovino spazio all'interno del Pilastro europeo dei diritti

sociali, proclamato dalla Commissione, dal Consiglio dell'UE e dal Parlamento europeo nel mese di novembre 2017, durante il vertice sociale per l'occupazione equa e la crescita di Göteborg. Il terzo dei 20 principi che costituiscono il pilastro in questione afferma infatti che «ogni persona ha diritto alla parità di trattamento e di opportunità in materia di occupazione, protezione sociale, istruzione e accesso a beni e servizi disponibili al pubblico», a prescindere da sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale; e, ancora, il diciassettesimo principio afferma che «Le persone con disabilità hanno diritto a un sostegno al reddito che garantisca una vita dignitosa, a servizi che consentano loro di partecipare al mercato del lavoro e alla società e a un ambiente di lavoro adeguato alle loro esigenze.» (in dottrina, però, si è di recente sottolineato come l'approvazione del Pilastro dei diritti sociali possa comportare un indebolimento dei diritti sociali contenuti nella Carta dei diritti fondamentali; cfr. A.-O. Cozzi, *Perché il Pilastro europeo dei diritti sociali indebolisce la Carta europea dei diritti fondamentali*, in *Quad. cost.*, 2, 2018, 516 ss.).