

Diritto alle indennità post-licenziamento e condizione di disabilità

di Paolo Addis

Title: Right to dismissal indemnity and disability

Keywords: Disability; Social security; Discrimination.

1. – La sentenza che qui si commenta riguarda una questione pregiudiziale relativa all'art. 2 della direttiva 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Protagonista della vicenda processuale da cui sorge la questione pregiudiziale sottoposta all'attenzione del giudice del Lussemburgo è Surjit Singh Bedi. Al signor Bedi, nato nel 1954, è stato riconosciuto un grado di invalidità del 50%. È quindi una persona con disabilità. All'età di 24 anni, nel 1978, ha iniziato a lavorare come dipendente civile delle forze armate britanniche, in una base situata a Münster, nell'allora Germania Ovest. Al suo rapporto di lavoro si applicava la disciplina prevista dai contratti collettivi per i dipendenti delle forze armate di stanza in Germania, fra cui figurava il TV SozSich, stipulato nel 1971 fra la Repubblica federale di Germania e le organizzazioni sindacali, con l'obiettivo di dettare delle regole per la condizione di lavoro dei lavoratori occupati dalle forze armate di stanza sul suolo tedesco, a nome degli Stati di origine (fra cui anche la Gran Bretagna). Il 31 dicembre 2013 il signor Bedi è stato licenziato. A partire dal 1° gennaio 2014 ha percepito un'indennità integrativa temporanea ai sensi dell'art. 4 del TV SozSich. Ai sensi della disposizione appena citata, l'indennità temporanea è versata “b) ad integrazione delle prestazioni dell'Ufficio federale del lavoro erogate in ragione della disoccupazione o per attività di formazione professionale”. Se il lavoratore che viene licenziato ha 20 anni di servizio e l'età di 55 anni o 25 anni di servizio e l'età di 50 anni, l'indennità integrativa temporanea gli è corrisposta senza limiti di tempo.

Il sig. Bedi non è rimasto a lungo disoccupato. Dal 1° marzo 2014 ha trovato lavoro in una società privata come guardia di sicurezza e dal 1° aprile 2016 il suo impiego è diventato a tempo pieno. L'amministrazione tedesca, il 23 marzo 2015, ha comunicato al sig. Bedi che poteva fruire di una pensione anticipata per persone con disabilità grave, a partire dal 1° maggio 2015. Questa possibilità faceva venire meno il diritto al godimento dell'indennità integrativa temporanea, a partire dal 30 aprile 2015. Ciò perché l'art. 8 del TV SozSich prevede che “L'indennità temporanea e la partecipazione ai contributi non sono versati per i periodi [...] c) successivi al mese nel corso del quale il lavoratore soddisfa le condizioni per avere diritto a una pensione di vecchiaia anticipata o a una pensione d'invalidità ai sensi del regime obbligatorio di assicurazione pensionistica.”

Il signor Bedi percepiva, da ultimo, una cifra di 1604,20 € al mese come indennità temporanea. La pensione cui avrebbe diritto, invece, è pari a una cifra di 909,50 € mensili;

nei primi 3 anni di godimento anticipato, all'importo della pensione viene applicato un taglio del 10%.

Il sig. Bedi ha proposto un ricorso nei confronti della Repubblica federale di Germania, dinanzi al Tribunale del lavoro di Münster. Egli ha chiesto di far valere la normativa del Regno Unito e l'accertamento dell'obbligo di versare a suo beneficio l'indennità integrativa temporanea anche dopo il 1° maggio 2015. Il suo ricorso è stato respinto l'11 febbraio 2016. Il sig. Bedi, però, non ha gettato la spugna. Ha infatti agito in appello contro la decisione del Tribunale del lavoro, dinanzi al Tribunale superiore del lavoro del *Land*, Hamm. Ha chiesto l'accertamento dell'obbligo, per l'amministrazione tedesca, di continuare il versamento dell'indennità integrativa temporanea e il pagamento dell'indennità medesima dall'aprile al dicembre 2016.

Il giudice del rinvio si è chiesto se l'art. 8 del TV SozSich contenesse una norma discriminatoria nei confronti delle persone con disabilità, di cui agli artt. 1 e 16 della direttiva 2000/78, qualora un lavoratore soddisfacesse le condizioni per ottenere una pensione anticipata di vecchiaia per persone con disabilità grave. La Corte federale del lavoro (in tedesco, *Bundesarbeitsgericht*), nella sua giurisprudenza, ha considerato non discriminatorio il dettato dell'art. 8 del TV SozSich. Ciò perché la disposizione non avrebbe delineato un trattamento basato sulla disabilità e perché, in ogni caso, si sarebbe trattato di una differenza oggettivamente giustificata da una finalità legittima, perseguita con mezzi appropriati e necessari. Il giudice del rinvio, però, non ne è convinto, vista e considerata la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (in particolare, alla luce della sentenza del 6 dicembre 2012, *Odar* (C-152/11, EU:C:2012:772).

Il giudice rimettente ha sottolineato che il criterio dell'art. 8 del TV SozSich è imperniato sul sorgere del diritto a una pensione anticipata di vecchiaia. Dal momento che non viene preso in considerazione l'effettivo beneficio derivante dalla pensione di vecchiaia, ci sarebbe sempre, automaticamente, una riduzione del periodo di godimento dell'indennità integrativa temporanea per i lavoratori con disabilità rispetto ai lavoratori senza disabilità, nonostante, in partenza, siano nella medesima condizione (età avanzata, perdita del lavoro a causa di un licenziamento, necessità di mantenere un tenore di vita adeguato sino alla pensione di vecchiaia). Il criterio adottato dal legislatore tedesco avrebbe quindi avuto l'effetto di compromettere il vantaggio derivante dalla concessione della pensione, dal momento che – come detto *supra* – l'importo della pensione è sensibilmente inferiore rispetto all'indennità temporanea. Inoltre, la possibilità di anticipare la pensione dovrebbe compensare gli svantaggi derivanti dalla disabilità e non dovrebbe invece rilevare per beneficiare dell'indennità integrativa temporanea. Queste considerazioni hanno spinto il Tribunale superiore del lavoro del *Land*, Hamm a sollevare una questione pregiudiziale circa l'interpretazione dell'art. 2, secondo paragrafo, della direttiva 2000/78. Il giudice tedesco ha domandato alla Corte di giustizia di verificare se la norma ora citata osti alla presenza, all'interno di un contratto collettivo, di una misura che preveda un diritto a percepire un'indennità, finalizzata alla garanzia dei mezzi di sostentamento adeguati a beneficio di lavoratori licenziati, ma, al contempo, preveda che tale diritto venga meno nel momento in cui i lavoratori stessi maturino il diritto a una pensione d'anzianità o – come nel caso di specie – a una pensione d'anzianità anticipata a causa della disabilità.

2. – Qual è stata la risposta della Corte di giustizia?

Per affrontare la questione, il massimo organo giurisdizionale dell'Unione europea prende le mosse da una constatazione relativa alla portata della direttiva 2000/78 CE: una giurisprudenza costante della Corte individua il raggio d'azione del diritto dell'Unione circa la parità di trattamento «in materia di occupazione di condizioni di lavoro»; la Corte, al riguardo, richiama le decisioni Hütter, C-88/08, EU:C:2009 e Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180 (circa il caso Stollwitzer, si rimanda al commento di A. CAPROTTI, *Riflessioni sul margine di discrezionalità degli Stati membri in materia di disciplina antidiscriminatoria*, in *DPCE on line*, 2018/2, pp. 479-485).

Il primo passo da compiere è quindi la verifica circa il fatto che disposizioni come quelle del TV SozSich, relative all'indennità integrativa, rientrino nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78. L'art. 3 della direttiva, 1 §, lett. C) dispone che la disciplina in questione si applichi "c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione"; il considerando 13 della direttiva, al contempo, afferma che quest'ultima "non si applica ai regimi di sicurezza sociale e di protezione sociale le cui prestazioni non sono assimilate ad una retribuzione, nell'accezione data a tale termine ai fini dell'applicazione dall'articolo 141 del trattato CE, e nemmeno ai pagamenti di qualsiasi genere, effettuati dallo Stato allo scopo di dare accesso al lavoro o di salvaguardare posti di lavoro." (al punto 30, la Corte richiama le sentenze del 6 dicembre 2012, *Dittrich at al.*, C-124/11, C-125/11 e C-143/11, EU:C:2012:771, e del 2 giugno 2016 C-122/15, EU:C:2016:391).

L'indennità integrativa temporanea percepita dal sig. Bedi può essere equiparata a una retribuzione, ai sensi dell'art. 157 TFUE?

Quest'ultima disposizione definisce la retribuzione come il salario o il trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi, diretti o indiretti, in denaro contante o in natura, che il datore di lavoro paga al lavoratore in ragione dell'impiego prestato. La giurisprudenza della Corte di giustizia, sul punto, è estensiva: possono essere considerate come una retribuzione anche prestazioni erogate dal datore di lavoro dopo la conclusione del rapporto d'impiego. Al § 34 i giudici del Lussemburgo precisano che possono essere qualificati come "retribuzione" i trasferimenti monetari dal datore al lavoratore, tesi a garantire a quest'ultimo una fonte di reddito, anche quando non venga svolta nessuna attività prevista dal contratto di lavoro; inoltre, "la natura retributiva di tali prestazioni non può essere messa in dubbio per il solo fatto che esse rispondono anche a considerazioni di politica sociale" (sul punto vengono richiamate le decisioni del 9 dicembre 2004, *Hlozek*, C-19/02, EU:C:2004:779 e la già richiamata sentenza del 2 giugno 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391; il caso *Hlozek* è contestualizzato in un quadro più ampio da K. KOLDINSKÁ, *Case law of the European Court of Justice on sex discrimination 2006-2011*, in *CMLR*, 48, 5, pp. 1599-1638).

Le indennità post-licenziamento, in particolare, possono essere considerate come una forma di retribuzione differita, cui il lavoratore ha diritto in ragione del suo impiego, ma il cui versamento è rimandato al momento della cessazione del rapporto di lavoro, al fine di agevolare il suo adattamento alla nuova situazione. Secondo una giurisprudenza costante, per stabilire se una prestazione sia o no una retribuzione, è decisivo il criterio relativo al fatto che la prestazione sia stata concessa in ragione del rapporto di lavoro fra la persona interessata e il suo ex-datore (§§ 35 e 36 della sentenza in commento; fra i casi richiamati, oltre alle già citate decisioni *Dittrich* e *Hlozel*, il più risalente caso del 17 maggio 1990, *Barber*, C-262/88, EU:C:1990:209 e la sentenza del 24 novembre 2016, *Parris*, C-443/15, EU:C:2016:897. Sul caso *Parris* si veda A. PERELLI, *Riconoscimento delle unioni fra persone dello stesso sesso e pensioni di reversibilità, tra eguaglianza e irretroattività*, in *DPCE on line*, 2017/1, pp. 125-128). Lo scopo dell'indennità percepita dal sig. Bedi è garantirgli i mezzi di sostentamento, compensando le difficoltà derivanti dall'aver perso il lavoro e dal fatto che sarebbe potuto restare senza una nuova occupazione, oppure trovarne una con una paga molto inferiore. Proprio spingere il lavoratore a trovare un nuovo impiego è una delle finalità dell'indennità, con particolare riferimento ai casi in cui il lavoratore si trovi davanti solo a posizioni lavorative con una retribuzione inferiore a quella percepita prima (o, addirittura, inferiore all'indennità di disoccupazione). Secondo la Corte di giustizia, considerato lo scopo dell'indennità e il fatto che essa viene erogata in ragione dell'impiego precedentemente svolto, non si può negare che essa sia una "retribuzione" ex art. 157 TFUE (§ 42).

La Corte deve quindi appurare se l'art. 8 del TV SozSich sia discriminatorio nei confronti delle persone con disabilità; una discriminazione fondata sulla disabilità sarebbe vietata ai sensi della direttiva 2000/78. Viene quindi richiamato il concetto di discriminazione diretta: ai sensi dell'art. 2, par. 1, lett. A) della direttiva appena citata, si

ha una discriminazione diretta quando “a) [...] sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga”. Nel caso di specie, come evidenziato anche dal giudice del rinvio, il diritto a un'anticipazione della pensione di anzianità non è limitata alle persone con disabilità grave, ma riguarda anche altre categorie di soggetti. Non si può quindi dire che l'art. 8 del del TV SozSich fondi una disparità di trattamento basata sulla disabilità, visto che il diverso trattamento “non è indissolubilmente collegato alla disabilità” (§ 48; sul punto, vengono richiamate la sentenza dell'11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222 e la sentenza del 18 gennaio 2018, Ruiz-Conejero, C-270/16, E:C:2018:17; sui casi appena menzionati cfr. *ex multis* N. BETSCH, *The Ring and Skouboe Werge Case: A Reluctant Acceptance of the Social Approach of Disability*, in *European Labour Law Journal*, Vol. 4, 2, 2013, pp. 135-142 e J. L. MONEREO PÉREZ – P. G. ORTEGA LOZANO, *La «cosificación» del trabajador en la discriminación indirecta contra discapacitados en materia de absentismo laboral. Estudio jurídico crítico a propósito de la sentencia del TJUE de 18 de enero de 2018, asunto C-270/16: Ruiz Conejero, y el acervo comunitario sobre discriminación y discapacidad*, in *La Ley Unión Europea*, 57, 2018, nonché – volendo – P. ADDIS, *La Corte di giustizia dell'Unione europea, le assenze dal luogo di lavoro e la discriminazione connessa alla disabilità*, in *DPCE on line*, 2018/2, pp. 447-453). Per quel che concerne la discriminazione indiretta, invece, la Corte richiama l'art. 2, par. 2, lett. B) della direttiva 2000/78: “sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone”. Ciò salvo che la disposizione, il criterio o la prassi in questione non siano giustificati oggettivamente da una finalità legittima e quest'ultima sia perseguita con mezzi appropriati e necessari (§49-50). Nel suo provvedimento, il giudice del rinvio mette in luce il fatto che, per ragioni anagrafiche, i lavoratori e le lavoratrici con disabilità beneficiano dell'indennità temporanea per un periodo sensibilmente inferiore rispetto a lavoratori e lavoratrici senza disabilità. Nel caso del signor Bedi, l'indennità temporanea è stata revocata poco prima del compimento del sessantunesimo anno; in altre circostanze (ovvero, se il sig. Bedi non fosse stato disabile) gli sarebbe stata accordata sino ai 63 anni. In sostanza, il sig. Bedi, dovendo fare a meno dell'indennità temporanea, deve fare i conti con entrate sensibilmente inferiori, in ragione della sua condizione di disabilità. Pare quindi evidente che quanto disposto dall'art. 8 del TV SozSich pone le persone con disabilità in una condizione svantaggiata rispetto agli altri lavoratori, in ragione di un trattamento indirettamente basato sull'handicap, ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. B) della direttiva.

Il governo tedesco (e la Repubblica federale di Germania, che sostituisce processualmente il Regno Unito), con riferimento al caso di specie, però, sostengono che – in ragione della concessione di una pensione anticipata – le persone con disabilità si trovano in una condizione oggettivamente differente rispetto agli altri lavoratori e alle altre lavoratrici. Però la Corte, sul punto, ha buon gioco nel ribadire quanto già affermato nel caso Odar (cfr. sentenza del 6 dicembre 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772): chi è prossimo alla pensione è in una situazione analoga a quella di chi sia stato licenziato, visto che il rapporto di lavoro è venuto meno in maniera identica e la possibilità di ottenere una pensione anticipata non colloca le persone con disabilità in una condizione particolare. Il sig. Bedi non è in un frangente diverso rispetto ad altri lavoratori non disabili, prossimi all'età pensionabile, che siano stati licenziati.

La differenza di trattamento operata dall'art. 8 del TV SozSich è quindi tale da essere ragionevolmente e oggettivamente giustificata da una finalità legittima?

Per dare una risposta a questa domanda – ineludibile, in vista della soluzione da prospettare per il caso concreto – la Corte del Lussemburgo ribadisce, *in primis*, il fatto che le parti sociali dispongono di un ampio margine di discrezionalità non solo a proposito della scelta degli obiettivi in materia di politiche sociali e occupazionali, ma anche a

proposito delle misure atte a realizzare tale scopo. L'indennità integrativa temporanea assegnata al sig. Bedi dopo la chiusura della base militare di Münster – come già detto – intende compensare, almeno parzialmente, la perdita dell'impiego e facilitare il reinserimento lavorativo: finalità riconoscibili come legittime (§§ 60-61). In linea di principio, quindi, sono scopi che possono giustificare un trattamento differente basato sulla disabilità. Ma resta da valutare un altro punto: i mezzi usati per perseguire queste finalità sono adeguati e necessari oppure eccedono quanto è indispensabile per il raggiungimento dell'obiettivo perseguito?

Per quanto riguarda l'adeguatezza, la Corte di giustizia ritiene che l'art. 8 del TV SozSich non sia manifestamente inadeguato (§ 65). Per quello che riguarda la valutazione della misura, in termini di eccedenza rispetto a quanto necessario per perseguire le finalità *supra* indicate, però, la Corte si vede costretta a fare un passo indietro: la disposizione *de qua* deve essere contestualizzata accuratamente.

A tale proposito, il governo tedesco ritiene che “le parti sociali, in relazione ai contratti collettivi, non sarebbero obbligate a scegliere la soluzione più equa, più ragionevole, più adeguata”, godendo di principi consacrati dall'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali. La Corte ha già più volte affermato che quanto contenuto negli atti scaturenti dalla contrattazione collettiva è dotato di una natura differente rispetto a quanto disposto unilateralmente con atti legislativi o regolamentari. Ciò perché il diritto alla negoziazione collettiva, di cui all'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione, ha un carattere fondamentale e le parti sociali, esercitandolo, definiscono *in re ipsa* un equilibrio fra i loro diversi interessi. Al contempo, però, il diritto alla negoziazione collettiva fa parte del diritto dell'Unione e – nell'ambito di applicazione del diritto UE – deve dispiegarsi conformemente a quest'ultimo. In altre parole, le parti, nell'ambito delle misure adottate con la negoziazione collettiva, non possono comunque violare il dettato della direttiva 2000/78 (la Corte richiama la sentenza dell'8 settembre 2011, Hennings e Mai, C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560; per quanto riguarda l'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali, si vedano C. BARNARD, *Article 28*, in S. Peers – T. Harvey – J. Kenner – A. Ward (eds.), *The EU Charter of Fundamental Rights. A Commentary*, Hart Publishing, UK, 2014, pp. 773-794 e P. F. LOTITO, *Articolo 28*, in R. Bifulco – M. Cartabia – A. Celotto (cur.), *L'Europa dei diritti. Commento alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Mulino, Bologna, 2001, pp. 215-218). Va peraltro sottolineato che la direttiva contiene una disposizione, l'art. 16, ove si afferma che “Gli Stati membri prendono le misure necessarie per assicurare che: [...] b) tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti di lavoro o nei contratti collettivi, nei regolamenti interni delle aziende o nelle regole che disciplinano il lavoro autonomo e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate.” (§ 71). A rilevare, nel caso di specie, come sottolineato dall'opinione dell'Avvocato generale, Eleanor Sharpston, è il fatto che il sistema messo a punto dal contratto collettivo cui sono legate le prestazioni erogate a beneficio del sig. Bedi hanno un carattere di automaticità (“È altresì importante notare che l'indennità erogata alle persone come il sig. Bedi cessa automaticamente nel momento in cui esse maturano il diritto a ricevere il pagamento anticipato della pensione di vecchiaia, anche nell'ipotesi in cui essi non desiderino riscuotere la pensione in quel momento. Essi potrebbero, ad esempio, voler rimanere nel mondo del lavoro e posticipare la riscossione della pensione fino al raggiungimento dell'età pensionabile ordinaria, quando la riceverebbero per intero.”: §52). Si tratta – come sottolineato dallo stesso AG – di un punto cruciale: nonostante gli apprezzabili motivi che hanno spinto chi ha redatto la disciplina *de qua* a prevedere tempi più brevi per l'ottenimento della pensione d'anzianità a beneficio delle persone con disabilità, ciò, in concreto, implica che queste ultime siano sostanzialmente private della possibilità di scegliere se continuare a lavorare o meno, qualora ne abbiano la possibilità. Opzione che resta invece disponibile per le persone senza una disabilità (i passaggi qui riportati sono ai §§ 53-55 dell'opinione dell'AG, presentata il 29 maggio 2018). La Corte, sul punto, segue l'impostazione dell'AG e, prendendo atto

di un dato ben noto alla letteratura economica e sociologica, sottolinea che l'eliminazione della possibilità di scelta circa la permanenza sul posto di lavoro, traducendosi in una sensibile riduzione dei redditi delle persone con disabilità prepensionate, comporta l'implicita accettazione del "rischio che le persone gravemente disabili si trovino esposte ad esigenze economiche incompressibili connesse alla loro disabilità e/o che, con l'avanzare degli anni, tali esigenze economiche aumentino" (così il § 75 della sentenza in commento; peraltro, alla lett. T) del Preambolo della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, approvata dall'Assemblea generale dell'ONU nel dicembre del 2006, si legge che "la maggior parte delle persone con disabilità vive in condizioni di povertà" e si riconosce, a tal proposito, "la fondamentale necessità di affrontare l'impatto negativo della povertà sulle persone con disabilità"; la sentenza in questione, sul punto, richiama la sentenza Odar, già più volte citata). Le parti sociali, quindi, hanno trascurato, nel contemperamento degli interessi da esse operato, di tenere nella debita considerazione la condizione delle persone con disabilità grave. La Corte – discostandosi parzialmente dalle conclusioni a cui era giunta l'AG, dichiara che l'art. 2, par. 2, della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che osta alla presenza di disposizioni, anche se ricomprese in un contratto collettivo, che prevedano la cessazione del pagamento di un'indennità integrativa temporanea "concessa al fine di garantire un reddito adeguato a un lavoratore che ha perso il posto di lavoro e fino al momento in cui egli abbia diritto ad una pensione di vecchiaia ai sensi del regime obbligatorio di assicurazione pensionistica, quando detto lavoratore soddisfi le condizioni per beneficiare di una pensione di vecchiaia anticipata per persone con disabilità gravi, ai sensi di tale regime."

3. – La decisione illustrata presenta diversi possibili spunti interessanti. In primo luogo, consente di porre in luce il fatto che la tutela dei diritti delle persone con disabilità deve passare anche attraverso la contrattazione collettiva. In letteratura si è sottolineato che questo particolare aspetto sta trovando una crescente attenzione sia nei differenti contesti nazionali, sia nelle diverse realtà aziendali. Nel quadro italiano, in particolare, l'apertura a prospettive di tutela (anche) della condizione di vita delle persone con disabilità e dei loro nuclei familiari, tanto nella contrattazione collettiva quanto all'interno delle singole imprese, è testimoniata anche dalla presenza, nel diritto positivo, di misure tese ad agevolare il "welfare contrattuale" (cfr., al riguardo, M. AIMO – D. IZZI, *Disability and Employee Well-Being in Collective Agreements: Practices and Potential*, in *Labour Studies*, Vol. 7, 3, 2018, pp. 95-108). In secondo luogo, si conferma la rilevanza, anche per la condizione giuridica delle persone con disabilità, del diritto antidiscriminatorio dell'Unione europea. In particolare, nel corso dell'ultimo decennio si è registrata una svolta nell'impostazione di fondo adottata dalla Corte del Lussemburgo, a seguito dell'ingresso, nell'ordinamento dell'Unione europea, della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Nonostante nel caso di specie la Convenzione di New York non sia stata richiamata né dalla Corte né all'interno dell'opinione resa dall'AG, la sua influenza pare perdurante. Non è casuale che la Corte abbia comunque richiamato la sentenza HK Danmark. Si tratta di una pronuncia che costituisce un vero e proprio *leading case* della giurisprudenza della Corte di giustizia circa la discriminazione delle persone con disabilità e che ha adottato una lettura del concetto di disabilità prossima a quella proposta dal c.d. modello sociale (la letteratura relativa al diritto antidiscriminatorio dell'Unione europea è molto ampia; cfr., *ex plurimis*, M. BARBERA, *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, Milano, 2007; L. WADDINGTON – A. HENDRIKS, *The Expanding Concept of Employment Discrimination in Europe: From Direct and Indirect Discrimination to Reasonable Accommodation Discrimination*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 18, 4, 2002, pp. 403-428. Sul mutare della giurisprudenza della CGUE e sul cambiamento del concetto di disabilità emergente dalla stessa, si vedano D. FERRI – S. FAVALLI, *Defining Disability in the EU Non-Discrimination Legislation: Judicial Activism and Legislative Restraints*, in *European Public*

Law, Vol. 22, 3, 2016, pp. 541-567; D. FERRI – S. FAVALLI, *Tracing the Boundaries between Disability and Sickness in the European Union: Squaring the Circle?*, in *European Journal of Health Law*, Vol. 23, 1, 2016, pp. 5-35 e L. WADDINGTON, *The European Union*, in A. Lawson – L. Waddington (eds.), *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Practice*, OUP, 2018, pp. 131-152; l'ultimo degli studi citati pone in luce anche i possibili limiti dell'utilizzo della Convenzione di New York da parte della Corte del Lussemburgo). Il diritto antidiscriminatorio dell'Unione europea è attualmente limitato dal fatto che il suo raggio d'azione, come precisato dalla Corte nel caso di specie, è limitato all'ambito lavorativo; sarebbe quindi auspicabile, *pro futuro*, una ripresa del percorso – attualmente privo di sbocchi – verso l'approvazione di ulteriori direttive antidiscriminatorie.