



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > [Documenti](#)



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2016:917

SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

1° dicembre 2016 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Articoli da 1 a 3 – Divieto di qualsiasi discriminazione fondata su un handicap – Esistenza di un “handicap” – Nozione di “durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali” – Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea – Articoli 3, 15, 21, 30, 31, 34 e 35 – Licenziamento di un lavoratore in situazione di invalidità temporanea, ai sensi del diritto nazionale, di durata incerta»

Nella causa C-395/15,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dallo Juzgado de lo Social n. 33 de Barcelona (Tribunale del lavoro n. 33 di Barcellona, Spagna), con decisione del 14 luglio 2015, pervenuta in cancelleria il 22 luglio 2015, nel procedimento

Mohamed Daouidi

contro

Bootes Plus SL,

Fondo de Garantía Salarial,

Ministerio Fiscal,

LA CORTE (Terza Sezione),

composta da L. Bay Larsen, presidente di sezione, M. Vilaras, J. Malenovský, M. Safjan (relatore) e D. Šváby, giudici,

avvocato generale: Y. Bot

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per M. Daouidi, da G. Pérez Palomares, abogado;
- per il Ministerio Fiscal, da A.C. Andrade Ortiz;
- per il governo spagnolo, da A. Gavela Llopis, in qualità di agente;
- per il governo francese, da G. de Bergues, D. Colas e R. Coesme, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da D. Martin e N. Ruiz García, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 26 maggio 2016,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli articoli 3, 15, 21, paragrafo 1, 30, 31, 34, paragrafo 1, e 35 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), nonché degli articoli da 1 a 3 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 (GU 2000, L 303, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Mohamed Daouidi, da un lato, e la Bootes Plus SL, il Fondo de Garantía Salarial (Fondo di garanzia salariale, Spagna) e il Ministerio Fiscal (pubblico ministero, Spagna), dall'altro, in merito al licenziamento del sig. Daouidi nel periodo in cui egli si trovava in una situazione di invalidità temporanea, ai sensi del diritto nazionale, la cui durata era incerta.

Ambito normativo

Diritto internazionale

3 La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, approvata a nome della Comunità europea con la decisione 2010/48/CE del Consiglio, del 26 novembre 2009 (GU 2010, L 23, pag. 35; in prosieguo: la «convenzione dell'ONU»), alla lettera e) del preambolo enuncia quanto segue:

«Riconoscendo che la disabilità è un concetto in evoluzione e che la disabilità è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri».

4 Ai sensi dell'articolo 1 di tale convenzione, intitolato «Scopo»:

«Scopo della presente convenzione è promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità.

Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri».

5 L'articolo 2 di detta convenzione, intitolato «Definizioni», al suo terzo comma prevede quanto segue:

«Per “discriminazione fondata sulla disabilità” si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole».

Diritto dell'Unione

6 Ai sensi dei considerando 11, 12, 15 e 31 della direttiva 2000/78:

«(11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

(12) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe essere pertanto proibita in tutta la Comunità. (...).

(...)

(15) La valutazione dei fatti sulla base dei quali si può argomentare che sussiste discriminazione diretta o indiretta è una questione che spetta alle autorità giudiziarie nazionali o ad altre autorità competenti conformemente alle norme e alle prassi nazionali.

Tali norme possono prevedere in particolare che la discriminazione indiretta sia stabilita con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica.

(...)

(31) Le norme in materia di onere della prova devono essere adattate quando vi sia una presunzione di discriminazione e, nel caso in cui tale situazione si verifichi, l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento richiede che l'onere della prova sia posto a carico del convenuto. Non incombe tuttavia al convenuto provare la religione di appartenenza, le convinzioni personali, la presenza di un handicap, l'età o l'orientamento sessuale dell'attore».

7 L'articolo 1 della direttiva in parola, intitolato «Oggetto», così recita:

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, [l']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».

8 L'articolo 2 di detta direttiva, intitolato «Nozione di discriminazione», ai suoi paragrafi 1 e 2 prevede quanto segue:

«1. Ai fini della presente direttiva, per “principio della parità di trattamento” si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, 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;

b) 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, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che

ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui

all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi».

9 L'articolo 3 di tale medesima direttiva, intitolato «Campo d'applicazione», al suo paragrafo 1, lettera c), così dispone:

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione».

10 L'articolo 10 della direttiva 2000/78, intitolato «Onere della prova», ai suoi paragrafi 1, 2 e 5, dispone quanto segue:

«1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento.

2. Il paragrafo 1 si applica fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di prova più favorevoli alle parti attrici.

(...)

5. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 1 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente».

Diritto spagnolo

11 L'articolo 9, paragrafo 2, della Costituzione così recita:

«Spetta ai poteri pubblici creare le condizioni affinché la libertà e l'uguaglianza dell'individuo e dei gruppi di cui esso fa parte siano reali ed effettive, nonché eliminare gli ostacoli che impediscano o rendano difficile il loro pieno godimento e agevolare la partecipazione di tutti i cittadini alla vita politica, economica, culturale e sociale».

12 L'articolo 14 di tale Costituzione prevede quanto segue:

«Gli spagnoli sono uguali davanti alla legge, senza alcuna discriminazione per motivi di nascita, razza, sesso, religione, opinione o di qualsiasi altra condizione o circostanza personale o sociale».

13 L'articolo 15 di detta Costituzione così dispone:

«Ognuno ha diritto alla vita e all'integrità fisica e morale, e non può essere in alcun caso sottoposto a tortura né a pene o trattamenti inumani o degradanti. La pena di morte è abolita, salvo quanto possano disporre le leggi penali militari in tempo di guerra».

14 L'articolo 55 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (regio decreto legislativo n. 1/1995, che approva la rifusione della legge sullo statuto dei lavoratori), del 24 marzo 1995 (BOE n. 75, del 29 marzo 1995, pag. 9654), nella versione in vigore all'epoca dei fatti di cui al procedimento principale (in prosieguo: lo «statuto dei lavoratori»), ai suoi paragrafi da 3 a 6 è del seguente tenore:

«3. Il licenziamento può essere dichiarato legittimo, abusivo o nullo.

4. Il licenziamento è considerato legittimo allorché viene dimostrato l'inadempimento fatto valere dal datore di lavoro nella lettera di licenziamento. Il licenziamento è considerato abusivo in caso contrario o qualora non rispetti i requisiti formali esposti al paragrafo 1 del presente articolo.

5. È nullo qualsiasi licenziamento che sia stato provocato da una delle cause di discriminazione vietate nella Costituzione o nella legge, ovvero avvenga in violazione di diritti fondamentali e di libertà pubbliche del lavoratore. (...).

6. La nullità di un licenziamento ha per effetto l'immediata reintegrazione del lavoratore, nonché il versamento dei salari non percepiti».

15 L'articolo 56, paragrafo 1, di detto Statuto enuncia quanto segue:

«Qualora il licenziamento venga dichiarato abusivo, il datore di lavoro, entro cinque giorni dalla notifica della sentenza, può optare tra la reintegrazione del lavoratore e il pagamento di un'indennità equivalente a 33 giorni di retribuzione per anno di servizio, essendo contabilizzati pro rata i periodi inferiori ad un anno su base mensile fino ad un massimo di ventiquattro mensilità. L'opzione dell'indennità comporta la cessazione del contratto di lavoro, che si considera avvenuta alla data dell'effettiva cessazione dal servizio».

16 L'articolo 96, paragrafo 1, della Ley n. 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (legge n. 36/2011, sulla giurisdizione in materia sociale), del 10 ottobre 2011, (BOE n. 245, dell'11 ottobre 2011, pag. 106584), prevede quanto segue:

«Qualora, dagli argomenti esposti dall'attore, si deduca l'esistenza di seri indizi di discriminazione fondata su sesso, orientamento o identità sessuale, origine razziale o etnica, religione o convinzioni personali, handicap, età, molestie o in presenza di qualsiasi altra violazione di un diritto fondamentale o di una libertà pubblica, spetta al convenuto fornire una giustificazione oggettiva e ragionevole, suffragata da prove sufficienti, delle misure adottate e della loro proporzionalità».

17 L'articolo 108, paragrafi 1 e 2, di tale legge così dispone:

«1. Nel dispositivo della sentenza il giudice dichiara che il licenziamento è legittimo, abusivo o nullo.

Il licenziamento è considerato legittimo allorché viene dimostrato l'inadempimento fatto valere dal datore di lavoro nella lettera di licenziamento. Il licenziamento è considerato abusivo in caso contrario o qualora non vengano rispettati i requisiti formali prescritti dall'articolo 55, paragrafo 1, [dello statuto dei lavoratori].

(...)

2. È nullo qualsiasi licenziamento che sia stato provocato da una delle cause di discriminazione vietate nella Costituzione o nella legge, ovvero avvenga in violazione di diritti fondamentali e di libertà pubbliche del lavoratore.

(...))».

18 L'articolo 110, paragrafo 1, della predetta legge è del seguente tenore:

«Qualora il licenziamento sia dichiarato abusivo, il datore di lavoro è condannato a optare per la reintegrazione del lavoratore alle stesse condizioni che vigevano prima del licenziamento, con contestuale versamento delle retribuzioni arretrate, cui si riferisce l'articolo 56, paragrafo 2, [dello statuto dei lavoratori,] oppure per il pagamento di un'indennità, il cui importo viene fissato conformemente al disposto dell'articolo 56, paragrafo 1, [dello statuto dei lavoratori] (...))».

19 L'articolo 113 della medesima legge enuncia quanto segue:

«La nullità del licenziamento ha per effetto l'immediata reintegrazione del lavoratore da parte del datore di lavoro, nonché il versamento dei salari non percepiti (...))».

20 L'articolo 181, paragrafo 2, della legge n. 36/2011 così dispone:

«Una volta accertata la presenza di indizi atti a dimostrare che è stata commessa una violazione di un diritto fondamentale o di una libertà pubblica, spetta al convenuto fornire, in udienza, una giustificazione oggettiva e ragionevole, suffragata da prove sufficienti, delle misure adottate e della loro proporzionalità».

21 L'articolo 2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (regio decreto legislativo n. 1/2013, recante approvazione della rifusione della legge generale sulle persone disabili e la loro integrazione sociale), del 29 novembre 2013 (BOE n. 289, del 3 dicembre 2013, pag. 95635), contiene le seguenti definizioni:

«(...)

a) Per disabilità si intende la situazione di coloro che presentano durature menomazioni che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione alla vita sociale su base di uguaglianza con gli altri.

(...)

c) Per discriminazione diretta si intende la situazione in cui si trova una persona disabile allorché essa, per il motivo di o a causa della sua disabilità, viene trattata in modo meno favorevole rispetto a un'altra persona nella medesima situazione.

d) Sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione legislativa o regolamentare, una clausola convenzionale o contrattuale, un accordo individuale, una decisione unilaterale, un criterio o una prassi, oppure un ambiente, un prodotto o un servizio, apparentemente neutri, possano arrecare un particolare svantaggio ad una persona rispetto a un'altra, per il motivo di o a causa della sua disabilità, a meno che non rispondano oggettivamente a una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano adeguati e necessari.

(...)».

Causa principale e questioni pregiudiziali

22 Il 17 aprile 2014 il sig. Daouidi è stato assunto dalla Bootes Plus come aiuto cuoco in uno dei ristoranti all'interno di un albergo situato a Barcellona (Spagna).

23 A tal riguardo il sig. Daouidi e la Bootes Plus hanno stipulato un contratto di lavoro a tempo determinato a causa di un aumento della mole di lavoro del ristorante, contratto della durata di tre mesi, per 20 ore lavorative settimanali. Tale contratto prevedeva un periodo di prova di 30 giorni. Il 1° luglio 2014 il sig. Daouidi e la Bootes Plus hanno pattuito di convertire il predetto contratto di lavoro a tempo parziale in un contratto a tempo pieno di 40 ore settimanali.

24 Il 15 luglio 2014 il contratto del sig. Daouidi è stato prorogato di nove mesi, fissando il 16 aprile 2015 come data di scadenza. Il capocuoco della cucina ha dato parere favorevole a tale proroga, così come aveva approvato la conversione del contratto di lavoro a tempo parziale del sig. Daouidi in un contratto a tempo pieno.

25 Il 3 ottobre 2014 il sig. Daouidi è scivolato sul pavimento della cucina del ristorante in cui lavorava, con conseguente lussazione del gomito sinistro, che ha dovuto essere ingessato. Lo stesso giorno il sig. Daouidi ha avviato la procedura volta ad ottenere il riconoscimento della sua invalidità temporanea.

26 Due settimane dopo detto infortunio sul lavoro il capocuoco della cucina ha contattato il sig. Daouidi per informarsi sulle sue condizioni di salute e comunicargli la sua preoccupazione riguardo alla durata della sua situazione. Il sig. Daouidi gli ha risposto che la ripresa del lavoro non sarebbe stata immediata.

27 Il 26 novembre 2014, benché si trovasse ancora in stato di invalidità temporanea, il sig. Daouidi ha ricevuto dalla Bootes Plus una lettera di licenziamento disciplinare del seguente tenore:

«Siamo spiacenti di informarLa che abbiamo deciso di porre termine al suo rapporto di lavoro con la nostra impresa e di procedere al suo licenziamento in data odierna con effetto immediato. Tale decisione è motivata dalla considerazione che Lei non ha soddisfatto le aspettative dell'impresa né ha raggiunto il rendimento che quest'ultima considera adeguato allo svolgimento dei compiti corrispondenti al suo posto di lavoro. I fatti appena esposti sono punibili con il licenziamento, ai sensi [dello statuto dei lavoratori]».

28 Il 23 dicembre 2014 il sig. Daouidi ha presentato dinanzi allo Juzgado de lo Social n. 33 de Barcelona (Tribunale del lavoro n. 33 di Barcellona, Spagna) un ricorso inteso a far dichiarare, in via principale, la nullità del suo licenziamento ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 2, della legge n. 36/2011.

29 In proposito il sig. Daouidi ha fatto valere, da un lato, che il licenziamento di cui è stato oggetto violava il suo diritto fondamentale all'integrità fisica, sancito all'articolo 15 della Costituzione, in particolare perché il direttore del ristorante gli aveva chiesto di riprendere a lavorare durante il fine settimana dal 17 al 19 ottobre 2014, il che il sig. Daouidi non era in grado di fare. Dall'altro, tale licenziamento sarebbe discriminatorio per il motivo che era in realtà giustificato dall'invalidità temporanea derivante dal suo infortunio sul lavoro e che, in particolare, rientrerebbe in tal senso nella nozione di «handicap» conformemente alla direttiva 2000/78 e alla sentenza dell'11 aprile 2013, HK Danmark (C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222).

30 In subordine, il sig. Daouidi ha chiesto a detto giudice di dichiarare «abusivo» il suo licenziamento, conformemente all'articolo 108, paragrafo 1, della legge n. 36/2011.

31 Il giudice del rinvio rileva che vi sono fatti sufficienti per considerare che, anche se il licenziamento del sig. Daouidi presenta l'aspetto e la forma di un licenziamento per motivi disciplinari, l'effettiva motivazione di quest'ultimo è l'invalidità, derivante dall'infortunio sul lavoro subito dal sig. Daouidi, la cui durata è incerta.

32 Secondo tale giudice risulta dalla giurisprudenza del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Corte superiore di giustizia della Catalogna, Spagna), del Tribunal Supremo (Corte di cassazione, Spagna) e del Tribunal Constitucional (Corte costituzionale, Spagna) che un licenziamento fondato sulla malattia o su una situazione d'invalidità temporanea derivanti da un infortunio sul lavoro non è ritenuto discriminatorio, cosicché tale licenziamento non può essere considerato «nullo» ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 2, della legge n. 36/2011.

33 Tuttavia, il giudice del rinvio si chiede se siffatto licenziamento non sia contrario al diritto dell'Unione in quanto costituirebbe una violazione del divieto di discriminazione, del diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, del diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque, del diritto di accesso alle prestazioni previdenziali nonché del diritto alla protezione della salute, consacrati, rispettivamente, all'articolo 21, paragrafo 1, agli articoli 30, 31, all'articolo 34, paragrafo 1, e all'articolo 35 della Carta.

34 Peraltro, il giudice del rinvio si chiede se nel procedimento principale sussista una discriminazione basata su un «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78. Anzitutto, la limitazione subita dal sig. Daouidi da quando si è lussato il gomito sarebbe evidente. A tal riguardo, detto giudice precisa che, alla data dell'udienza svolta dinanzi ad esso nel procedimento principale, vale a dire circa sei mesi dopo l'infortunio sul lavoro del sig. Daouidi, il gomito sinistro di quest'ultimo era ancora ingessato. Inoltre, il datore di lavoro del sig. Daouidi avrebbe considerato che l'invalidità di quest'ultimo aveva una durata troppo lunga, incompatibile con i suoi interessi, cosicché sarebbe soddisfatta la condizione concernente il carattere «duraturo» della limitazione. Infine, tale decisione di licenziamento impedirebbe la piena ed effettiva partecipazione del sig. Daouidi alla vita professionale alle stesse condizioni degli altri lavoratori.

35 Qualora il licenziamento del sig. Daouidi sia avvenuto in violazione dei diritti fondamentali sanciti dal diritto dell'Unione, esso dovrebbe essere dichiarato nullo, e non soltanto abusivo.

36 In tali circostanze, lo Juzgado de lo Social n. 33 de Barcelona (Tribunale del lavoro n. 33 di Barcellona) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se il divieto generale di discriminazione sancito dall'articolo 21, paragrafo 1, della [Carta], debba essere interpretato nel senso che il divieto e la tutela ivi contemplati si estendono alla decisione del datore di lavoro di licenziare un lavoratore, fino a quel momento apprezzato professionalmente, per il solo fatto che si trova in una situazione di invalidità temporanea – la cui durata è incerta – a causa di un infortunio sul lavoro, mentre sta ricevendo prestazioni di assistenza sanitaria e previdenziali.

2) Se l'articolo 30 della [Carta] debba essere interpretato nel senso che la tutela da erogare ad un lavoratore, oggetto di un licenziamento palesemente arbitrario e privo di giustificato motivo, debba essere analoga a quella prevista dalla legislazione nazionale per ogni forma di licenziamento che violi un diritto fondamentale.

3) Se la decisione di un datore di lavoro di licenziare un lavoratore, fino a quel momento apprezzato professionalmente, per il solo fatto che si trova in una situazione di invalidità temporanea – la cui durata è incerta – a causa di un infortunio sul lavoro, mentre sta ricevendo prestazioni di assistenza sanitaria e previdenziali, rientri nell’ambito di applicazione e/o di tutela di cui agli articoli 3, 15, 31, 34, paragrafo 1, e 35, paragrafo 1, della [Carta] (uno, alcuni o tutti i suddetti articoli).

4) Qualora le prime tre questioni (o una di esse) ricevano una risposta affermativa e si ritenga che la decisione di licenziare un lavoratore, fino a quel momento apprezzato professionalmente, per il solo fatto che si trova in una situazione di invalidità temporanea – la cui durata è incerta – a causa di un infortunio sul lavoro, mentre sta ricevendo prestazioni di assistenza sanitaria e previdenziali, rientri nell’ambito di applicazione e/o di tutela di uno o più articoli della [Carta], se il giudice nazionale possa applicare tali disposizioni per risolvere una controversia tra privati, vuoi perché – a seconda che si tratti di un “diritto” o di un “principio” – sia loro riconosciuta efficacia orizzontale, vuoi in virtù del principio dell’“interpretazione conforme”.

5) Per il caso in cui le questioni anteriori ricevano una risposta negativa, si formula una quinta questione: “Se la nozione di “discriminazione diretta fondata sull’handicap” come uno dei motivi di discriminazione contemplati dagli articoli 1, 2 e 3 della direttiva 2000/78 possa comprendere la decisione di un datore di lavoro di licenziare un lavoratore fino a quel momento apprezzato professionalmente, per il solo fatto che si trova in una situazione di invalidità temporanea – la cui durata è incerta – a causa di un infortunio sul lavoro”».

Sulla quinta questione

37 Con la sua quinta questione, che occorre esaminare in primo luogo, il giudice del rinvio chiede in sostanza se la direttiva 2000/78 debba essere interpretata nel senso che il fatto che una persona si trovi, a causa di un infortunio sul lavoro, in una situazione di invalidità temporanea, ai sensi del diritto nazionale, di durata incerta, implichi di per sé che la limitazione della capacità di tale persona possa essere qualificata come «duratura» ai sensi della definizione di «handicap» contemplata da tale direttiva.

38 In via preliminare, si deve osservare che, come risulta dal suo articolo 1, la direttiva 2000/78 mira a stabilire un quadro generale per la lotta, per quanto concerne l’occupazione e le condizioni di lavoro, alle discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui a tale articolo, tra cui figura l’handicap. Conformemente all’articolo 3, paragrafo 1, lettera c), di tale direttiva, nei limiti dei poteri conferiti all’Unione europea essa si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, per quanto attiene in particolare alle condizioni di licenziamento.

39 Nel caso di specie, il giudice del rinvio chiede se la situazione del sig. Daouidi, licenziato mentre si trovava in stato di invalidità temporanea, ai sensi del diritto nazionale, la cui durata era incerta, rientri nella nozione di «handicap» ai sensi della predetta direttiva.

40 Occorre ricordare a tal proposito che l'Unione ha approvato la convenzione dell'ONU sulla disabilità con la decisione 2010/48. Di conseguenza, le disposizioni di tale convenzione formano parte integrante, a partire dalla sua data di entrata in vigore, dell'ordinamento giuridico dell'Unione (v. sentenza del 18 marzo 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, punto 73 e giurisprudenza ivi citata). Del resto, dall'appendice all'allegato II alla predetta decisione risulta che, per quanto riguarda l'autonomia e la partecipazione sociale, le condizioni di lavoro e l'occupazione, la direttiva 2000/78 figura tra gli atti dell'Unione concernenti le questioni disciplinate da tale convenzione.

41 Ne consegue che detta convenzione può essere invocata al fine di interpretare tale direttiva, la quale deve essere oggetto, nella maggior misura possibile, di un'interpretazione conforme alla medesima convenzione (v. sentenze dell'11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, punto 32, nonché del 18 marzo 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, punto 75).

42 Per tali ragioni, in seguito alla ratifica della convenzione dell'ONU da parte dell'Unione, la Corte ha dichiarato che la nozione di «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78 dev'essere intesa nel senso che si riferisce ad una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature, 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 (v. sentenze dell'11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, punto 38; del 18 marzo 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, punto 76, e del 18 dicembre 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, punto 53).

43 Di conseguenza, l'espressione «disabili» utilizzata nell'articolo 5 della direttiva in parola deve essere interpretata nel senso che comprende tutte le persone affette da un handicap corrispondente alla definizione enunciata nel punto precedente (sentenza del 4 luglio 2013, Commissione/Italia, C-312/11, non pubblicata, EU:C:2013:446, punto 57).

44 Occorre aggiungere che la predetta direttiva riguarda in particolare gli handicap derivanti da incidenti (v., in tal senso, sentenza dell'11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, punto 40).

45 Pertanto, se un incidente comporta 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 e se tale limitazione è di lunga durata, essa può ricadere nella nozione di «handicap», ai sensi della direttiva 2000/78 (v., per analogia, sentenza dell'11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, punto 41).

46 Nel caso di specie, risulta dalla decisione di rinvio che il sig. Daouidi ha subito un infortunio sul lavoro e si è lussato il gomito sinistro, che ha dovuto essere ingessato. Si deve rilevare che, in via di principio, siffatto stato fisico è reversibile.

47 Il giudice del rinvio precisa che, alla data dell'udienza svoltasi dinanzi ad esso nel procedimento principale, vale a dire circa sei mesi dopo l'infortunio sul lavoro, il gomito del sig. Daouidi era ancora ingessato e che quest'ultimo non era, quindi, in grado di svolgere la sua attività professionale.

48 Ciò premesso, è pacifico che il sig. Daouidi ha subito una limitazione della sua capacità, derivante da una menomazione fisica. Pertanto, al fine di accertare se il sig. Daouidi possa essere considerato un «disabile» ai sensi della direttiva 2000/78 e rientrare, quindi, nell'ambito di applicazione di tale direttiva, si deve esaminare se tale limitazione della sua capacità, 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, sia «duratura», ai sensi della giurisprudenza citata al punto 42 della presente sentenza.

49 La convenzione dell'ONU non definisce la nozione di carattere «duratura» di una menomazione fisica, mentale, intellettuale o sensoriale. La direttiva 2000/78 non definisce la nozione di «handicap» né enuncia quella di limitazione «duratura» della capacità di una persona, ai sensi della predetta nozione.

50 Orbene, secondo giurisprudenza costante, dalla necessità di garantire tanto l'applicazione uniforme del diritto dell'Unione quanto il principio di uguaglianza discende che i termini di una disposizione del diritto dell'Unione, che non contenga alcun rinvio espresso al diritto degli Stati membri ai fini della determinazione del suo significato e della sua portata, devono di norma essere oggetto, nell'intera Unione, di un'interpretazione autonoma e uniforme, da effettuarsi tenendo conto del contesto della disposizione e della finalità perseguita dalla normativa in esame (v., segnatamente, sentenze del 18 gennaio 1984, Ekro, 327/82, EU:C:1984:11, punto 11, e del 16 giugno 2016, Pebros Servizi, C-511/14, EU:C:2016:448, punto 36).

51 In mancanza di siffatto rinvio espresso al diritto degli Stati membri, la nozione di limitazione «duratura» della capacità di una persona, ai sensi della nozione di «handicap» contemplata dalla direttiva 2000/78, deve quindi essere oggetto di un'interpretazione autonoma e uniforme.

52 Ne discende che il fatto che il sig. Daouidi rientri nel regime giuridico nell'invalidità «temporanea», ai sensi del diritto spagnolo, non è tale da escludere che la limitazione della sua capacità sia qualificata come «duratura», conformemente alla direttiva 2000/78, letta alla luce della convenzione dell'ONU.

53 Peraltro, il carattere «duratura» della limitazione deve essere esaminato tenuto conto dello stato di incapacità, in quanto tale, dell'interessato allorché è stato adottato l'atto asseritamente discriminatorio nei confronti di quest'ultimo (v., in tal senso, sentenza dell'11 luglio 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punto 29).

54 Per quanto riguarda la nozione di carattere «duratura» di una limitazione nel contesto dell'articolo 1 della direttiva 2000/78 e la finalità perseguita da tale direttiva, si

deve ricordare che, secondo la giurisprudenza della Corte, l'importanza accordata dal legislatore dell'Unione alle misure destinate ad adattare il posto di lavoro in funzione dell'handicap dimostra che esso ha previsto ipotesi in cui la partecipazione alla vita professionale è ostacolata per un lungo periodo (v. sentenza dell'11 luglio 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punto 45).

55 Spetta al giudice del rinvio accertare se la limitazione della capacità dell'interessato abbia o meno carattere «duraturo», dal momento che si tratta di una valutazione anzitutto di fatto.

56 Tra gli indizi che consentono di considerare «duratura» una limitazione figura in particolare la circostanza che, all'epoca del fatto asseritamente discriminatorio, la menomazione dell'interessato non presenti una prospettiva ben delimitata di superamento nel breve periodo o, come rilevato in sostanza dall'avvocato generale al paragrafo 47 delle sue conclusioni, il fatto che tale menomazione possa protrarsi in modo rilevante prima della guarigione di tale persona.

57 Nel contesto dell'esame del carattere «duraturo» della limitazione della capacità dell'interessato, il giudice del rinvio deve basarsi sugli elementi obiettivi complessivi di cui dispone, in particolare sui documenti e sui certificati concernenti lo stato di tale persona, redatti sulla base di conoscenze e dati medici e scientifici attuali.

58 Qualora il giudice del rinvio giungesse alla conclusione che la limitazione della capacità del sig. Daouidi è «duratura», si deve ricordare che un trattamento sfavorevole basato sull'handicap contrasta con la tutela prevista dalla direttiva 2000/78 unicamente nei limiti in cui costituisca una discriminazione ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, di quest'ultima (v. sentenze dell'11 luglio 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punto 48, e dell'11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, punto 71).

59 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla quinta questione dichiarando che la direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che:

– il fatto che l'interessato si trovi, a causa di un infortunio sul lavoro, in una situazione di invalidità temporanea, ai sensi del diritto nazionale, la cui durata è incerta, non implica, di per sé, che la limitazione della capacità di tale persona possa essere qualificata come «duratura» ai sensi della definizione di «handicap» contemplata da tale direttiva, letta alla luce della convenzione dell'ONU;

– tra gli indizi che consentono di considerare che una siffatta limitazione è «duratura» figura in particolare la circostanza che, all'epoca del fatto asseritamente discriminatorio, la menomazione dell'interessato non presenti una prospettiva ben delimitata di superamento nel breve periodo o il fatto che tale menomazione possa protrarsi in modo rilevante prima della guarigione di tale persona, e

– nel contesto dell'esame di tale carattere «duraturo», il giudice del rinvio deve basarsi sugli elementi obiettivi complessivi di cui dispone, in particolare sui documenti e sui certificati concernenti lo stato di tale persona, redatti sulla base di conoscenze e dati medici e scientifici attuali.

Sulle prime quattro questioni

60 Con le sue prime quattro questioni, che occorre esaminare congiuntamente e in secondo luogo, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, alla Corte di interpretare gli articoli 3, 15, 21, paragrafo 1, 30, 31, 34, paragrafo 1, e 35 della Carta in una situazione come quella di cui trattasi nel procedimento principale.

61 A tal riguardo, si deve ricordare che, secondo una giurisprudenza costante, nell'ambito di un rinvio pregiudiziale ai sensi dell'articolo 267 TFUE, la Corte può unicamente interpretare il diritto dell'Unione nei limiti delle competenze che le sono attribuite (v. sentenza del 27 marzo 2014, Torralbo Marcos, C-265/13, EU:C:2014:187, punto 27, e ordinanza del 25 febbraio 2016, Aiudapds, C-520/15, non pubblicata, EU:C:2016:124, punto 18).

62 Per quanto concerne la Carta, l'articolo 51, paragrafo 1, della medesima prevede che le sue disposizioni si applichino agli Stati membri esclusivamente nell'attuazione del diritto dell'Unione. L'articolo 6, paragrafo 1, TUE e l'articolo 51, paragrafo 2, della Carta precisano che le disposizioni di quest'ultima non estendono l'ambito di applicazione del diritto dell'Unione al di là delle competenze dell'Unione definite nei trattati.

63 Come risulta da una giurisprudenza costante della Corte, qualora una situazione giuridica non rientri nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione, la Corte non è competente al riguardo e le disposizioni della Carta eventualmente richiamate non possono giustificare, di per sé, tale competenza (v., sentenza del 26 febbraio 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punto 22, e ordinanza del 25 febbraio 2016, Aiudapds, C-520/15, non pubblicata, EU:C:2016:124, punto 20).

64 Orbene, a tal riguardo occorre dichiarare che, nell'attuale fase del procedimento principale, non è stato dimostrato che la situazione di cui trattasi rientri nell'ambito di applicazione di una norma del diritto dell'Unione diversa da quelle della Carta.

65 Infatti, per quanto riguarda in particolare la direttiva 2000/78, come dichiarato nel contesto della risposta fornita alla quinta questione, il fatto che una persona si trovi, a causa di un infortunio sul lavoro, in una situazione di invalidità temporanea, ai sensi del diritto nazionale, la cui durata è incerta, non implica, di per sé, che la limitazione subita da tale persona possa essere considerata «duratura» ai sensi della nozione di «handicap» contemplata dalla direttiva 2000/78.

66 Inoltre, la decisione di rinvio non contiene, in particolare, alcun pronostico circa l'eventuale guarigione, completa o meno, del sig. Daouidi o informazioni sui postumi o

sulle conseguenze eventuali che tale infortunio avrà sull'espletamento degli incarichi per i quali è stato assunto.

67 Pertanto, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 52 delle sue conclusioni, dal momento che l'applicazione della direttiva 2000/78 nel procedimento principale è connessa alla valutazione che il giudice del rinvio effettuerà a seguito della presente sentenza della Corte, si deve ritenere che la situazione di cui trattasi nel procedimento principale non rientri, nell'attuale fase del procedimento, nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione (v., in tal senso, sentenza del 27 marzo 2014, Torralbo Marcos, C-265/13, EU:C:2014:187, punto 40).

68 Ciò premesso, si deve dichiarare che la Corte non è competente a rispondere alle prime quattro questioni.

Sulle spese

69 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Terza Sezione) dichiara:

La 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, deve essere interpretata nel senso che:

– **il fatto che l'interessato si trovi, a causa di un infortunio sul lavoro, in una situazione di invalidità temporanea, ai sensi del diritto nazionale, di durata incerta, non implica, di per sé, che la limitazione della capacità di tale persona possa essere qualificata come «duratura» ai sensi della definizione di «handicap» contemplata da tale direttiva, letta alla luce della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, approvata a nome della Comunità europea con la decisione 2010/48/CE del Consiglio, del 26 novembre 2009;**

– **tra gli indizi che consentono di considerare che una siffatta limitazione è «duratura» figura in particolare la circostanza che, all'epoca del fatto asseritamente discriminatorio, la menomazione dell'interessato non presenti una prospettiva ben delimitata di superamento nel breve periodo o il fatto che tale menomazione possa protrarsi in modo rilevante prima della guarigione di tale persona, e**

– **nel contesto dell'esame di tale carattere «duraturo», il giudice del rinvio deve basarsi sugli elementi obiettivi complessivi di cui dispone, in particolare sui documenti e sui certificati concernenti lo stato di tale persona, redatti sulla base di conoscenze e dati medici e scientifici attuali.**

Firme

** Lingua processuale: lo spagnolo.
