

ItaliaOggi

Obbligo del posto per il lavoratore disabile

Il lavoratore divenuto disabile ha diritto a essere assegnato a diverso posto di lavoro, adeguato alle sue capacità. Se questo posto di lavoro è disponibile in azienda, il datore di lavoro non può sottrarsi all'obbligo.

Altrimenti vi è tenuto nei limiti di una "soluzione ragionevole" (cioè solo se non ne derivino oneri sproporzionati). Lo stabilisce la corte di giustizia Ue nella sentenza alla causa C-485/20 emessa ieri. La vicenda.

Riguarda una società delle Ferrovie belghe e un suo lavoratore, divenuto "disabile" in seguito alla diagnosi di una patologia cardiaca che richiedeva l'impianto di un pacemaker, apparecchio sensibile ai campi elettromagnetici emessi, in particolare, dalle linee ferroviarie.

Il lavoratore, per questa patologia, veniva dichiarato inidoneo a esercitare le funzioni per le quali era stato assunto, quindi riassegnato come magazziniere nella stessa impresa.

Successivamente veniva licenziato.

Il lavoratore si è rivolto ai giudici del Belgio per l'annullamento del licenziamento.

I giudici si sono rivolti a corte UE per chiarimenti sull'interpretazione della Direttiva n. 2000/78 a favore della parità di trattamento in materia di occupazione e lavoro e, più precisamente, alla nozione di "soluzioni ragionevoli per i lavoratori disabili". I chiarimenti.

La corte ricorda che la Direttiva n. 2000/78 propone un quadro generale di norme a garanzia, per tutti gli individui, della parità di trattamento "in materia di occupazione e di condizioni di lavoro", offrendo una protezione efficace contro le discriminazioni, tra cui figura la disabilità. Spiega che la direttiva si applica al lavoro sia dipendente che autonomo, nonché all'accesso a ogni tipo di orientamento e di formazione professionale, di perfezionamento e riqualificazione professionale. La "soluzione ragionevole". La corte ricorda, ancora, che, secondo la direttiva, per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, vanno previste "soluzioni ragionevoli". Pertanto, il datore di lavoro è tenuto a prendere le misure appropriate, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, al fine di consentire ai disabili di accedere a

un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali misure richiedano da parte del datore di lavoro un onere sproporzionato.

Tra le misure appropriate, la direttiva prevede "misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento". Infine, la corte ritiene che, quando un lavoratore diviene definitivamente inidoneo a ricoprire il suo posto di lavoro a causa di una sopravvenuta disabilità, la sua assegnazione a un diverso posto di lavoro può rappresentare una misura appropriata nell'ambito delle "soluzioni ragionevoli". Una tale interpretazione, conforme a tale nozione, va intesa come diretta all'eliminazione delle barriere di diversa natura che ostacolano la piena ed effettiva partecipazione delle persone disabili alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

Ciò posto, conclude la corte, va anche osservato che la direttiva non può obbligare il datore ad adottare provvedimenti che gli impongano un "onere sproporzionato", tenendo conto dei costi finanziari che comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni. Carla De Lellis