SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

11 aprile 2013 (*)

«Politica sociale − Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità − Direttiva 2000/78/CE − Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro − Articoli 1, 2 e 5 – Disparità di trattamento basata sull'handicap – Licenziamento – Sussistenza di un handicap – Assenza del dipendente a causa del suo handicap – Obbligo di adattamento – Lavoro a tempo parziale – Durata del periodo di preavviso»

Nelle cause riunite C-335/11 e C-337/11,

aventi ad oggetto le domande di pronuncia pregiudiziale proposte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Sø- og Handelsretten (Danimarca) con decisioni del 29 giugno 2011, pervenute in cancelleria il 1° luglio 2011, nel procedimento

HK Danmark, per conto di Jette Ring**,**

contro

Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11),

e

HK Danmark, per conto di Lone Skouboe Werge,

contro

Dansk Arbejdsgiverforening per conto della **Pro Display A/S,** in stato di fallimento (C-337/11),

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dalla sig.ra R. Silva de Lapuerta, presidente di sezione, dal sig. K. Lenaerts, vicepresidente della Corte, facente funzione di giudice della Seconda Sezione, dai sigg. G. Arestis, A. Arabadjiev (relatore) e J. L. da Cruz Vilaça, giudici,

avvocato generale: sig.ra J. Kokott

cancelliere: sig.ra C. Strömholm, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 18 ottobre 2012,

considerate le osservazioni presentate:

– per l'HK Danmark, per conto di Ring, da J. Goldschmidt, advokat;

– per l'HK Danmark, per conto di Skouboe Werge, da M. Østergård, advokat;

– per la Dansk almennyttigt Boligselskab, da C. Emmeluth e L. Greisen, advokater;

– per la Dansk Arbejdsgiverforening per conto della Pro Display A/S, da T. Skyum e L. Greisen, advokater;

– per il governo danese, inizialmente da C. Vang, successivamente da V. Pasternak Jørgensen, in qualità di agenti;

– per il governo belga, da L. Van den Broeck, in qualità di agente;

– per l'Irlanda, da D. O'Hagan, in qualità di agente, assistito da C. Power, BL;

– per il governo ellenico, da D. Tsagkaraki, in qualità di agente;

– per il governo italiano, da G. Palmieri, in qualità di agente, assistita da C. Gerardis, avvocato dello Stato;

– per il governo polacco, da M. Szpunar nonché da J. Faldyga e M. Załęka, in qualità di agenti;

– per il governo del Regno Unito, da K. Smith, barrister;

– per la Commissione europea, da M. Simonsen e J. Enegren, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 6 dicembre 2012,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Le domande di pronuncia pregiudiziale vertono sull'interpretazione degli articoli 1, 2 e 5 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 L 303, pag. 16).

2 Tali domande sono state presentate nell'ambito di due controversie che vedono contrapposte, da un lato, l'HK Danmark (in prosieguo: l'«HK»), per conto della sig.ra Ring, e la Dansk almennyttigt Boligselskab (in prosieguo: la «DAB») e, dall'altro, l'HK, per conto della sig.ra Skouboe Werge, e la Dansk Arbejdsgiverforening per conto della Pro Display A/S, in stato di fallimento (in prosieguo: la «Pro Display»), in merito alla legittimità del licenziamento delle sig.re Ring e Skouboe Werge.

Contesto normativo

Diritto internazionale

3 La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, approvata in 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»), al suo considerando e) così recita:

«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 della stessa Convenzione:

«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 Secondo l'articolo 2, quarto comma, di detta Convenzione, «per "accomodamento ragionevole" si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali».

Diritto dell'Unione

6 I considerando 6 e 8 della direttiva 2000/78 hanno il seguente tenore:

«(6) La carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza di combattere qualsiasi forma di discriminazione, compresa la necessità di intraprendere azioni appropriate per l'integrazione sociale ed economica degli anziani e dei disabili.

(...)

(8) Gli orientamenti in materia di occupazione per il 2000, approvati dal Consiglio europeo a Helsinki il 10 e 11 dicembre 1999, ribadiscono la necessità di promuovere un mercato del lavoro che agevoli l'inserimento sociale formulando un insieme coerente di politiche volte a combattere la discriminazione nei confronti di gruppi quali i disabili. Essi rilevano la necessità di aiutare in particolar modo i lavoratori anziani, onde accrescere la loro partecipazione alla vita professionale».

7 A termini dei considerando 16 e 17 della suddetta direttiva:

«(16) La messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro ha un ruolo importante nella lotta alla discriminazione fondata sull'handicap.

(17) La presente direttiva non prescrive l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione né prevede la formazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili».

8 I considerando 20 e 21 della medesima direttiva sono così formulati:

«(20) È opportuno prevedere misure appropriate, ossia 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.

«(21) Per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle

dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni».

9 A termini del suo articolo 1, la direttiva 2000/78 «mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione[,] 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».

10 L'articolo 2 di detta direttiva, dal titolo «Nozione di discriminazione», prevede che:

«1. Ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" s'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.

(...)».

11 L'articolo 5 della stessa direttiva, intitolato «Soluzioni ragionevoli per i disabili», è redatto come segue:

«Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili».

Il diritto danese

12 L'articolo 2 della lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (legge sul lavoro impiegatizio; in prosieguo: la «FL») dispone quanto segue:

«1. Il contratto di lavoro tra il datore di lavoro e il lavoratore subordinato può essere risolto unicamente con preavviso comunicato secondo le norme sotto indicate. Tali disposizioni si applicano anche alla risoluzione di un contratto di lavoro a tempo determinato prima della relativa scadenza.

2. Il preavviso da parte del datore di lavoro deve essere di almeno:

1) un mese, con scadenza all'ultimo giorno del mese successivo, durante i primi sei mesi di anzianità di servizio,

2) tre mesi, con scadenza all'ultimo giorno del mese successivo, con anzianità di servizio superiore a sei mesi.

3. Il periodo di preavviso di cui al paragrafo 2, punto 2), è aumentato di un mese per ciascun periodo di tre anni di servizio, fino a un massimo di sei mesi».

13 L'articolo 5 della FL, che prevede in particolare che i lavoratori subordinati mantengano il diritto alla retribuzione in caso di assenza per malattia, così recita:

«1. Qualora il lavoratore subordinato si trovi nell'impossibilità di svolgere le proprie mansioni a causa di malattia, l'inadempimento che ne consegue è considerato giustificato da un legittimo impedimento, salva l'ipotesi in cui il dipendente, successivamente alla conclusione del contratto di lavoro, abbia contratto la malattia in modo doloso o per colpa grave, ovvero, al momento dell'assunzione, abbia dissimulato, con intento fraudolento, il fatto di esserne già affetto».

2. Tuttavia, nel contratto di lavoro scritto può convenirsi che il periodo di preavviso possa essere soltanto di un mese, con scadenza alla fine del mese successivo, se il lavoratore è stato assente per malattia, con mantenimento della retribuzione, per 120 giorni nel corso degli ultimi dodici mesi. Perché il licenziamento sia valido, è necessario che venga notificato immediatamente al termine del periodo di 120 giorni di assenza per malattia e nel perdurare dell'assenza del lavoratore. La circostanza che quest'ultimo torni al lavoro successivamente alla decisione di licenziamento non pregiudica la validità di questa».

14 La direttiva 2000/78 è stata trasposta nell'ordinamento nazionale mediante la lov n. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v. (legge n. 1417, che modifica la legge relativa al principio di non discriminazione nel mercato del lavoro; in prosieguo: la «legge antidiscriminazione») del 22 dicembre 2004. L'articolo 2 bis della legge antidiscriminazione dispone quanto segue:

«Il datore di lavoro adotta i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze della situazione concreta, per consentire alla persona disabile di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possa ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale obbligo non sussiste se determina oneri sproporzionati a carico del datore di lavoro. L'onere non è sproporzionato qualora sia sufficientemente compensato da misure pubbliche».

Controversie principali e questioni pregiudiziali

15 Nel 1996 la sig.ra Ring è stata assunta dalla società di edilizia popolare Boligorganisationen Samvirke a Lyngby, successivamente, a partire dal 17 luglio 2000, dalla DAB, che ha rilevato la prima società. La sig.ra Ring è stata assente dal lavoro a più riprese tra il 6 giugno 2005 ed il 24

novembre 2005. I certificati medici riportano, tra l'altro, che ella soffre di dolori cronici a livello della colonna dorso-lombare che non sono trattabili. Non era possibile effettuare un pronostico circa la prospettiva di ripresa di un'attività professionale a tempo pieno.

16 Con lettera della DAB del 24 novembre 2005 la sig.ra Ring è stata informata del suo licenziamento in conformità dell'articolo 5, paragrafo 2, della FL.

17 Dal fascicolo a disposizione della Corte risulta che, dopo tale licenziamento, il luogo di lavoro è stato oggetto di risistemazione. La DAB ha presentato un preventivo di spesa, datato 3 settembre 2008, per una cifra totale di «circa DKK 305 000 (+ un margine)», concernente «un banco reception con alcune postazioni di lavoro sul lato interno» nonché la «sostituzione della vecchia moquette» e l'installazione di «scrivanie ad altezza regolabile».

18 Il 1° febbraio 2006 la sig.ra Ring ha iniziato un nuovo lavoro in qualità di receptionist presso la società ADRA Danmark, per un massimo di 20 ore settimanali. Le parti nel procedimento principale nella causa C-335/11 convengono che la sua postazione di lavoro è ordinaria e dispone, in particolare, di una scrivania di lavoro ad altezza regolabile.

19 Quanto alla sig.ra Skouboe Werge, ella è stata assunta nel 1998 dalla Pro Display in qualità di segretaria assistente di direzione. Il 19 dicembre 2003 la stessa è stata vittima di un incidente stradale ed ha subito un «colpo di frusta». È stata quindi posta in malattia per un periodo di circa tre settimane. Successivamente è stata assente per malattia solo alcuni giorni. Il 4 novembre 2004 il direttore contabile della Pro Display ha trasmesso un'e-mail al personale informandolo che, d'intesa con la sig.ra Skouboe Werge, quest'ultima veniva collocata in malattia a tempo parziale per quattro settimane, durante le quali avrebbe lavorato circa quattro ore al giorno. La Pro Display si è fatta rimborsare la retribuzione percepita dalla sig.ra Skouboe Werge in misura pari alle indennità di malattia.

20 La sig.ra Skouboe Werge è stata posta in malattia a tempo pieno lunedì 10 gennaio 2005. Mediante un'e-mail del 14 gennaio 2005, ella ha fatto sapere al direttore amministrativo della Pro Display che stava ancora molto male e che lo stesso giorno avrebbe dovuto consultare uno specialista. Un rapporto medico redatto il 17 gennaio 2005 constata che la medesima ha consultato il medico quello stesso giorno e che è stata dichiarata incapace di lavorare a partire dal 10 gennaio 2005. Il medico ha ritenuto che tale incapacità lavorativa si sarebbe protratta ancora per un mese. Nel rapporto medico datato 23 febbraio 2005, tale medico constata di non potersi pronunciare in merito alla durata dell'incapacità lavorativa.

21 Con lettera datata 21 aprile 2005, la sig.ra Skouboe Werge è stata informata del suo licenziamento mediante preavviso di un mese con scadenza il 31 maggio 2005.

22 La sig.ra Skouboe Werge è stata oggetto di una procedura di valutazione da parte dell'amministrazione del lavoro di Randers, che ha concluso che la stessa era in grado di lavorare per circa otto ore settimanali con un ritmo rallentato. Nel giugno 2006 è stata collocata a riposo per invalidità a causa della sua incapacità lavorativa. Nel 2007 l'Arbejdsskadestyrelsen (Ufficio nazionale degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali) ha stabilito il grado di invalidità della sig.ra Skouboe Werge al 10% e il grado d'incapacità al 50%, successivamente rivalutata al 65%.

23 Agendo in nome e per conto delle due ricorrenti nel procedimento principale, l'HK, un sindacato dei lavoratori, ha agito dinanzi al Sø- og Handelsretten con una domanda di risarcimento danni contro i datori di lavoro delle stesse sul fondamento della legge antidiscriminazione. L'HK

sostiene che le due lavoratrici erano affette da un handicap e che i rispettivi datori di lavoro erano tenuti a proporre loro una riduzione dell'orario di lavoro, in forza dell'obbligo di procedere ad adattamenti previsto all'articolo 5 della direttiva 2000/78. L'HK afferma altresì che l'articolo 5, paragrafo 2, della FL non può essere applicato nei confronti di tali due dipendenti, in quanto le loro assenze per malattia sono conseguenti alla loro disabilità.

24 Nei due procedimenti principali i datori di lavoro negano che le condizioni di salute delle ricorrenti nel procedimento principale siano riconducibili alla nozione di «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78, dal momento che l'unica incapacità che le stesse presentano consiste nel non essere in grado di svolgere un lavoro a tempo pieno. Essi contestano altresì che la riduzione dell'orario di lavoro rientri nel novero dei provvedimenti di cui all'articolo 5 di detta direttiva. Infine, i datori di lavoro affermano che, in caso di assenza per malattia in conseguenza di un handicap, il licenziamento di un lavoratore disabile in applicazione dell'articolo 5, paragrafo 2, della FL non configura una discriminazione e, quindi, non è contrario alla suddetta direttiva.

25 Il giudice del rinvio rileva che, al punto 45 della sentenza dell'11 luglio 2006, Chacón Navas (C-13/05, Racc. pag. I-6467), la Corte ha affermato che, perché la limitazione della capacità di partecipare alla vita professionale possa rientrare nella nozione di «handicap», deve essere probabile che tale limitazione sia di lunga durata.

26 Ciò premesso, il Sø- og Handelsretten ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali, formulate in termini identici nelle cause C-335/11 e C-337/11:

1) a) Se la condizione di una persona che, a causa di menomazioni fisiche, mentali o psichiche, non può svolgere la propria attività lavorativa o può farlo soltanto entro certi limiti per un arco di tempo che soddisfa i requisiti, in termini di durata, di cui al punto 45 della sentenza [Chacón Navas, citata] rientri nella nozione di handicap ai sensi della direttiva.

b) Se una condizione causata da una malattia diagnosticata incurabile possa rientrare nella nozione di handicap ai sensi della direttiva.

c) Se una condizione causata da una malattia diagnosticata temporanea possa rientrare nella nozione di handicap ai sensi della direttiva.

2) Se una menomazione funzionale duratura che non comporta la necessità di ausili specifici o misure analoghe, e che consiste unicamente o sostanzialmente nel fatto che la persona interessata non è in grado di lavorare a tempo pieno, debba essere considerata come un handicap secondo l'accezione utilizzata nella direttiva 2000/78 del Consiglio.

3) Se la riduzione dell'orario di lavoro rientri tra le misure di cui all'art. 5 della direttiva 2000/78 del Consiglio.

4) Se la direttiva 2000/78 del Consiglio osti all'applicazione di una disposizione del diritto nazionale in forza della quale il datore di lavoro può licenziare un lavoratore subordinato con un termine di preavviso ridotto allorché il lavoratore ha percepito, nell'arco di 12 mesi consecutivi, la retribuzione nei periodi di malattia per complessivi 120 giorni, qualora il lavoratore debba essere considerato disabile ai sensi della direttiva e

a) l'assenza sia causata dall'handicap,

oppure

b) l'assenza sia dovuta al fatto che il datore di lavoro non ha preso i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire al disabile di svolgere il suo lavoro».

27 Con ordinanza del presidente della Corte del 4 agosto 2011 le cause C-335/11 e C-337/11 sono state riunite ai fini della fase scritta e della fase orale del procedimento nonché della sentenza.

Sulle questioni pregiudiziali

Osservazioni preliminari

28 In limine va ricordato che, in forza dell'articolo 216, paragrafo 2, TFUE, allorché l'Unione europea conclude accordi internazionali, questi ultimi vincolano le sue istituzioni e, di conseguenza, prevalgono sugli atti dell'Unione stessa (sentenza del 21 dicembre 2011, Air Transport Association of America e a., C-366/10, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 50 e giurisprudenza ivi citata).

29 Si deve altresì ricordare che la prevalenza degli accordi internazionali conclusi dall'Unione sulle norme di diritto derivato impone di interpretare queste ultime in maniera per quanto possibile conforme a detti accordi (sentenza del 22 novembre 2012, Digitalnet e a., C-320/11, C-330/11, C-382/11 e C-383/11, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 39 e giurisprudenza ivi citata).

30 Dalla decisione 2010/48 risulta che l'Unione ha approvato la Convenzione dell'ONU. 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., in tal senso, sentenza del 30 aprile 1974, Haegeman, 181/73, Racc. pag. 449, punto 5).

31 Del resto, dall'appendice all'allegato II alla suddetta 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 dalla Convenzione dell'ONU.

32 Ne consegue che la direttiva 2000/78 deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme a tale Convenzione.

33 È alla luce di queste considerazioni che occorre rispondere alle questioni sottoposte alla Corte dal giudice del rinvio.

Sulla prima e sulla seconda questione

34 Con le sue questioni prima e seconda, che è opportuno esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se la nozione di «handicap» di cui alla direttiva 2000/78 debba essere interpretata nel senso che essa comprende lo stato di salute di una persona che, a causa di menomazioni fisiche, mentali o psichiche, non possa svolgere la propria attività lavorativa, o possa farlo solo in modo limitato, per un periodo di tempo probabilmente lungo o in modo permanente. Esso chiede inoltre se tale nozione debba essere interpretata nel senso che una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come incurabile possa rientrare nella predetta nozione, che una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile possa parimenti ricadere nella nozione in esame e che la natura delle misure che il datore di lavoro deve

adottare sia determinante al fine di ritenere che lo stato di salute di una persona sia riconducibile alla stessa nozione.

35 In via preliminare occorre rilevare che, come risulta dal suo articolo 1, la direttiva 2000/78 mira a tracciare un quadro generale per la lotta, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, alle discriminazioni fondate su uno dei motivi menzionati da tale articolo, tra i quali compare l'handicap (v. sentenza Chacón Navas, cit., punto 41). Conformemente al suo articolo 3, paragrafo 1, lettera c), tale direttiva si applica, nei limiti delle competenze conferite all'Unione europea, a tutte le persone, in particolare per quanto attiene alle condizioni di licenziamento.

36 Va rammentato che la nozione di «handicap» non è definita dalla direttiva 2000/78 stessa. Per tale motivo la Corte, al punto 43 della sentenza Chacón Navas, citata, ha dichiarato che la nozione in discorso va intesa come una limitazione che deriva, in particolare, da menomazioni fisiche, mentali o psichiche e che ostacola la partecipazione della persona considerata alla vita professionale.

37 Dal canto suo, la Convenzione dell'ONU, ratificata dall'Unione europea con decisione del 26 novembre 2009, ossia dopo la pronuncia della sentenza Chacón Navas, citata, alla sua lettera e) riconosce 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». In tal modo, l'articolo 1, secondo comma, di tale Convenzione dispone che sono persone con disabilità «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 una base di uguaglianza con gli altri».

38 Alla luce delle considerazioni svolte ai punti 28-32 della presente sentenza, la nozione di «handicap» deve essere intesa nel senso che si riferisce ad 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 della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

39 Inoltre, dall'articolo 1, secondo comma, della Convenzione dell'ONU risulta che le menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali debbano essere «durature».

40 Va inoltre aggiunto che, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 32 delle sue conclusioni, non risulta che la direttiva 2000/78 miri a coprire unicamente gli handicap congeniti o derivanti da incidenti, escludendo quelli cagionati da una malattia. Infatti, sarebbe in contrasto con la finalità stessa della direttiva in parola, che è quella di realizzare la parità di trattamento, ammettere che essa possa applicarsi in funzione della causa dell'handicap.

41 Pertanto, si deve constatare che, se una malattia, curabile o incurabile, 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 della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori e se tale limitazione è di lunga durata, una siffatta malattia può ricadere nella nozione di «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78.

42 Per contro, una malattia che non comporti una simile limitazione non rientra nella nozione di «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78. Infatti, la malattia in quanto tale non può essere

considerata un motivo che si aggiunge a quelli in base ai quali la direttiva 2000/78 vieta qualsiasi discriminazione (v. sentenza Chacón Navas, cit., punto 57).

43 La circostanza che la persona interessata possa svolgere la propria attività lavorativa solo in modo limitato non configura un ostacolo a che lo stato di salute di tale persona rientri nella nozione di «handicap». Contrariamente a quanto fatto valere dalle società DAB e Pro Display, un handicap non implica necessariamente l'esclusione totale dal lavoro o dalla vita professionale.

44 A questo proposito, si deve ritenere che la nozione di «handicap», quale risulta dal punto 38 della presente sentenza, vada intesa nel senso che si riferisce ad un ostacolo a svolgere un'attività professionale e non, come fanno valere le società DAB e Pro Display, ad un'impossibilità di esercitare una simile attività. Lo stato di salute di una persona disabile idonea a svolgere un lavoro, quand'anche a tempo parziale, può pertanto rientrare nella nozione di «handicap». Un'interpretazione come quella proposta dalle società DAB e Pro Display sarebbe del resto incompatibile con la finalità della direttiva 2000/78, che mira segnatamente a garantire che una persona disabile possa accedere ad un lavoro o a svolgerlo.

45 Inoltre, la constatazione della sussistenza di un handicap non dipende dalla natura delle misure di adattamento, come l'utilizzazione di attrezzature speciali. In proposito, si deve rilevare che la definizione della nozione di «handicap» ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2000/78 precede la determinazione e la valutazione delle misure di adattamento previste dall'articolo 5 di quest'ultima.

46 Conformemente al considerando 16 della direttiva 2000/78, siffatte misure hanno lo scopo di tener conto dei bisogni dei disabili. Esse sono quindi la conseguenza e non l'elemento costitutivo della nozione di handicap. Analogamente, le misure o gli adattamenti di cui al considerando 20 di tale direttiva consentono di rispettare l'obbligo che discende dall'articolo 5 della stessa direttiva, ma sono applicabili solo in presenza di un handicap.

47 In base alle considerazioni di cui sopra, si deve rispondere alla prima e alla seconda questione dichiarando che la nozione di «handicap» di cui alla direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che essa include una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata. La natura delle misure che il datore di lavoro deve adottare non è determinante al fine di ritenere che lo stato di salute di una persona sia riconducibile a tale nozione.

Sulla terza questione

48 Con la sua terza questione il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se l'articolo 5 della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che la riduzione dell'orario di lavoro può configurare uno dei provvedimenti di adattamento contemplati da tale articolo.

49 Come sancito dall'articolo in parola, il datore di lavoro è tenuto a prendere i provvedimenti appropriati, segnatamente, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione. A tale riguardo il considerando 20 di detta direttiva procede ad un elenco non tassativo di siffatti provvedimenti, i quali possono essere di ordine fisico, organizzativo e/o formativo.

50 Si deve rilevare che né l’articolo 5 della direttiva 2000/78 né il considerando 20 menzionano la riduzione dell’orario di lavoro. Occorre tuttavia interpretare la nozione di «ritmi di lavoro», che compare in detto considerando, per determinare se l’adattamento dell’orario di lavoro possa essere fatto rientrare in tale nozione.

51 La DAB e la Pro Display fanno valere in proposito che la nozione di cui trattasi riguarda elementi quali l’organizzazione del ritmo e della velocità del lavoro, ad esempio nell’ambito di un processo produttivo, nonché le pause, in modo da alleviare per quanto possibile il carico del lavoratore disabile.

52 Tuttavia, né dal considerando 20 né da altre disposizioni della direttiva 2000/78 si evince che il legislatore dell’Unione abbia inteso circoscrivere la nozione di «ritmi di lavoro» a siffatti elementi ed escluderne l’adattamento degli orari, in particolare la possibilità, per le persone disabili che non sono o non sono più in grado di lavorare a tempo pieno, di svolgere il proprio lavoro a tempo parziale.

53 Conformemente all’articolo 2, quarto comma, della Convenzione dell’ONU, gli «accomodamenti ragionevoli» sono «le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali». Ne consegue che detto articolo contempla un’ampia definizione della nozione di «accomodamento ragionevole».

54 Pertanto, per quanto riguarda la direttiva 2000/78, tale concetto deve essere inteso nel senso che si riferisce 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.

55 Dal momento che, da un lato, il considerando 20 della direttiva 2000/78 e l’articolo 2, quarto comma, della Convenzione dell’ONU prevedono soluzioni non solo materiali, ma anche organizzative, e, dall’altro, il termine «ritmo» di lavoro deve essere inteso come la cadenza o la velocità con cui si effettua il lavoro, non può escludersi che una riduzione dell’orario di lavoro possa costituire uno dei provvedimenti di adattamento di cui all’articolo 5 di detta direttiva.

56 Occorre del resto rilevare che l’elenco delle misure appropriate destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell’handicap, contenuto al considerando 20 della direttiva 2000/78, non è tassativo e, pertanto, la riduzione dell’orario di lavoro, anche qualora non ricada nel concetto di «ritmi di lavoro», può essere considerata un provvedimento di adattamento ai sensi dell’articolo 5 di detta direttiva, ove la riduzione dell’orario di lavoro consenta al lavoratore di poter continuare a svolgere il suo lavoro, conformemente alla finalità perseguita da tale articolo.

57 Si deve tuttavia ricordare che, secondo il suo considerando 17, la direttiva 2000/78 non prescrive l’assunzione, la promozione o il mantenimento dell’occupazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l’obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili, tra cui figura un’eventuale riduzione del loro orario di lavoro.

58 Inoltre, va osservato che, conformemente all’articolo 5 di detta direttiva, gli adattamenti cui le persone disabili hanno diritto devono essere ragionevoli, nel senso che essi non devono configurare un onere sproporzionato per il datore di lavoro.

59 Nei procedimenti principali, dunque, spetta al giudice nazionale valutare se la riduzione dell'orario di lavoro quale misura di adattamento rappresenti un onere sproporzionato per i datori di lavoro.

60 Come risulta dal considerando 21 della direttiva 2000/78, a tale riguardo deve tenersi conto, tra l'altro, dei costi finanziari o di altro tipo che tale misura comporta, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.

61 Va rammentato che, nell'ambito del procedimento ai sensi dell'articolo 267 TFUE, basato sulla netta separazione di funzioni tra i giudici nazionali e la Corte, ogni valutazione dei fatti di causa rientra nella competenza del giudice nazionale. Tuttavia, al fine di fornire al giudice nazionale una soluzione utile, la Corte può, in uno spirito di cooperazione con i giudici nazionali, dargli tutte le indicazioni che reputi necessarie (sentenza del 15 aprile 2010, Sandström, C-433/05, Racc. pag. I-2885, punto 35 e giurisprudenza ivi citata).

62 Ai fini della valutazione in esame può costituire un elemento rilevante la circostanza, evidenziata dal giudice del rinvio, che, immediatamente dopo il licenziamento della sig.ra Ring, la DAB ha pubblicato un annuncio relativo all'offerta di un impiego per un(a) impiegato(a) a tempo parziale, vale a dire per 22 ore settimanali, nella propria agenzia regionale di Lyngby. Dal fascicolo sottoposto alla Corte non emerge alcun elemento che consenta di ritenere che la sig.ra Ring non fosse in grado di ricoprire tale posto a tempo parziale o che comprenda i motivi per i quali esso non le è stato proposto. Inoltre, il giudice del rinvio ha affermato che la sig.ra Ring, poco dopo il licenziamento, ha iniziato a svolgere un nuovo lavoro in qualità di receptionist presso un'altra società e che la durata effettiva dell'orario di lavoro era di 20 ore settimanali.

63 Inoltre, come rilevato dal governo danese nel corso dell'udienza, il diritto danese prevede la possibilità di concedere alle imprese sovvenzioni pubbliche finalizzate a sostenere le soluzioni aventi lo scopo di agevolare l'accesso delle persone disabili al mercato del lavoro, in particolare iniziative volte ad incentivare i datori di lavoro ad assumere e a mantenere in funzione persone disabili.

64 Alla luce di quanto precede, si deve rispondere alla terza questione dichiarando che l'articolo 5 della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che la riduzione dell'orario di lavoro può costituire uno dei provvedimenti di adattamento di cui a tale articolo. Spetta al giudice nazionale valutare se, nelle circostanze dei procedimenti principali, la riduzione dell'orario di lavoro quale provvedimento di adattamento rappresenti un onere sproporzionato per il datore di lavoro.

Sulla quarta questione, lettera b)

65 Con la sua quarta questione, lettera b), il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se la direttiva 2000/78 debba essere interpretata nel senso che osta ad una disposizione nazionale che prevede che un datore di lavoro possa porre termine al contratto di lavoro con un preavviso ridotto qualora il lavoratore disabile interessato sia stato assente per malattia, con mantenimento della retribuzione, per 120 giorni nel corso degli ultimi dodici mesi, quando tali assenze siano conseguenti al fatto che il datore di lavoro abbia omesso di adottare i provvedimenti appropriati, conformemente all'obbligo di prevedere soluzioni ragionevoli di cui all'articolo 5 di tale direttiva.

66 Si deve rilevare che la circostanza che un datore di lavoro abbia omesso di adottare i predetti provvedimenti, alla luce dell'obbligo che discende dall'articolo 5 della direttiva 2000/78, può comportare che le assenze di un lavoratore disabile siano imputabili ad una carenza da parte del datore di lavoro e non all'handicap del lavoratore.

67 Nell’ipotesi in cui il giudice nazionale constatasse che, nel caso specifico, l’assenza dei lavoratori è imputabile alla mancata adozione da parte del datore di lavoro dei provvedimenti di adattamento appropriati, la direttiva 2000/78 osterebbe all’applicazione di una disposizione nazionale come quella di cui trattasi nel procedimento principale.

68 Alla luce delle considerazioni che precedono, si deve rispondere alla quarta questione, lettera b), dichiarando che la direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che osta ad una disposizione nazionale che prevede che un datore di lavoro possa porre fine al contratto di lavoro con un preavviso ridotto qualora il lavoratore disabile interessato sia stato assente per malattia, con mantenimento della retribuzione, per 120 giorni nel corso degli ultimi dodici mesi, quando tali assenze siano la conseguenza dell’omessa adozione, da parte del datore di lavoro, dei provvedimenti appropriati, in conformità dell’obbligo di prevedere soluzioni ragionevoli di cui all’articolo 5 della predetta direttiva.

Sulla quarta questione, lettera a)

69 Con la sua quarta questione, lettera a), il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se la direttiva 2000/78 debba essere interpretata nel senso che osta ad una disposizione nazionale che prevede che un datore di lavoro possa porre fine al contratto di lavoro con un preavviso ridotto qualora il lavoratore disabile interessato sia stato assente per malattia, con mantenimento della retribuzione, per 120 giorni nel corso degli ultimi dodici mesi, qiuando tali assenze siano dovute al suo handicap.

70 Occorre ritenere che, con tale questione, il giudice del rinvio si riferisca all’ipotesi in cui l’articolo 5, paragrafo 2, della FL sia applicato ad una persona disabile a seguito di un’assenza per malattia imputabile in tutto o in parte al suo handicap e non all’omessa adozione, da parte del datore di lavoro, dei provvedimenti appropriati, conformemente all’obbligo di adottare soluzioni ragionevoli di cui all’articolo 5 della direttiva 2000/78.

71 Come dichiarato dalla Corte al punto 48 della sentenza Chacón Navas, citata, un trattamento sfavorevole basato sull’handicap va contro 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. Infatti, il lavoratore disabile che rientri nella tutela offerta da detta direttiva deve essere protetto contro ogni discriminazione rispetto ad un lavoratore che non vi rientri. Si pone pertanto la questione se la disposizione nazionale in esame nel procedimento principale sia atta a comportare una discriminazione nei confronti delle persone disabili.

72 Quanto alla questione se la disposizione in esame nel procedimento principale comporti una disparità di trattamento fondata sull’handicap, si deve rilevare che l’articolo 5, paragrafo 2, della FL, relativo alle assenze per malattia, si applica in modo identico alle persone disabili ed alle persone non disabili assenti a causa di malattia per oltre 120 giorni. Ciò premesso, non può ritenersi che tale disposizione instauri una disparità di trattamento basata direttamente sulla disabilità, ai sensi del combinato disposto degli articoli 1 e 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78.

73 In proposito occorre rilevare che una persona che sia stata licenziata dal suo datore di lavoro con preavviso ridotto esclusivamente per causa di malattia non rientra nel quadro generale tracciato dalla direttiva 2000/78 per lottare contro la discriminazione fondata all’handicap (v., per analogia, sentenza Chacón Navas, cit., punto 47).

74 Si deve quindi rilevare che l'articolo 5, paragrafo 2, della FL non contempla una discriminazione diretta basata sull'handicap, in quanto si fonda su un criterio che non è indissolubilmente collegato all'handicap.

75 Per quanto riguarda la questione se detta disposizione sia atta a comportare una disparità di trattamento indirettamente basata sull'handicap, si deve osservare che la presa in considerazione dei giorni di assenza a causa di una malattia collegata all'handicap nel calcolo dei giorni di assenza per malattia finisce per assimilare una malattia legata ad un handicap alla nozione generale di malattia. Orbene, come la Corte ha dichiarato al punto 44 della sentenza Chacón Navas, citata, è esclusa un'assimilazione pura e semplice della nozione di «handicap» a quella di «malattia».

76 In proposito, va osservato che un lavoratore disabile è maggiormente esposto al rischio di vedersi applicare il periodo di preavviso ridotto di cui all'articolo 5, paragrafo 2, della FL rispetto ad un lavoratore non disabile. Infatti, come l'avvocato generale ha rilevato al paragrafo 67 delle sue conclusioni, rispetto ad un lavoratore non disabile un lavoratore disabile è esposto al rischio ulteriore di una malattia collegata al suo handicap. Pertanto, egli corre un rischio maggiore di accumulare giorni di assenza per malattia e, quindi, di raggiungere il limite dei 120 giorni contemplato dall'articolo 5, paragrafo 2, della FL. Pertanto, appare evidente che la norma dei 120 giorni prevista da tale disposizione è idonea a svantaggiare i lavoratori disabili e, dunque, a comportare una disparità di trattamento indirettamente basata sull'handicap ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78.

77 Conformemente al punto i) di detta disposizione, occorre esaminare se tale disparità di trattamento sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima, se i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e se essi non vadano al di là di quanto necessario per conseguire l'obiettivo perseguito dal legislatore danese.

78 Per quanto riguarda la finalità dell'articolo 5, paragrafo 2, della FL, il governo danese sottolinea che tale disposizione mira ad incentivare i datori di lavoro ad assumere e a mantenere nel posto di lavoro lavoratori che presentino un particolare rischio di assenze ripetute per malattia, consentendo loro di procedere, in un momento successivo, al licenziamento di questi ultimi con un preavviso ridotto qualora l'assenza tenda a protrarsi per un periodo notevolmente lungo. Quale contropartita, tali lavoratori potrebbero conservare il posto di lavoro per la durata della loro malattia.

79 Il suddetto governo afferma che, pertanto, la norma in esame preserva gli interessi del datore di lavoro e del lavoratore ed è in linea con la regolamentazione generale del mercato del lavoro danese, che si fonda su una combinazione tra, da un lato, la flessibilità e la libertà contrattuale e, dall'altro, la tutela dei lavoratori.

80 La DAB e la Pro Display precisano che la regola dei 120 giorni di cui all'articolo 5, paragrafo 2, della FL è vista come una norma posta a tutela dei lavoratori malati, in quanto un datore di lavoro che abbia acconsentito alla sua applicabilità sarà di norma incline ad attendere un periodo più lungo prima di procedere al licenziamento di un siffatto lavoratore.

81 Occorre ricordare che gli Stati membri dispongono di un ampio margine di discrezionalità nella scelta non solo del perseguimento di una determinata finalità in materia di politica sociale e dell'occupazione, ma anche nella definizione delle misure idonee alla sua realizzazione (v., in tal senso, sentenze del 5 luglio 2012, Hörnfeldt, C-141/11, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 32, e del 6 dicembre 2012, Odar, C-152/11, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 47).

82 La Corte ha già dichiarato che la promozione delle assunzioni costituisce incontestabilmente un obiettivo legittimo di politica sociale o dell'occupazione degli Stati membri e che tale valutazione deve evidentemente applicarsi a strumenti di politica del mercato del lavoro nazionale diretti a migliorare le opportunità di inserimento nella vita attiva di talune categorie di lavoratori (v. sentenza del 16 ottobre 2007, Palacios della Villa, C-411/05, Racc. pag. I-8531, punto 65). Allo stesso modo, un provvedimento adottato per favorire la flessibilità del mercato del lavoro può essere considerato una misura di politica occupazionale.

83 Pertanto, in linea di principio, finalità del tipo di quelle indicate dal governo danese possono essere considerate idonee a giustificare oggettivamente, nell'ambito del diritto nazionale, come previsto all'articolo 2, paragrafo 2, lettere b), i), della direttiva 2000/78, una disparità di trattamento basata sull'handicap, come quella di cui all'articolo 5, paragrafo 2, della FL.

84 Resta ancora da verificare se i mezzi attuati per realizzare detti obiettivi siano adeguati e necessari e se non eccedano quanto è indispensabile per raggiungere l'obiettivo perseguito.

85 Il governo danese ritiene che l'articolo 5, paragrafo 2, della FL consenta di conseguire nel modo più appropriato, da un lato, l'obiettivo di permettere l'assunzione e la conservazione del posto in favore di persone aventi, quantomeno potenzialmente, una capacità di lavoro ridotta nonché, dall'altro, l'obiettivo superiore di un mercato del lavoro flessibile, basato su accordi contrattuali e sicuro.

86 La DAB e la Pro Display a questo proposito precisano che, secondo la normativa danese sulle indennità per malattia, il datore di lavoro che versi la retribuzione al lavoratore assente per malattia ha diritto al rimborso da parte delle autorità comunali del luogo di residenza del lavoratore delle indennità di malattia. Tuttavia, il diritto a tali indennità sarebbe limitato a 52 settimane ed il loro importo sarebbe inferiore alla retribuzione effettiva. In tale contesto, le disposizioni dell'articolo 5, paragrafo 2, della FL assicurerebbero un ragionevole equilibrio tra gli opposti interessi del lavoratore e del datore di lavoro per quanto riguarda le assenze per malattia.

87 Considerato l'ampio margine di discrezionalità riconosciuto agli Stati membri nella scelta non solo di una determinata finalità da perseguire in materia di politica sociale e dell'occupazione, ma anche nella definizione delle misure idonee alla sua realizzazione, non sembra irragionevole che essi ritengano che una misura, come la norma dei 120 giorni prevista all'articolo 5, paragrafo 2, della FL, possa essere appropriata per il conseguimento delle finalità sopra menzionate.

88 Difatti, può ritenersi possibile che detta norma, prevedendo la facoltà di ricorrere ad un preavviso di durata ridotta per procedere al licenziamento dei lavoratori assenti per malattia per oltre 120 giorni, abbia, per quanto riguarda i datori di lavoro, un effetto di incentivazione nell'assunzione e nel mantenimento dell'occupazione.

89 Per esaminare se la norma dei 120 giorni, di cui all'articolo 5, paragrafo 2, della FL, ecceda quanto necessario per realizzare le finalità perseguite, occorre ricollocare tale disposizione nel contesto in cui essa si inserisce e prendere in considerazione il danno che essa può causare ai soggetti interessati (v., in tal senso, sentenza Odar, cit., punto 65).

90 In proposito, spetta al giudice del rinvio verificare se il legislatore danese, perseguendo le legittime finalità della promozione dell'assunzione delle persone malate, da un lato, e di un ragionevole equilibrio tra gli opposti interessi del lavoratore e del datore di lavoro per quanto riguarda le assenze per malattia, dall'altro, abbia trascurato di tener conto di elementi rilevanti che riguardano, in particolare, i lavoratori disabili.

91 A tale riguardo non deve ignorarsi il rischio cui sono soggette le persone disabili, le quali, in generale, incontrano maggiori difficoltà rispetto ai lavoratori non disabili a reinserirsi nel mercato del lavoro ed hanno esigenze specifiche connesse alla tutela richiesta dalla loro condizione (v., in tale senso, sentenza Odar, cit., punti 68 e 69).

92 Alla luce delle considerazioni che precedono, si deve rispondere alla quarta questione, lettera a), dichiarando che la direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che osta ad una disposizione nazionale che preveda che un datore di lavoro possa mettere fine al contratto di lavoro con un preavviso ridotto qualora il lavoratore disabile interessato sia stato assente per malattia, con mantenimento della retribuzione, per 120 giorni nel corso degli ultimi dodici mesi, quando tali assenze siano causate dal suo handicap, salvo nel caso in cui detta disposizione, da un lato, persegua un obiettivo legittimo e, dall'altro, non vada al di là di quanto necessario per conseguire tale obiettivo, circostanza che spetta al giudice del rinvio valutare.

Sulle spese

93 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, 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 (Seconda Sezione) dichiara:

1) **La nozione di «handicap» di cui alla 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 essa include una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata. La natura delle misure che il datore di lavoro deve adottare non è determinante al fine di ritenere che lo stato di salute di una persona sia riconducibile a tale nozione.**

2) **L'articolo 5 della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che la riduzione dell'orario di lavoro può costituire uno dei provvedimenti di adattamento di cui a tale articolo. Spetta al giudice nazionale valutare se, nelle circostanze dei procedimenti principali, la riduzione dell'orario di lavoro quale provvedimento di adattamento rappresenti un onere sproporzionato per il datore di lavoro.**

3) **La direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una disposizione nazionale che prevede che un datore di lavoro possa porre fine al contratto di lavoro con un preavviso ridotto qualora il lavoratore disabile interessato sia stato assente per malattia, con mantenimento della retribuzione, per 120 giorni nel corso degli ultimi dodici mesi, quando tali assenze siano la conseguenza dell'omessa adozione, da parte del datore di lavoro, dei provvedimenti appropriati, in conformità all'obbligo di prevedere soluzioni ragionevoli di cui all'articolo 5 della predetta direttiva.**

4) **La direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una disposizione nazionale che prevede che un datore di lavoro possa mettere fine al contratto di lavoro con un preavviso ridotto qualora il lavoratore disabile interessato sia stato assente per malattia, con mantenimento della retribuzione, per 120 giorni nel corso degli ultimi dodici mesi, quando tali**

assenze siano causate dal suo handicap, salvo nel caso in cui detta disposizione, da un lato, persegua un obiettivo legittimo e, dall'altro, non vada al di là di quanto necessario per conseguire tale obiettivo, circostanza che spetta al giudice del rinvio valutare.

Firme