

**Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Retten i Kolding, Civilretten (Danimarca)
il 27 giugno 2013 – FOA per conto di Karsten Kaltoft mod Billund Kommune**

(Causa C-354/13)

Lingua processuale: il danese

Giudice del rinvio

Retten i Kolding, Civilretten

Parti

Ricorrente: FOA per conto di Karsten Kaltoft

Convenuta: Billund Kommune

Questioni pregiudiziali

- 1) Se sia in contrasto col diritto UE, come formulato, ad esempio, dall'articolo 6 del Trattato UE, in generale, o in particolare per un datore di lavoro pubblico, discriminare in base all'obesità nel mercato del lavoro.
- 2) Se un eventuale divieto di discriminazione in base all'obesità stabilito dal diritto UE sia direttamente applicabile fra un cittadino danese e il suo datore di lavoro, costituito da un'autorità pubblica.
- 3) Qualora la Corte di giustizia constati nell'UE un divieto di discriminazione a causa dell'obesità sul mercato del lavoro in generale, o in particolare per i datori di lavoro nel settore pubblico, se la questione se vi sia stata violazione dell'eventuale divieto di discriminazione a causa dell'obesità debba essere valutata in tal caso basandosi sull'onere della prova condiviso fra le parti, cosicché l'effettiva applicazione del divieto nei casi in cui sia provata la discriminazione richiede che l'onere della prova gravi sul datore di lavoro, contro cui è stato presentato reclamo e convenuto in giudizio (v. considerando 18 della direttiva del Consiglio del 15 dicembre 1997, 97/80/CE, sull'onere della prova in casi di discriminazione a causa del sesso)¹.
- 4) Se l'obesità possa essere considerata una disabilità rientrante nella tutela stabilita dalla direttiva del Consiglio 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro², e, in tal caso, quali criteri siano decisivi per stabilire se l'obesità di una persona comporti che detta persona è tutelata dal divieto di discriminazione in base alla disabilità stabilito da detta direttiva.

¹ GU L 14, pag. 6.

² GU L 303, pag. 16.

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
NIILO JÄÄSKINEN
presentate il 17 luglio 2014 ([1](#))

Causa C-354/13

**FOA, che agisce per conto di Karsten Kaltoft,
contro
Kommunernes Landsforening (KL), che agisce per conto del Comune di Billund**

[Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Retten i Kolding (Danimarca)]

«Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Discriminazione fondata su un handicap – Questione se il diritto dell'Unione in materia di diritti fondamentali includa un divieto generale di discriminazione nel mercato del lavoro comprendente la discriminazione fondata sull'obesità – Ambito di applicazione della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – Questione se l'obesità possa configurarsi come “handicap” ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2000/78»

I – Introduzione

1. L'obesità è un problema crescente nella società moderna ([2](#)). Nell'ordinanza di rinvio in parola si chiede alla Corte di stabilire, per la prima volta, quali disposizioni del diritto dell'Unione, se esistenti, siano applicabili alla discriminazione fondata sull'obesità.

2. Il sig. Kaltoft, ricorrente nel procedimento principale, afferma che il suo rapporto di lavoro con il Comune di Billund, in qualità di babysitter, è cessato a causa della sua obesità, e che ciò si configurava come discriminazione fondata su una disabilità. Il sig. Kaltoft sostiene inoltre che, durante il periodo di validità del suo rapporto di lavoro con il Comune di Billund, il suo peso non è stato mai inferiore a 160 kg. La sua altezza è di 1,72 cm. Le parti concordano sul fatto che nei suoi 15 anni di lavoro come babysitter presso il Comune di Billund, il sig. Kaltoft è stato obeso in conformità alla definizione fornita dall'OMS ([3](#)).

3. Il caso del sig. Kaltoft si fonda su due principali argomenti. In primo luogo, si afferma che l'obesità rientra in un divieto generale, previsto dal diritto dell'Unione, comprendente tutte le forme di discriminazione nel mercato del lavoro e che, con il licenziamento del sig. Kaltoft, il Comune di Billund ha violato tale norma. In secondo luogo, è stata avanzata l'ipotesi che l'obesità sia una forma di «handicap», cosicché la discriminazione fondata sull'obesità è vietata dagli articoli 1 e 2 della direttiva 2000/78/CE,

del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (4).

II – Contesto normativo, fatti, questioni pregiudiziali e procedimento dinanzi alla Corte

A – Disposizioni applicabili

1. Diritto dell'Unione

4. Ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2000/78, l'obiettivo della direttiva è di «stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli 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», mentre l'articolo 2 conferma che nella direttiva 2000/78 sono racchiuse sia la discriminazione diretta che quella indiretta, di cui solo la seconda è soggetta alla condizione di fornire una giustificazione oggettiva.

5. L'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 è stabilito all'articolo 3. L'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), prevede che, nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la direttiva 2000/78 si applichi a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione.

2. Diritto danese

6. La Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (Forskelsbehandlingsloven) lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008 (Legge sul divieto di discriminazione nel mercato del lavoro, ecc., testo unico n. 1349 del 16 dicembre 2008), paragrafi 1, 2.1, 2a e 7a, sono citati nell'ordinanza di rinvio quali disposizioni pertinenti del diritto danese. La direttiva 2000/78 è stata attuata mediante una modifica della Forskelsbehandlingsloven.

7. Ai sensi della Forskelsbehandlingsloven, per discriminazione s'intende qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata, in particolare, su una disabilità. Siffatta discriminazione da parte dei datori di lavoro è vietata, tra l'altro, in caso di licenziamento.

B – Fatti e questioni pregiudiziali

8. Il ricorrente, sig. Karsten Kaltoft, rappresentato dal suo sindacato, il FOA, Fag og Arbejde; in prosiegua: il «FOA»), dal 1996 ha lavorato come babysitter presso il Comune di Billund, facente parte della pubblica amministrazione danese. I babysitter sono assunti per occuparsi a domicilio dei bambini altrui. Data l'obesità del sig. Kaltoft, il Comune di Billund, nell'ambito della sua politica sanitaria, gli ha fornito assistenza finanziaria per il periodo compreso tra gennaio 2008 e gennaio 2009 affinché potesse seguire corsi di fitness e di esercizio fisico.

9. Il sig. Kaltoft è stato licenziato con lettera del 22 novembre 2010. Il licenziamento è avvenuto in seguito a procedimento di consultazione ufficiale, applicabile al licenziamento dei dipendenti del settore pubblico. Nel corso di una riunione tenutasi durante tale procedimento, si è discusso dell'obesità del sig. Kaltoft. Le parti non concordano, tuttavia, sul motivo per il quale l'obesità del sig. Kaltoft è divenuta oggetto di discussione in tale riunione, così come esse controvertono sulla questione se sia stato dichiarato che la sua obesità costituiva uno dei motivi della decisione di licenziamento. La motivazione fornita

nell'avviso scritto di licenziamento era che il licenziamento era stato deciso «a seguito di una precisa valutazione basata su un calo del numero dei bambini». Nell'avviso di licenziamento l'obesità non veniva menzionata né venivano indicate le ragioni per cui, fra i tanti babysitter alle dipendenze del Comune di Billund, fosse stato deciso di licenziare proprio il sig. Kaltoft.

10. Il sig. Kaltoft sostiene di essere stato illegittimamente discriminato a causa della sua obesità, e che il Comune di Billund deve risarcirlo a titolo di indennizzo per la discriminazione dallo stesso operata. Il sig. Kaltoft, per far valere tali richieste, ha avviato un procedimento dinanzi al Retten i Kolding.

11. In data 25 giugno 2013 il Retten i Kolding ha deciso di sottoporre le seguenti questioni pregiudiziali:

- «1) Se sia contrario al diritto dell'Unione, come formulato, ad esempio, nell'articolo 6 TUE sui diritti fondamentali, in generale, o in particolare per un datore di lavoro del settore pubblico, discriminare in base all'obesità nel mercato del lavoro.
- 2) Se un eventuale divieto di discriminazione in base all'obesità stabilito dal diritto dell'Unione sia direttamente applicabile fra un cittadino danese e il suo datore di lavoro, costituito da un'autorità pubblica.
- 3) Qualora la Corte constati l'esistenza, nel diritto dell'Unione, di un divieto di discriminazione fondata sull'obesità nel mercato del lavoro, in generale, o in particolare per i datori di lavoro del settore pubblico, se la valutazione della questione se vi sia stata violazione, in tal caso, di un eventuale divieto di discriminazione fondata sull'obesità debba essere effettuata basandosi sull'onere della prova condiviso fra le parti, cosicché l'effettiva applicazione del divieto, nei casi in cui sia provata la discriminazione, richiede che l'onere della prova gravi sul datore di lavoro, contro cui è stato presentato reclamo e convenuto in giudizio (v. considerando 18 della direttiva 97/80/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso).
- 4) Se l'obesità possa essere considerata una disabilità rientrante nella tutela prevista dalla direttiva 2000/78/CE del Consiglio (...) e, in tal caso, quali criteri siano decisivi per stabilire se l'obesità di una persona comporti che detta persona è tutelata dal divieto di discriminazione in base alla disabilità stabilito da detta direttiva».

12. Sono state presentate osservazioni scritte dal FOA, che agisce per conto del sig. Kaltoft, dal Comune di Billund, rappresentato dalla Kommunernes Landsforening (associazione dei comuni danesi), dal Regno di Danimarca e dalla Commissione. Tutte le parti sono comparse per il tramite dei loro rappresentanti all'udienza che si è tenuta il 12 giugno 2014.

III – Analisi

A – Osservazioni preliminari

13. Innanzi tutto, occorre essere consapevoli della portata delle questioni pregiudiziali. La prima questione pregiudiziale, e le due questioni successive, riguardano il problema se l'obesità possa essere considerata un motivo *autonomo* di discriminazione che, secondo il sig. Kaltoft, è illegittima in base a un principio generale del diritto dell'Unione che vieta tutte le forme di discriminazione nel mercato del lavoro.

14. Con la quarta questione pregiudiziale, d'altro canto, si chiede in sostanza se l'obesità rientri sempre, o in taluni casi, nell'ambito della nozione di «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78.

15. Una risposta negativa alla prima questione pregiudiziale renderà superfluo fornire una risposta alla seconda e alla terza questione, come formulate dal giudice nazionale, dato che anch'esse si riferiscono al presunto divieto generale, contenuto nel diritto dell'Unione, riguardante tutte le forme di discriminazione nel mercato del lavoro. Nel prosieguo giungerò alla conclusione che non esiste alcun principio generale, sancito dal diritto dell'Unione, che vieti la discriminazione nel mercato del lavoro e che includerebbe la discriminazione fondata sull'obesità quale motivo autonomo di illegittima discriminazione. Tuttavia, a mio parere, l'obesità di una certa gravità può costituire un handicap ai sensi della direttiva 2000/78.

B – *Esiste, nel diritto dell'Unione, un divieto generale concernente tutte le forme di discriminazione che includa l'obesità? (prima questione)*

16. Esistono quattro disposizioni dei Trattati che affrontano la questione della disabilità. Si tratta dell'articolo 10 TFUE, secondo il quale, «[n]ella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul[la] (...) disabilità (...)», dell'articolo 19 TFUE, in cui è previsto il fondamento normativo che consente all'Unione europea di adottare i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sulla disabilità, dell'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta UE»), che vieta «[q]ualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, [sulla] (...) disabilità», e dell'articolo 26 della Carta UE, in cui si stabilisce che l'«Unione riconosce e rispetta il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità».

17. Per contro, l'obesità non viene menzionata quale motivo di discriminazione, oggetto di divieto, in nessuna delle disposizioni specificamente indicate supra, né in altri atti del diritto dell'Unione. Tuttavia, l'articolo 21 della Carta è una disposizione aperta in quanto vieta «[q]ualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, [su] (...)». Pertanto, in base al dettato di tale disposizione, considerata isolatamente, si potrebbe sostenere l'esistenza, nel diritto dell'Unione, di un principio generale di non discriminazione, comprendente motivi non espressamente menzionati nell'articolo 21 della Carta. Esempi di tali motivi di discriminazione, oggetto di divieto, potrebbero fondarsi su condizioni fisiologiche quali l'aspetto fisico o la taglia, su caratteristiche psicologiche quali il temperamento o il carattere, oppure su fattori sociali quali il ceto o lo status.

18. Qualora esista un divieto generale di discriminazione nel mercato del lavoro, previsto dal diritto dell'Unione, questo dovrebbe essere fondato (i) sulla disposizione della Carta UE in materia di non discriminazione (articolo 21) (5), oppure (ii) sui principi generali del diritto dell'Unione derivanti dalle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri o garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (in prosieguo: la CEDU). A sostegno della seconda opzione, il sig. Kaltoft si fonda sull'articolo 14 della CEDU, sul Protocollo 12 della CEDU e sulle disposizioni aperte in materia di non discriminazione, contenute nelle costituzioni estone, dei Paesi Bassi, polacca, finlandese e svedese.

19. Tuttavia, occorre rammentare che la Corte ha affermato che l'articolo 6, paragrafo 1, TUE vieta il ricorso alla Carta per estendere «in [qualsiasi] modo le competenze dell'Unione come definite nei [T]rattati» (6), mentre l'articolo 51, paragrafo 2, della Carta è

stato interpretato in modo analogo (7). Tali disposizioni fissano un limite esterno al diritto dell'Unione in materia di diritti fondamentali applicabile nella presente fattispecie.

20. Ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta UE, quest'ultima vincola gli Stati membri esclusivamente nell'«attuazione» del diritto dell'Unione. Secondo la giurisprudenza elaborata finora dalla Corte, la circostanza che la discriminazione si verifichi in un settore fondamentale quale il mercato del lavoro non è un motivo sufficiente per concludere che uno Stato membro, nella fattispecie la Danimarca, stia dando «attuazione» al diritto dell'Unione (8). Parimenti, quando l'obiettivo del procedimento principale non riguarda l'interpretazione o l'applicazione di una norma di diritto dell'Unione diversa da quelle contenute nella Carta, il collegamento non sarà sufficiente (9).

21. Per contro, prima che una situazione giuridica sia disciplinata dalla normativa dell'Unione in materia di diritti fondamentali, come riprodotta nella Carta UE, deve sussistere un collegamento di una certa consistenza con il diritto dell'Unione, che vada al di là dell'affinità tra le materie prese in considerazione o dell'influenza indirettamente esercitata da una materia sull'altra (10).

22. Il necessario collegamento sarà stabilito nel caso in cui sussista una disposizione specifica e ben individuata del diritto dello Stato membro, nella fattispecie il diritto danese, rientrando nell'ambito di applicazione (sostanziale) di una disposizione, altrettanto specifica e ben individuata, del diritto dell'Unione, indipendentemente da fatto che quest'ultima sia rinvenibile in un atto legislativo dell'Unione o negli stessi Trattati (11). Una duplice individuazione come quella indicata non risulta dal fascicolo. Al contrario, il ricorso è fondato sull'esistenza di un principio generale del diritto dell'Unione che vieta ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro.

23. Inoltre, gli articoli 10 TFUE e 19 TFUE non sono sufficienti, a mio parere, per stabilire che uno Stato membro dia attuazione al diritto dell'Unione ai sensi dell'articolo 51 della Carta. L'articolo 10 TFUE contiene, come osservato dall'avvocato generale Wahl nella causa Z (12), una norma generale che esprime un particolare obiettivo politico perseguito dall'Unione europea. Aggiungo che l'articolo 19 TFUE stabilisce soltanto il fondamento normativo per l'adozione di atti contro la discriminazione da parte dell'Unione, nei limiti delle sue competenze, e non può essere applicato a motivi di discriminazione che non siano espressamente indicati in tale disposizione (13). La Corte ha recentemente ribadito che la normativa nazionale, che può incidere indirettamente sul funzionamento di un'organizzazione comune dei mercati agricoli, non costituisce di per sé un collegamento sufficiente tra detta normativa e il diritto dell'Unione tale da determinare l'applicazione dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta (14). Analogamente, neppure la circostanza che la decisione adottata da una pubblica amministrazione di uno Stato membro, nella fattispecie la decisione di licenziare il sig. Kaltoft, possa incidere sulla politica dell'Unione in materia di lotta alla discriminazione può fornire il collegamento richiesto dall'articolo 51, paragrafo 1, della Carta.

24. Secondo le spiegazioni relative alla Carta, l'articolo 21, paragrafo 1, della stessa «non altera (...) l'ampiezza delle facoltà conferite a norma dell'articolo 19 né l'interpretazione data a tale articolo» (15). Inoltre, tutti gli atti legislativi dell'Unione che vietano comportamenti discriminatori si riferiscono a motivi specifici di discriminazione nell'ambito di settori specifici, anziché vietare in modo generalizzato qualsiasi trattamento discriminatorio. Con ciò intendo fare riferimento, oltre che alla direttiva 2000/78, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro con riferimento alla religione o alle convinzioni personali, agli handicap, all'età o alle tendenze sessuali, ad atti quali la direttiva 2000/43/CE del Consiglio,

del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (16), e la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (17). Tali atti non vietano la discriminazione in modo generico, ma per motivi espressamente indicati negli atti considerati.

25. Pertanto, un'opposta conclusione, nel senso che un generico collegamento tra Stato membro e diritto dell'Unione in materia di mercati del lavoro sia sufficiente per applicare a livello nazionale la tutela dei diritti fondamentali garantita dall'Unione, violerebbe il limite esterno del diritto dell'Unione in materia di diritti fondamentali. Infatti, la Corte ha considerato che, sebbene la normativa dell'Unione in materia di diritti fondamentali comprenda il principio generale di non discriminazione, e vincoli gli Stati membri quando la situazione nazionale di cui trattasi rientra nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione, «da ciò non consegue tuttavia che l'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 debba essere esteso per analogia al di là delle discriminazioni fondate sui motivi elencati tassativamente nell'articolo 1 di quest'ultima» (18).

26. Infine, non condivido gli argomenti del sig. Kaltoft secondo i quali il principio generale del diritto dell'Unione che vieta la discriminazione fondata sull'età, attualmente riprodotto nell'articolo 21, paragrafo 1, della Carta UE, e che può avere, in talune circostanze, un'efficacia diretta orizzontale tra due parti private, può trovare comunque applicazione nel suo caso (19). Non vi è alcuna disposizione nella normativa pertinente in materia di discriminazione fondata sull'età che miri a stabilire l'esistenza di un principio generale di diritto che vieti, in generale, la discriminazione nel mercato del lavoro. Nemmeno le disposizioni costituzionali comuni a un numero limitato di Stati membri, o un protocollo della CEDU, quale il Protocollo 12 (entrato in vigore il 1° aprile 2005), possono stabilire un principio generale di diritto che obblighi gli Stati membri a combattere la discriminazione fondata su motivi che, diversamente dall'età, non sono espressamente indicati nei Trattati o nella normativa dell'Unione. Inoltre, l'articolo 14 della CEDU non può estendere la competenza dell'Unione europea relativamente al principio di non discriminazione, come tutelato dall'articolo 21 della Carta.

27. Per questi motivi, propongo alla Corte di rispondere in senso negativo alla prima questione. Ne consegue che non è necessario rispondere alla seconda e alla terza questione, come esposte nell'ordinanza di rinvio (20).

C – *L'obesità può essere considerata una forma di «handicap»? (quarta questione)*

1. La nozione di handicap ai sensi della direttiva 2000/78

28. Osservo, innanzi tutto, che il significato della nozione di handicap ai sensi della direttiva 2000/78 è stato oggetto di ampia trattazione nella giurisprudenza della Corte. I suoi elementi essenziali sono i seguenti.

29. Il termine «handicap» non è definito dalla direttiva 2000/78. Tale direttiva non fa neppure rinvio al diritto degli Stati membri per la sua definizione (21). Pertanto, è stata elaborata un'interpretazione autonoma e uniforme della nozione di «handicap» nella giurisprudenza della Corte e, più recentemente, alla luce della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, che l'Unione europea ha approvato con decisione del 26 novembre 2009 (22). Detta Convenzione costituisce parte integrante dell'ordinamento giuridico dell'Unione a partire dalla sua data di entrata in vigore (23). Occorre altresì sottolineare che la direttiva 2000/78 deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme alla Convenzione delle Nazioni Unite (24). La

Corte ha ritenuto che l'obiettivo della direttiva 2000/78, in materia di occupazione e lavoro, sia «di combattere *ogni forma di discriminazione basata sulla disabilità*» (25) (il corsivo è mio).

30. La nozione di «handicap» ai fini della direttiva 2000/78 deve essere intesa nel senso che si riferisce a limitazioni che derivano, in particolare, da (i) durature (26) (ii) menomazioni fisiche, mentali o psicologiche (iii) che in interazione con barriere di diversa natura (27) (iv) possono ostacolare (v) la piena ed effettiva partecipazione della persona alla vita professionale (vi) su base di uguaglianza con gli altri lavoratori (28). La Corte ha ritenuto inoltre che l'espressione «disabili», utilizzata nell'articolo 5 della direttiva 2000/78, debba essere interpretata nel senso che comprende tutte le persone affette da una disabilità corrispondente a tale definizione (29).

31. L'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 non può, mediante rinvio al principio generale di non discriminazione previsto dal diritto dell'Unione, essere esteso per analogia al di là dei motivi di discriminazione elencati nell'articolo 1 di quest'ultima (30). Pertanto, la malattia in quanto tale non è un motivo di discriminazione vietato dalla direttiva 2000/78 (31).

32. Di conseguenza, mentre la direttiva 2000/78 non contiene alcuna indicazione che lasci intendere che i lavoratori sono tutelati in base al divieto di discriminazione fondata sull'handicap appena si manifesta una qualunque malattia (32), è pacifico in giurisprudenza che, «se una malattia, curabile o incurabile» comporta una limitazione corrispondente alla definizione riportata supra, una siffatta malattia può ricadere nella nozione di «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78 (33), se diagnosticata (34), e se la limitazione è di lunga durata (35). La Corte ha considerato che «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» (36).

33. Tenendo conto della finalità della direttiva 2000/78, che consiste, segnatamente, nel garantire che una persona con disabilità possa accedere ad un lavoro e/o svolgerlo, la nozione di handicap dev'essere intesa nel senso che essa si riferisce ad un ostacolo a svolgere un'attività professionale, non soltanto all'impossibilità di esercitare una simile attività (37). La Convenzione delle Nazioni Unite riconosce, nel considerando e), 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». Pertanto, nel secondo paragrafo dell'articolo 1 della Convenzione delle Nazioni Unite, l'espressione «in interazione con barriere di diversa natura» si riferisce alle barriere comportamentali e ambientali.

34. Di conseguenza, una malattia o una menomazione anatomica o fisiologica, quale la mancanza di un organo, non si configura di per sé come un handicap ai sensi della direttiva 2000/78 qualora essa non rappresenti una limitazione che ostacola la *piena ed effettiva partecipazione* di tale persona alla vita professionale *su base di uguaglianza* con gli altri lavoratori. Ad esempio, la mancanza di una funzione del corpo o la mancanza di un organo, oppure una malattia che richiede particolari cautele, cure e controlli continui, può essere un fardello fisico o psicologico per la persona interessata, ma può non rendere impossibile il pieno ed effettivo svolgimento del lavoro, oppure non ostacolare la partecipazione, su base di uguaglianza, alla vita professionale in generale (38).

35. Ciò spiega il motivo per cui la Corte ha ritenuto, nella sentenza Z, che una donna priva di utero, alla quale veniva negato il congedo di maternità da un datore di lavoro dopo

essere divenuta madre per surrogazione, quando il congedo di maternità era consentito alle donne divenute madri per nascita e per adozione, non fosse affetta da handicap ai sensi della direttiva 2000/78. La Corte ha ritenuto che «dalla decisione del rinvio non risulta[va] che la patologia di cui soffr[iva] la sig.ra Z. le a[vesse] impedito di svolgere il suo lavoro o a [vesse] ostacolato l'esercizio della sua attività professionale» (39).

36. La Corte aveva sostenuto in precedenza, pronunciandosi in senso leggermente contrario a quanto stabilito al punto 81 della sentenza Z, che anche le persone che si occupano di coloro che sono affetti da disabilità godono della tutela garantita dalla direttiva 2000/78. Pertanto, nella sentenza Coleman non è stato stabilito alcun collegamento tra la disabilità di cui trattasi e il particolare lavoro in questione (né tale collegamento risultava, peraltro, nella sentenza HK Danmark). Nella sentenza Coleman, la Corte ha esaminato se la direttiva 2000/78 comprendesse una situazione in cui una dipendente, che non era essa stessa disabile, veniva discriminata per il fatto che si occupava di un figlio disabile.

37. La Corte ha constatato, nella sentenza Coleman, che il principio della parità di trattamento nel settore della disabilità non si applicava a una particolare categoria di persone, bensì sulla scorta dei motivi indicati all'articolo 1 della direttiva. Pertanto, non risultava che il principio della parità di trattamento, che essa mirava a garantire, fosse stato limitato alle persone esse stesse disabili, ai sensi della direttiva. Al contrario, la direttiva 2000/78 aveva come obiettivo la realizzazione di una base omogenea all'interno dell'Unione per quanto riguarda la parità in materia di occupazione e condizioni di lavoro (40).

38. Di conseguenza, è sufficiente che una patologia duratura comporti limitazioni alla piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale *in generale* a parità di condizioni con persone non affette da tale patologia. Non occorre stabilire un collegamento tra il lavoro e la disabilità in questione perché sia possibile applicare la direttiva 2000/78.

39. Così, ad esempio, a un'agente di viaggio costretta su una sedia a rotelle, licenziata in quanto il nuovo proprietario ritiene che la sua disabilità non sia in linea con la nuova immagine che egli intende attribuire all'agenzia, non sarà impedito di basarsi sugli articoli 1 e 2 della direttiva 2000/78 solo perché tutti i suoi colleghi svolgono anch'essi le necessarie mansioni seduti, di modo che il lavoro in questione non è compromesso dalla sua menomazione. Tale esempio ha rilevanza, considerati gli argomenti dedotti dal Comune di Billund, dalla Danimarca e dalla Commissione riguardo al corretto svolgimento del lavoro di babysitter, da parte del sig. Kaltoft, nel corso di 15 anni. Affronterò tali argomenti nella successiva parte III, sezione C 2.

40. Completo la mia analisi delle norme giuridiche fondamentali osservando che, ai sensi del considerando 17, la direttiva 2000/78 non impone alcun obbligo di mantenere l'occupazione di un individuo non competente a svolgere le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l'obbligo, risultante dall'articolo 5 della direttiva 2000/78, di prevedere soluzioni ragionevoli per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili. 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, a meno che tali provvedimenti comportino per il datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato (41).

41. Come si può rilevare dalla trattazione che precede, i principi elaborati dalla Corte per stabilire il significato del concetto di disabilità riflettono un'ampia visione della tipologia di situazioni rientranti nel suo ambito. A mio parere, ciò significa che la giurisprudenza, al pari della normativa dell'Unione in materia, ha adottato, conformemente all'approccio seguito

dalla Convenzione delle Nazioni Unite, un modello di disabilità di tipo sociale e non (puramente) medico (42).

2. La capacità di svolgere un lavoro non esclude la disabilità

42. Come è stato già osservato, la giurisprudenza della Corte ha fatto riferimento all'impossibilità di svolgere un lavoro o a un ostacolo nell'esercizio di un'attività professionale (43). Ciò riflette la distinzione tra incapacità assoluta o relativa riguardo a un lavoro specifico, e piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale in generale.

43. Tale distinzione è rilevante in quanto il Comune di Billund, la Danimarca e la Commissione sostengono che non si può affermare che l'obesità del sig. Kaltoft comporti una limitazione idonea ad ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori in quanto egli ha lavorato per 15 anni come babysitter presso il Comune ed ha partecipato alla vita professionale su un piano di parità rispetto agli altri babysitter che ivi svolgevano il loro lavoro. In altri termini, l'obesità del sig. Kaltoft non può aver necessariamente ostacolato il suo lavoro di babysitter.

44. È vero che, riguardo all'impossibilità di svolgere un lavoro specifico, o all'esistenza di ostacoli al riguardo, l'applicabilità della nozione di disabilità dipende dalle circostanze concrete del lavoro in questione, non già da astratte classificazioni mediche o previdenziali relative al grado della menomazione in quanto tale. Come ha osservato di recente l'avvocato generale Bot, l'elemento decisivo è costituito dagli «ostacoli» che una persona incontra allorché entra in contatto con tale ambiente (44). Tuttavia, possono sussistere menomazioni durature, di natura fisica, mentale o psicologica, che non rendono impossibile un determinato lavoro, ma rendono l'esecuzione di quest'ultimo o la partecipazione alla vita professionale oggettivamente più difficile e impegnativa. Ne sono esempi tipici gli handicap che compromettono gravemente la mobilità o menomano in modo significativo i sensi come la vista o l'udito.

45. Per ritornare, quindi, all'esempio summenzionato dell'agente di viaggio costretta sulla sedia a rotelle, il fatto di svolgere un lavoro da una sedia a rotelle è un ostacolo alla piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale a parità di condizioni con persone che non sono affette da tale menomazione, a causa delle difficoltà fisiche che sorgono inevitabilmente nello svolgimento delle mansioni, sebbene essa non incida sulla capacità della persona interessata di svolgere lo specifico lavoro in questione.

46. È stabilito che la direttiva 2000/78 mira, in particolare, a garantire che le persone con disabilità accedano a un lavoro e possano svolgerlo. Pertanto, la nozione di handicap deve essere intesa nel senso che essa si riferisce ad un ostacolo a svolgere un'attività professionale, non soltanto all'impossibilità di esercitare una simile attività (45). Inoltre, l'argomento summenzionato, dedotto dal Comune di Billund, dalla Danimarca e dalla Commissione comporterebbe, per assurdo, l'esclusione dall'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 di persone che avevano già una disabilità quando sono riuscite ad ottenere un posto di lavoro specifico, oppure che sono divenute disabili nel corso di un contratto di lavoro, ma sono riuscite a continuare a lavorare.

47. Di conseguenza, come ho rilevato supra, è sufficiente che una patologia duratura comporti limitazioni alla piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale *in generale* a parità di condizioni con persone non affette da tale patologia. Inoltre, dalla pronuncia della Corte nella sentenza Coleman deriva che la rilevante disabilità può anche essere stata acquisita non già dalla persona oggetto di discriminazioni, bensì da una persona affidata alle cure del dipendente, che intende invocare la direttiva 2000/78. Pertanto, non è necessaria

l'impossibilità per il sig. Kaltoft di svolgere il suo lavoro di babysitter presso il Comune di Billund perché egli possa far valere la tutela contro la discriminazione fondata sulla disabilità, garantita dalla direttiva 2000/78. La giurisprudenza richiede semplicemente che la sua situazione rientri nella definizione riprodotta supra al paragrafo 30.

48. Per ragioni di completezza faccio riferimento alla questione, discussa in udienza, se una disabilità erroneamente presunta e la discriminazione ad essa conseguente siano contemplate dalla direttiva 2000/78: in altri termini, se sussista un divieto di discriminazione fondata sulla disabilità quando un datore di lavoro ritiene immotivatamente che un dipendente sia affetto da disabilità e sia quindi limitato nella sua capacità di svolgere mansioni in modo adeguato, con la conseguenza di un trattamento inappropriato nei confronti del dipendente stesso (46).

49. A mio parere, non è necessario prendere posizione su tale difficile questione giuridica nell'ambito della presente questione pregiudiziale. Ciò in quanto non è contestato il fatto che il sig. Kaltoft sia obeso. Qualora il giudice nazionale ritenga che la sua condizione si configuri come disabilità e che il sig. Kaltoft sia stato licenziato a causa di tale condizione, qualsiasi disparità di trattamento avverrà in base a una reale e non presunta disabilità.

3. L'obesità può essere considerata una disabilità?

50. L'obesità viene di solito misurata con riferimento all'indice di massa corporea (IMC), costituito dal rapporto tra il peso di una persona, espresso in chilogrammi, e il quadrato dell'altezza espressa in metri (kg/m^2). L'OMS ripartisce l'obesità in tre classi in base all'IMC. I soggetti con un IMC da 30,00 a 34,99 sono obesi classe I, i soggetti con un IMC da 35,00 a 39,99 sono obesi classe II e i soggetti con un IMC superiore a 40,00 sono obesi classe III (47), obesità indicata, talvolta, come grave, estrema o patologica.

51. Secondo quanto esposto nella questione pregiudiziale e nelle osservazioni scritte del sig. Kaltoft, quest'ultimo è stato obeso per l'intera durata del suo rapporto di lavoro presso il Comune di Billund. Nel 2007 il suo IMC era 54, corrispondente a obesità estrema. Il sig. Kaltoft spiega inoltre, nelle sue osservazioni scritte, di essere stato consigliato da medici specialisti, durante il rapporto di lavoro, di sottoporsi ad un'operazione all'apparato digerente per ridurre il volume del suo stomaco. Tuttavia, non è stato possibile portare a termine l'operazione a causa di un grave incidente medico verificatosi durante l'intervento. A mio parere, il giudice nazionale deve tener conto di tale circostanza nel decidere se la malattia del sig. Kaltoft sia stata diagnosticata conformemente al criterio stabilito dalla Corte, nella sentenza HK Danmark, sulle circostanze in cui malattie durature possano essere considerate disabilità.

52. Il sig. Kaltoft sostiene che l'OMS considera l'obesità una malattia cronica e duratura. Egli sottolinea inoltre, nelle sue osservazioni scritte, che l'obesità è stata considerata una disabilità nel diritto degli Stati Uniti d'America (48). Secondo il sig. Kaltoft, l'obesità può comportare limitazioni fisiche che creano ostacoli alla piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale, a causa della ridotta mobilità o a causa di patologie o sintomi che ne derivano, e può parimenti comportare limitazioni nel mercato del lavoro a causa dei pregiudizi basati sull'aspetto fisico.

53. Il governo della Danimarca e la Commissione sembrano concordare sul fatto che l'obesità di una certa gravità possa rispondere ai criteri fissati nella giurisprudenza della Corte relativamente alla nozione di handicap ai sensi della direttiva 2000/78, circostanza rimessa, tuttavia, all'accertamento del giudice nazionale.

54. Rilevo che la classificazione dell'obesità come malattia, da parte dell'OMS, non è di per sé sufficiente a renderla una disabilità ai fini della direttiva 2000/78. Ciò in quanto, come chiarito supra, le malattie in quanto tali non rientrano nella direttiva 2000/78.

55. Ritengo inoltre che, nei casi in cui la condizione di obesità abbia raggiunto un livello tale che, in interazione con barriere comportamentali e ambientali, come indicato nella Convenzione delle Nazioni Unite, ostacola manifestamente la piena partecipazione alla vita professionale su un piano di parità rispetto agli altri dipendenti a causa delle limitazioni fisiche e/o psicologiche che essa comporta, tale condizione possa essere considerata una disabilità.

56. Tuttavia, la «semplice» obesità, nel senso dell'obesità classe I dell'OMS, non è sufficiente a soddisfare i criteri stabiliti nella giurisprudenza della Corte sull'«handicap» ai sensi della direttiva 2000/78. Infatti, per una persona avente un'altezza pari a quella del sig. Kaltoft (1,72 cm.), un peso di 89 kg è sufficiente a che il suo IMC sia superiore a 30. A mio parere, è assai probabile che solo l'obesità classe III dell'OMS, ossia l'obesità grave, estrema o patologica, crei limitazioni, quali problemi di mobilità, resistenza e umore, che corrispondono a un «handicap» ai fini della direttiva 2000/78.

57. Tale posizione non comporta un'estensione dei motivi di discriminazione elencati tassativamente all'articolo 1 della direttiva 2000/78, nel senso escluso dalla sentenza Chacón Navas (49). Come è stato già osservato dalla Corte, il considerando e) della Convenzione delle Nazioni Unite riconosce che la disabilità è un concetto in evoluzione (50).

58. Infine, come ho già rilevato supra al paragrafo 32, la Corte ha ritenuto che «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» (51). Pertanto, nell'ambito dell'obesità, è irrilevante, ai fini della direttiva 2000/78, se la persona interessata sia divenuta obesa semplicemente a causa di un apporto eccessivo di calorie, rispetto alle calorie consumate, o se ciò si possa spiegare con riferimento a problemi di natura psicologica o metabolica, oppure come effetto collaterale di un farmaco (52). La nozione di handicap ai sensi della direttiva 2000/78 è obiettiva e non dipende dall'eventualità che sia «autoinflitta», nel senso che la persona ha contribuito a causare l'insorgere della disabilità. In caso contrario, le disabilità fisiche, derivanti, ad esempio, dall'assunzione dolosa o colposa di rischi nella circolazione stradale o negli sport, sarebbero escluse dalla nozione di «handicap» ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2000/78.

59. In udienza, il rappresentante del datore di lavoro ha espresso il timore che ammettere che l'obesità, in qualunque forma, costituisse una disabilità avrebbe condotto a risultati inaccettabili, dato che l'alcolismo e la tossicodipendenza, in quanto malattie gravi, avrebbero potuto essere ricompresi in tale nozione. A mio parere, tale timore è fuori luogo. È vero che, in termini medici, l'alcolismo e la dipendenza da sostanze psicotrope sono malattie. Ciò non significa, tuttavia, che un datore di lavoro debba tollerare la violazione, da parte di un dipendente, dei suoi obblighi contrattuali a causa di tali malattie. Ad esempio, un licenziamento dovuto al fatto che il dipendente si presenta al lavoro sotto l'effetto di alcol o droghe non è fondato sulla patologia dell'alcolismo o della tossicodipendenza in quanto tale, ma su una violazione del contratto di lavoro che il dipendente avrebbe potuto evitare astenendosi dal consumo di alcol o della sostanza in questione. Ogni datore di lavoro è legittimato ad attendersi che un siffatto dipendente si sottoponga alle cure mediche necessarie a consentirgli di adempiere adeguatamente gli obblighi previsti dal contratto di lavoro. Occorre ricordare che l'articolo 5 della direttiva 2000/78 impone semplicemente ai datori di lavoro di prevedere «soluzioni ragionevoli» per i disabili.

60. Per questi motivi, propongo di rispondere alla quarta questione nel senso che solo l'obesità grave può essere considerata un handicap ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2000/78, e solo quando essa soddisfa tutti i criteri stabiliti nella giurisprudenza della Corte sulla nozione di handicap. Spetta al giudice nazionale verificare se ciò è quanto avviene nel caso del sig. Kaltoft.

IV – Conclusione

61. Per questi motivi, propongo alla Corte di rispondere alle questioni prima e quarta, formulate nell'ordinanza di rinvio del Retten i Kolding, nel seguente modo:

- 1) Il diritto dell'Unione non include un principio generale che vieta ai datori di lavoro di operare discriminazioni fondate sull'obesità nel mercato del lavoro.
- 2) L'obesità grave può costituire un handicap rientrante nella tutela prevista dalla 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, qualora la stessa, in interazione con barriere di diversa natura, ostacoli la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori. Spetta al giudice nazionale stabilire se ciò è quanto avviene nel caso del ricorrente nel procedimento principale.

1 – Lingua originale: l'inglese.

2 – Per una panoramica dei problemi in Europa, v., ad esempio, il Libro bianco della Commissione, intitolato *Una strategia europea sugli aspetti sanitari connessi all'alimentazione, al sovrappeso e all'obesità*, COM(2007) 279 definitivo.

3 – L'obesità non è un fenomeno definito, ma varia dalla semplice condizione di grave sovrappeso all'obesità patologica. Per una trattazione, tra cui la valutazione dell'obesità da parte dell'OMS, v. infra, parte III, sezione C. 3.

4 – GU L 303, pag. 16. V., in particolare, sentenze Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456); Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415); Odar (C-152/11, EU:C:2012:772); HK Danmark (C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222); Commissione/Italia (C-312/11, EU:C:2013:446); Z (C-363/12, EU:C:2014:159) e Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350).

5 – Osservo che la Corte ha sostenuto, di recente, che l'articolo 26 della Carta UE sull'inserimento delle persone con disabilità «non può (...) conferire di per sé ai singoli un diritto soggettivo autonomamente azionabile». V. sentenza Glatzel (EU:C:2014:350, punto 78).

6 – V. sentenza Åkerberg Fransson (C-617/10, EU:C:2013:105, punto 23; il corsivo è mio).

7 – Ibid. V. altresì sentenza Pringle (C-370/12, EU:C:2012:756, punto 179).

8 – V., in particolare, l'orientamento previsto nella sentenza Åkerberg Fransson (EU:C:2013:105).

[9](#) – V. sentenza Torralbo Marcos (C-265/13, EU:C:2014:187, punto 33).

[10](#) – V. sentenza Siragusa (C-206/13, EU:C:2014:126, punto 24).

[11](#) – V., ad esempio, l'analisi svolta dalla Corte ai punti da 24 a 28 della sentenza Åkerberg Fransson (EU:C:2013:105). V., inoltre, sentenza Texdata Software (C-418/11, EU:C:2013:588), in cui la Corte ha ritenuto, al punto 44, che la situazione in esame fosse «specificamente disciplinata» da una direttiva (indicata). Per esempi di casi finora esaminati in cui non è stato stabilito alcun collegamento con il diritto dell'Unione per mancata soddisfazione del requisito della duplice individuazione, v. sentenza Vinkov (C-27/11, EU:C:2012:326), e ordinanze Pedone (C-498/12, EU:C:2013:76), Gentile (C-499/12, EU:C:2013:77), nonché Sociedade Agrícola e Imobiliária da Quinta de S. Paio (C-258/13, EU:C:2013:810).

[12](#) – Conclusioni dell'avvocato generale Wahl presentate nella causa Z (C-363/12, EU:C:2013:604, paragrafo 112).

[13](#) – V., in tal senso, sentenza Chacón Navas (EU:C:2006:456, punto 55).

[14](#) – V. sentenza Siragusa (EU:C:2014:126, punto 29), che cita le sentenze Annibaldi (C-309/96, EU:C:1997:631, punto 22) e Kremzow (C-299/95, EU:C:1997:254, punto 16).

[15](#) – GU 2007, C 303, pag. 17, spiegazione relativa all'articolo 21.

[16](#) – GU L 180, pag. 22.

[17](#) – GU L 204, pag. 23.

[18](#) – V. sentenza Chacón Navas (EU:C:2006:456, punto 56). V. anche, ad esempio, sentenza Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571), in cui la Corte, al punto 73, ha ritenuto che, alla data dei fatti del procedimento, né il Trattato CE né altre disposizioni del diritto dell'Unione vietassero la discriminazione tra padre biologico e padre adottivo per quanto riguarda il congedo di maternità. Al punto 72, la Corte ha ritenuto che la situazione sottoposta al suo esame non rientrasse nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione.

[19](#) – V. sentenze Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) e Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21).

[20](#) – Ricordo, tuttavia, che la questione dell'onere della prova nell'applicazione della direttiva 2000/78 è stata trattata ampiamente nella sentenza Coleman (EU:C:2008:415).

[21](#) – V. sentenza Chacón Navas (EU:C:2006:456, punto 39).

[22](#) – V. decisione 2010/48/CE del Consiglio, del 26 novembre 2009 (GU 2010, L 23, pag. 35). Inoltre, secondo l'allegato II alla decisione 2010/48, nel settore, in particolare, dell'occupazione, la direttiva 2000/78 figura tra gli atti dell'Unione concernenti le questioni disciplinate dalla Convenzione ONU. V. sentenza HK Danmark (EU:C:2013:222, punto 31).

[23](#) – V. sentenze HK Danmark (EU:C:2013:222, punto 30 e la giurisprudenza citata) e Glatzel (EU:C:2014:350, punto 68).

[24](#) – V. sentenze HK Danmark (EU:C:2013:222, punto 32) e Z (EU:C:2014:159, punto 75). Ciò è stato confermato di recente nella sentenza Glatzel (EU:C:2014:350, punto 70), sebbene la Corte abbia ribadito nella stessa sentenza Glatzel, al punto 69, che le disposizioni della Convenzione ONU «non sono, dal punto di vista del contenuto, incondizionate e sufficientemente precise da consentire un controllo della validità dell'atto del diritto dell'Unione con riferimento alle disposizioni di detta convenzione», con ciò citando la sentenza Z (EU:C:2014:159, punti 89 e 90).

[25](#) – V. sentenza Coleman (EU:C:2008:415, punto 38).

[26](#) – Ciò risulta dal secondo paragrafo dell'articolo 1 della Convenzione ONU. Le menomazioni non devono essere tuttavia permanenti. È sufficiente che esse siano «durature». V. sentenza HK Danmark (EU:C:2013:222, punto 39).

[27](#) – Ai sensi del considerando e) della Convenzione ONU, tali barriere possono essere comportamentali o ambientali. V. sentenza HK Danmark (EU:C:2013:222, punto 37).

[28](#) – V. sentenze Z (EU:C:2014:159, punto 80) e Commissione/Italia (EU:C:2013:446, punto 56), che cita la sentenza HK Danmark (EU:C:2013:222, punti 38 e 39).

[29](#) – V. sentenza Commissione/Italia (EU:C:2013:446, punto 57) (il corsivo è mio).

[30](#) – V. sentenza Chacón Navas (EU:C:2006:456, punto 56).

[31](#) – V. sentenza Chacón Navas (EU:C:2006:456, punto 57).

[32](#) – V. sentenza Chacón Navas (EU:C:2006:456, punto 46). Per una trattazione del rapporto tra malattia e «handicap», v. conclusioni dell'avvocato generale Geelhoed nella causa Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:184, paragrafi da 77 a 80) e conclusioni dell'avvocato generale Kokott nella causa HK Danmark (EU:C:2012:775, paragrafi da 30 a 38 e 46).

[33](#) – V. sentenza HK Danmark (EU:C:2013:222, punto 41).

[34](#) – V. sentenza HK Danmark, (EU:C:2013:222, punto 47). V. anche conclusioni dell'avvocato generale Kokott, presentate in tale causa, paragrafo 28.

[35](#) – V. sentenza HK Danmark (EU:C:2013:222, punto 41).

[36](#) – V. sentenza HK Danmark (EU:C:2013:222, punto 40). V. anche conclusioni dell'avvocato generale Kokott, presentate in tale causa, paragrafo 32.

[37](#) – V. sentenza Z (EU:C:2014:159, punto 77), che fa riferimento alla sentenza HK Danmark (EU:C:2013:222, punto 44).

[38](#) – V., a tal proposito, sentenza Z (EU:C:2014:159, punti 79 e 80). Come ha osservato l'avvocato generale Geelhoed al paragrafo 62 delle sue conclusioni nella causa Chacón Navas (EU:C:2006:184), «fintantoché il difetto genetico non sia stato constatato la persona di cui trattasi non si troverà confrontata ad una discriminazione. La situazione può cambiare immediatamente dopo che esso sia divenuto noto in quanto i datori di lavoro, o gli assicuratori, non intendono accollarsi i maggiori rischi dell'assunzione ovvero dell'assicurazione dell'interessato».

[39](#) – V. sentenza Z (EU:C:2014:159, punto 81). V. anche il punto 80.

[40](#) – V. sentenza Coleman (EU:C:2008:415, punti 38 e 47).

[41](#) – V. sentenza Chacón Navas (EU:C:2006:456, punti 49 e 50).

[42](#) – V., riguardo a tale distinzione, conclusioni dell'avvocato generale Wahl nella causa Z (EU:C:2013:604, paragrafi da 83 a 85).

[43](#) – V. sentenza Z (EU:C:2014:159, punto 81).

[44](#) – Conclusioni dell'avvocato generale Bot nella causa Glatzel (C-356/12, EU:C:2013:505, paragrafo 36). V., analogamente, conclusioni dell'avvocato generale Kokott nella causa HK Danmark (EU:C:2012:775, paragrafo 27); conclusioni dell'avvocato generale Wahl nella causa Z (EU:C:2013:604, paragrafo 84), nonché conclusioni dell'avvocato generale Geelhoed nella causa Chacón Navas (EU:C:2006:184, paragrafo 58), in cui quest'ultimo ha dichiarato che «non può (...) escludersi che determinate menomazioni fisiche o psichiche presentino in un certo contesto sociale carattere di "handicap", mentre ciò non si verifica in un altro contesto».

[45](#) – V. sentenza Z (EU:C:2014:159, punto 77), che fa riferimento alla sentenza HK Danmark (EU:C:2013:222, punto 44).

[46](#) – V. paragrafo 4.5 della Relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio e la Relazione congiunta sull'applicazione della direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e 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, COM (2014) 2 final.

[47](http://apps.who.int/bmi/index.jsp?introPage=intro_3.html) – V. http://apps.who.int/bmi/index.jsp?introPage=intro_3.html. V. anche <http://www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/mm5917a9.htm>.

[48](#) – Il sig. Kaltoft fa riferimento all'American Disabilities Act del 1990 e alla sentenza dell'United States District, Eastern District of Louisiana, *E.E.O.C. v. Resources for Human Dev., Inc.* 827 F. Supp. 2d 688, 693–94 (E.D. La. 2011)

[49](#) – V. sentenza Chacón Navas (EU:C:2006:456, punto 56).

[50](#) – V. sentenza HK Danmark (EU:C:2013:222, punto 37).

[51](#) – V. sentenza HK Danmark (EU:C:2013:222, punto 40).

[52](#) – Ad esempio, secondo uno studio, «[l]’aumento di peso è associato all’uso di vari farmaci psicotropi, compresi gli antidepressivi, gli stabilizzatori dell’umore, i farmaci antipsicotici, e può avere gravi conseguenze a lungo termine». Abstract di Ruetsch e a., «Psychotropic drugs induced weight gain: a review of the literature concerning epidemiological data, mechanisms and management», *Encéphale*, 2005, consultabile sul sito <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16389718>.

SENTENZA DELLA CORTE (Quarta Sezione)

18 dicembre 2014 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Licenziamento – Motivo – Obesità del lavoratore – Principio generale di non discriminazione in ragione dell'obesità – Insussistenza – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Divieto di ogni discriminazione fondata su un handicap – Sussistenza di un “handicap”»

Nella causa C-354/13,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal retten i Kolding (Danimarca), con decisione del 25 giugno 2013, pervenuta in cancelleria il 27 giugno 2013, nel procedimento

Fag og Arbejde (FOA), che agisce per conto di Karsten Kaltoft,

contro

Kommunernes Landsforening (KL), che agisce per conto del Billund Kommune,

LA CORTE (Quarta Sezione),

composta da L. Bay Larsen, presidente di sezione, K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (relatore) e A. Prechal, giudici,

avvocato generale: N. Jääskinen

cancelliere: C. Strömholm, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 12 giugno 2014,

considerate le osservazioni presentate:

- per il Fag og Arbejde (FOA), che agisce per conto di K. Kaltoft, da J. Sand, advokat;
- per la Kommunernes Landsforening (KL), che agisce per conto del Billund Kommune, da Y. Frederiksen, advokat;
- per il governo danese, da C. Thorning e M. Wolff, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da M. Clausen e D. Martin, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 17 luglio 2014,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale riguarda l'interpretazione dei principi generali del diritto dell'Unione e 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 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il Fag og Arbejde (FOA), un sindacato di lavoratori, che agisce per conto del sig. Kaltoft, e la Kommunernes Landsforening (KL) (associazione nazionale dei comuni danesi), che agisce per conto del Billund Kommune (Comune di Billund, Danimarca), in merito alla legittimità del licenziamento del sig. Kaltoft, asseritamente fondato sull'obesità dello stesso.

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

- 3 A tenore dei considerando 1, 11, 12, 15, 28 e 31 della direttiva 2000/78:

«(1) Conformemente all'articolo 6 [TUE], l'Unione europea si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali e dello Stato di diritto, principi che sono comuni a tutti gli Stati membri e rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali [firmata a Roma il 4 novembre 1950], e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario.

(...)

(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.

(...)

(28) La presente direttiva fissa requisiti minimi, lasciando liberi gli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può servire da giustificazione per un regresso rispetto alla situazione preesistente in ciascuno Stato membro.

(...)

(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».

4 L'articolo 1 di tale direttiva enuncia quanto segue:

«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».

5 L'articolo 2, paragrafi 1 e 2, di detta direttiva, così dispone:

«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;

(...)».

6 L'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della medesima direttiva così prevede:

«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».

7 L'articolo 5 della direttiva 2000/78 è così formulato:

«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».

8 L'articolo 8, paragrafo 1, di tale direttiva dispone che:

«Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella presente direttiva».

9 L'articolo 10, paragrafi 1 e 2, di detta direttiva prevede 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».

Il diritto danese

10 La direttiva 2000/78 è stata trasposta nell'ordinamento danese con la legge n. 1417, che modifica la legge relativa al principio di non discriminazione sul mercato del lavoro (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.), del 22 dicembre 2004.

11 Tale legge, nella versione pubblicata con il decreto di consolidazione n. 1349, del 16 dicembre 2008 (in prosieguo: la «legge antidiscriminazione»), al suo articolo 1, paragrafo 1, enuncia quanto segue:

«Si intende per discriminazione ai sensi della presente legge qualsiasi atto di discriminazione diretta o indiretta basata sulla razza, il colore, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche, l'orientamento sessuale, l'età, l'handicap, la cittadinanza, o l'appartenenza ad un determinato gruppo sociale o etnico».

12 L'articolo 2, paragrafo 1, di detta legge così prevede:

«È vietata qualsiasi discriminazione da parte di un datore di lavoro in occasione dell'assunzione, del licenziamento, del trasferimento o della promozione di dipendenti o candidati ad un lavoro, o della fissazione delle loro condizioni retributive o di lavoro».

13 L'articolo 2 bis della stessa legge così dispone:

«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. Detto obbligo non sorge se esso genera oneri finanziari sproporzionati per il datore di lavoro Tali oneri non risultano sproporzionati allorché sono compensati in modo sufficiente da misure pubbliche».

14 L'articolo 7, paragrafo 1, della legge antidiscriminazione enuncia quanto segue:

«Le vittime di violazioni delle disposizioni di cui agli articoli da 2 a 4 possono ottenere un risarcimento».

15 L'articolo 7 bis di tale legge così dispone:

«Allorché persone che si ritengono lese (v. articoli da 2 a 4) espongono fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incombe alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

- 16 Il 1° novembre 1996, il Billund Kommune, un'amministrazione pubblica danese, ha assunto il sig. Kaltoft con contratto a tempo determinato, in qualità di babysitter per occuparsi di bambini nella propria abitazione.
- 17 Il Billund Kommune ha poi assunto il sig. Kaltoft con contratto a tempo indeterminato, in qualità di babysitter, a far data dal 1° gennaio 1998. Il sig. Kaltoft ha esercitato tale funzione per circa quindici anni.
- 18 Fra le parti del procedimento principale è pacifico che, durante l'intero periodo nel corso del quale il sig. Kaltoft è stato alle dipendenze del Billund Kommune, questi fosse «obeso», ai sensi della definizione fornita dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS), essendo l'obesità iscritta nella categoria E66 della classificazione statistica internazionale delle malattie e dei problemi sanitari correlati dell'OMS (CIM 10).
- 19 Il sig. Kaltoft ha cercato di perdere peso e il Billund Kommune, nell'ambito della sua politica sanitaria, gli ha fornito assistenza finanziaria tra il gennaio 2008 e il gennaio 2009 affinché potesse frequentare corsi di fitness o praticare altre attività fisiche. Il sig. Kaltoft ha perso peso e lo ha ripreso in seguito, come avvenne in occasione dei precedenti tentativi.
- 20 A marzo 2010, il sig. Kaltoft ha ripreso il suo lavoro di babysitter dopo aver usufruito di un congedo di un anno, per motivi familiari. In seguito ha ricevuto diverse visite inaspettate da parte della responsabile degli assistenti all'infanzia, che desiderava informarsi sulla sua perdita di peso. Durante tali visite, la responsabile degli assistenti all'infanzia ha potuto constatare che il peso del sig. Kaltoft era rimasto pressoché invariato.
- 21 In ragione del calo del numero di bambini nel Billund Kommune, il sig. Kaltoft si è dovuto occupare, a partire dalla trentottesima settimana del 2010, solo di tre bambini anziché di quattro, numero per cui egli aveva ricevuto un'abilitazione.
- 22 Secondo la decisione di rinvio, agli ispettori degli educatori alle dipendenze del Billund Kommune è stato chiesto di proporre il nome di un babysitter da licenziare e la responsabile degli assistenti all'infanzia, alla luce delle proposte ricevute, ha deciso che la persona interessata sarebbe stata il sig. Kaltoft.
- 23 Il 1° novembre 2010, il sig. Kaltoft è stato informato per telefono che il Billund Kommune intendeva procedere al suo licenziamento, circostanza che ha comportato l'attuazione del procedimento di consultazione applicabile al licenziamento dei dipendenti pubblici.
- 24 In seguito, quello stesso giorno, durante un colloquio con la responsabile degli assistenti all'infanzia e in presenza della rappresentante del personale, il sig. Kaltoft ha domandato il motivo per cui fosse il solo babysitter ad essere licenziato. Le parti nel procedimento principale concordano sul fatto che durante tale riunione si è discusso dell'obesità del sig. Kaltoft. Per contro, esse non concordano sul motivo per il quale l'obesità del sig. Kaltoft è divenuta oggetto di discussione in tale riunione, così come controvertono sulla misura in cui l'obesità del medesimo sia stata un elemento preso in considerazione nel processo decisionale che ha condotto al suo licenziamento.
- 25 Con lettera del 4 novembre 2010, il Billund Kommune ha formalmente notificato al sig. Kaltoft la sua intenzione di licenziarlo e l'ha invitato a sottoporre, all'occorrenza, osservazioni a tale riguardo. In detta lettera, è stato comunicato al sig. Kaltoft che il licenziamento previsto interveniva «a seguito di una precisa valutazione basata su un calo del numero dei bambini, da cui il calo del carico di lavoro, comportante serie ricadute finanziarie sul servizio di babysitting e sulla sua organizzazione».

- 26 Il sig. Kaltoft non ha potuto farsi chiarire concretamente i motivi per i quali la scelta di licenziare un o una babysitter fosse caduta proprio su di lui. Egli è stato l'unico babysitter ad essere licenziato in ragione di una pretesa riduzione del carico di lavoro.
- 27 Poiché il Billund Kommune aveva concesso al sig. Kaltoft un termine per comunicare le sue osservazioni, questi, con lettera del 10 novembre 2010, ha espresso il convincimento che il suo licenziamento fosse motivato dalla sua obesità.
- 28 Con lettera del 22 novembre 2010, il Billund Kommune ha licenziato il sig. Kaltoft, indicando che tale licenziamento interveniva in seguito ad una «precisa valutazione basata su un calo del numero dei bambini». Il Billund Kommune non ha formulato alcuna osservazione sull'opinione espressa dal sig. Kaltoft, nella sua lettera del 10 novembre 2010, relativa all'effettivo motivo del licenziamento di quest'ultimo.
- 29 Il FOA, che agisce per conto del sig. Kaltoft, ha proposto un ricorso dinanzi al retten i Kolding (Tribunale di Kolding) deducendo che, con il suo licenziamento, il sig. Kaltoft era stato vittima di discriminazione fondata sull'obesità, e che doveva ottenere un risarcimento a motivo di tale discriminazione.
- 30 Alla luce di quanto sopra, il retten i Kolding ha deciso di sospendere il processo e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se sia contrario al diritto dell'Unione, come formulato, ad esempio, nell'articolo 6 TUE sui diritti fondamentali, in generale, o in particolare per un datore di lavoro del settore pubblico, discriminare in base all'obesità nel mercato del lavoro.
 - 2) Se un eventuale divieto di discriminazione in base all'obesità stabilito dal diritto dell'Unione sia direttamente applicabile fra un cittadino danese e il suo datore di lavoro, costituito da un'autorità pubblica.
 - 3) Qualora la Corte constati l'esistenza, nel diritto dell'Unione, di un divieto di discriminazione fondata sull'obesità nel mercato del lavoro, in generale, o in particolare per i datori di lavoro del settore pubblico, se la valutazione della questione se vi sia stata violazione, in tal caso, di un eventuale divieto di discriminazione fondata sull'obesità debba essere effettuata basandosi sull'onere della prova condiviso fra le parti, cosicché l'effettiva applicazione del divieto, nei casi in cui sia provata la discriminazione, richiede che l'onere della prova gravi sul datore di lavoro convenuto in giudizio (...).
 - 4) Se l'obesità possa essere considerata una disabilità rientrante nella tutela prevista dalla direttiva 2000/78 (...) e, in tal caso, quali criteri siano decisivi per stabilire se l'obesità di una persona comporti che detta persona è tutelata dal divieto di discriminazione in base alla disabilità stabilito da detta direttiva».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

- 31 Con la prima questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il diritto dell'Unione debba essere interpretato nel senso che sancisce un principio generale di non discriminazione in ragione dell'obesità, in quanto tale, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

- 32 Secondo la giurisprudenza della Corte, nel novero dei diritti fondamentali che costituiscono parte integrante dei principi generali del diritto dell'Unione compare segnatamente il divieto generale di discriminazione e quest'ultimo vincola quindi gli Stati membri allorché la situazione nazionale di cui trattasi nel procedimento principale rientra nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione (v., in tal senso, sentenza Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punto 56).
- 33 Si deve in proposito constatare che nessuna disposizione dei Trattati UE e FUE contiene un divieto di discriminazione fondato sull'obesità in quanto tale. In particolare, né l'articolo 10 TFUE né l'articolo 19 TFUE fanno riferimento all'obesità.
- 34 Per quanto riguarda, più in particolare, l'articolo 19 TFUE, dalla giurisprudenza della Corte discende che tale articolo comporta unicamente un inquadramento delle competenze dell'Unione e che, dal momento che non riguarda la discriminazione fondata sull'obesità in quanto tale, non può quindi costituire un fondamento normativo di misure del Consiglio dell'Unione europea dirette a lottare contro tale discriminazione (v., per analogia, sentenza Chacón Navas, EU:C:2006:456, punto 55).
- 35 Il diritto derivato dell'Unione non sancisce nemmeno alcun principio di non discriminazione a motivo dell'obesità per quanto riguarda l'occupazione e le condizioni di lavoro. In particolare, la direttiva 2000/78 non menziona l'obesità quale motivo di discriminazione.
- 36 Orbene, secondo la giurisprudenza della Corte, l'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 non deve essere esteso per analogia al di là delle discriminazioni fondate sui motivi elencati tassativamente nell'articolo 1 di quest'ultima (v. sentenze Chacón Navas, EU:C:2006:456, punto 56, e Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punto 46).
- 37 Di conseguenza, l'obesità 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., per analogia, sentenza Chacón Navas, EU:C:2006:456, punto 57).
- 38 Nel caso di specie, il fascicolo trasmesso alla Corte non contiene alcun elemento che consenta di ritenere che la situazione di cui trattasi nel procedimento principale, per il fatto di avere ad oggetto un licenziamento che si presume sia fondato sull'obesità in quanto tale, rientrerebbe nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione.
- 39 In tal senso, nemmeno le disposizioni della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sono destinate a una tale situazione (v., in tal senso, sentenza Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punti 21 e 22).
- 40 Alla luce delle considerazioni sopra esposte, occorre risolvere la prima questione sottoposta dichiarando che il diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che esso non sancisce alcun principio generale di non discriminazione a motivo dell'obesità, in quanto tale, per quanto riguarda l'occupazione e le condizioni di lavoro.

Sulla seconda e sulla terza questione

- 41 Alla luce della risposta fornita per la prima questione, non occorre esaminare la seconda e la terza questione.

Sulla quarta questione

- 42 Con la sua quarta questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la direttiva 2000/78 debba essere interpretata nel senso che lo stato di obesità di un lavoratore possa costituire un «handicap», ai sensi di tale direttiva, e, in caso affermativo, secondo quali criteri un tale stato abbia per conseguenza che la persona interessata debba beneficiare della tutela conferita da detta direttiva contro la discriminazione fondata sulla disabilità.

Sulla ricevibilità

- 43 Il governo danese sostiene che la quarta questione è irricevibile in quanto presenta carattere ipotetico. Infatti, dagli elementi fattuali illustrati dal giudice del rinvio non discenderebbe che il sig. Kaltoft non ha potuto svolgere le sue mansioni durante il periodo in cui è stato dipendente del Billund Kommune, e ancor meno che è stato considerato come affetto da un «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78. Pertanto, la risposta a tale questione non sarebbe utile alla soluzione della controversia di cui al procedimento principale.
- 44 Inoltre, il governo danese rileva che la risposta alla quarta questione non dà adito ad alcun ragionevole dubbio, in quanto può essere chiaramente dedotta dalla giurisprudenza della Corte. Infatti, alla luce del punto 47 della sentenza HK Danmark (C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222), il giudice del rinvio potrebbe esso stesso pronunciarsi nel procedimento principale sulla definizione della nozione di «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78.
- 45 A tale riguardo, si deve ricordare che, nell'ambito del procedimento istituito dall'articolo 267 TFUE, spetta soltanto al giudice nazionale, cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolari circostanze del giudizio, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per poter emettere la propria sentenza, sia la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte. Di conseguenza, se le questioni sollevate vertono sull'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire. La presunzione di rilevanza che si riconnette alle questioni sottoposte in via pregiudiziale dai giudici nazionali può essere superata solo in casi eccezionali, qualora sia evidente che l'interpretazione richiesta del diritto dell'Unione non ha alcuna relazione con la realtà effettiva o con l'oggetto del procedimento principale, oppure qualora il problema sia di natura ipotetica, o anche quando la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per fornire una risposta utile alle questioni che le vengono sottoposte (v., in particolare, sentenze Åkerberg Fransson, EU:C:2013:105, punti 39 e 40, nonché B., C-394/13, EU:C:2014:2199, punto 19).
- 46 Nella presente fattispecie il giudice del rinvio nutre dubbi in merito all'interpretazione della nozione di «handicap», ai sensi della direttiva 2000/78, e, con la sua quarta questione, intende sapere se una tale nozione si applichi a un lavoratore in stato di obesità che è stato oggetto di un licenziamento.
- 47 In tale contesto non risulta manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione chiesta dal giudice del rinvio non sia necessaria al medesimo per dirimere la controversia di cui è investito.
- 48 Inoltre, non è in alcun modo fatto divieto al giudice nazionale di sottoporre alla Corte una questione pregiudiziale la cui risposta non dia adito a ragionevoli dubbi (v. sentenza Painer, C-145/10, EU:C:2011:798, punto 64 e giurisprudenza ivi citata).
- 49 Pertanto, la quarta questione dev'essere ritenuta ricevibile.

Nel merito

- 50 In via preliminare, si deve osservare 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 in tale articolo, tra i quali compare l'handicap.
- 51 Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), di tale direttiva sussiste discriminazione diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, in base, in particolare, alla disabilità.
- 52 In forza del suo articolo 3, paragrafo 1, lettera c), la direttiva 2000/78, nei limiti dei poteri conferiti all'Unione, si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene in particolare alle condizioni di licenziamento.
- 53 In seguito alla ratifica, da parte dell'Unione, 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 (GU 2010, L 23, pag. 35), la Corte ha considerato che la nozione di «handicap» deve essere intesa, ai sensi della direttiva 2000/78, nel senso che essa si riferisce ad una limitazione risultante segnatamente da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature, la quale, 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 (v. sentenze HK Danmark, EU:C:2013:222, punti da 37 a 39; Z., C-363/12, EU:C:2014:159, punto 76, e Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, punto 45).
- 54 Tale nozione di «handicap» dev'essere intesa nel senso che essa si riferisce non soltanto ad un'impossibilità di esercitare un'attività professionale, ma altresì ad un ostacolo a svolgere una simile attività. Un'interpretazione diversa sarebbe incompatibile con la finalità di questa direttiva, che mira segnatamente a garantire che una persona con disabilità possa accedere ad un lavoro e/o svolgerlo (v. sentenza Z., EU:C:2014:159, punto 77 e giurisprudenza ivi citata).
- 55 Inoltre, 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 (v. sentenza HK Danmark, EU:C:2013:222, punto 40).
- 56 Infatti, la nozione di «handicap», ai sensi della direttiva 2000/78, non dipende dalla questione relativa alla determinazione della misura in cui la persona abbia potuto o meno contribuire all'insorgenza del suo handicap.
- 57 Inoltre, 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 appropriate previste dall'articolo 5 di quest'ultima. Infatti, 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» (v., in tal senso, sentenza HK Danmark, EU:C:2013:222, punti 45 e 46). Pertanto, la mera circostanza che nei confronti del sig. Kaltoft non siano state adottate siffatte misure di adattamento non è sufficiente a ritenere che non possa essere un soggetto portatore di handicap ai sensi di tale direttiva.
- 58 Si deve constatare che lo stato di obesità non costituisce, in quanto tale, un «handicap», ai sensi della direttiva 2000/78, in quanto, per sua natura, non ha quale conseguenza necessaria l'esistenza di una limitazione come quella prevista al punto 53 della presente sentenza.

- 59 Per contro, nell'ipotesi in cui, in determinate circostanze, lo stato di obesità del lavoratore interessato comporti 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 (v., in tal senso, sentenza HK Danmark, EU:C:2013:222, punto 41).
- 60 Tale sarebbe il caso, in particolare, se l'obesità del lavoratore ostasse alla sua piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale sulla base di uguaglianza con gli altri lavoratori in ragione di una mobilità ridotta o dell'insorgenza, in tale persona, di patologie che le impediscono di svolgere il suo lavoro o che determinano una difficoltà nell'esercizio della sua attività professionale.
- 61 Nel caso di specie, come ha osservato il giudice del rinvio, è pacifico che il sig. Kaltoft era in stato di obesità durante l'intero periodo nel corso del quale è stato alle dipendenze del Billund Kommune, e quindi per un lungo periodo.
- 62 Spetta al giudice del rinvio verificare se, nel procedimento principale, nonostante il fatto che il sig. Kaltoft, come si è osservato al punto 17 della presente sentenza, abbia esercitato la propria attività lavorativa durante circa quindici anni, l'obesità di quest'ultimo ha determinato una limitazione che risponde ai presupposti previsti al punto 53 della presente sentenza.
- 63 Nel caso in cui il giudice del rinvio dovesse giungere alla conclusione che l'obesità del sig. Kaltoft soddisfa i presupposti previsti al punto 53 della presente sentenza, si deve ricordare che, per quanto riguarda l'onere della prova applicabile, in conformità all'articolo 10, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, gli Stati membri prendono le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari, 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. Ai sensi del paragrafo 2 di detto articolo, il paragrafo 1 di quest'ultimo si applica fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di onere della prova più favorevoli alle parti attrici.
- 64 Tenuto conto delle considerazioni precedentemente esposte, occorre rispondere alla quarta questione sottoposta dichiarando che la direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che lo stato di obesità di un lavoratore costituisce un «handicap», ai sensi di tale direttiva, qualora determini una limitazione, risultante segnatamente da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature, la quale, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su un piano di uguaglianza con gli altri lavoratori. È compito del giudice nazionale valutare se tali condizioni ricorrano nel procedimento principale.

Sulle spese

- 65 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 (Quarta Sezione) dichiara:

- 1) **Il diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che esso non sancisce alcun principio generale di non discriminazione a motivo dell'obesità, in quanto tale, per quanto riguarda l'occupazione e le condizioni di lavoro.**
- 2) **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 lo stato di obesità di un lavoratore costituisce un «handicap», ai sensi di tale direttiva, qualora determini una limitazione, risultante segnatamente da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature, la quale, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su un piano di uguaglianza con gli altri lavoratori. È compito del giudice nazionale valutare se tali condizioni ricorrano nel procedimento principale.**

Firme

* Lingua processuale: il danese.