SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

17 luglio 2008 *

Nel procedimento C-303/06,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dall'Employment Tribunal, London South (Regno Unito) con decisione 6 luglio 2006, pervenuta in cancelleria il 10 luglio 2006, nella causa

S. Coleman

contro

Attridge Law,

Steve Law,

LA CORTE (Grande Sezione),

composta dal sig. V. Skouris, presidente, dai sigg. P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts e A. Tizzano, presidenti di sezione, dai sigg. M. Ilešič, J. Klučka, A. Ó Caoimh (relatore), T. von Danwitz e A. Arabadjiev, giudici,

* Lingua processuale: l'inglese.

avvocato generale: sig. M. Poiares Maduro
cancelliere: sig.ra L. Hewlett, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 9 ottobre 2007,

considerate le osservazioni presentate:

— per la sig.ra Coleman, dai sigg. R. Allen, QC, e P. Michell, barrister;

— per il governo del Regno Unito, dalla sig.ra V. Jackson, in qualità di agente, assistita dal sig. N. Paines, QC;

— per il governo greco, dal sig. K. Georgiadis e dalla sig.ra Z. Chatzipavlou, in qualità di agenti;

— per l'Irlanda, dal sig. N. Travers, BL;

— per il governo italiano, dal sig. I. M. Braguglia, in qualità di agente, assistito dalla sig.ra W. Ferrante, avvocato dello Stato;

— per il governo lituano, dal sig. D. Kriaučiūnas, in qualità di agente;

— per il governo dei Paesi Bassi, dalle sig.re H. G. Sevenster e C. ten Dam, in qualità di agenti;

— per il governo svedese, dalla sig.ra A. Falk, in qualità di agente;

— per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. J. Enegren e dalla sig.ra N. Yerrell, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 31 gennaio 2008,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, 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 la sig.ra Coleman, ricorrente nella causa principale, da un lato, e lo studio legale Attridge Law, nonché un socio di questo studio, il sig. Law, dall'altro (in prosieguo, congiuntamente: l'«ex datore di lavoro»), controversia vertente sul licenziamento implicito di cui essa afferma essere stata vittima.

Contesto normativo

La normativa comunitaria

3 La direttiva 2000/78 è stata adottata sul fondamento dell'art. 13 CE. I suoi 'considerando' sesto, undicesimo, sedicesimo, diciassettesimo, ventesimo, ventisettesimo, trentunesimo, nonché trentasettesimo sono così formulati:

«(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.

(…)

(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.

(…)

(16) La messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro ha un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata 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.

(…)

(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.

(…)

(27) Nella sua raccomandazione 86/379/CEE del 24 luglio 1986 concernente l'occupazione dei disabili nella Comunità [GU L 225, pag. 43], il Consiglio ha definito un quadro orientativo in cui si elencano alcuni esempi di azioni positive intese a promuovere l'occupazione e la formazione di portatori di handicap, e nella sua risoluzione del 17 giugno 1999 relativa alle pari opportunità di lavoro per i disabili [GU C 186, pag. 3], ha affermato l'importanza di prestare un'attenzione particolare segnatamente all'assunzione e alla permanenza sul posto di lavoro (…) e alla formazione e all'apprendimento permanente dei disabili.

(…)

(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.

(…)

(37) In base al principio di sussidiarietà enunciato all'articolo 5 del trattato CE l'obiettivo della presente direttiva, in particolare la realizzazione di una base omogenea all'interno della Comunità per quanto riguarda la parità in materia di occupazione e condizioni di lavoro, non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque, a causa delle dimensioni e dell'impatto dell'azione proposta, essere realizzato meglio a livello comunitario. Conformemente al principio di proporzionalità enunciato a tale articolo, la presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale scopo».

4 Ai sensi del suo art. 1, la direttiva 2000/78 «mira a 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».

5 Detta direttiva prevede, al suo art. 2, nn. 1-3, rubricato «Nozione di discriminazione», quanto segue:

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

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

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

   ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.

3. Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per uno dei motivi di cui all'articolo 1

avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri.

(…)».

6 Ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva 2000/78:

«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 Detta direttiva prevede all'art. 5, rubricato «Soluzioni ragionevoli per i disabili», quanto 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. (…)».

8 L'art. 7 della stessa direttiva, rubricato «Azione positiva e misure specifiche», è formulato come segue:

«1. Allo scopo di assicurare completa parità nella vita professionale, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Quanto ai disabili, il principio della parità di trattamento non pregiudica il diritto degli Stati membri di mantenere o adottare disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro né [osta] alle misure intese a creare o mantenere disposizioni o strumenti al fine di salvaguardare o promuovere il loro inserimento nel mondo del lavoro».

9 L'art. 10 della direttiva 2000/78, rubricato «Onere della prova», così dispone:

«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».

10 Ai sensi dell'art. 18, primo comma, della direttiva 2000/78, gli Stati membri dovevano adottare le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi a quest'ultima entro il 2 dicembre 2003. Tuttavia, ai sensi del secondo comma di detto articolo:

«Per tener conto di condizioni particolari gli Stati membri possono disporre se necessario di tre anni supplementari, a partire dal 2 dicembre 2003 ovvero complessivamente di sei anni al massimo, per attuare le disposizioni relative alle discriminazioni basate sull'età o sull'handicap. In tal caso essi informano immediatamente la Commissione. Gli Stati membri che decidono di avvalersi di tale periodo supplementare presentano ogni anno una relazione alla Commissione sulle misure adottate per combattere le discriminazioni basate sull'età e sull'handicap e sui progressi realizzati in vista dell'attuazione della direttiva. La Commissione presenta ogni anno una relazione al Consiglio».

11 Poiché il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord ha chiesto di beneficiare di un siffatto termine supplementare per l'attuazione di detta direttiva, questo termine, per quanto riguarda tale Stato membro, è scaduto soltanto il 2 dicembre 2006.

La normativa nazionale

12 La legge del 1995 relativa alla discriminazione fondata sulla disabilità (Disability Discrimination Act 1995) (in prosieguo: il «DDA») mira essenzialmente a rendere illegale l'esercizio di qualsiasi forma di discriminazione, segnatamente in materia di occupazione, nei confronti dei disabili.

13 La seconda parte del DDA, che disciplina le questioni relative all'occupazione, è stata modificata in occasione dell'attuazione della direttiva 2000/78 nell'ordinamento giuridico del Regno Unito con il regolamento del 2003, recante modifica della legge del 1995 relativa alla discriminazione fondata sulla disabilità [Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003], entrato in vigore il 1° ottobre 2004.

14 Ai sensi dell'art. 3 A, n. 1, del DDA, quale modificato dal detto regolamento del 2003 (in prosieguo: il «DDA 2003»):

«(…) una persona esercita una discriminazione nei confronti di un disabile qualora essa:

a) per un motivo connesso alla disabilità di cui una persona soffre, riservi a quest'ultima un trattamento meno favorevole rispetto a quello che applica o applicherebbe ad altre persone per le quali tale motivo non ricorre o non ricorrerebbe e

b) non può dimostrare che tale trattamento sia giustificato».

15 L'art. 3 A, n. 4, del DDA 2003 precisa tuttavia che il trattamento riservato a una persona disabile non può in alcun caso essere giustificato se esso integra una discriminazione diretta ai sensi del n. 5 dello stesso articolo, disposizione secondo la quale:

«Una persona esercita una discriminazione diretta nei confronti di una persona disabile se, a causa della disabilità di cui quest'ultima soffre, le riserva un trattamento meno favorevole rispetto a quello che essa applica o applicherebbe a una persona che

non presenti tale particolare disabilità e le cui caratteristiche rilevanti, comprese le capacità, siano le stesse della persona disabile o non ne differiscono sensibilmente».

16 La nozione di molestie è definita all'art. 3 B del DDA 2003 come segue:

«1) (…) una persona esercita molestie nei confronti di una persona disabile se, per un motivo connesso alla disabilità di cui quest'ultima soffre, adotta un comportamento indesiderabile avente lo scopo o l'effetto:

a) di ledere la dignità della persona disabile, o

b) di creare per la stessa un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2) Si presume che un comportamento abbia l'effetto indicato al n. 1, lett. a) o b), se, considerate tutte le circostanze, in particolare ciò che è percepito dalla persona disabile, debba ragionevolmente ritenersi che abbia tale effetto».

17 Ai sensi dell'art. 4, n. 2, lett. d), del DDA 2003, è vietato al datore di lavoro esercitare una discriminazione verso una persona disabile sua dipendente licenziandola o facendole subire un qualsiasi altro pregiudizio.

18 L'art. 4, n. 3, lett. a) e b), del DDA 2003 fa altresì divieto al datore di lavoro, che agisce in tale qualità, di molestare una persona disabile sua dipendente o che si sia a lui rivolta per un impiego.

Causa principale e questioni pregiudiziali

19 La sig.ra Coleman ha lavorato per il suo ex datore di lavoro dal gennaio 2001 come segretaria in uno studio legale.

20 Nel 2002 ella ha avuto un figlio, affetto da crisi di apnea e da laringomalacia e broncomalacia congenite. Le condizioni di suo figlio esigono cure specializzate e particolari. La ricorrente fornisce al figlio la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno.

21 Il 4 marzo 2005 la sig.ra Coleman ha accettato di rassegnare le proprie dimissioni («voluntary redundancy»), con conseguente risoluzione del contratto con il suo ex datore di lavoro.

22 Il 30 agosto 2005 ella proponeva dinanzi all'Employment Tribunal, London South, un ricorso nel quale sosteneva di essere stata vittima di un implicito licenziamento forzato («constructive unfair dismissal») e di un trattamento meno favorevole rispetto a quello riservato agli altri lavoratori, per il fatto di avere un figlio disabile principalmente a suo carico. Ella sostiene che tale trattamento l'ha costretta a smettere di lavorare per il suo ex datore di lavoro.

23 Risulta dalla decisione di rinvio che le circostanze pertinenti della causa principale non sono state ancora interamente accertate, in quanto le questioni pregiudiziali sono state sollevate soltanto in via preliminare. Il giudice del rinvio ha infatti sospeso il procedimento relativamente alla parte del ricorso riguardante il licenziamento della sig.ra Coleman, ma, il 17 febbraio 2006, ha tenuto un'udienza preliminare dedicata all'esame del motivo relativo alla discriminazione.

24 La questione preliminare sollevata dinanzi a detto giudice è se la ricorrente nella causa principale possa basarsi sulle disposizioni del diritto nazionale, in particolare

su quelle dirette all'attuazione della direttiva 2000/78, per imputare al suo ex datore di lavoro la discriminazione che sostiene di aver subito, nel senso che essa sarebbe stata vittima di un trattamento sfavorevole causato dalla disabilità di cui soffre il figlio.

25 Come emerge dalla decisione di rinvio, qualora l'interpretazione della direttiva 2000/78 fornita dalla Corte dovesse rivelarsi contraria a quella auspicata dalla sig.ra Coleman, il diritto nazionale osterebbe all'accoglimento della domanda presentata da quest'ultima dinanzi al giudice del rinvio.

26 Risulta altresì dalla decisione di rinvio che, in base alla normativa del Regno Unito, nell'ambito di un'udienza preliminare riguardante una questione di diritto il giudice adito presume che i fatti si siano svolti nel modo riferito dal ricorrente. Nel contesto della causa principale, si presume che i fatti da cui ha avuto origine la controversia siano i seguenti:

— quando la sig.ra Coleman è tornata dal suo congedo di maternità, l'ex datore di lavoro di quest'ultima ha rifiutato di reintegrarla nel posto di lavoro da essa fino ad allora occupato, quando i genitori di bambini non disabili sarebbero stati autorizzati a riprendere le loro mansioni precedenti;

— egli ha altresì rifiutato di concederle la stessa flessibilità nell'orario e le stesse condizioni di lavoro accordate ai suoi colleghi, genitori di bambini non disabili;

— la sig.ra Coleman è stata tacciata di «pigrizia» quando ha chiesto di usufruire di permessi per prendersi cura di suo figlio, mentre una siffatta agevolazione è stata concessa ai genitori di bambini non disabili;

— il reclamo ufficiale da essa presentato contro il trattamento sfavorevole subito non è stato considerato nella maniera dovuta, ed essa si è sentita costretta a ritirarlo;

— sono stati espressi commenti sconvenienti e ingiuriosi sia nei confronti della stessa sia nei confronti di suo figlio. Nessun commento del genere è stato espresso quando altri dipendenti hanno dovuto chiedere permessi o una certa flessibilità per potersi occupare dei figli non disabili, e

— quando talvolta è arrivata in ritardo in ufficio a causa di problemi relativi alle condizioni di suo figlio, le è stato detto che sarebbe stata licenziata se fosse di nuovo arrivata in ritardo. Nessuna minaccia simile è stata proferita nei confronti di altri dipendenti con figli non disabili arrivati in ritardo per le stesse ragioni.

27 Ritenendo che la controversia della quale è stato investito sollevi questioni di interpretazione del diritto comunitario, l'Employment Tribunal, London South, ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se, nell'ambito del divieto di discriminazione fondata sulla disabilità, la direttiva [2000/78] tuteli contro la discriminazione diretta e contro le molestie soltanto persone esse stesse disabili.

2) In caso di risposta negativa alla prima questione, se la direttiva [2000/78] tuteli i lavoratori che, pur non essendo essi stessi disabili, vengono trattati in modo meno favorevole o subiscono molestie a causa del loro stretto rapporto con una persona disabile.

3) Qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore in modo meno favorevole rispetto al modo in cui tratta o tratterebbe altri lavoratori, e qualora sia accertato che il motivo di tale trattamento è costituito dal fatto che il lavoratore ha un figlio disabile del quale si prende cura, se tale trattamento integri una discriminazione diretta, in violazione del principio della parità di trattamento stabilito dalla direttiva [2000/78];

4) Qualora un datore di lavoro molesti un lavoratore e qualora sia accertato che il motivo di tale trattamento è costituito dal fatto che il lavoratore ha un figlio disabile del quale si prende cura, se tali molestie integrino una violazione del principio della parità di trattamento stabilito dalla direttiva [2000/78]».

Sulla ricevibilità

28 Pur considerando che le questioni proposte dal giudice del rinvio sorgano da una reale controversia, il governo olandese ha contestato la ricevibilità del rinvio pregiudiziale per il fatto che, trattandosi di questioni preliminari sollevate nell'ambito di un'udienza preliminare, non sono state ancora accertate tutte le circostanze di fatto relative alla causa. Esso osserva che, nel corso di una siffatta udienza preliminare, il giudice nazionale presume che i fatti si siano svolti nel modo riferito dal ricorrente.

29 Al riguardo si deve ricordare che l'art. 234 CE istituisce un ambito di stretta collaborazione, basata sulla ripartizione dei compiti, tra i giudici nazionali e la Corte. Dal secondo comma di tale articolo emerge chiaramente che spetta al giudice nazionale decidere in quale fase del procedimento sia necessario sottoporre alla Corte una questione pregiudiziale (v. sentenze 10 marzo 1981, cause riunite 36/80 e 71/80, Irish Creamery Milk Suppliers Association e a., Racc. pag. 735, punto 5, e 30 marzo 2000, causa C-236/98, JämO, Racc. pag. I-2189, punto 30).

30 Nella causa principale si deve osservare che il giudice del rinvio ha constatato che, se la Corte interpretasse la direttiva 2000/78 in un senso non corrispondente a quello auspicato dalla sig.ra Coleman, quest'ultima non potrebbe vincere la causa. Il giudice nazionale ha pertanto deciso, come consentito dalla legislazione del Regno Unito, di verificare se questa direttiva debba essere interpretata nel senso della sua applicabilità al licenziamento di un lavoratore che si trovi in una situazione come quella della sig.ra Coleman prima di stabilire se, di fatto, quest'ultima sia stata vittima di un trattamento sfavorevole o di molestie. Questo è il motivo per il quale le questioni pregiudiziali sono state proposte sulla base della presunzione che i fatti della causa principale siano quelli riassunti al punto 26 della presente sentenza.

31 Dal momento che la Corte si trova pertanto investita di una domanda d'interpretazione del diritto comunitario non manifestamente priva di qualsiasi rapporto con la realtà o con l'oggetto della causa principale e che essa dispone degli elementi necessari per rispondere in maniera utile alle questioni sottopostele, relative all'applicabilità della direttiva 2000/78 alla controversia in parola, essa deve pronunciarsi in proposito senza essere tenuta ad accertare essa stessa la validità della presunzione sulla quale si è basato il giudice del rinvio, che, se necessario, quest'ultimo dovrà successivamente verificare (v., in tal senso, sentenza 27 ottobre 1993, causa C-127/92, Enderby, Racc. pag. I-5535, punto 12).

32 Pertanto, la domanda di pronuncia pregiudiziale deve essere considerata ricevibile.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima parte della prima questione, nonché sulle questioni seconda e terza

33 Con tali questioni, che è opportuno esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede in sostanza se la direttiva 2000/78 e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 2, lett. a), debbano essere interpretati nel senso che essi vietano una discriminazione diretta fondata sulla disabilità soltanto nei confronti di un lavoratore che sia esso stesso disabile o se il principio della parità di trattamento e il divieto di discriminazione diretta si applichino altresì a un lavoratore che non sia esso stesso disabile, ma che sia, come nella causa principale, vittima di un trattamento sfavorevole a causa della disabilità del figlio, cui egli stesso presta la parte essenziale delle cure che le sue condizioni richiedono.

34 L'art. 1 della direttiva 2000/78 specifica lo scopo di quest'ultima, indicando che essa mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.

35 L'art. 2, n. 1, della stessa direttiva definisce il principio della parità di trattamento come l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1, compresa pertanto la disabilità.

36 Ai sensi del n. 2, lett. a), di detto art. 2, 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.

37 Ai sensi del suo art. 3, n. 1, lett. c), la direttiva 2000/78 si applica, nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, 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.

38 Pertanto, da queste disposizioni della direttiva 2000/78 non risulta che il principio della parità di trattamento che essa mira a garantire sia limitato alle persone esse stesse disabili ai sensi di tale direttiva. Al contrario, quest'ultima ha come obiettivo, in materia di occupazione e lavoro, di combattere ogni forma di discriminazione basata sulla disabilità. Infatti, il principio della parità di trattamento sancito da detta direttiva in quest'ambito si applica non in relazione ad una determinata categoria di persone, bensì sulla scorta dei motivi indicati al suo art. 1. Questa interpretazione è avallata dal testo dell'art. 13 CE, disposizione che costituisce il fondamento normativo della direttiva 2000/78, il quale conferisce alla Comunità la competenza ad adottare i provvedimenti necessari a combattere ogni discriminazione fondata, tra l'altro, sulla disabilità.

39 Vero è che la direttiva 2000/78 contiene diverse disposizioni applicabili, come risulta dalla loro stessa formulazione, unicamente alle persone disabili. Infatti, il suo art. 5 precisa che per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro deve prendere i provvedimenti appropriati, a seconda delle esigenze della situazione concreta, per consentire al 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.

40 L'art. 7, n. 2, di detta direttiva prevede altresì che, quanto ai disabili, il principio della parità di trattamento non pregiudica il diritto degli Stati membri di mantenere o adottare disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro né osta alle misure intese a creare o mantenere disposizioni o strumenti al fine di salvaguardare o promuovere il loro inserimento nel mondo del lavoro.

41 Il governo del Regno Unito nonché i governi greco, italiano e olandese sostengono, alla luce sia delle disposizioni menzionate ai due punti precedenti sia dei 'considerando' sedicesimo, diciassettesimo e ventisettesimo della direttiva 2000/78, che il divieto di discriminazione diretta previsto da quest'ultima non può essere interpretato nel senso che esso ricomprenderebbe una situazione come quella della ricorrente nella causa principale, dal momento che quest'ultima non è essa stessa disabile. Potrebbero far valere le disposizioni di questa direttiva soltanto le persone che, in una situazione analoga a quella di altre persone, vengono trattate in maniera meno favorevole o poste in una situazione di svantaggio a causa di caratteristiche loro proprie.

42 Si deve tuttavia rilevare, al riguardo, che il fatto che le disposizioni menzionate ai punti 39 e 40 della presente sentenza riguardino specificamente le persone disabili è dovuto alla circostanza che si tratta di disposizioni riguardanti o misure di discriminazione positiva a favore della persona essa stessa disabile, o misure specifiche che sarebbero private di ogni contenuto o che potrebbero rivelarsi sproporzionate se non fossero limitate alle sole persone disabili. Come risulta dai 'considerando' sedicesimo e ventesimo di questa direttiva, si tratta di misure volte a tener conto delle esigenze dei disabili sul lavoro e ad adeguare il luogo di lavoro a seconda della loro disabilità. Siffatte misure sono quindi specificamente volte a consentire e a incoraggiare l'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro e, per questa ragione, possono riguardare soltanto questi ultimi nonché gli obblighi che incombono, nei loro confronti, ai loro datori di lavoro e, eventualmente, agli Stati membri.

43 Pertanto, il fatto che la direttiva 2000/78 contenga disposizioni volte a tener conto specificamente delle esigenze dei disabili non permette di concludere che il principio della parità di trattamento in essa sancito debba essere interpretato in senso restrittivo, vale a dire nel senso che esso vieterebbe soltanto le discriminazioni dirette fondate sulla disabilità e riguarderebbe esclusivamente le persone che siano esse stesse disabili. Peraltro, il sesto 'considerando' di questa direttiva, richiamando la carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, si riferisce sia alla lotta generale avverso qualsiasi forma di discriminazione sia alla necessità di intraprendere azioni appropriate per l'integrazione sociale ed economica dei disabili.

44 I governi del Regno Unito, italiano e olandese sostengono altresì che un'interpretazione restrittiva dell'ambito di applicazione ratione personae della direttiva 2000/78 risulta dalla sentenza 11 luglio 2006, causa C-13/05, Chacón Navas (Racc. pag. I-6467). Secondo il governo italiano, in detta sentenza la Corte ha accolto un'interpretazione restrittiva della nozione di disabilità e della sua pertinenza nel rapporto di lavoro.

45 Nella sentenza Chacón Navas, citata, la Corte ha definito la nozione di «handicap» e, ai punti 51 e 52 di detta sentenza, ha dichiarato che il divieto, in materia di licenziamento, della discriminazione fondata sull'handicap, sancito agli artt. 2, n. 1, e 3, n. 1, lett. c), della direttiva 2000/78, osta ad un licenziamento fondato su un handicap che, tenuto conto dell'obbligo di prevedere soluzioni ragionevoli per i disabili, non sia giustificato dal fatto che la persona di cui trattasi non è competente, né capace, né disponibile a svolgere le funzioni essenziali del suo posto di lavoro. Da una siffatta interpretazione non consegue tuttavia che il principio della parità di trattamento sancito all'art. 2, n. 1, di questa stessa direttiva e il divieto di discriminazione diretta previsto al n. 2, lett. a), dello stesso articolo non possano essere applicati ad una situazione come quella di cui alla causa principale, quando il trattamento sfavorevole che un lavoratore afferma di aver subito sia fondato sulla disabilità del figlio, cui egli presta la parte essenziale delle cure che le sue condizioni richiedono.

46 Infatti, anche se al punto 56 della sentenza Chacón Navas, citata, la Corte ha precisato che l'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 non può, tenuto conto della formulazione dell'art. 13 CE, essere esteso al di là delle discriminazioni fondate sui motivi elencati tassativamente all'art. 1 di quest'ultima, con la conseguenza che la fattispecie di una persona licenziata dal suo datore di lavoro esclusivamente per causa di malattia non rientra nell'ambito di applicazione generale della direttiva 2000/78, essa non ha tuttavia dichiarato che il principio della parità di trattamento e l'ambito di applicazione ratione personae di questa direttiva devono, con riferimento a tali motivi, essere interpretati in senso restrittivo.

47 Riguardo agli obiettivi perseguiti dalla direttiva 2000/78, quest'ultima, come risulta dai punti 34 e 38 della presente sentenza, mira, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui al suo art. 1, tra i quali figura, tra l'altro, la disabilità, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento. Dal trentasettesimo 'considerando' di tale direttiva risulta che essa mira altresì alla

realizzazione di una base omogenea all'interno della Comunità per quanto riguarda la parità in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

48 Come rilevano la sig.ra Coleman, i governi lituano e svedese, nonché la Commissione, i detti obiettivi, al pari dell'effetto utile della direttiva 2000/78, sarebbero compromessi se un lavoratore che si trovi in una situazione come quella della ricorrente nella causa principale non possa far valere il divieto di discriminazione diretta previsto all'art. 2, n. 2, lett. a), di tale direttiva quando sia stato provato che egli è stato trattato in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, a causa della disabilità di suo figlio, e ciò quand'anche non sia esso stesso disabile.

49 Al riguardo, dall'undicesimo 'considerando' di detta direttiva risulta che il legislatore comunitario ha altresì ritenuto che la discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali possa pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del Trattato, in particolare in materia di occupazione.

50 Orbene, anche se in una situazione come quella di cui alla causa principale la persona oggetto di una discriminazione diretta fondata sulla disabilità non è essa stessa disabile, resta comunque il fatto che è proprio la disabilità a costituire, secondo la sig.ra Coleman, il motivo del trattamento meno favorevole del quale essa afferma essere stata vittima. Come risulta dal punto 38 della presente sentenza, la direttiva 2000/78, che mira, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sull'handicap, l'età o le tendenze sessuali, si applica non in relazione ad una determinata categoria di persone, bensì sulla scorta dei motivi indicati al suo art. 1.

51 Una volta accertato che un lavoratore che si trovi in una situazione come quella di cui alla causa principale è vittima di una discriminazione diretta fondata sulla disabilità, un'interpretazione della direttiva 2000/78 che ne limiti l'applicazione alle sole persone che siano esse stesse disabili rischierebbe di privare tale direttiva di una parte importante del suo effetto utile e di ridurre la tutela che essa dovrebbe garantire.

52 Riguardo all'onere della prova applicabile in una situazione come quella di cui alla causa principale, si deve in primo luogo ricordare che, ai sensi dell'art. 10, n. 1, della direttiva 2000/78, gli Stati membri devono prendere 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, incombe alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione di detto principio. Ai sensi del n. 2 di detto articolo, il n. 1 di quest'ultimo si applica fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di prova più favorevoli alle parti attrici.

53 Nella causa principale spetta dunque alla sig.ra Coleman, ai sensi dell'art. 10, n. 1, della direttiva 2000/78, dimostrare dinanzi al giudice del rinvio fatti dai quali si possa presumere l'esistenza di una discriminazione diretta fondata sulla disabilità, vietata da questa direttiva.

54 In conformità a quest'ultima disposizione della direttiva 2000/78 e al trentunesimo 'considerando' della stessa, quando vi sia una presunzione di discriminazione le norme in materia di onere della prova devono essere adattate. Nel caso in cui la sig.ra Coleman dimostrasse fatti che consentano di presumere l'esistenza di una discriminazione diretta, l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento richiederebbe allora che l'onere della prova fosse posto a carico dei convenuti nella causa principale, che dovrebbero provare che non vi è stata violazione di detto principio.

55 In tale contesto i detti convenuti potrebbero contestare l'esistenza di una siffatta violazione dimostrando con qualsiasi mezzo, in particolare, che il trattamento che è stato riservato al lavoratore è giustificato da fattori oggettivi ed estranei a qualsivoglia discriminazione fondata sulla disabilità, nonché a qualsivoglia relazione di tale lavoratore con un disabile.

56 Tenuto conto di quanto precede, la prima parte della prima questione nonché le questioni seconda e terza vanno risolte dichiarando che la direttiva 2000/78 e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 2, lett. a), devono essere interpretati nel senso che

il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. Qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore, che non sia esso stesso disabile, in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, e sia provato che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio, al quale egli presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto trattamento viola il divieto di discriminazione diretta enunciato al detto art. 2, n. 2, lett. a).

Sulla seconda parte della prima questione nonché sulla quarta questione

57 Con tali questioni, che è opportuno esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede in sostanza se la direttiva 2000/78 e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 3, debbano essere interpretati nel senso che vietano le molestie connesse alla disabilità soltanto nei confronti di un lavoratore che sia esso stesso disabile o se il divieto di molestie si applichi altresì ad un lavoratore che non sia esso stesso disabile, ma che sia, come nella causa principale, vittima di un comportamento indesiderato che integri molestie a causa della disabilità del figlio, cui egli stesso presta la parte essenziale delle cure che le sue condizioni richiedono.

58 Poiché le molestie, ai sensi dell'art. 2, n. 3, della direttiva 2000/78, sono considerate una forma di discriminazione ai sensi del n. 1 di questo stesso articolo, si deve rilevare che, per le stesse ragioni esposte ai punti 34-51 della presente sentenza, questa direttiva e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 3, devono essere interpretati nel senso che essi non si limitano a vietare le molestie nei confronti di persone che siano esse stesse disabili.

59 Quando è accertato che il comportamento indesiderato integrante le molestie subite da un lavoratore che non sia esso stesso disabile è connesso alla disabilità del figlio, al quale egli presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto comportamento viola il principio della parità di trattamento sancito dalla direttiva 2000/78, in particolare il divieto di molestie enunciato all'art. 2, n. 3, di quest'ultima.

60 Al riguardo si deve tuttavia ricordare che, secondo la stessa lettera dell'art. 2, n. 3, di detta direttiva, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri.

61 Con riferimento all'onere della prova applicabile in una situazione come quella di cui alla causa principale si deve rilevare che, poiché le molestie sono considerate come una forma di discriminazione ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva 2000/78, sono ad esse applicabili le stesse disposizioni esposte ai punti 52-55 della presente sentenza.

62 Pertanto, come risulta dal punto 54 della presente sentenza, in conformità all'art. 10, n. 1, della direttiva 2000/78 e al trentunesimo 'considerando' della stessa, le norme in materia di onere della prova devono essere adattate quando vi sia una presunzione di discriminazione. Nel caso in cui la sig.ra Coleman dimostrasse fatti che consentano di presumere l'esistenza di molestie, l'effettiva attuazione del principio della parità di trattamento richiederebbe allora che l'onere della prova fosse posto a carico dei convenuti, che dovrebbero provare che nel caso di specie non vi sono state molestie.

63 Tenuto conto delle considerazioni che precedono, la seconda parte della prima questione e la quarta questione vanno risolte dichiarando che la direttiva 2000/78 e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 3, devono essere interpretati nel senso che il divieto di molestie ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. Qualora sia accertato che il comportamento indesiderato integrante le molestie del quale è vittima un lavoratore, che non sia esso stesso disabile, è connesso alla disabilità del figlio, al quale presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto comportamento viola il divieto di molestie enunciato al detto art. 2, n. 3.

Sulle spese

64 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento 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 (Grande Sezione) dichiara:

1) **La direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 2, lett. a), devono essere interpretati nel senso che il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. Qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore, che non sia esso stesso disabile, in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, e sia provato che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio, al quale presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto trattamento viola il divieto di discriminazione diretta enunciato al detto art. 2, n. 2, lett. a).**

2) **La direttiva 2000/78 e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 3, devono essere interpretati nel senso che il divieto di molestie ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. Qualora sia accertato che il comportamento indesiderato integrante le molestie del quale è vittima un lavoratore, che non sia esso stesso disabile, è connesso alla disabilità del figlio, al quale presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto comportamento viola il divieto di molestie enunciato al detto art. 2, n. 3.**

Firme