Catherine Casserley, Senior Legislation Adviser, Disability Rights Commission

Scaletta dell'intervento presentato alla conferenza dell'1-2 ottobre 2004 all'Accademia del Diritto Europeo di Treviri

Soluzioni ragionevoli

Introduzione

Nel corso di questa sessione intendo

- Esporre criticamente gli antecedenti del concetto di soluzioni ragionevoli e il motivo della sua inclusione nella direttiva
- Proporne un'elaborazione concettuale
- Esaminare l'articolo 5 e la sua formulazione, nonché le disposizioni relative alla discriminazione diretta e le loro interazioni con le soluzioni ragionevoli
- Esaminare il *Disability Discrimination Act* (DDA) del Regno Unito, le sue modalità di funzionamento ed alcuni casi giurisprudenziali che illustrano come le soluzioni ragionevoli possono essere realizzate
- Da ultimo, soffermarmi brevemente sul recepimento della direttiva in Belgio e nei Paesi Bassi.

Mi sia permesso innanzitutto di presentarmi: sono *barrister* (avvocato), ho dedicato la gran parte della mia carriera alla legislazione in materia di disabilità e, dal momento della sua entrata in vigore, mi occupo esclusivamente di DDA. Lavoro presso la *Disability Right Commission* (DRC) – un organismo indipendente istituito per "supervisionare" il DDA britannico: partecipo alla revisione e al monitoraggio della legislazione e contribuisco inoltre alla stesura della nuova versione del *Code of practice* in campo occupazionale per adeguarla alle modifiche che dovranno entrare in vigore in ottobre a seguito della trasposizione della direttiva da parte del governo britannico. Fino al giugno di quest'anno ho esercitato al Regio istituto nazionale dei non-vedenti (*Royal National Institute of the Blind*), dove mi occupavo di casi legati al DDA.

1. Il contesto
    - Il concetto di discriminazione fondata sull'handicap è relativamente nuovo.
    - In passato, le questioni relative alla disabilità erano disciplinate tramite disposizioni assistenziali. I disabili non erano considerati come soggetti titolari di diritti giuridici, ma come oggetto di programmi di assistenza sociale e di volontariato. Si riteneva che i disabili non fossero in grado di partecipare alla vita lavorativa e sociale a causa della loro disabilità – si seguiva cioè il modello medicale.
    - Il movimento per i "diritti civili" dei disabili nasce negli Stati Uniti, basandosi su un modello sociale della disabilità, ormai ampiamente condiviso, e porta all'emanazione della legge *Americans with Disabilities* del 1990 (da cui la direttiva e il DDA britannico attingono ampiamente il principio delle soluzioni ragionevoli). Tale legge si basa

dichiaratamente sul modello della discriminazione razziale del *Civil Rights Act* del 1960 e induce a considerare le barriere che rendono più difficile la vita dei disabili come una forma di discriminazione da affrontare con una legislazione antidiscriminazione. Vede così la luce il concetto di soluzioni ragionevoli.

- Esistono prove concrete delle discriminazioni subite dai disabili in ambito occupazionale: i datori di lavoro non ne considerano le capacità, bensì le incapacità, vale a dire le barriere alla loro partecipazione alla vita lavorativa. Le soluzioni ragionevoli presuppongono l'eliminazione di tali barriere.

2. Come si dovrebbe elaborare teoricamente questo concetto?
   - Si tratta di un concetto "sui generis", cioè di una terza forma distinta di discriminazione.
   - Coesiste con il concetto di discriminazione diretta e di discriminazione indiretta, ma costituisce in realtà la chiave per consentire la partecipazione delle persone disabili.
   - Poiché la legislazione antidiscriminazione evolve e (come afferma Bell in *"Sexual Orientation Discrimination in employment: an evolving role for the European Union")* i datori di lavoro e le altre persone a cui essa si applica sono sempre più consapevoli delle sanzioni irrogate per discriminazioni illecite, è tanto più probabile che pregiudizi relativamente palesi si trasformino in forme di discriminazione sempre più velate.
   - Non si tratta di "trattamento speciale", bensì di un concetto saldamente radicato nel principio di uguaglianza (rispecchiato dalla direttiva).
   - Presenta una notevole sovrapposizione con il concetto di discriminazione indiretta, ma parte da un'impostazione diversa.

3. La formulazione della direttiva in materia di soluzioni ragionevoli - Il campo d'applicazione delle disposizioni
   - La direttiva elenca: "accedere a un lavoro, svolgerlo, avere una promozione, ricevere una formazione".
   - La formulazione comprende il momento dell'assunzione: il datore di lavoro deve valutare l'idoneità di una persona a una posizione tenendo conto di tutte le soluzioni realizzabili (p.e. una persona in sedia a rotelle chiede di essere assunta, ma l'ufficio in cui dovrebbe lavorare si trova al primo piano e l'edificio è privo di ascensore: il potenziale datore di lavoro deve valutare se può essere installato un ascensore o se l'ufficio può essere trasferito a pianoterra), ciò vale anche per le prove che egli può voler effettuare nel quadro del processo di assunzione.
   - La formulazione comprende le situazioni in cui un lavoratore diventa disabile e non può continuare a svolgere completamente le proprie mansioni. Quali soluzioni possono essere trovate per assicurare che egli possa mantenere il proprio impiego o quale posto di lavoro alternativo gli si può proporre?
   - La formulazione comprende la promozione: se alcuni dei requisiti previsti per un posto di lavoro impediscono la carriera di un dipendente disabile, può rendersi necessario rinunciare ad alcuni di essi.

- La formulazione comprende la formazione: può essere necessaria una formazione supplementare o una tipologia diversa di formazione (p.e. per persone con disturbi dell'apprendimento).

Quando scatta l'obbligo?

- "in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire…"
- La direttiva non fornisce una definizione precisa.
- In alcuni casi è ovvio (ad es. persona in sedia a rotelle che non può accedere ad un edificio). In altri casi meno evidenti, possono essere necessarie prove supplementari.
- Per realizzare lo scopo della direttiva, l'esame dovrebbe essere oggettivo (il giudice non può quindi limitarsi, a condizione che vi sia ragionevolezza, ad avallare il giudizio di un datore di lavoro su ciò che è o non è necessario).
- L'esame dovrebbe tener conto di tutti i "meccanismi di adeguamento" sviluppati nel tempo dai lavoratori disabili.
- Esempio: un'impiegata con problemi di vista non dispone di un videoterminale più grande, né di un software di ingrandimento del testo. Anche se riesce ugualmente ad arrangiarsi e a svolgere le proprie mansioni, ciò in realtà è possibile solo grazie alle ore di straordinario con cui riesce ad evadere tutto il lavoro. Anche se l'impiegata riesce a svolgere il proprio lavoro, in questo caso è evidente che sarebbero "necessarie" soluzioni ragionevoli: se si stabilisse che non sono necessarie, si negherebbe lo scopo della direttiva e si "punirebbe" la lavoratrice disabile che cerca di arrangiarsi malgrado la sua disabilità.
- È implicito che l'esigenza da soddisfare è quella di consentire ai disabili di lavorare efficacemente, e non semplicemente di lavorare.
- Ritornerò su questo aspetto più tardi.

4. La formulazione relativa alla discriminazione indiretta
   - È indissolubilmente collegata alle soluzioni ragionevoli, sebbene la formulazione sia nettamente diversa.
   - È chiaro che i "provvedimenti" da adottare ai sensi dell'articolo 5, per consentire al datore di lavoro di beneficiare della "clausola di esenzione" della discriminazione indiretta, devono essere sufficientemente ampi da abbracciare "la disposizioni, il criterio o la prassi" che causa lo svantaggio (per questo motivo il governo britannico ha emendato l'obbligo di provvedere ad adattamenti ragionevoli al fine di includere disposizioni, criteri e prassi).

5. Il raffronto con la discriminazione indiretta

   Svantaggi:

   - Le soluzioni ragionevoli sono personalizzate, le disposizioni relative alla discriminazione diretta mirano invece all'"effetto di gruppo" perché aboliscono una "norma" per tutti. Le soluzioni ragionevoli sono comunque incentrate sull'eliminazione dei problemi di un singolo individuo.
   - Esempio: un problema comune a tutte le persone con disturbi della vista o affette da epilessia è il requisito della patente di guida non necessaria per lo svolgimento delle mansioni lavorative, ma semplicemente rispondente a una preferenza del datore di lavoro. Se il datore di lavoro fa un'eccezione per una persona non vedente o

epilettica – ad esempio trasferendo alcune delle sue mansioni ad un'altra persona o prevedendo il ricorso ad un taxi per gli spostamenti occasionali –, il requisito può essere mantenuto anche se il datore di lavoro, in caso contrario, non sarebbe in grado di fornire una giustificazione oggettiva alla disposizione, criterio o prassi.

- Inoltre, per poter applicare l'obbligo di provvedere a soluzioni ragionevoli adeguate, è necessario che la disabilità sia conosciuta (riferimento ai "provvedimenti appropriati in funzione delle esigenze e delle situazioni concrete"), mentre nel quadro della discriminazione indiretta non si richiede alcuna conoscenza (la discriminazione indiretta "sussiste" quando una disposizione, un criterio o una prassi, ecc.).

Vantaggi

- Si applica un meccanismo più semplice: si presta particolare attenzione alle esigenze del singolo e non si deve considerare la questione degli "effetti differenziati".
- Si tratta di un obbligo positivo - il datore di lavoro deve prendere dei provvedimenti –, invece di una proibizione negativa di disposizioni discriminatorie.

6. La natura dell'obbligo di provvedere a soluzioni ragionevoli
   - Il paragrafo 17 del preambolo chiarisce che l'obbligo di provvedere a soluzioni ragionevoli rientra tra le disposizioni antidiscriminazione.
   - Vale la pena ricordare che la disposizione di provvedere a soluzioni ragionevoli non è un concetto nuovo. Nella nostra società è più che normale cercare soluzioni ragionevoli, si pensi ad esempio alle scale mobili, alle sedie, ai gabinetti o alle comodità abituali.
   - Inoltre l'obbligo è limitato a soluzioni "ragionevoli".

7. e 8. La natura dell'obbligo di provvedere a soluzioni ragionevoli
   - L'aggettivo "appropriati" - impone la necessità di considerare l'efficacia degli adattamenti prima del loro costo.
   - L'adeguamento degli spazi - non è limitato alla costruzione di un ascensore o di una rampa, ma può comprendere ad es. anche l'installazione di un sistema di amplificazione sonora o l'uso di contrasti cromatici a beneficio di persone con disturbi visivi.
   - L'attrezzatura - comprende ad. es. la disponibilità di tastiere adattate per chi soffre di patologie muscolo-scheletriche (RSI) o di artrite, o di sedie speciali per chi è afflitto da problemi spinali.
   - L'organizzazione dell'orario di lavoro - riguarda ad es. il permesso di arrivare più tardi la mattina se la disabilità di una persona rende problematico il tragitto tra casa e lavoro durante le ore di punta.
   - La distribuzione delle mansioni - comprende ad es., come già si diceva, la decisione di far guidare un altro dipendente se una persona non può conseguire la patente di guida a causa della sua disabilità (e se non si tratta di un aspetto fondamentale del lavoro).

9. L'onere sproporzionato
   - Nella valutazione dei costi si devono considerare anche i benefici, ad es. per gli altri dipendenti o gli altri utilizzatori (ad es. genitori con carrozzine).

- Si devono considerare gli ordini di grandezza e le risorse finanziarie: realizzare lavori di adattamento è probabilmente più ragionevole per strutture con risorse maggiori che per strutture con risorse più esigue.
- Si devono considerare le fonti di aiuto finanziario: le organizzazioni caritative e il sistema pubblico. Nel Regno Unito esiste il programma *Access to work*, molto poco noto anche se i giudici considerano scontato che i datori di lavoro lo conoscano.
- Ci si potrebbe aspettare che i datori di lavoro, dopo l'entrata in vigore di tali obblighi, concepiscano i loro bilanci in modo tale da considerare anticipatamente le soluzioni ragionevoli che potrebbero essere tenuti a realizzare.
- Si deve inoltre tener conto del fatto che la situazione evolve - il costo delle soluzioni ragionevoli può ridursi, le risorse possono aumentare –, cosicché la decisione, adottata in un determinato momento, di non realizzare una soluzione non dovrebbe essere mai considerata definitiva.
- La direttiva richiama inoltre la tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui (articolo 2). Come indicato dalla Commissione Europea, tale idea va interpretata in termini restrittivi. La salute e la sicurezza sono usate frequentemente per discriminare le persone disabili. Le persone disabili spesso non costituiscono un rischio maggiore di altre persone, esistono comunque requisiti specifici in materia di salute e sicurezza che vanno rispettati per tutti i dipendenti.

10 ,11. e 12. Il DDA britannico

- Il governo britannico ha varato il DDA nel 1995, a seguito di una persistente campagna condotta da persone disabili. Il suo campo di applicazione è molto ampio e include il mondo del lavoro.
- Il DDA è stato emendato a decorrere dall'1 ottobre 2004 per tenere in debito conto le disposizioni della direttiva. L'entità dei mutamenti relativi agli aggiustamenti ragionevoli è stata piuttosto ridotta (principalmente aspetti redazionali).
- Le soluzioni ragionevoli vi figurano come obbligo a sé stante, ma sono inquadrate come forma di discriminazione (cfr. lucido n. 9). Il DDA dichiara illegittima la discriminazione in una serie di situazioni.
- La formulazione scelta per quest'obbligo è riportata sul lucido n. 10.
- Il DDA è accompagnato da *Codes of practices*, che si sono rivelati di grande aiuto perché ne completano le disposizioni e sono particolarmente utili ai giudici, i quali generalmente non hanno grande familiarità con le questioni relative all'handicap. Se del caso, le varie giurisdizioni devono infatti tenere presenti le norme dei *Codes*, e la maggior parte di esse vi fa un ricorso molto massiccio.
- Il requisito è che i disabili siano posti in una situazione di "sostanziale svantaggio" rispetto ai non disabili (la direttiva non menziona un secondo termine di paragone).
- Malgrado ciò, il termine "sostanziale" è definito nel *Code* come "più di secondario o insignificante", si tratta quindi di una soglia facilmente superabile. Non c'è stata pressoché nessuna azione vertente su questo concetto (nella pratica, una persona che non si trovasse in una situazione di sostanziale svantaggio probabilmente non avvierebbe la procedura tortuosa del ricorso giudiziale…).

- A seguito dell'emendamento delle disposizioni, questa legge britannica trova dunque applicazione laddove una disposizione, criterio o prassi pongano una persona disabile in una situazione di sostanziale svantaggio, sebbene si affermi espressamente che la norma comprende anche una molteplicità di situazioni precedentemente già incluse nella formulazione di questo capitolo (cfr. lucido n. 11).
- La dicitura "disposizione, criterio o prassi", utilizzata dalla direttiva per la discriminazione indiretta, è forse più ampia della precedente formulazione della normativa britannica. Questo spiega le modifiche adottate nel Regno Unito (non si voleva infatti introdurre un concetto separato di discriminazione indiretta).

13 . e 14. Esempi di adattamenti ragionevoli

- Lo stesso DDA contiene esempi di adattamenti ragionevoli, fungendo così da utile punto di riferimento per datori di lavoro, persone disabili e giudici.
- Non si tratta però di un elenco esaustivo, il nuovo *Code of practice* britannico applicabile al mondo del lavoro prevede perciò anche altri interventi (ad es. formazione alla parità di trattamento dei disabili).

15. Che cosa è ragionevole ?

- Anche in questo caso, il DDA fornisce criteri da utilizzare per valutare la ragionevolezza di un intervento. Il lucido indica i fattori che dovrebbero essere oggetto di particolare attenzione.
- Tali fattori comprendono l'aspetto dei costi e delle risorse.
- Non si tratta però di un elenco esaustivo.
- Il *Code of practice* considera alcuni fattori supplementari, ad es. l'effetto per gli altri dipendenti. Generalmente, esso non sarà particolarmente significativo a meno che i dipendenti portatori di un handicap specifico non chiedano ad esempio di riscaldare l'ufficio a temperature insopportabili per il resto del personale – un caso che non sembra ragionevole, sebbene richieda forse di considerare altre forme di adattamenti (ad es. ufficio individuale).

16. Raffronto tra adattamento ragionevole e soluzione ragionevole

- La portata: è maggiore nel Regno Unito perché l'adeguamento ragionevole comprende tutti gli aspetti menzionati dall'*Act*, i datori di lavoro, le organizzazioni sindacali, la formazione e la fornitura di servizi. La direttiva, tuttavia, si applica a tutti i lavoratori e, per adeguarsi ad essa, il Regno Unito ha dovuto emendare la propria legislazione (prima dell'1 ottobre 2004, i piccoli datori di lavoro e alcune categorie professionali erano escluse).
- La conoscenza: il datore di lavoro è tenuto a provvedere ad adattamenti ragionevoli solo se ha conoscenza della disabilità del lavoratore (concetto comparabile alle "esigenze delle situazioni concrete" della direttiva). La normativa britannica applica però il principio della conoscenza "ascrivibile" (cioè della conoscenza che il datore di lavoro doveva o avrebbe ragionevolmente dovuto avere). Non è chiaro se tale principio valga anche per la direttiva.
- L'onere sproporzionato: la definizione dell'obbligo di provvedere ad adattamenti non fornisce dettagli specifici, ma si limita ad incorporare il concetto di ragionevolezza.

- La giustificazione: non può essere considerata soluzione ragionevole alcuna giustificazione dell'inattività, sebbene ciò fosse possibile prima dell'1 ottobre 2004 (la giurisprudenza l'aveva comunque pressoché totalmente privata del suo valore e il governo intendeva eliminarla dalla normativa).

17. L'applicazione dell'adattamento ragionevole nel Regno Unito

- L'attuazione del DDA nel campo dell'occupazione e del lavoro è avvenuta nel 1998.
- La sua concreta applicazione è stata oggetto di due ricerche.
- La ricerca più recente è stata condotta da Income Data Services in collaborazione con il Ministero del lavoro e delle pensioni.
- Tra tutte le azioni giudiziali fondate sul DDA, quelle relative agli adattamenti ragionevoli presentano il più elevato tasso di successo.
- I datori di lavoro tendono ad appellarsi ai costi e alla salute e alla sicurezza per non provvedere agli adattamenti.
- Il tasso di successo delle azioni contro il datore di lavoro è pari al 36,8% nei casi in cui le giustificazioni addotte sono la salute e la sicurezza.
- Il tasso di successo delle azioni contro il datore di lavoro è ancora più alto, pari al 43,8%, nei casi in cui la giustificazione addotta sono i costi.
- Il tasso di successo dei datori di lavoro è maggiore quando argomentano che l'adattamento non avrebbe modificato la situazione (ad es. la persona disabile afferma che il datore di lavoro avrebbe dovuto mettere a sua disposizione una tastiera adattata, ma anche se ciò fosse avvenuto, essa sarebbe stata in grado di dattilografare 30 parole al minuto, mentre la velocità richiesta era di 50): l'efficacia è l'aspetto chiave di questo obbligo.

18 e 19. Elencazione degli adattamenti più frequentemente oggetto di pronunciamenti

20. Alcuni casi:

- Già molto presto, il caso *Morse* indusse il giudice ad elencare la procedura da seguire per valutare l'obbligo di realizzare adattamenti ragionevoli.
- È però fondamentale il chiarimento dell'*Employment Appeal Tribunal (EAT):* il giudice deve stabilire oggettivamente quale adattamento è ragionevole. Il giudice può dunque mettersi nelle vesti del datore di lavoro per decidere che cosa, a suo avviso, sarebbe ragionevole nella situazione specifica.
- Solo raramente in una causa si discute degli adattamenti ragionevoli senza far riferimento a tale caso.

21. Il caso *Archibald/Fife Council* [2004] UKHL 32, 2004 IRLR 651 fu molto significativo perché impose per la prima volta alla *House of Lords* di esaminare la tematica dell'adattamento ragionevole.
La signora Archibald era dipendente della nettezza urbana, ma, a seguito di una piccola operazione, aveva dei problemi di mobilità e non era in grado di camminare. Non poté quindi continuare a svolgere le proprie mansioni e, dopo un corso di riqualificazione che dimostrò la sua più che sufficiente idoneità al lavoro di ufficio, fece inutilmente domanda per più di 100 posti presso il suo datore di lavoro e fu poi licenziata. Essa fece ricorso per discriminazione fondata sull'handicap e per omissione di adattamenti ragionevoli perché non le era stata proposta

un'occupazione alternativa senza l'obbligo di partecipare a una selezione. La sua causa fu respinta dall'*Employment Tribunal*, dall'*Employment Appeal Tribunal*, e dalla *Scottish Court of Session*. La *House of Lords* confermò tuttavia la validità del suo ricorso perché ritenne che l'obbligo di provvedere ad adattamenti ragionevoli può includere il trasferimento di un lavoratore disabile da un lavoro comprendente mansioni che egli non può più svolgere a un lavoro di livello lievemente superiore senza necessità di colloqui, né di concorsi. Il trasferimento può avvenire ad un livello superiore, ma anche ad un livello analogo o inferiore… la ragionevolezza della decisione dipende dalle particolari circostanze del singolo caso. La *House of Lords* evidenziò inoltre che "il *Disability Discrimination Act* si differenzia dal *Sex Discrimination Act* e dal *Race Relations Act* in quanto obbliga i datori di lavoro ad adottare misure di sostegno per i lavoratori disabili, mentre non sono tenuti a farlo ai sensi delle altre legislazioni. Il DDA non considera irrilevanti le differenze esistenti tra le persone disabili e non si aspetta che tutti siano trattati tutti nello stesso modo. L'obbligo di provvedere agli adattamenti può imporre al datore di lavoro di riservare al lavoratore disabile un trattamento più favorevole per eliminare lo svantaggio dovuto alla disabilità".

22. Altri casi:

Meikle/Nottinghamshire County Council: la signorina Meikle era un'insegnante che incominciò a soffrire di disturbi della vista. Il suo ricorso giudiziario fu motivato dal fatto che il datore di lavoro non aveva provveduto né ad adattare il posto di lavoro alle sue esigenze né ad adeguare il suo regime di indennità di malattia, che versava solo la metà della retribuzione abituale nel secondo semestre di assenza di malattia. La corte constatò la presenza di discriminazione, ma respinse alcune accuse di omissione di adattamenti ragionevoli. Durante la procedura d'appello, l'*EAT* ritenne che v'era stata omissione di adattamenti, in quanto non si era adeguato il regime di indennità di malattia portandolo all'importo pieno della retribuzione (il regime prevedeva il versamento della retribuzione piena durante i primi sei mesi di assenza per malattia e della metà di tale importo nel secondo semestre), come era invece avvenuto quando la signorina si era fratturata una gamba. Particolare importanza fu attribuita al fatto che la dipendente non avrebbe dovuto beneficiare del congedo per malattia se il datore di lavoro non avesse omesso di provvedere ad altri adattamenti ragionevoli. La *Court of Appeal* confermò questa decisione.

Cave/Goodwin e Anor: il caso, dibattuto dalla *Court of Appeal*, è l'unico in cui risulta sia stata esaminata la questione del "sostanziale svantaggio". Si trattava di un dipendente con disturbi di apprendimento colpito da una procedura disciplinare a seguito di un disdicevole incidente con un altro membro del personale. Gli venne semplicemente consegnata una lettera e non gli fu consentito di farsi accompagnare all'udienza disciplinare da un amico, ma solo da un collega. Egli aveva però già discusso l'incidente con i colleghi e, all'udienza disciplinare (a seguito della quale venne licenziato), fu in grado di difendersi da solo.
Alla luce dei fatti, il giudice ritenne non vi fosse sostanziale svantaggio. Dopo l'annullamento della decisione di primo grado da parte della *Court of Appeal*, l'*EAT* annullò a sua volta la sentenza di quest'ultima.

Ridout: il caso sviscerò il rapporto esistente tra la conoscenza della disabilità e l'obbligo di procedere ad adattamenti ragionevoli. La signora Ridout era affetta di epilessia fotosensibile e la controllava con il medicinale Epilim, fatto che aveva

comunicato al datore di lavoro. Giungendo sul luogo dell'intervista di selezione, dovette constatare che la sala in cui essa avrebbe dovuto tenersi aveva un'illuminazione fluorescente priva di schermatura o di diffusori. La signorina indossava occhiali da sole e, entrando nella stanza, fece alcuni commenti sul fatto che l'illuminazione avrebbe potuto danneggiarla. Il datore di lavoro pensò che si riferisse agli occhiali da sole. La candidata, tuttavia, non fece uso degli occhiali e non affermò di sentirsi poco bene o penalizzata.
L'*Employment Tribunal* respinse il suo ricorso di discriminazione per omissione di adattamenti ragionevoli e l'*Employment Appeal Tribunal* confermò questa decisione, affermando che il requisito della conoscenza riferito agli adattamenti ragionevoli impone al giudice di misurare la portata dell'eventuale obbligo di provvedere ad adattamenti in base alla conoscenza, reale o presupponibile, da parte del datore di lavoro sia della disabilità, sia della probabilità che essa costituisca un sostanziale svantaggio per le persone disabili rispetto alle persone non disabili. I giudici dovrebbero evitare accuratamente di imporre alle persone disabili l'obbligo di fornire lunghe spiegazioni sugli effetti della disabilità solo per indurre i datori di lavoro ad apportare gli adattamenti a cui questi avrebbero probabilmente dovuto provvedere ad ogni modo. D'altro canto, è altrettanto poco auspicabile obbligare i datori di lavoro a chiarire con una serie di domande se la persona disabile si sente svantaggiata solo per escludere una propria eventuale responsabilità.

Kenny/Hampshire: il caso esaminò la portata dell'obbligo di apportare adattamenti ragionevoli. Il signor Kenny, che era stato colpito da una paralisi cerebrale e doveva essere assistito durante la minzione, presentò la propria candidatura al posto di analista programmatore presso la polizia dello Hampshire e fu selezionato come persona più idonea a tale posizione. Gli fu pertanto offerto il posto a condizione che il datore di lavoro riuscisse a provvedere agli interventi adeguati. Il datore di lavoro cercò dei volontari per assistere il signor Kenny, ma non li trovò. Per motivi di sicurezza non era possibile consentirgli di lavorare da casa. Il datore di lavoro presentò una richiesta per ottenere un assistente nel quadro del programma *Access to work*, ma non ottenne risposta per un mese. Alla fine, il datore di lavoro, avendo urgente bisogno di occupare il posto vacante, ritirò la proposta di lavoro fatta al signor Kerry. Il ricorso di quest'ultimo fu respinto dall'*Employment Tribunal*. Il signor Kerry ricorse allora in appello, ma anche l'*Employment Appeal Tribunal* non accolse la sua richiesta, ritenendo che il datore di lavoro non aveva commesso discriminazione per omissione di adeguamenti ragionevoli. La soluzione necessaria per consentire al ricorrente di lavorare presso il convenuto non rientrava infatti nell'obbligo di provvedere ad adeguamenti ragionevoli di cui all'articolo 6, che è limitato agli aspetti "collegati al lavoro". Non tutte le omissioni di modifiche che privano un lavoratore di una possibilità occupazionale sono da considerarsi illecite. Sebbene i datori di lavoro siano tenuti a prendere in considerazione l'opportunità di modifiche fisiche per permettere alle persone disabili di utilizzare il gabinetto e di adattamenti fisici per consentire la presenza di un assistente, se il parlamento avesse voluto imporre ai datori di lavoro l'obbligo di tener conto delle esigenze individuali dei lavoratori al gabinetto, l'avrebbe affermato espressamente e avrebbe indicato i criteri da applicare nel *Code of practice*.
Questo è probabilmente un caso limite. Forse l'argomentazione potrebbe non essere più valida alla luce della direttiva, anche se evidentemente interverrebbe la necessità di specificare che cosa si considera ragionevole. Va notato che il caso fu nuovamente sottoposto al giudice perché stabilisse se era stato giustificato non attendere l'esito della domanda presentata ad "Access to work".

Mid Staffordshire NHS Trust/Cambridge: il caso riguardava una responsabile del gruppo di impiegati di portineria che fu colpita da disturbi della respirazione e da mal di gola a causa dell'esecuzione di lavori edilizi. La signora presentò un certificato medico di inabilità al lavoro e, in seguito, un certificato medico che attestava la sua capacità di ritornare al lavoro per un periodo limitato. La signora, però, incontrava difficoltà ad utilizzare i mezzi pubblici e le sue condizioni peggiorarono ad es. anche a causa degli odori sul posto di lavoro. Il suo superiore le propose di trasferirla ad un altro posto, ma un consulente le fece presente che questo avrebbe nuociuto alla sua salute. La direzione non considerò neppure di adattare il suo ambiente di lavoro e la licenziò. La signora ricorse in giudizio e il giudice confermò che era stata vittima di discriminazione perché, nel quadro del suo obbligo di provvedere ad adattamenti ragionevoli, il datore di lavoro avrebbe dovuto adottare le misure necessarie a consentirgli di decidere quali provvedimenti ragionevoli avrebbero potuto prevenire la situazione di svantaggio della dipendente. Tali misure avrebbero dovuto includere anche un'adeguata valutazione delle condizioni e della prognosi della signora, degli effetti della sua disabilità e della sua capacità di svolgere le mansioni inerenti al suo lavoro, nonché dei provvedimenti che avrebbero potuto essere adottati per ridurre o eliminare gli svantaggi di cui era vittima. Il datore di lavoro ricorse in appello, ma l'*Employment Appeal Tribunal* confermò la decisione dell'*Employment Tribunal*, affermando che un'appropriata valutazione degli interventi richiesti per eliminare gli svantaggi subiti da una persona disabile è parte integrante e necessaria dell'obbligo imposto ai sensi dell'articolo 6, par. 1, il quale non può essere rispettato in assenza di un'adeguata valutazione da parte del datore di lavoro delle misure che devono essere adottate. In altri termini, l'assenza di tale valutazione renderebbe praticamente impossibile il rispetto dell'obbligo in molti casi, e questa non era certo l'intenzione del parlamento.

Cosgrove/Messer's Caesar and Howie: La signora Caesar, impiegata presso uno studio legale, si assentò dal lavoro per un anno a causa di una depressione e fu licenziata. Fece ricorso per discriminazione, ma l'*Employment Tribunal* lo respinse in quanto né la ricorrente né i suoi esperti medici furono in grado di suggerire adattamenti a cui il datore di lavoro avrebbe potuto provvedere per agevolare il ritorno in ufficio dell'impiegata. La signora Caesar ricorse in appello presso l'*Employment Appeal Tribunal*, il quale confermò che l'obbligo di provvedere ad adattamenti ragionevoli incombe al datore di lavoro anche se esistono indubbiamente casi in cui è assolutamente impossibile adottare misure adeguate ed effettive senza basarsi sulle dichiarazioni dei ricorrenti. Non si può però concludere che il datore di lavoro ha soddisfatto il suo obbligo di cui all'articolo 6 semplicemente perché l'ex segretaria - assente per lungo tempo dal lavoro in quanto disabile a causa di una depressione clinica – e il suo medico curante non sono stati in grado di proporre interventi ragionevoli per modificare adeguatamente l'ambiente di lavoro. In questo caso il datore di lavoro non ha neppure valutato un adattamento, se lo avesse fatto avrebbe constatato che esisteva la possibilità di facilitare il ritorno sul lavoro della ricorrente tramite adattamenti quali il trasferimento in un altro ufficio o la modifica del suo orario di lavoro.

23. *Beart v HM Prison Service*: La signora Beart, dopo aver lavorato per un certo periodo come impiegata amministrativa alla prigione di Swaleside, si ammalò di depressione. Il datore di lavoro dovette attendere a lungo il suo referto medico, in cui

lo specialista consultato sosteneva l'opinione che la signora non si sarebbe totalmente ripresa fintantoché non si fossero risolte le sue difficoltà sul lavoro (problemi con il superiore) e che, pertanto, il trasferimento ad un'altra prigione costituiva forse l'unica soluzione possibile. Il datore di lavoro non diede corso a questa raccomandazione e licenziò la signora Beart. L'*Equality Tribunal* accolse il ricorso per discriminazione fondata sull'handicap e ritenne che il datore di lavoro, non riassegnando o trasferendo la ricorrente come raccomandato nel certificato medico, aveva omesso di provvedere a un adattamento ragionevole. L'*Equality Appeal Tribunal* non accettò il ricorso in appello del datore di lavoro e confermò la decisione di primo grado: era indubbio che il datore di lavoro avrebbe dovuto rispettare l'obbligo di cui all'articolo 6 par. 1. Era stato il datore di lavoro ad assegnare la ricorrente alla prigione di Swaleside ed esistevano documenti medici che indicavano una relazione tra le difficoltà incontrate sul lavoro dalla signora e l'insorgere della sua patologia: come evidenziato dal certificato medico, la ricorrente non era più in grado di continuare a lavorare a Swaleside ed era perciò stata posta in una situazione di sostanziale svantaggio.
La verifica della ragionevolezza richiesta dall'articolo 6 riguarda le misure da adottare per prevenire che il lavoro abbia effetti nocivi per la salute del dipendente disabile. La conclusione del tribunale che il trasferimento della ricorrente molto probabilmente le avrebbe permesso di continuare a lavorare presso lo stesso datore di lavoro si riferiva chiaramente alla necessità, nel quadro della verifica della ragionevolezza, di appurare in che misura l'adozione di una misura avrebbe potuto impedire l'effetto in questione.
Il caso fu rinviato alla giurisdizione di grado inferiore, dove la ricorrente vinse la causa e si vide riconoscere danni per circa 300.000 sterline.

24. – 27. – Alcuni esempi che illustrano l'approccio adottato da altri Stati membri nella trasposizione dell'obbligo di provvedere a soluzioni ragionevoli.