



0

WEBINAR SULL'APPLICAZIONE DELLA LEGGE ANTIDISCRIMINAZIONE DELL'UE

"DISCRIMINAZIONE E DISABILITÀ: CONVENZIONE ONU PER I DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E DIRITTO DELL'UE"

ERA, 19-20 ottobre 2020

Prof.ssa Sara Alcázar Ortiz

Università di Saragozza (ES). Facoltà di Giurisprudenza

 Questa sessione di formazione è finanziata dal programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" 2014-2020 della Commissione europea.

This slide is the title page of a webinar. It features a blue background with a white grid pattern at the bottom. The text is centered and includes the webinar title, dates, speaker name, and university affiliation. A small box at the bottom contains the EU flag and a note about funding from the European Commission's 'Rights, Equality and Citizenship' program.



1

"DISCRIMINAZIONE E DISABILITÀ: CONVENZIONE ONU PER I DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E DIRITTO DELL'UE"

Indice

- 1- CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (UNCRPD) (13/12/2006)
- 2-DISABILITÀ E OCCUPAZIONE: QUADRO GIURIDICO DELL'UE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE
- 2.1- FORME DI DISCRIMINAZIONE
 - A) DISCRIMINAZIONE DIRETTA
 - B) DISCRIMINAZIONE INDIRETTA
 - C) MOLESTIE
 - D) ISTRUZIONI PER DISCRIMINARE

This slide is the index page of the webinar. It features a blue background with a white grid pattern at the bottom. The text is centered and includes the webinar title, the word 'Indice', and a list of topics to be covered in the webinar.



"DISCRIMINAZIONE E DISABILITÀ: CONVENZIONE ONU PER I DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E DIRITTO DELL'UE" Indice

2

- 2.2- QUADRO GIURIDICO DELL'UE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE: CONSIDERANDO DELLA DIRETTIVA 2000/78/CE
- 2.3- CONCETTI FONDAMENTALI ALLA BASE DELLA DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI DI DISABILITÀ SUL POSTO DI LAVORO
 - A) DEFINIZIONE DI DISABILITÀ
 - B) ADATTAMENTI RAGIONEVOLI
 - C) AZIONE POSITIVA
 - D) ONERE DELLA PROVA
- 2.4- GIURISPRUDENZA CGUE IN MATERIA DI DISABILITÀ



1- CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (UNCRPD) (13/12/2006) (I)

3

- **Considerando e) UNCRPD:** riconosce che "la disabilità è un concetto in evoluzione e che la disabilità deriva dall'interazione tra persone con disabilità e barriere attitudinali e ambientali che ostacolano la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri".
- **Articolo 1 UNCRPD (definizione di disabilità):** "Le persone con disabilità includono coloro che hanno disabilità fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che, in interazione con varie barriere, possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri".



4

1- CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (UNCRPD) (13/12/2006) (II)

- **Articolo 2 della UNCRPD (Definizione di "discriminazione sulla base della disabilità" e "soluzione ragionevole"):**

* **"Discriminazione sulla base della disabilità"** significa qualsiasi distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che ha lo scopo o l'effetto di compromettere o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Esso comprende tutte le forme di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole.

Per "ragionevoli adeguamenti" si intendono modifiche e adeguamenti necessari e appropriati che non impongono un onere sproporzionato o eccessivo, ove necessario in un caso particolare, per garantire alle persone con disabilità il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali.



5

1- CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (UNCRPD) (13/12/2006) (III)

- **Articolo 3 UNCRPD ("Principi generali"):** I principi generali dell'UNCRPD sono la non discriminazione (art. 3[b]) e le pari opportunità (art. 3[e]).

- **Articolo 5 UNCRPD ("Uguaglianza e non discriminazione"):**

* Gli Stati contraenti riconoscono che tutte le persone sono uguali davanti e sotto la legge e hanno diritto, senza alcuna discriminazione, alla pari protezione e all'uguale beneficio della legge (Art. 5[1])

* Gli Stati parti proibiscono ogni discriminazione sulla base della disabilità e garantiscono alle persone con disabilità una protezione giuridica uguale ed efficace contro ogni forma di discriminazione (art. 5[2]).



6

1- CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (UNCRPD) (13/12/2006) (IV)

* Al fine di promuovere l'uguaglianza e di eliminare la discriminazione, gli Stati parti adottano tutte le misure appropriate per assicurare che siano fornite soluzioni ragionevoli (art. 5[3]).

- Riferimento a "soluzioni ragionevoli" nell'articolo 27, paragrafo 1, come misura per salvaguardare e promuovere la realizzazione del diritto al lavoro.

* Le misure specifiche necessarie per accelerare o raggiungere l'uguaglianza di fatto delle persone con disabilità non sono considerate discriminazione ai sensi della presente Convenzione.



7

1- CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (UNCRPD) (13/12/2006) (V)

● **Articolo 27 ("Lavoro e occupazione"):**

• Gli Stati parti riconoscono il diritto delle persone con disabilità a lavorare, su base di uguaglianza con gli altri; ciò include il diritto alla possibilità di guadagnarsi da vivere con un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente di lavoro aperto, inclusivo e accessibile alle persone con disabilità (Art. 27[1]).

• Gli Stati parti salvaguardano e promuovono la realizzazione del diritto al lavoro, anche per coloro che acquisiscono una disabilità nel corso del rapporto di lavoro, prendendo le misure appropriate, anche attraverso la legislazione, per, tra l'altro:



8

1- CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (UNCRPD) (13/12/2006) (VI)

(a) Vietare la discriminazione sulla base della disabilità per quanto riguarda tutte le questioni relative a tutte le forme di impiego, comprese le condizioni di assunzione, di assunzione e di impiego, la continuazione dell'impiego, l'avanzamento di carriera e le condizioni di lavoro sicure e salutarie.

b) Proteggere i diritti delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, a condizioni di lavoro giuste e favorevoli, comprese le pari opportunità e la pari retribuzione per un lavoro di pari valore, condizioni di lavoro sicure e sane, compresa la protezione dalle molestie, e il risarcimento dei danni.



9

1- CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (UNCRPD) (13/12/2006) (VII)

(c) Assicurare che le persone con disabilità siano in grado di esercitare i loro diritti lavorativi e sindacali su una base di parità con gli altri.

(d) Permettere alle persone con disabilità di avere un accesso effettivo ai programmi generali di orientamento tecnico e professionale, ai servizi di collocamento e alla formazione professionale e continua.

(e) Promuovere le opportunità di lavoro e l'avanzamento di carriera per le persone con disabilità nel mercato del lavoro, nonché l'assistenza nella ricerca, nell'ottenimento, nel mantenimento e nel ritorno al lavoro.



10

1- CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (UNCRPD) (13/12/2006) (VIII)

f) Promuovere le opportunità di lavoro autonomo, l'imprenditorialità, lo sviluppo di cooperative e l'avvio di una propria attività.

g) Impiegare persone con disabilità nel settore pubblico.

(h) Promuovere l'occupazione di persone con disabilità nel settore privato attraverso politiche e misure appropriate, che possono includere programmi di azione positiva, incentivi e altre misure.

(i) Assicurare che vengano fornite soluzioni ragionevoli alle persone con disabilità sul posto di lavoro.



11

1- CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (UNCRPD) (13/12/2006) (IX)

(j) Promuovere l'acquisizione da parte delle persone con disabilità di esperienze lavorative nel mercato del lavoro aperto.

k) Promuovere programmi di riabilitazione vocazionale e professionale, di mantenimento del posto di lavoro e di ritorno al lavoro per le persone con disabilità.



12

1- CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (UNCRPD) (13/12/2006) (X)

- **Articolo 27, paragrafo 2: divieto di schiavitù e di lavoro forzato e obbligatorio:**
- Gli Stati parti assicurano che le persone con disabilità non siano tenute in schiavitù o in servitù e siano protette, su base di uguaglianza con gli altri, dal lavoro forzato o obbligatorio.
- **Ratifica UE della UNCRPD**, Decisione del Consiglio 2010/48/CE del 26 novembre 2009: significa che il concetto di "disabilità", ai fini della Direttiva 2000/78/CE, deve **essere interpretato dalla CGUE alla luce della UNCRPD** (Casi: *Ring-Skouboe Werge, Glatzel, FOA*).



13

2- DISABILITÀ E OCCUPAZIONE: QUADRO GIURIDICO DELL'UE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE (I)

- **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.** Questa Direttiva rappresenta l'introduzione nell'UE di una legge antidiscriminazione relativa alla disabilità.
- La Direttiva 2000/78/CE vieta la discriminazione nel campo dell'occupazione e della formazione professionale per motivi di religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, età e disabilità.
- Il concetto di "disabilità" interpretato alla luce della UNCRPD.



14

2- DISABILITÀ E OCCUPAZIONE: QUADRO GIURIDICO DELL'UE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE (II)

- Il **concetto di discriminazione** previsto dalla Direttiva comprende **4 forme di discriminazione**:
 - a) **Discriminazione diretta** (articolo 2[2][a])
 - b) **Discriminazione indiretta** (art. 2[2][b])
 - c) **Molestie** (articolo 2[3])
 - d) **Istruzione di discriminazione nei confronti di un'altra persona** (art. 2[4])



15

2.1- QUADRO GIURIDICO DELL'UE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE: FORME DI DISCRIMINAZIONE (I)

- **A) DISCRIMINAZIONE DIRETTA** (articolo 2[2][a]) Direttiva 2000/78/CE
- Si considera discriminazione diretta "quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto un'altra sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga" per motivi di disabilità.
- Il richiedente non deve necessariamente essere una persona con disabilità (cfr. *Coleman contro Attridge Law*, causa C-303/06)



16

2.1- QUADRO GIURIDICO DELL'UE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE: FORME DI DISCRIMINAZIONE (II)

- **B) DISCRIMINAZIONE INDIRETTA** (articolo 2[2][b]) Direttiva 2000/78/CE)
- Si considera discriminazione indiretta "quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutrale metterebbe le persone che hanno una particolare (...) disabilità (...) in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che:

(*ECCEZIONI)



17

2.1- QUADRO GIURIDICO DELL'UE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE: FORME DI DISCRIMINAZIONE (III)

- tale disposizione, criterio o prassi sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi per raggiungerla siano appropriati e necessari (articolo 2[2][b][i]); o
- per quanto riguarda le persone con una particolare disabilità, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione cui si applica la presente Direttiva è tenuto, in base alla legislazione nazionale, ad adottare misure appropriate in linea con i principi contenuti nell'articolo 5 al fine di eliminare gli svantaggi derivanti da tale disposizione, criterio o prassi (articolo 2, paragrafo 2, lettera b), punto ii).



18

2.1- QUADRO GIURIDICO DELL'UE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE: FORME DI DISCRIMINAZIONE (IV)

- **C) MOLESTIE** (articolo 2[3])
- Quando si verifica un comportamento indesiderato legato alla disabilità con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- Il richiedente non deve necessariamente essere una persona con disabilità.



19

2.1- QUADRO GIURIDICO DELL'UE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE: FORME DI DISCRIMINAZIONE (V)

- **D) ISTRUZIONE PER DISCRIMINARE** (articolo 2[4])
- L'istruzione di discriminare le persone per motivi di disabilità è considerata una discriminazione.



20

2.2- QUADRO GIURIDICO DELL'UE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE: CONSIDERANDO DELLA DIRETTIVA 2000/78/CE (I)

- **(17)** "La presente direttiva non richiede l'assunzione, la promozione, il mantenimento in attività o la formazione di una persona che non sia competente, capace e disponibile a svolgere le funzioni essenziali del posto in questione o a seguire la relativa formazione, fatto salvo l'obbligo di fornire soluzioni ragionevoli alle persone con disabilità. "
- **(18)** "La presente direttiva non impone, in particolare, alle forze armate e ai servizi di polizia, penitenziari o di emergenza di assumere o mantenere in servizio persone che non hanno la capacità necessaria per svolgere la gamma di funzioni che possono essere chiamate a svolgere in relazione al legittimo obiettivo di preservare la capacità operativa di tali servizi. "



21

2.2- QUADRO GIURIDICO DELL'UE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE: CONSIDERANDO DELLA DIRETTIVA 2000/78/CE (II)

- **(20)** "Dovrebbero essere previste misure appropriate, vale a dire misure efficaci e pratiche per adattare il luogo di lavoro alla disabilità, ad esempio adattando i locali e le attrezzature, i modelli di orario di lavoro, la distribuzione dei compiti o l'offerta di risorse di formazione o di integrazione. "
- **(21)** "Per determinare se le misure in questione comportino un onere sproporzionato, occorre tener conto in particolare dei costi finanziari e degli altri costi che ne derivano, dell'entità e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere finanziamenti pubblici o qualsiasi altro tipo di assistenza. "



2.3- CONCETTI FONDAMENTALI ALLA BASE DELLA DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI DI DISABILITÀ SUL POSTO DI LAVORO

22

- A) DEFINIZIONE DI DISABILITÀ
- B) ADATTAMENTO RAGIONEVOLE
- C) AZIONE POSITIVA
- D) ONERE DELLA PROVA



2.3- CONCETTI FONDAMENTALI ALLA BASE DELLA DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI DI DISABILITÀ SUL POSTO DI LAVORO: DEFINIZIONE DI DISABILITÀ (I)

23

- A) DEFINIZIONE DI DISABILITÀ
- La Direttiva 2000/78/CE include la disabilità come uno dei motivi di discriminazione, ma non offre alcuna definizione del termine "disabilità".
- Una definizione è offerta nella causa *Chacón Navas contro Eurest Colectividades SA*, causa C-13/05; la Corte definisce "disabilità" ai fini della Direttiva come:



24

2.3- CONCETTI FONDAMENTALI ALLA BASE DELLA DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI DI DISABILITÀ SUL POSTO DI LAVORO: DEFINIZIONE DI DISABILITÀ (II)

"una limitazione che deriva in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psicologiche e che ostacola la partecipazione dell'interessato per un lungo periodo di tempo alla vita professionale".

- * La definizione di "disabilità" data dalla Corte è "autonoma e uniforme".
- * Affinché la limitazione rientri nel concetto di "disabilità", "deve essere probabile che duri a lungo".
- * "Disabilità" non è la stessa cosa di "malattia".



25

2.3- CONCETTI FONDAMENTALI ALLA BASE DELLA DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI DI DISABILITÀ SUL POSTO DI LAVORO: DEFINIZIONE DI DISABILITÀ (III)

- * Non c'è nulla nella Direttiva "che suggerisca che i lavoratori siano protetti dal divieto di discriminazione per motivi di disabilità non appena sviluppano qualsiasi tipo di malattia".
- * La "malattia" non può essere inclusa nell'elenco dei motivi contemplati dalla Direttiva.
- * La sentenza ha aperto la porta a persone che soffrono di una malattia prolungata, causando il grado di limitazione richiesto, per essere considerate come persone con "disabilità" ai sensi della Direttiva.



26

2.3- CONCETTI FONDAMENTALI ALLA BASE DELLA DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI DI DISABILITÀ SUL POSTO DI LAVORO: DEFINIZIONE DI DISABILITÀ (IV)

- Nella causa *HK Danmark e altri contro HK Danmark e altri*, cause riunite C-335/11 e C-337/11, la CGUE indica che la Direttiva "deve, per quanto possibile, essere interpretata" in modo coerente con la UNCRPD.
- Definizione di disabilità alla luce della UNCRPD: nella causa *Wolfgang Glatzel contro Freistaat Bayern*, causa C-356/12, e nella causa *Fag og Arbejde (FOA) contro Kommunernes Landsforening (KL)*, causa 354/13, la Corte definisce la "disabilità" ai fini della Direttiva come "una limitazione che risulta in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psicologiche a lungo termine che, in interazione con varie barriere, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori".



27

2.3- CONCETTI FONDAMENTALI ALLA BASE DELLA DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI DI DISABILITÀ SUL POSTO DI LAVORO: ADATTAMENTI RAGIONEVOLI (I)

- **B) ADATTAMENTO RAGIONEVOLE** (articolo 5, Direttiva 2000/78/CE): "Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento in relazione alle persone con disabilità, devono essere fornite soluzioni ragionevoli. Ciò significa che i datori di lavoro devono adottare misure adeguate, a seconda delle esigenze di ciascuna situazione specifica, per consentire alle persone con disabilità di accedere all'occupazione, di partecipare a , o di avanzare, o di seguire una formazione, a meno che tali misure non comportino un onere eccessivo per il datore di lavoro. Tale onere non deve essere sproporzionato se è sufficientemente compensato da misure esistenti nel quadro della politica in materia di disabilità dello Stato membro interessato".



28

2.3- CONCETTI FONDAMENTALI ALLA BASE DELLA DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI DI DISABILITÀ SUL POSTO DI LAVORO: ADATTAMENTI RAGIONEVOLI (II)

- La Direttiva prevede la realizzazione di adattamenti personalizzati (specificamente adattati alle esigenze di una persona specifica).
- Si può definire il concetto di "adattamento"? Nel considerando 20 della Direttiva 2000/78/CE, le "misure appropriate" sono definite come "misure efficaci e pratiche per adattare il luogo di lavoro alla disabilità, ad esempio adattando i locali e le attrezzature, i modelli di orario di lavoro, la distribuzione dei compiti o l'offerta di risorse per la formazione o l'integrazione".



29

2.3- CONCETTI FONDAMENTALI ALLA BASE DELLA DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI DI DISABILITÀ SUL POSTO DI LAVORO: ADATTAMENTI RAGIONEVOLI (III)

- È possibile stabilire se le misure di cui all'articolo 5 danno luogo ad un "onere sproporzionato"? Il considerando 21 della Direttiva 2000/78/CE prevede che "occorre tener conto in particolare dei costi finanziari e degli altri costi che ne derivano, dell'entità e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere finanziamenti pubblici o qualsiasi altro tipo di assistenza".



2.3- CONCETTI FONDAMENTALI ALLA BASE DELLA DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI DI DISABILITÀ SUL POSTO DI LAVORO: AZIONE POSITIVA ³⁰

- **C) AZIONE POSITIVA** (articolo 7[2], Direttiva 2000/78/CE): "Per quanto riguarda le persone con disabilità, il principio della parità di trattamento non pregiudica il diritto degli Stati membri di mantenere o adottare disposizioni sulla protezione della salute e della sicurezza sul lavoro o misure volte a creare o mantenere disposizioni o strutture per la salvaguardia o la promozione della loro integrazione nell'ambiente di lavoro".



2.3- CONCETTI FONDAMENTALI ALLA BASE DELLA DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI DI DISABILITÀ SUL POSTO DI LAVORO: ONERE DELLA PROVA (I) ³¹

- **D) ONERE DELLA PROVA** (articolo 10, Direttiva 2000/78/CE): Gli Stati membri adottano le misure necessarie, conformemente ai rispettivi sistemi giudiziari nazionali, per garantire che, quando le persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento stabiliscono, 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, spetti alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento (articolo 10, paragrafo 1).



32

2.3- CONCETTI FONDAMENTALI ALLA BASE DELLA DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI DI DISABILITÀ SUL POSTO DI LAVORO: ONERE DELLA PROVA (II)

- Spetta all'attore presentare prove *prima facie*.
- La parte convenuta deve fornire una spiegazione sufficiente a far ritenere che si sia assunto l'onere della prova.
- Se la parte convenuta non si assume l'onere della prova, la Corte deve concludere che vi è stata una discriminazione contraria alla legge.



33

2.4- GIURISPRUDENZA CGUE IN MATERIA DE DISABILITÀ (I)

- **Chacón Navas contro Eures Colectividades, SA.** Causa C-13/05. CGUE 11/7/2006.
- **Coleman contro Attridge Law.** Causa C-303/06. CGUE 17/7/2008.
- **Reinhard Prigge ed altri contro Deutsche Lufthansa AG.** Causa C-447/09. CGUE 11/9/2011.
- **Johann Odar contro Baxter Deutschland GmbH.** Causa C-152/11. CGUE 6/12/2012.



34

2.4- GIURISPRUDENZA CGUE IN MATERIA DE DISABILITÀ (II)

- ****Già considerate alla luce della UNCRPD:***
- ***HK Danmark ed altri contro HK Danmark ed altri.*** Cause riunite C-335/11 e C-337/11 (cause *Jette Ring* e *Lone Skouboe Werge*). CGUE 11/4/2013.
- ***Wolfgang Glatzel contro Freistaat Bayern.*** Causa C-356/12. CGUE 22/5/2014.
- ***Fag og arbejde (FOA) contro Kommunernes Landsforening (KL).*** Causa C-354/13. CGUE 18/12/2014.



35

2.4- GIURISPRUDENZA CGUE IN MATERIA DE DISABILITÀ (II)

- ***Mohamed Daouidi contro Bootes Plus, S.L.*** Causa C-395/15. CGUE 1/12/2016.
- ***Petya Milkova contro il direttore di Izpalniteken e la direttrice di Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol.*** Caso C-406/15. CGUE 9/3/2017.
- ***Carlos Enrique Ruíz Conejero contro Ferroser Servicios Auxiliares, S.A.*** Causa C-270/16. CGUE 18/1/2018.
- ***DW contro Nobel Plásticos Ibérica, S.A.*** Causa C-397/18. CGUE 11/9/2019.



36

"DISCRIMINAZIONE E DISABILITÀ: CONVENZIONE ONU PER I DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E DIRITTO DELL'UE"

GRAZIE MILLE PER L'ATTENZIONE

PROF.SSA SARA ALCÁZAR ORTIZ

UNIVERSITÀ DI SARAGOZZA (ES). FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA

DIRITTO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

salcazar@unizar.es