NEWS

CGE: discriminazione caregiver figlio disabile è illegittima

Data pubblicazione: 11/12/2025

Autore: Admin

Contenuto

La Corte di Giustizia Europea equipara la discriminazione del caregiver alla discriminazione diretta, tutelando i lavoratori che assistono familiari disabili. Novità su parità di trattamento e soluzioni ragionevoli.

La CGUE tutela i caregiver familiari

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza dell'11 settembre 2025 (C-38/24), ha stabilito che la discriminazione indiretta nei confronti di un lavoratore che assiste un figlio disabile è illegittima. La sentenza equipara tale discriminazione a quella diretta, estendendo la tutela prevista dalla direttiva 2000/78/CE. La decisione risponde a un quesito posto dalla Corte Suprema di Cassazione italiana in merito alla tutela antidiscriminatoria dei caregiver familiari.

Il caso: rifiuto di orario flessibile

Il caso nasce dal rifiuto di una società di concedere a una sua dipendente, un orario di lavoro fisso per poter accudire al figlio minore gravemente disabile. La lavoratrice aveva richiesto più volte un adeguamento del suo orario, ma la società aveva concesso solo soluzioni provvisorie. Il Tribunale di Roma aveva respinto il ricorso iniziale, decisione poi appellata e confermata dalla Corte d'Appello. La lavoratrice ha quindi presentato ricorso per cassazione, sollevando la questione di legittimità della discriminazione subita.

Parità di trattamento e soluzioni ragionevoli

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

La Corte di Giustizia Europea si è basata sulla direttiva 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro. La sentenza richiama anche la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. In particolare, la Corte ha sottolineato l'importanza di garantire soluzioni ragionevoli per i disabili, come previsto dall'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE e dall'articolo 2 della Convenzione ONU. Queste soluzioni devono consentire ai disabili di accedere al lavoro, svolgerlo e avere una promozione, a meno che non comportino un onere finanziario sproporzionato per il datore di lavoro. La Corte ha evidenziato che il principio di non discriminazione sancito all’articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea si applica anche alla discriminazione indiretta "per associazione" fondata sulla disabilità.

Implicazioni per i datori di lavoro

La sentenza della Corte di Giustizia Europea ha importanti implicazioni per i datori di lavoro. Questi sono ora tenuti ad adottare soluzioni ragionevoli per i lavoratori che assistono familiari disabili, al fine di garantire la parità di trattamento. Tali soluzioni potrebbero includere la modifica dell'orario di lavoro, la riassegnazione a un altro posto di lavoro o altre misure che consentano al caregiver di conciliare lavoro e assistenza. Tuttavia, la Corte ha precisato che il datore di lavoro non è obbligato ad adottare misure che comportino un onere finanziario sproporzionato. La decisione rafforza la tutela dei caregiver familiari e promuove l'inclusione delle persone con disabilità nella società.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati