NEWS

Svolta lavoratori caregiver: la Corte UE estende la tutela anti-discriminazione indiretta basata sulla disabilità

Data pubblicazione: 26/11/2025

Autore: Admin

Contenuto

L'interpretazione della Direttiva 2000/78/CE, letta alla luce della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, riconosce la legittimazione del lavoratore che assiste un familiare gravemente disabile a sollevare un ricorso per discriminazione indiretta sul luogo di lavoro.

Quando l'assistenza al figlio disabile diventa motivo di svantaggio lavorativo

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

La **Corte di Giustizia dell'Unione Europea** (CGUE) è chiamata a pronunciarsi in un caso di fondamentale importanza per i **caregiver familiari** che operano in Europa. Il contenzioso riguarda la signora G.L., una lavoratrice italiana di AB SpA, a cui è stato negato un adeguamento permanente delle condizioni di lavoro (richiesta di orario fisso e turno mattutino) necessario per accudire il figlio minore affetto da una **grave disabilità** e invalidità totale.

Il nucleo del dibattito, sollevato dalla Corte Suprema di Cassazione italiana, verte sull'estensione della tutela contro la discriminazione: può un dipendente, che non è egli stesso **disabile**, far valere il divieto di **discriminazione indiretta** sul lavoro a causa della disabilità del proprio figlio?

Discriminazione "per associazione": il precedente e la nuova sfida

La sentenza in esame si basa sul celebre precedente **Coleman** (2008), in cui la CGUE aveva già riconosciuto la possibilità di ricorrere contro la **discriminazione diretta "per associazione"** (il lavoratore è trattato peggio *a causa* della disabilità del familiare).

Ora, la Corte deve stabilire se lo stesso principio si applichi alla **discriminazione indiretta**. Questa si verifica quando:

- Una disposizione, un criterio o una prassi aziendale è **apparentemente neutra**.
- Tale prassi, tuttavia, pone i lavoratori che assistono persone con disabilità in una **posizione di particolare svantaggio** rispetto agli altri colleghi.

La mancata concessione di un orario fisso per un operatore di stazione, che è soggetto a turni alternati, è l'esempio di una prassi "neutra" che penalizza gravemente i **caregiver**.

L'interpretazione della direttiva 2000/78 alla luce della Convenzione ONU

La chiave di lettura per la CGUE è l'interpretazione combinata di:

- **Direttiva 2000/78/CE:** che stabilisce il quadro generale per la **parità di trattamento** in materia di occupazione;

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

- **Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità:** Le cui disposizioni sono parte integrante dell'ordinamento giuridico dell'Unione e devono guidare l'interpretazione della Direttiva. Gli articoli 2, 5 e 7 di questa Convenzione pongono l'accento sulla protezione e l'assistenza necessaria alle famiglie dei disabili e sul **superiore interesse del minore**.

Il divieto di discriminazione, come sottolineato dalla Corte, è inteso come l'assenza di **"qualsiasi discriminazione"**, diretta o indiretta, fondata sulla disabilità. Limitare la tutela solo ai lavoratori disabili priverebbe la Direttiva di una parte importante del suo **effetto utile**, riducendo la protezione che essa intende garantire.

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