

Oggetto: Legge 104, il caregiver familiare ha diritto alle stesse tutele riconosciute al lavoratore disabile: novità Cassazione

La tutela del caregiver familiare contro le discriminazioni: la questione finisce sotto la lente della Corte di giustizia europea

Con l'ordinanza interlocutoria, 17 gennaio 2024, n. 1788, la Corte di cassazione ha rinviato alla Corte di giustizia europea (CGUE) l'esame di diverse questioni concernenti la tutela del caregiver familiare contro le discriminazioni.

Ma chi sono i caregivers?

La figura del caregiver familiare (letteralmente "prestatore di cura") individua la persona responsabile di un altro soggetto dipendente, anche disabile, di cui si prende cura in un ambito domestico.

È colui che organizza e definisce l'assistenza di cui necessita una persona, anche congiunta, e in genere è un familiare di riferimento.

Si distingue dal caregiver professionale (o badante), rappresentato da un assistente familiare che accudisce la persona non-autosufficiente, sotto la verifica, diretta o indiretta, di un familiare.

Il profilo del caregiver è stato riconosciuto e delineato normativamente per la prima volta dalla legge di bilancio 2018 (articolo 1, commi 254-256, L. 205/ 2017), che al comma 255 lo definisce come persona che assiste e si prende cura di specifici soggetti, quali: il coniuge o una delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto; il familiare o affine entro il secondo grado e anche un familiare entro il terzo grado, nei casi individuati dall'art. 3 legge 104; il titolare dell'indennità di accompagnamento.

Quali i fatti di causa?

Nel caso concreto i fatti di causa riguardano il mancato accoglimento delle istanze, avanzati da una lavoratrice appunto come caregiver familiare, relativo alla richiesta di un turno fisso in modo da consentirle di assistere il figlio minore affetto da grave disabilità nelle ore pomeridiane e, contestualmente, di continuare a svolgere la propria attività lavorativa.

Con il rinvio ai giudici di Strasburgo viene posto il quesito se il diritto dell'Unione Europea deve interpretarsi, eventualmente anche in base alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, nel senso che gravi sul datore di lavoro del caregiver l'obbligo di adottare i cd. accomodamenti ragionevoli anche nei confronti del medesimo, per garantire il principio della parità di trattamento nei confronti degli altri lavoratori, sul modello previsto per i disabili dalla Direttiva 78/2000/CE.

E, nel caso di risposta affermativa al quesito, ancora si chiede alla Corte di Giustizia se la normativa antidiscriminatoria per ragioni di disabilità deve applicarsi "a qualunque soggetto appartenente alla cerchia familiare o convivente di fatto che si prenda cura, pure informalmente e in via gratuita, quantitativamente significativo, esclusivo e di lunga durata di una persona" con grave disabilità e non autosufficiente.

Nelle sue argomentazioni la Corte di cassazione richiama in particolare la Direttiva

78/2000/CE (artt. 2 e 5) e la sentenza “Coleman” CGUE edita il 17-7-2008.

Ma cosa afferma la citata direttiva europea?

La Direttiva 78/2000/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, sostiene la necessità che «il datore di lavoro prenda 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».

È, invero, in tale obbligo di carattere positivo che si colloca il baricentro della tutela antidiscriminatoria dei disabili. Infatti, poiché la disabilità è una condizione che deriva dall'interazione tra menomazioni e barriere comportamentali e ambientali, l'elasticità della formula utilizzata dal legislatore d'oltralpe consente di comprendere al suo interno diversi tipi di misure atte a rimuovere ostacoli di varia natura. Una di queste è che il divieto di discriminazione diretta non deve essere limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili.

Dunque, non solo al lavoratore disabile, ma anche al lavoratore che assiste il disabile, così che il caregiver non venga ostacolato nel pieno esercizio delle sue funzioni assistenziali e non venga ostacolata la piena ed effettiva tutela del disabile stesso.

Quale la rilevanza della sentenza “Coleman”?

La sentenza Coleman ha fissato una pietra miliare nel cammino che avanza verso la promozione dell'uguaglianza e della parità di trattamento nei contesti lavorativi.

In particolare, questa pronuncia si concentra sull'estensione della discriminazione per associazione. Questo significa che anch'essa rivendica il principio secondo il quale il divieto di discriminazione non deve essere limitato solo alle persone disabili, ma anche al lavoratore che se ne prende cura e che, in ragione dei suoi doveri assistenziali, viene trattato in maniera sfavorevole rispetto a chi non si trova in analoga situazione.

Fonte: BROCARDI.IT