

Discriminazione diretta se si penalizza il dipendente care giver

IL SOLE 24 ORE

Il divieto di discriminazione diretta previsto dalla normativa sulla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro non si riferisce solo alle persone disabili, ma si estende anche ai lavoratori che se ne prendono cura (care giver). Pertanto, se il datore di lavoro adotta nei confronti di un lavoratore non disabile, bensì titolare dei permessi per assistenza previsti dall'articolo 33 della legge 104/1992, un trattamento meno favorevole rispetto ad altri lavoratori ed emerge che tale trattamento è riconducibile alla disabilità del familiare assistito, si ricade nella fattispecie della discriminazione diretta.

La Cassazione (ordinanza 13934/2024) sposa questo principio, che è frutto di una elaborazione acquisita da tempo dalla Corte di giustizia Ue in materia di divieto di discriminazione diretta, affermando che è fattore di rischio la condizione del lavoratore che presta assistenza continuativa al disabile in situazione di gravità. La Suprema corte prende a riferimento la normativa nazionale sulla parità di trattamento (Dlgs 216/2003 di attuazione della direttiva 2000/78/Ce) e afferma che l'inclusione della "condizione di handicap" nell'elenco tassativo di fattori vietati di discriminazione non può essere ricondotto unicamente al lavoratore. Il riferimento normativo va esteso alla persona che assiste il familiare in "condizione di handicap", perché anche la situazione in cui versa il lavoratore care giver integra gli estremi del fattore di rischio.

L'articolo 2 del Dlgs 216/2003, in particolare, stabilisce che si ha discriminazione diretta quando "per handicap" una persona è trattata meno favorevolmente rispetto ad altra persona in una situazione analoga. La Cassazione allarga il riferimento alla nozione di handicap prevista in questa norma e vi ricomprende il lavoratore che assiste un familiare in condizione di disabilità. Lo stesso rilievo viene proposto rispetto all'articolo 15 della legge 300/1970, in quanto anche in tal caso il riferimento espresso all'handicap quale fattore di discriminazione non può intendersi limitato al lavoratore.

Il caso sul quale è stata chiamata a pronunciarsi la Cassazione è relativo al licenziamento per motivo oggettivo di una dipendente addetta alla contabilità, che ha rifiutato il trasferimento ad altra sede in quanto la nuova collocazione impediva di prestare assistenza al marito disabile. La lavoratrice ha insistito, in via principale, per il riconoscimento della nullità del licenziamento per discriminazione diretta.