



REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
QUARTA SEZIONE CIVILE

Numero registro generale 3423/2021
Numero sezionale 4631/2023
Numero di raccolta generale 1788/2024
Data pubblicazione 17/01/2024

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Oggetto

PUBBLICO
IMPIEGO

Ud. 8/11/2023 - PU

R.G.N. 3423/2021

Rep.

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA INTERLOCUTORIA

sul ricorso n. 3423/2021 proposto da:

G. L. , elettivamente domiciliata in Roma, via Flaminia n. 195,
rappresentata e difesa dall'Avv. Mara Parpaglioni;

-ricorrente-

contro

██████ spa Azienda per la mobilità di Roma Capitale, elettivamente domiciliata
in Roma, via Prenestina n. 45, rappresentata e difesa dall'Avv. Daniela La Rosa;

-controricorrente-

avverso la sentenza della Corte d'appello di Roma n. 1444 del 2020, pubblicata
il 22 luglio 2020.

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza dell'8 novembre
2023 dal Consigliere DARIO CAVALLARI;

lette le conclusioni scritte - confermate in udienza - del P.M., in persona del
Sostituto Procuratore Generale Mario Fresa, che ha concluso per l'accoglimento
del ricorso;

uditi gli Avvocati Mara Parpaglioni, per la ricorrente, che ha chiesto
l'accoglimento del ricorso, e Daniela La Rosa, per la P.A. controricorrente, che
ne ha domandato il rigetto.

OGGETTO DELLA CONTROVERSIA E FATTI PERTINENTI





1. Con ricorso depositato il 5 marzo 2019 presso il Tribunale di Roma,

G. L. , nella qualità di *caregiver* del figlio minore, nato il , convivente e gravemente disabile in quanto invalido al 100% (c.d. *caregiver* familiare), ha chiesto l'accertamento del carattere discriminatorio del comportamento tenuto nei suoi riguardi da ■■■■ spa, suo datore di lavoro, nonché la condanna di controparte ad assegnarla stabilmente ad un turno fisso dalle 8,30 alle 15,00 (o, comunque, compatibile con le esigenze del detto figlio), con l'adozione di un piano di rimozione delle discriminazioni e la condanna al risarcimento del danno.

2. Essa ha dedotto la mancata flessibilità degli orari di lavoro dell'Azienda ■■■■ che, non accogliendo le sue istanze, avanzate appunto come *caregiver* familiare, avrebbe omesso di assegnarla stabilmente ad un turno fisso di mattina per lo svolgimento delle mansioni di operatore di stazione, o anche, con il suo consenso, di mansioni di livello inferiore, in modo da consentirle di assistere il detto figlio nelle ore pomeridiane e, contestualmente, di continuare a svolgere la propria attività lavorativa in condizioni di eguaglianza con gli altri dipendenti;

3. Fra le condotte contestate dalla lavoratrice, particolare rilievo assumono i seguenti fatti:

a) il datore di lavoro avrebbe trattato la ricorrente in maniera differente rispetto ad altri colleghi ritenuti per motivi sanitari non idonei, in via temporanea o definitiva, a rendere con le modalità ordinarie la prestazione lavorativa; infatti, mentre detti colleghi sarebbero stati destinati provvisoriamente ad altri compiti in attesa di essere riqualificati in mansioni differenti (con assegnazione ad un turno agevolato o c.d. di sussidio presso una sede di lavoro fissa), a lei questa possibilità non sarebbe stata concessa, siccome la valutazione di non idoneità rilevante nella specie sarebbe stata effettuata sulla base non delle condizioni di salute del figlio gravemente disabile da lei assistito e della necessità di accudirlo, ma di quelle di essa ricorrente, nonostante fosse la *caregiver* del minore;

b) il datore di lavoro avrebbe adottato, per un periodo di tempo irragionevolmente lungo, dei provvedimenti di natura provvisoria e non definitiva al fine di risolvere le difficoltà di proseguire la vita lavorativa da lei prospettate





e conseguenti agli obblighi di assistenza sulla medesima gravanti quale *caregiver* del figlio minore gravemente disabile;

c) il datore di lavoro non avrebbe assunto provvedimenti in ordine alla richiesta della ricorrente, formulata quale *caregiver* del figlio minore gravemente disabile, di essere eventualmente adibita anche a mansioni inferiori al fine di risolvere le menzionate difficoltà di proseguire la vita lavorativa.

4. Il Tribunale di Roma, nel contraddittorio delle parti, con ordinanza n. 66193/2019, ha rigettato il ricorso.

5. G. L. ha proposto appello che la Corte d'appello di Roma, nel contraddittorio delle parti, con sentenza n. 1444/2020, ha rigettato nel merito, sul presupposto che non fosse stata dimostrata l'esistenza di una condotta discriminatoria e che, comunque, il datore di lavoro avrebbe posto in essere "ragionevoli accomodamenti".

6. In particolare, la corte territoriale ha ritenuto che l'Azienda avesse comunque sufficientemente agevolato la dipendente, nonostante avesse adottato degli ordini di servizio sempre provvisori, e che, per ciò che concerne il trattamento riservato ai lavoratori non idonei a rendere con le modalità ordinarie la prestazione lavorativa, destinati provvisoriamente ad altri compiti in attesa di essere riqualificati in differenti mansioni (con assegnazione ad un turno agevolato o c.d. di sussidio presso una sede di lavoro fissa), giustamente [REDACTED] spa non le avesse concesso questa possibilità, atteso che erano i suoi colleghi i destinatari delle prescrizioni mediche indicate nelle certificazioni prodotte.

7. G. L. ha proposto ricorso per cassazione sulla base di due motivi, con cui ha dedotto la sussistenza dei requisiti di legge per la tutela del suo diritto alla non discriminazione per ragioni di disabilità nei luoghi di lavoro, ha negato che [REDACTED] spa avesse posto in essere "ragionevoli accomodamenti", anche perché essa riteneva di avere un diritto assoluto a che tali "ragionevoli accomodamenti" fossero realizzati, ha prospettato che la concessione di provvedimenti provvisori, limitati a pochi mesi per periodi discontinui e privi della forma scritta, non escludesse la discriminazione denunciata e, infine, ha lamentato la violazione delle regole in tema di prova della discriminazione.

8. [REDACTED] spa si è difesa con controricorso.





9. La ricorrente ha depositato memorie, allegando di essere stata licenziata con atto di destituzione ricevuto il 10 ottobre 2022.

10. [REDACTED] spa ha depositato memorie.

LE DISPOSIZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA RILEVANTI NEL GIUDIZIO

11. La controversia riguarda, innanzitutto, la legittimazione del *caregiver* familiare di minore gravemente disabile, che deduca di avere patito una discriminazione indiretta in ambito lavorativo come conseguenza dell'attività di assistenza da lui prestata, ad azionare la tutela antidiscriminatoria che sarebbe riconosciuta al medesimo disabile, ove quest'ultimo fosse il lavoratore, dalla Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000. In particolare, viene in rilievo il problema se gravi, sul datore di lavoro del *caregiver* di cui sopra, l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli per garantire, altresì in favore del detto *caregiver*, il rispetto del principio della parità di trattamento nei confronti degli altri lavoratori, sul modello di quanto previsto per i disabili dall'art. 5 della 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. Ulteriore profilo in discussione investe l'individuazione della definizione da accogliere di *caregiver* rilevante per l'applicazione della 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. Le menzionate questioni sono poste alla luce dell'entrata in vigore della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.

12. Nel presente giudizio assume rilievo, in primo luogo, l'art. 2 della Direttiva 2000/78/CE, che, nel fissare la nozione di discriminazione, così dispone:

<<Articolo 2

Nozione di discriminazione

1. Ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:





a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che

ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.

3. Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per uno dei motivi di cui all'articolo 1 avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri.

4. L'ordine di discriminare persone per uno dei motivi di cui all'articolo 1, è da considerarsi discriminazione ai sensi del paragrafo 1.

5. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui>>.

13. Ulteriore disposizione rilevante è l'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE, il quale così dispone:

<<Articolo 5





Soluzioni ragionevoli per i disabili

Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende 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, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili».

14. Nell'ambito del diritto UE è importante, poi, ai fini della definizione del giudizio, la sentenza della Grande Sezione della CGUE del 17 luglio 2008, Causa C-303/06, Coleman, il dispositivo della quale così recita:

<<1) La direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 2, lett. a), devono essere interpretati nel senso che il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. Qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore, che non sia esso stesso disabile, in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, e sia provato che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio, al quale presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto trattamento viola il divieto di discriminazione diretta enunciato al detto art. 2, n. 2, lett. a).

2) La direttiva 2000/78 e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 3, devono essere interpretati nel senso che il divieto di molestie ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. Qualora sia accertato che il comportamento indesiderato integrante le molestie del quale è vittima un lavoratore, che non sia esso stesso disabile, è connesso alla disabilità del figlio, al quale presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un





siffatto comportamento viola il divieto di molestie enunciato al detto art. 2, n. 3>>.

LE DISPOSIZIONI DEL DIRITTO NAZIONALE RILEVANTI NEL GIUDIZIO

15. Innanzitutto, viene in rilievo l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 216 del 2003, il quale, intitolato in origine "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro", prescrive che:

<<Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone>>.

16. Inoltre, incide sulla presente controversia l'art. 3, comma 3 bis, del medesimo d.lgs. n. 216 del 2003 (introdotto dall'art. 9, comma 4 ter, del d.l. n. 76 del 2013), il quale prescrive che:

<<Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18 nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena





eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente>>.

17. Non trova applicazione, in quanto sopravvenuto rispetto al presente contenzioso, il nuovo art. 25, comma 2 bis, del d.lgs. n. 198 del 2006 (c.d. Codice delle pari opportunità), introdotto dall'art. 2, comma 1, della legge n. 162 del 2021, il quale dispone che:

<<2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera>>.

**MOTIVI DEL RINVIO PREGIUDIZIALE CONCERNENTE
L'INTERPRETAZIONE DEGLI ARTT. 2 e 5 DELLA DIRETTIVA
2000/78/CE E SPIEGAZIONE DEL COLLEGAMENTO ESISTENTE TRA
QUESTE ULTIME DISPOSIZIONI E LA NORMATIVA NAZIONALE
APPLICABILE NEL PROCEDIMENTO PRINCIPALE.**

18. La ricorrente è la *caregiver* familiare del figlio minore gravemente disabile.

19. La figura del *caregiver* familiare solitamente individua in Italia la persona responsabile di un altro soggetto dipendente, anche disabile od anziano, che non sia autosufficiente nello svolgimento degli atti quotidiani della vita, del quale si prende cura in un ambito domestico, organizzando e definendo l'assistenza di cui necessita tale soggetto; in genere, è un familiare di riferimento, il quale svolge una attività, in maniera anche informale, gratuita, continuativa, di lunga durata e quantitativamente significativa.





20. La prima definizione normativa di *caregiver* familiare in Italia è stata introdotta dall'art. 1, comma 255, della legge n. 205 del 2017, il quale stabilisce che "Si definisce caregiver familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18".

21. Il *caregiver* familiare di soggetto disabile non gode, però, in quanto tale, nell'ordinamento italiano, di una tutela generale contro le discriminazioni e le molestie subite sul posto di lavoro in ragione dei compiti di cura su di lui gravanti.

22. In realtà, egli beneficia solo di specifici istituti riconosciuti da particolari norme di legge che, peraltro, si limitano spesso ad estendere al detto *caregiver* forme di protezione non sue, ma proprie del disabile che assiste.

23. In particolare, il *caregiver* può godere di particolari benefici fiscali e previdenziali, delle risorse di fondi *ad hoc* e di alcuni diritti garantiti dalla legge n. 104 del 1992 che, in suo favore, prevede agevolazioni lavorative, tra cui:

- a) permessi mensili retribuiti;
- b) congedi retribuiti;
- c) il diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;
- d) il rifiuto al trasferimento ad altra sede senza il suo consenso.

24. Nessuna disposizione nazionale riconosceva, invece, al *caregiver*, all'epoca dei fatti di causa, una tutela per l'ipotesi di c.d. discriminazione per associazione,





ossia per i casi in cui avesse patito una discriminazione, diretta o indiretta, sul luogo di lavoro, in ragione del compito di assistenza su di lui gravante.

25. Per questo motivo il giudice di primo grado aveva negato la legittimazione della ricorrente ad agire contro le dedotte condotte discriminative sopra riportate al punto 3, non essendo essa, ma il disabile, il soggetto titolare del diritto a reagire contro le discriminazioni lavorative.

26. D'altro canto, la Corte d'appello di Roma ha ritenuto che la *caregiver* avesse, invece, il pieno diritto di avvalersi delle disposizioni nazionali che proteggevano il disabile contro le discriminazioni lavorative, soprattutto degli artt. 2, comma 1, e 3, comma 3 bis, del d.lgs. n. 216 del 2003.

27. Ciò ha affermato citando, a supporto della sua tesi, la sentenza della Grande Camera della Corte di giustizia, 17 luglio 2008, causa C-303/06, Coleman, la quale ha esteso la sfera di applicazione soggettiva della direttiva 2000/78/CE, che tutela le persone contro discriminazioni per disabilità sul posto di lavoro, pure ai soggetti strettamente legati a disabili che forniscano a questi ultimi parte essenziale delle cure di cui hanno bisogno.

28. Pertanto, il *caregiver* familiare di disabile potrebbe, per il giudice di appello, godere della tutela prevista in favore del disabile stesso in presenza di discriminazioni sul luogo di lavoro e la relativa protezione ricomprienderebbe altresì il divieto di molestie ex art. 2, n. 3, della direttiva 2000/78/CE.

29. Quest'ultima conclusione impone, però, a questo Collegio di considerare la circostanza che la citata sentenza Coleman del 17 luglio 2008 della CGUE, causa C-303/06, in realtà ha affermato, nello specifico, che "la direttiva 2000/78 e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 2, lett. a), devono essere interpretati nel senso che il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili".

30. Quest'ultima sentenza si riferisce, espressamente, ai soli casi di discriminazione diretta e, quindi, non parrebbe consentire, a prima vista, di estendere l'applicazione della direttiva 2000/78/CE ai *caregiver* di disabili che lamentino una discriminazione indiretta sul luogo di lavoro.





31. In particolare, la sentenza Coleman evidenzia, al punto 39, che “la direttiva 2000/78 contiene diverse disposizioni applicabili, come risulta dalla loro stessa formulazione, unicamente alle persone disabili. Infatti, il suo art. 5 precisa che per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro deve prendere i provvedimenti appropriati, a seconda delle esigenze della situazione concreta, per consentire al disabile di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possa ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato”.

32. Ne deriva, allora, che la sentenza Coleman potrebbe essere interpretata nel senso di escludere il diritto, del *caregiver* di disabile che sia vittima di discriminazione indiretta sul posto di lavoro in ragione dell’attività di cura svolta a vantaggio del disabile medesimo, di pretendere dal datore di lavoro soluzioni ragionevoli per ovviare a tale discriminazione e, quindi, il corrispondente obbligo dello stesso datore di lavoro di prendere i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per eliminare la situazione denunciata.

33. Una interpretazione formale della direttiva 2000/78/CE e della sentenza Coleman del 17 luglio 2008 sarebbe suffragata indubbiamente dalla lettera dei relativi testi e dalla considerazione che il diritto dell’Unione, nel caso in questione, potrebbe avere voluto, per ragioni di bilanciamento dei vari interessi coinvolti, sia dei dipendenti sia della parte datoriale, individuare un elenco preciso e ristretto di beneficiari della tutela antidiscriminatoria sul luogo di lavoro, il che porterebbe al risultato che la ricorrente nel giudizio all’esame di questa Suprema Corte di Cassazione non avrebbe alcuna protezione contro le dedotte condotte discriminatorie sopra riportate al punto 3.

34. Infatti, l’ordinamento italiano, almeno all’epoca dei fatti oggetto del presente giudizio, non prevedeva una tutela del *caregiver* familiare di un disabile contro discriminazioni in ambito lavorativo in ragione delle cure fornite al detto disabile, se non nei limiti riconosciuti dalla sentenza Coleman del 17 luglio 2008.

35. Sarebbe possibile, però, anche un’interpretazione estensiva della direttiva 2000/78/CE, fondata sulla considerazione degli obiettivi da essa perseguiti, su





ragioni logico sistematiche e sull'evoluzione della normativa vigente e delle dinamiche economico-sociali.

36. Tale interpretazione potrebbe fondarsi, in primo luogo, sul fatto che, come rilevato dalla sentenza Coleman del 17 luglio 2008, il principio della parità di trattamento e l'ambito di applicazione *ratione personae* della direttiva 2000/78/CE non devono essere interpretati in senso restrittivo con riferimento ai motivi indicati all'art. 1 della direttiva stessa (punto 46), siccome questa direttiva si applica non in relazione ad una determinata categoria di persone, bensì sulla scorta dei motivi indicati al suo art. 1 (punto 50).

37. In effetti, la direttiva 2000/78/CE mira, per ciò che concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, a stabilire, con riferimento agli obiettivi dalla stessa perseguiti, un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui al suo art. 1, tra i quali figura la disabilità, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento nonché, come si evince dal trentasettesimo considerando della medesima direttiva, a realizzare una base omogenea all'interno della Comunità per quanto riguarda la parità in materia di occupazione e condizioni di lavoro (punti 34, 38 e 47 della sentenza Coleman del 17 luglio 2008).

38. Soprattutto l'undicesimo considerando della direttiva 2000/78/CE chiarisce che la discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

39. I detti obiettivi e, quindi, l'effetto utile della direttiva 2000/78/CE e la tutela che quest'ultima dovrebbe garantire sarebbero, però, compromessi se un lavoratore nella situazione della ricorrente potesse beneficiare solo di una protezione contro le discriminazioni lavorative dirette e non contro quelle indirette, considerato che le discriminazioni dirette sono meno diffuse delle dirette, che emergono principalmente al momento del licenziamento e non durante lo svolgimento del rapporto di lavoro: in questo modo, si posticiperebbe eccessivamente la tutela del lavoratore.





40. In secondo luogo, ragioni logico sistematiche potrebbero suffragare un'interpretazione della direttiva 2000/78/CE estensiva e favorevole al *caregiver* familiare di disabile grave, in quanto la protezione contro la discriminazione diretta e quella contro l'indiretta sarebbero strettamente connesse, non potendovi essere una vera tutela antidiscriminatoria sul luogo di lavoro che non le contrasti sempre entrambe.

41. La mancanza di garanzie nei confronti di una discriminazione indiretta svuota di contenuto quelle fornite in occasione di una discriminazione diretta, lasciando priva di tutela la fase prima del licenziamento discriminatorio e quella successiva all'eventuale reintegra nell'impiego del dipendente allontanato il quale, poi, se dovesse essere riassunto, non avrebbe garanzie contro nuove forme di discriminazione indiretta.

42. Infine, dovrebbe tenersi conto dell'evoluzione normativa ed economico sociale degli ultimi anni.

43. Infatti, successivamente alla sentenza Coleman del 17 luglio 2008, è stata adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, con risoluzione 61/106 del 13 dicembre 2006, "La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità" (CDPD), entrata in vigore internazionalmente il 3 maggio 2008, che è stata ratificata anche dall'Unione europea (con decisione del Consiglio 2010/48/CE del 26 novembre 2009), ove è entrata in vigore il 22 gennaio 2011.

44. Tale Convenzione assume certo rilievo, considerato che ha indotto la Corte di giustizia a rivedere il suo precedente orientamento sulla nozione di disabilità (CGUE, 11 luglio 2006, C-13/05, Chacon Navas, § 36), arrivando ad affermare, nel caso H.K. Danmark (sentenza 11 aprile 2013, cause riunite C-335/11 e C-337/11, § 47), che la nozione di disabilità include anche "una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di eguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata".





45. Deve considerarsi, quindi, come acquisito il principio per cui le disposizioni della citata Convenzione delle Nazioni Unite possono essere invocate al fine di interpretare quelle della direttiva 2000/78, di modo che quest'ultima deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme a tale convenzione (CGUE, Terza sezione, sentenza 10 febbraio 2022, causa C-485/2020, XXXX, § 38; CGUE, Seconda Sezione, sentenza del 21 ottobre 2021, causa C-824/19, TC e UB contro Komisia za zashtita ot diskriminatsia e VA, § 59; CGUE, sentenza del 15 luglio 2021, Tartu Vangla, C-795/19, § 49 e giurisprudenza ivi citata).

46. L'art. 2 della menzionata Convenzione, che contiene le definizioni rilevanti ai fini della Convenzione stessa, dispone che «Ai fini della presente Convenzione: (...) per "discriminazione fondata sulla disabilità" si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e 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. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole».

47. La Convenzione in esame, quindi, non sembra attribuire rilievo alla distinzione fra discriminazione diretta ed indiretta quanto alla tutela della disabilità, apparentemente seguendo la logica sopra enunciata ai §§ da 39 a 41, per cui le due forme di discriminazione sarebbero strettamente connesse e non potrebbe esservi una vera tutela antidiscriminatoria sul luogo di lavoro che non le contrasti sempre entrambe.

48. Va segnalato, al riguardo, che, con pronuncia del 3 ottobre 2022, il Comitato delle Nazioni Unite per i diritti delle persone con disabilità ha riconosciuto, con riferimento all'ordinamento italiano, *"le gravi conseguenze sulle persone con disabilità assistite che derivano dal mancato riconoscimento della figura del caregiver e di misure di protezione sociale effettive a suo favore (quali l'accesso a incentivi, fondi e al sistema pensionistico, la flessibilità degli orari di lavoro e nelle vicinanze della propria abitazione)"*.

49. Il Comitato delle Nazioni Unite per i diritti delle persone con disabilità ha affermato che il riconoscimento e la tutela del *caregiver* familiare nella





legislazione nazionale è preconditione essenziale alla realizzazione dei diritti della persona con disabilità e ha riscontrato una violazione da parte dell'Italia degli obblighi previsti dagli artt. 19 (Vita indipendente ed inclusione nella società del disabile), 23 (Rispetto del domicilio e della famiglia) e 28, comma 2, lett. c), (Sul diritto ad adeguati livelli di vita e protezione sociale), in combinato disposto con l'art. 5 (Uguaglianza e non discriminazione) della Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, formulando delle specifiche raccomandazioni all'Italia, inerenti sia la situazione della parte ricorrente sia, più in generale, la condizione di tutte le persone con disabilità e i loro *caregiver*.

50. Sembra ragionevole chiedersi, quindi, se un'interpretazione del diritto dell'Unione, formatosi sulla base della direttiva 2000/78/CE e della sentenza Coleman del 17 luglio 2008, che non consenta al *caregiver* familiare di minore gravemente disabile di ottenere tutela in presenza di una discriminazione indiretta sul posto di lavoro dovuta alla necessità di fornire le cure necessarie al detto disabile, limitando ogni protezione alle ipotesi di discriminazione diretta, tenga conto in maniera adeguata della ratifica, da parte dell'Unione, della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità - in particolare dei suoi artt. 19, 23, 28, comma 2, lett. c), in combinato disposto con l'art. 5 - in conformità alla quale dovrebbe essere interpretata, per quanto possibile, la direttiva 2000/78/CE (come da giurisprudenza sopra citata al § 45).

51. D'altronde, sarebbe forse opportuno che la direttiva 2000/78/CE fosse interpretata in modo da tenere conto dell'evoluzione del contesto economico sociale degli ultimi venti anni, che ha visto imporsi la figura del *caregiver* familiare in presenza di un arretramento delle tutele fornite dallo Stato sociale.

52. Se fosse accolta un'interpretazione estensiva della normativa unionale, con il riconoscimento al *caregiver* familiare di minore disabile del diritto di agire anche contro le discriminazioni indirette patite sul luogo di lavoro in ragione delle cure prestate a tale disabile, sarebbe altresì necessario chiarire se la tutela così riconosciuta comporti la nascita, a carico del datore di lavoro del detto *caregiver*, dell'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli per garantire, anche in favore del medesimo *caregiver*, il rispetto del principio della parità di trattamento nei





confronti degli altri lavoratori, sul modello di quanto previsto per i disabili dall'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000.

53. Infine, ove al *caregiver* familiare di minore disabile fosse attribuito il diritto di agire anche contro le discriminazioni indirette patite sul luogo di lavoro in ragione delle cure prestate a tale disabile, sarebbe doveroso definire la nozione di *caregiver* rilevante ai fini dell'applicazione della Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000.

54. In particolare, sorge la questione se tale *caregiver* sia qualunque soggetto, appartenente alla cerchia familiare o convivente di fatto, che si prenda cura in un ambito domestico, anche informalmente, in via gratuita, quantitativamente significativa, esclusiva, continuativa e di lunga durata di una persona che, in ragione della propria grave disabilità, non sia assolutamente autosufficiente nello svolgimento degli atti quotidiani della vita o se, invece, la definizione di *caregiver* in questione sia più ampia o più ristretta.

55. In conclusione, è necessario richiedere alla Corte di giustizia dell'Unione europea, ai sensi dell'art. 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, di pronunciarsi, in via pregiudiziale, sulle seguenti questioni:

a) se il diritto dell'Unione europea debba interpretarsi, eventualmente in base anche alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, nel senso che sussista la legittimazione del *caregiver* familiare di minore gravemente disabile, il quale deduca di avere patito una discriminazione indiretta in ambito lavorativo come conseguenza dell'attività di assistenza da lui prestata, ad azionare la tutela antidiscriminatoria che sarebbe riconosciuta al medesimo disabile, ove quest'ultimo fosse il lavoratore, dalla 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;

b) se, nell'ipotesi di risposta affermativa alla questione a), il diritto dell'Unione europea vada interpretato, eventualmente in base anche alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, nel senso che gravi sul datore di lavoro del *caregiver* di cui sopra l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli per garantire, altresì in favore del detto *caregiver*, il rispetto del principio della parità di trattamento nei confronti degli altri lavoratori, sul modello di quanto previsto





per i disabili dall'art. 5 della 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;

c) se, nell'ipotesi di risposta affermativa alla questione a) e/o alla questione b), il diritto dell'Unione europea vada interpretato, eventualmente in base anche alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, nel senso che per *caregiver* rilevante ai fini dell'applicazione della Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 si debba intendere qualunque soggetto, appartenente alla cerchia familiare o convivente di fatto, che si prenda cura in un ambito domestico, pure informalmente, in via gratuita, quantitativamente significativa, esclusiva, continuativa e di lunga durata di una persona che, in ragione della propria grave disabilità, non sia assolutamente autosufficiente nello svolgimento degli atti quotidiani della vita o se il diritto dell'Unione europea vada interpretato nel senso che la definizione di *caregiver* in questione sia più ampia o ancora più ristretta di quella sopra riportata.

56. Il rinvio pregiudiziale comporta la sospensione del processo.

57. Ai sensi delle "Raccomandazioni all'attenzione dei giudici nazionali, relative alla presentazione di domande di pronuncia pregiudiziale" della C.G.U.E. (2019/C 380/01), par. 21, dispone l'anonimizzazione dell'ordinanza di rimessione in caso di diffusione.

P.Q.M.

La Corte, visti l'art. 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea e l'art. 295 c.p.c., chiede alla Corte di giustizia dell'Unione Europea di pronunciarsi, in via pregiudiziale, sulle questioni di interpretazione del diritto dell'Unione indicate in motivazione.

Sospende il processo e dispone che copia della presente ordinanza sia trasmessa alla cancelleria della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Va disposta, in caso di diffusione, l'anonimizzazione nei sensi di cui in motivazione e la trasmissione alla CGUE anche di copia della presente ordinanza anonimizzata.





Numero registro generale 3423/2021

Numero sezionale 4631/2023

Numero di raccolta generale 1788/2024

Data pubblicazione 17/01/2024

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio della IV sezione civile, l'8 novembre 2023.

La Presidente

Annalisa Di Paolantonio

