

# Discriminazione per disabili: tutelati anche i familiari lavoratori

Donata Gottardi *Ordinario di diritto del lavoro nell'Università di Verona*

*La Corte di Giustizia europea estende la normativa di protezione contro la discriminazione basata sulla disabilità anche a chi assiste un familiare disabile*

## Corte di Giustizia Ce 17.7.2008, C-303/06

**Il divieto di discriminazione diretta fondata sulla disabilità e il divieto di molestie per lo stesso motivo non sono limitati alle sole persone che siano esse stesse disabili - Interpretazione della normativa comunitaria**

La direttiva 2000/78/Ce deve essere interpretata nel senso che il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. Analogamente nel caso di molestie. Qualora un datore di lavoro tratti in modo discriminatorio una lavoratrice, non disabile, ma impegnata nella cura del figlio disabile si rientra nel campo di applicazione della direttiva.

## La questione sottoposta a giudizio

Nel panorama ricco e articolato delle decisioni della Corte di Giustizia europea in materia di divieti di discriminazione, le decisioni che si occupano di disabilità sono davvero poche. L'unico precedente importante risale alla sentenza 11 luglio 2006, causa C-13/05, Chacon Navas.

Quella del 17 luglio 2008, *Coleman c. Attridge Law and Steve Law*, causa C-303/06, ci porta direttamente al centro della direttiva, dato che si tratta di stabilire non tanto se vi è stato comportamento discriminatorio da parte del datore di lavoro, dato per acquisito, quanto piuttosto se questo comportamento rientri oppure no nel suo campo di applicazione. La questione su cui ruotano le quattro domande poste dal giudice nazionale è, infatti, la seguente: la direttiva protegge dalle discriminazioni solo un lavoratore disabile o anche un lavoratore che si occupa di un familiare disabile?

La novità sta soprattutto nell'affrontare questo caso con riferimento alla protezione contro le discriminazioni, andando a verificare il dato testuale

della direttiva in materia, oltre che l'articolo del Trattato di cui costituisce attuazione. Ma andiamo con ordine, ricordando innanzitutto il caso.

## Il caso

Il caso, accaduto in Gran Bretagna, è presto ricostruito. Come risulta agli atti, una lavoratrice era impiegata come segretaria in uno studio legale. L'anno successivo all'assunzione ha avuto un figlio, affetto da crisi di apnea e da laringomalacia e broncomalacia congenite. Il figlio ha bisogno di cure specializzate e particolari ed è soprattutto la madre ad assisterlo. Dopo tre anni, la lavoratrice accetta di rassegnare le dimissioni, ma dopo qualche mese propone ricorso, sostenendo «di essere stata vittima di un implicito licenziamento forzato e di un trattamento meno favorevole rispetto a quello riservato agli altri lavoratori, per il fatto di avere un figlio disabile principalmente a suo carico» (punto 22). Il trattamento meno favorevole sembra essere consistito, ad esempio, nel rifiuto del datore di lavoro di reintegrare la lavoratrice nel posto precedentemente occupato, a differenza di quanto normalmente attuato per gli altri genitori; nel rifiuto di concedere la stessa flessibilità di orario e le stesse condizioni di lavoro accordate ai colleghi genitori di bambini; nell'accusa di pigrizia alla richiesta di usufruire di permessi di cura; nei commenti svenevoli e ingiuriosi rivolti alla lavoratrice e a suo figlio.

## La normativa di riferimento

La normativa di riferimento è la direttiva 2000/78, adottata sulla base dell'articolo 13 Ce. Questa direttiva, come è noto, assembla una serie di fattori di rischio di discriminazione, diversi da razza e origine etnica (per la quale la direttiva è la 2000/43) e dal genere (oggetto di una serie di direttive e da ultimo dalla direttiva 2004/113 in materia di servizi e dalla direttiva ricomposta 2006/54). Si tratta di: religione e credo personale, età, disabilità e orientamento sessuale. Sono, del resto, gli stessi fattori presi ora in considerazione dalla nuova proposta di direttiva - contenuta nella Agenda sociale rivisitata - che intende fornire protezione anche fuori dal lavoro, arrivando così a completare quasi integralmente il quadro della tutela antidiscriminatoria.

Il punto controverso, come ricordato in apertura

di queste note, riguarda l'applicabilità di questa direttiva non solo a una persona disabile che lavora ma anche a una persona che lavora ed è impegnata altresì in lavoro di cura di familiare disabile. La risposta affermativa, suggerita con grande convinzione nelle conclusioni dell'avvocato generale *Poiares Maduro*, è accolta senza esitazioni dalla Corte, potendo contare sulla inequivocabile formulazione della direttiva stessa, che laddove fornisce la nozione, parla di disabilità in senso ampio, non ricollegandola direttamente - come invece, come vedremo, fa la normativa nazionale - alla condizione personale del soggetto considerato.

La direttiva, infatti, parla di discriminazione *fondata sulla* disabilità, senza chiedere l'attribuzione diretta di questa condizione. Secondo la Corte, «da queste disposizioni della direttiva 2000/78 non risulta che il principio della parità di trattamento che essa mira a garantire sia limitato alle persone esse stesse disabili ai sensi di tale direttiva. Al contrario, quest'ultima ha come obiettivo, in materia di occupazione e lavoro, di combattere ogni forma di discriminazione basata sulla disabilità» (punto 38). Questa affermazione non trova smentita nel fatto che in altre parti la direttiva contenga disposizioni applicabili unicamente alle persone disabili, come nel caso della adozione di «soluzioni ragionevoli» e nel diritto degli Stati membri di mantenere o adottare specifiche disposizioni di tutela in materia di salute e sicurezza.

La Corte osserva come sia proprio la disabilità a costituire, per la lavoratrice che ha attivato il procedimento, «il motivo del trattamento meno favorevole del quale afferma essere stata vittima». La direttiva, in altri termini, non si occupa di «una determinata categoria di persone», ma dei motivi indicati come fattori di possibile discriminazione. La normativa nazionale inglese, invece, che risale al 1995 e che è stata modificata nel 2003 per tener conto degli obblighi di trasposizione della direttiva, detta una nozione più limitata di discriminazione collegando sempre la disabilità alla persona che ne soffre («una persona esercita una discriminazione *nei confronti di un disabile* qualora essa per un motivo connesso *alla disabilità di cui una persona soffre*, riservi a quest'ultima un trattamento meno favorevole ...»).

### **Le ricadute nel nostro Paese**

Nel nostro Paese, questo non è avvenuto. Controllando il Dlgs n. 216/2003, non si rinvennero disposizioni che attribuiscono direttamente la condizione di disabilità al soggetto protetto e, pertanto, alla luce della interpretazione ora fornita dalla Cge alla direttiva del 2000 non si presenta necessità di revisione. Revisione che peraltro sarebbe

necessaria su altre parti, come rilevato dalla dottrina che se ne è occupata.

Non solo. Possiamo affermare che nel nostro ordinamento è presente da tempo l'estensione della protezione e delle agevolazioni anche ai familiari lavoratori che si occupano di disabili. Ci si riferisce, ad esempio, ai permessi mensili, di cui godono sia il lavoratore disabile sia il familiare lavoratore impegnato nel lavoro di cura e di assistenza.

Questo significa che le ricadute nel nostro Paese riguardano il diverso e più aperto sguardo con il quale dobbiamo leggere e interpretare la normativa antidiscriminatoria, in particolare con riferimento alla disabilità. E significa inserire nel linguaggio degli operatori del diritto antidiscriminatorio anche la nozione di «discriminazione per associazione», intesa nel senso di discriminazione che si estende a includere anche la persona che non ha tra le sue caratteristiche il fattore di rischio, ma è in relazione diretta con una persona che ha queste caratteristiche e subisce per questo conseguenze negative nel rapporto di lavoro.

Restano due dubbi. Il primo: esistono altri ambiti della normativa antidiscriminatoria in cui si possa parlare di «discriminazione per associazione»? Forse sì. Vale la pena ricordare un passaggio delle conclusioni dell'avvocato generale, laddove rileva come «la dignità della persona ... è lesa tanto nel momento in cui viene discriminata direttamente quanto nel momento in cui vede qualcun altro patire una discriminazione per il semplice fatto di essere in rapporto con lei. In questo modo, la persona che sia la vittima immediata della discriminazione non solo soffre un torto essa stessa, ma diventa anche lo strumento attraverso il quale viene lesa la dignità della persona appartenente ad una categoria» a rischio (punto 13). Intesa in questo modo, possiamo pensare che questa protezione si possa estendere anche nei confronti di altri fattori di rischio, come la razza, la religione, l'orientamento sessuale.

L'altra riflessione ci porta a toccare con mano quanto il campo delle discriminazioni sia una progressione senza fine. La lavoratrice, in effetti, ha subito discriminazione per il lavoro di cura svolto. Normalmente scatta o la protezione contro le discriminazioni di genere o quella legata alla maternità e alla fruizione di congedi parentali. Ma, nel caso specifico, la lavoratrice è stata discriminata anche rispetto al trattamento riservato agli altri lavoratori o, meglio, lavoratrici impegnate nel lavoro di cura. E possiamo ritenere di trovarci in presenza di una discriminazione multipla, sommativa di più discriminazioni, con la possibilità di individuare il fattore di rischio prevalente: la disabilità, benché condizione non vissuta in prima persona.

Un'altra finestra aperta.

**Determina**  
**15.7.2008, n. 204**  
 (BURP 24.7.2008, n. 30)

**Oggetto:** Approvati gli «Interventi monetari di sostegno al reddito 2008»: provvedimenti a favore di lavoratori che presentano un indicatore di situazione economica equivalente (Isee) del 2008, minore o uguale alla soglia di 13.000 euro, residenti o domiciliati in Piemonte



**Regione Piemonte: interventi monetari di sostegno al reddito 2008**

La Regione ha predisposto i provvedimenti relativi agli «Interventi monetari di sostegno al reddito 2008». L'Avviso 2008 è destinato a lavoratrici e lavoratori che presentino un indicatore di situazione economica equivalente (Isee), dell'anno 2008 relativo ai redditi 2007, minore o uguale alla soglia di 13.000 euro, residenti o domiciliati in Piemonte, provenienti da imprese con unità produttive o operative ubicate in Piemonte, e che nel periodo intercorrente dall'1.1.2008 al 31.12.2008 rientrano in una di queste categorie: a) lavoratori in cig o cigs, a zero ore per almeno 692 ore o 86 giorni lavorativi o 120 giorni solari maturati nel periodo dal 15.9.2007 al 31.12.2008; b) lavoratori in mobilità, sia indennizzata che non indennizzata; c) percettori dell'indennità di disoccupazione ordinaria, speciale per l'edilizia o a requisiti ridotti erogata dall'Inps a condizione che non siano già stati percettori nel corso del 2007 di indennità ex art. 8 Lr n. 55/1984 e successive modifiche (Cantieri di lavoro); d) lavoratori licenziati con un'anzianità lavorativa presso la stessa impresa di almeno 120 giorni solari complessivi; e) lavoratori sospesi dal lavoro dipendente prestato presso imprese, con meno di 15 dipendenti, o con meno di 50 dipendenti nel caso del settore terziario, per almeno 120 giorni solari maturati nel periodo dal 15.9.2007 al 31.12.2008; f) contrattisti a progetto, ex l. 30/2003, con contratto intercorrente con un unico committente imprenditore e della durata minima di 12 mesi, sospeso senza erogazione del corrispettivo per almeno 120 giorni solari, o risolto dal committente prima della scadenza concordata tra le parti per assoggettamento dell'azienda a procedura concorsuale o per cessazione dell'attività; g) lavoratori a tempo determinato, provenienti da aziende assoggettate a procedura concorsuale o che abbiano cessato l'attività, con contratto risolto almeno 120 giorni solari prima della scadenza del termine naturale. L'ammontare del sussidio è il seguente:

| Valore Isee                          | Sussidio lordo |
|--------------------------------------|----------------|
| Fino a € 4.000,00                    | € 3.500,00     |
| Compreso tra € 4.000,01 e 7.000,00   | € 3.000,00     |
| Compreso tra € 10.000,01 e 13.000,00 | € 2.000,00     |

L'Agenzia Piemonte Lavoro provvederà alla corresponsione delle somme spettanti, fino ad esaurimento delle risorse, in un'unica soluzione e limitatamente ad una sola volta per il 2008, dando precedenza a coloro le cui domande, relative al 2007, sono risultate inevase per avvenuto esaurimento delle risorse, e a coloro che non abbiano mai percepito contributi di sostegno al reddito nel 2006 e nel 2007. A partire dal 28.7 e sino al 30.1.2009 le domande per l'assegnazione del sussidio vanno spedite all'Agenzia Piemonte Lavoro - via Belfiore 23/c - 10125 Torino.

**Deborah Coveri - CMT Pistoia**

**Prescrizione nel Fondo speciale FS**

**INPS - MESSAGGIO 3 SETTEMBRE 2008, N. 19508**

**Oggetto:** Iscritti al Fondo speciale dipendenti della Ferrovie dello Stato Spa - Prescrizione.

Sono pervenute richieste di chiarimenti in merito ai termini di prescrizione delle rate o differenze di rate di pensione nei confronti degli iscritti al Fondo speciale dipendenti dello Ferrovie dello Stato Spa. Al riguardo, nel confermare che, ex art. 5, Tu n. 1092/73, il diritto alla pensione a carico del Fondo in parola è imprescrittibile, si rammenta che in base all'art. 2 Rdl n. 295/1939, come modificato dalla legge n. 428/1985, il diritto alle rate o quote di rate, anche arretrate, di pensione si prescrive con il decorso di 5 anni dalla data in cui il diritto stesso può essere fatto valere, e comunque non prima del giorno in cui il provvedimento di liquidazione della pensione sia portato a conoscenza dell'interessato.