

Parte I - Dottrina

• Il tema

INTELLIGENZA ARTIFICIALE, LAVORO E TUTELE, a cura di M. Aimo, M. Peruzzi, L. Tebano
A. Mantelero, M. Peruzzi *L'AI Act e la gestione del rischio nel sistema delle fonti* / G. Gaudio
Valutazioni d'impatto e management algoritmico / V. Nuzzo *I limiti al monitoraggio dei lavoratori
al tempo dell'IA* / A. Ingrao *Segreto commerciale e limiti ai diritti di informazione e di accesso
al codice sorgente dell'intelligenza artificiale* / C. Lazzari, P. Pascucci *Sistemi di IA, salute e sicurezza
sul lavoro* / C. Faleri *Democrazia partecipativa e rappresentanze dei lavoratori nella transizione
digitale* / M. Aimo, M. Peruzzi, L. Tebano (a cura di) *AI Act e Direttiva piattaforme: una Tavola
rotonda virtuale. Con la partecipazione di: Ginevra Cerrini Ferroni, Stefan Gran, Elisabetta
Gualmini, Isaline Ossieur, Jan Rempala, Silvia Righi*

• Saggi

A. Raffi *La partecipazione torna d'attualità* / V. Speciale *Il licenziamento per giustificato motivo
oggettivo nel d.lgs. n. 23/2015 dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 128 del 2024*

Parte II - Giurisprudenza

• Rassegna di giurisprudenza

V. Pasquarella *Dal mobbing allo stress da conflittualità lavorativa: la vis espansiva dell'art. 2087 c.c.*

• Note

M. Militello *La tutela della genitorialità tra teoria e pratica* / M.D. Ferrara *Disabilità e comportamento.
Dalla conservazione alla protezione del posto di lavoro: un ragionevole bilanciamento* / M. Salvagni
L'estensione al caregiver di tutela antidiscriminatoria e accomodamenti ragionevoli / M. Giaconi
Recente giurisprudenza in materia di interessi maggiorati e crediti retributivi / F. Marinelli
Anche il lavoratore eterorganizzato dev'essere protetto dalle ritorsioni / M. Russo *Lo sciopero
è un diritto umano? Poche luci e molte ombre nella sentenza C. Edu Humpert e altri c. Germania*
/ C. La Macchia *Il diritto di sciopero nella spirale del moralismo agiuridico della Cassazione* /
M. Casiello *Il diritto all'integrità della posizione contributiva*

RGL Giurisprudenza online

• Approfondimenti

L. Vadini *Indennizzabilità dell'infortunio in itinere del sindacalista in permesso retribuito* /
F. Bordoni *Influencer come agenti di commercio* / A. Abbasciano *Inutilizzabilità dei dati «telepass»
in assenza di (adeguata) informazione* / F. Aiello *La nozione di lavoro stagionale (con cenni al d.d.l.
Lavoro in discussione in Parlamento)* / E. Raimondi *Rinvio alla contrattazione collettiva e disciplina
del comportamento* / M. Salvagni *Nullità del licenziamento per ridotta capacità lavorativa del disabile*
/ A. Valentini *Falsità documentale e prestazione di fatto nel lavoro pubblico: applicabilità
dell'art. 2126 c.c.*

Osservatori online

- *La Corte di Giustizia dell'Unione europea*, a cura di R. Nunin
- *Lavoro pubblico*, a cura di G. Nicosia, P. Saracini, C. Spinelli



ISSN 0392 - 7229

Tariffa R.O.C. - Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento Postale D.L. 353/2003
(conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Roma - € 45,00

ANNO LXXV • N. 4 2024

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

FUTURA
EDITRICE

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli

Diretta da Umberto Carabelli

ANNO LXXV

Trimestrale

• ottobre-dicembre •

4/2024



I

CASSAZIONE, 20.5.2024, n. 13934, ord.

Cassa Corte d'Appello di Napoli, 22.12.2020.

Licenziamento individuale – Disabilità – Direttiva n. 2000/78/Ce – Interpretazione – *Caregiver* del disabile – Nozione – Trasferimento – Rifiuto del trasferimento – Licenziamento – Tutela antidiscriminatoria – Estensione – Garanzia della parità di trattamento – Adozione di accomodamenti ragionevoli – Onere della prova.

Nel giudizio di impugnazione di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo di una dipendente che fruisce di permessi di cui alla l. n. 104/1992, per assistere il marito disabile grave, la quale era stata trasferita e che, in ragione delle esigenze di cura della persona che assiste, aveva rifiutato il trasferimento e per tale ragione era stata licenziata, occorre tener conto, nella valutazione della fattispecie, della disciplina antidiscriminatoria di cui al d.lgs. n. 216/2003. La condizione di disabilità, infatti, non è tutelata con esclusivo riferimento al lavoratore disabile, ma la tutela si estende anche a coloro che per legge lo assistono, costituendo tale situazione un fattore di rischio di discriminazione in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, allorché era stato provato che altri lavoratori coinvolti erano stati trasferiti ad altra sede e non licenziati, mentre la caregiver, pur avendo indicato sedi di trasferimento vicine alla residenza del marito, non era stata accontentata. La Corte d'Appello dovrà verificare una possibile correlazione significativa tra il fattore di rischio indicato e il licenziamento e quindi del carattere discriminatorio di quest'ultimo, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria piena. (1)

II

CASSAZIONE, 17.1.2024, n. 1788, S. IV, ord.

Cassa Corte d'Appello di Roma, 22.7.2020.

Licenziamento individuale – Disabilità – Direttiva n. 2000/78/Ce – Interpretazione – *Caregiver* di minore gravemente disabile – Nozione ai fini dell'applicazione della Direttiva n. 2000/78/Ce – Tutela antidiscriminatoria – Estensione – Garanzia della parità di trattamento – Adozione di accomodamenti ragionevoli – Onere della prova.

Va richiesto alla Corte di Giustizia Ue, in via pregiudiziale, ai sensi dell'art. 276 del TjUE, se il diritto dell'Unione europea deve interpretarsi, eventualmente anche in ba-

se alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, nel senso che sussiste la legittimazione del caregiver familiare di un 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 e, al contempo, se, nell'ipotesi di risposta affermativa a tale questione, il diritto dell'Unione europea vada interpretato nel senso che grava sul datore di lavoro del caregiver l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli per garantire, pure 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 lavoratori disabili dall'art. 5 della Direttiva n. 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. 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, occorre definire la nozione di caregiver rilevante ai fini dell'applicazione della Direttiva n. 2000/78/Ce del Consiglio del 27 novembre 2000. (2)

(1-2) L'ESTENSIONE AL CAREGIVER DELLA TUTELA
ANTIDISCRIMINATORIA E DEGLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI
CHE GARANTISCE LA PROTEZIONE DAL FATTORE DI RISCHIO DEL DISABILE

SOMMARIO: 1. Considerazioni preliminari. — 2. Il caso posto al vaglio di Cass. 17.1.2024, n. 1788: la discriminazione del caregiver familiare di minore gravemente disabile. — 3. La vicenda trattata dall'ordinanza del 20.5.2024, n. 13934. Il licenziamento del caregiver che assiste il coniuge disabile grave che rifiuta il trasferimento configura discriminazione diretta. — 4. Considerazioni conclusive sui contenuti delle due ordinanze della Suprema Corte del 2024. — 5. La funzione sociale del caregiver quale fulcro dell'assistenza del disabile che necessita di tutele antidiscriminatorie.

1. — *Considerazioni preliminari* — È un periodo proficuo per il diritto antidiscriminatorio, soprattutto in ragione delle disposizioni del diritto dell'Unione e delle puntuali interpretazioni fornite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia, i cui principi, ormai, stanno sempre più assumendo il ruolo di «Stella polare» a cui il diritto interno si sta uniformando.

In particolare, negli ultimi anni si sono formati indirizzi giurisprudenziali di rilievo in materia di tutela del disabile e, comunque, del portatore di handicap nella sua accezione eurounitaria, come mutuata dalla giurisprudenza della Corte di Lussemburgo, che comprende patologie a carattere duraturo e tali da ostacolare la piena ed effettiva partecipazione del lavoratore che ne è affetto nell'adempimento della propria prestazione.

In merito, occorre evidenziare che l'ampliamento della nozione di disabilità trova il proprio fondamento nelle statuizioni della sentenza della Corte di Giustizia 11.4.2013,

cause riunite C-335/11 e C-337/11, secondo cui essa include «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» (1).

Nel tempo, la giurisprudenza di merito e di Cassazione, proprio in ragione di tale definizione eurounitaria di disabilità, ha mostrato una spiccata «sensibilità» al fine del riconoscimento delle tutele antidiscriminatorie in favore del soggetto portatore di handicap, estendendo le stesse, e l'obbligo di accomodamenti ragionevoli, anche per patologie che non rientrano espressamente in quelle tabellari per cui gli organi competenti riconoscono i casi di invalidità *ex l. n. 68 del 1999* o di disabilità *ex l. n. 104 del 1992* (2). Consentendo così un notevole allargamento della tutela antidiscriminatoria ove, appunto, il presupposto delle garanzie è il condizionamento psico-fisico del lavoratore a non poter lavorare al pari dei prestatori non disabili. Principio, questo, affermato dalla Corte di Giustizia, sentenza 11.4.2013, *HK Danmark*, C-335/11 e C-337/11, punto 91, ove è stato affermato che «non si deve [...] ignorare il rischio cui sono soggette le persone disabili, le quali, in generale, incontrano maggiori difficoltà rispetto ai lavoratori non disabili a reinserirsi nel mercato del lavoro e hanno esigenze specifiche connesse alla tutela richiesta alla loro condizione».

Occorre comunque dare conto che sulla materia è intervenuto recentemente il d.lgs. n. 62 del 2024, che all'art. 1 definisce la «condizione di disabilità» come «una duratura compromissione fisica, mentale, intellettuale, del neurosviluppo o sensoriale che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri».

In quest'opera, in un certo senso di armonizzazione e di interpretazione estensiva finalizzata alla protezione del lavoratore disabile, devono annoverarsi anche i provvedimenti oggetto di commento, sebbene in relazione a questioni che non attengono direttamente al disabile, bensì al *caregiver*.

I giudici di legittimità, infatti, si sono interrogati sul fatto se anche il *caregiver* possa godere delle garanzie stabilite dalle normative antidiscriminatorie (internazionali, eu-

(1) In tal senso, C. Giust. 11.4.2013, C-335/2011 e C-337/2011, *HK Danmark*, punto 47, nonché C. Giust. 18.1.2018, C-270/16, *Ruiz Conejero*. Sulla stessa falsariga, in un'accezione allargata di disabilità, si veda anche C. Giust. 18.12.2014, *Foa (Fag og Arbejde)*, C-354/2013, punto 53, secondo cui anche l'obesità rientra nella nozione di handicap, ai sensi della Direttiva n. 2000/78, allorché sia di ostacolo alla partecipazione del lavoratore alla vita professionale.

(2) Per un approfondimento sugli orientamenti della giurisprudenza di merito, antecedenti ai primi arresti della Corte di Cassazione, con riferimento alla nullità del licenziamento del disabile per superamento del periodo di comportamento in ragione delle assenze per malattia inerenti alla propria condizione di handicap che determina una discriminazione indiretta, si rinvia a Salvagni 2023a, 215. Per una disamina, invece, della prima pronuncia della Suprema Corte su tale fattispecie, si veda Cass. 31.3.2023, n. 9095, in *RGL*, 2023, n. 3, *RGL Giurisprudenza online*, n. 8-9, con nota di Salvagni (2023b), nonché, sempre in materia, la successiva Cass. 21.12.2023, n. 35747, in *Labor*, 22 febbraio 2024, e, da ultimo, Cass. del 22.5.2024, n. 14316, in *Wikilabour.it*.