Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

DISCRIMINAZIONE PER ASSOCIAZIONE

Caso Coleman –v-Attridge Law

(2008) C-303/06 CGUE

Caso Bervidi

(2025) C-38/25 CGUE

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

IL CASO COLEMAN

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

INTRO

- il caso fu originariamente presentato nel R.U.
- Il giudice inglese decise di fare ricorso pregiudiziale alla Corte di Giustizia UE (Lussemburgo)
- La sentenza dell CGUE che interpreta la normativa UE ha valore di precedente vincolante

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

FATTI

- **La sig.ra Coleman lavorava come segretaria dello Studio legale Attridge di Londra.**
- **Lei è madre di un figlio disabile ed è la sua caregiver primaria.**
- **Nel 2005 ha accettato un licenziamento volontario e quindi non lavorò più per lo studio legale.**
- **In esito a ciò fece causa allo studio legale per averla costretta alle dimissioni e per discriminazione basata sulla disabilità.**
- **Allegò che fu trattata meno favorevolmente rispetto a colleghi con figli non disabili creando un clima ostile nei suoi confronti**

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

FATTI

- **Ha allegato inoltre che**
- **il suo ex datore di lavoro disse che lei stesse usando il suo c###o di figlio per manipolare le sue condizioni di lavoro. Nessun commento di questo tipo fu fatto quando altri impiegati ebbero a chiedere permessi per accudire i propri figli non disabili**
- **quando occasionalmente arrivava tardi in ufficio per problemi correlati a suo figlio le veniva detto che sarebbe stata licenziata se fosse arrivata tardi di nuovo a lavoro. Nessun trattamento di questo tipo è stato mai riservato a colleghi con figli non disabili che arrivavano in ritardo per ragioni simili alle sue**
- **Le irrogarono sanzioni disciplinari**
- **Il reclamo formale che lei oppose alla sanzione non fu trattato in modo appropriato e vi rinunciò**

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

QUESTIONI

La corte di Giustizia è stata richiesta di rispondere a quattro questioni:

- Il divieto di discriminazione di cui alla direttiva 2000/78/EC protegge solo le persone che siano loro stesse disabili?
- Se no, protegge anche i lavoratori che, sebbene non essi stessi disabili, siano trattati meno favorevolmente o molestate sulla base della loro «associazione» a persone disabili?

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

QUESTIONI

- Quando un datore di lavoro tratti un proprio lavoratore meno favorevolmente di quanto non tratti gli altri ed è accertato che questo sia sulla base del fatto che quel lavoratore ha un figlio disabile, questa è discriminazione diretta?
- Quando un datore di lavoro molesti un proprio dipendente, ed è accertato che avvenga sulla base del fatto che quel dipendente abbia un figlio disabili d cui si prenda cura, questa è una violazione del principio di parità di trattamento?

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO MADURO SCHEMATIZZATA

LA DIRETTIVA COSTITUISCE UNA APPLICAZIONE PRATICA DEL PRINCIPIO DI EGUAGLIANZA

I VALORE SOTTESI ALL'EGUAGLIANZA SONO

- Dignità umana § 8
- Autonomia personale § 8

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO MADURO SCHEMATIZZATA (§ 9)

La dignità umana comporta il riconoscimento di uguale considerazione di ogni individuo

→

Un rilevante valore è quello dell'autonomia personale

↓

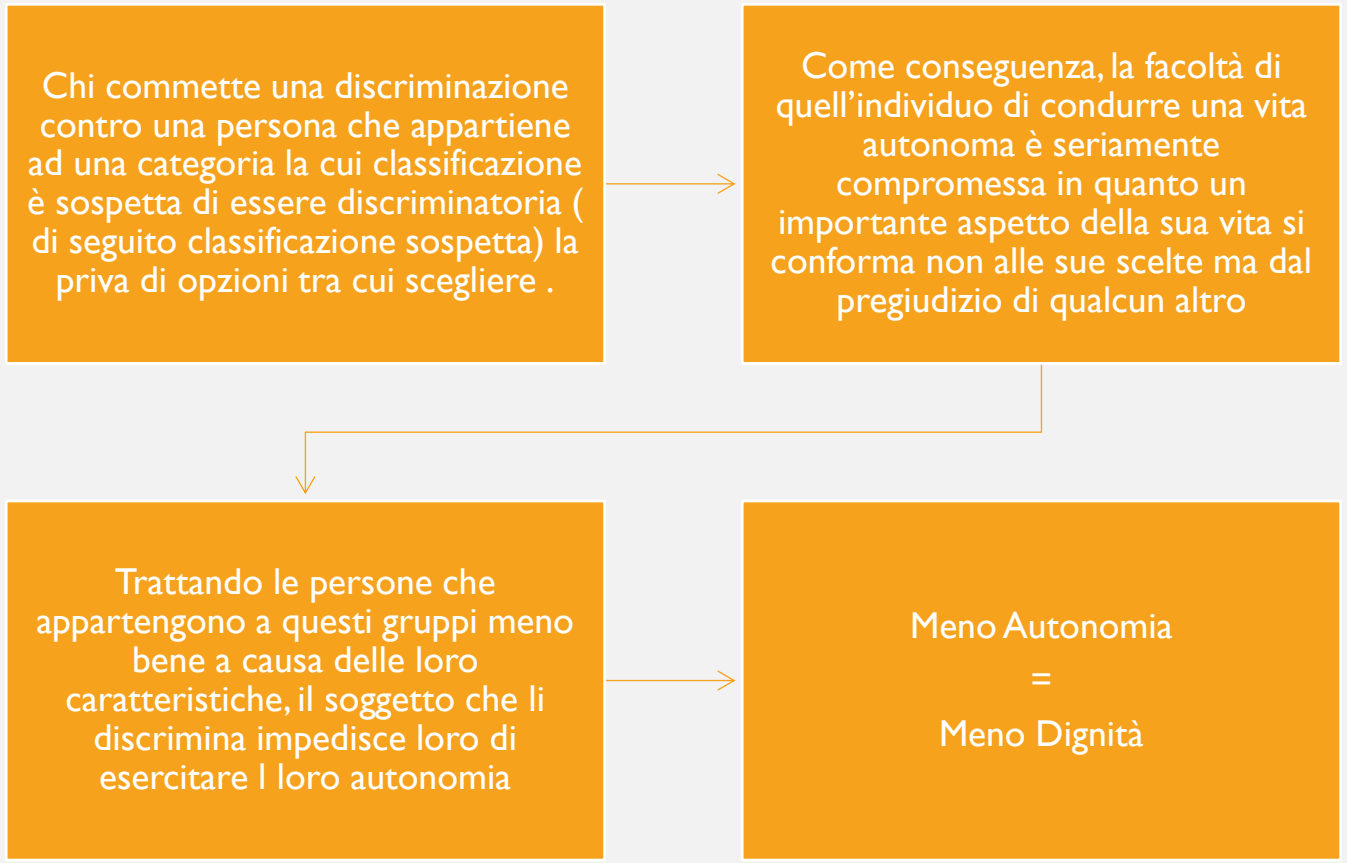
L'esercizio dell'autonomia presuppone che le persone abbiano un ventaglio di opzioni tra cui scegiere

→

Quando agiamo come entità autonome che fanno scelte circa quello che vogliamo sviluppare nella nostra vita, la nostra integrità personale e il sentimento di dignità e di rispetto di sé si fa concreto

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO MADURO SCHEMATIZZATA (§ 10-11-12)



Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

PARERE DELL'AVVOCATO MADURO (§ 13) CONCLUSIONI

L'avvocato generale giunge alla conclusione che la dignità di una persona con una caratteristica sospetta è compressa

- Tanto che sia direttamente discriminata
- Tanto che veda qualcun altro discriminato per il solo fatto di essere ad essa associato

In questo modo, la persona che è la vittima immediata della discriminazione non solo patisce un torto per sé , ma diventa il mezzo attraverso il quale è sminuita la dignità di una persona che appartiene ad una categoria

MOTIVAZIONE

La Corte comincia chiarendo alcune definizioni:

- Lo scopo della direttiva [2000/78/CE] è di stabilire una cornice generale per contrastare la discriminazioni **basate su** religioni o credenze, **disabilità**, età o orientamento sessuale con riferimento al lavoro, al fine di rendere effettivo il principio della parità di trattamento (art. 1)

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

MOTIVAZIONE

- Ai fini della direttiva, il principio di parità di trattamento significa che non ci debbano essere discriminazioni dirette ne indirette sulla base di quanto indicato nell'art. 1.
- La discriminazione ricorre quando una persona
  - È
  - Sia stata
  - Sarebbe
  - Trattata meno favorevolmente
  - di un'altra in una situazione comparabile

(art. 2, §1 e 2 lett. a))

MOTIVAZIONE

- Molestia nell'ambito della direttiva è una forma di discriminazione che si verifica quando c'è una condotta che lo scopo o l'effetto di
- Violare la dignità della persona e
- Creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo
- (articolo 2, § 2 e 3)

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

MOTIVAZIONE

- Questa direttiva si applica a tutte le persone, nel comparto pubblico o privato, nell'ambito del, e con riferimento alle condizioni di, lavoro.
- Ciò che include licenziamento e retribuzione

MOTIVAZIONE

DATE TUTTE QUESTE PREMESSE, LA CORTE HA RITENUTO CHE

- Il principio di parità di trattamento non è limitato solo alle persone esse stesse disabili
- Al contrario, lo scopo della direttiva è combattere tutte le espressioni della discriminazione sulla base della disabilità
- Quindi, il principio della parità di trattamento non si applica solo a una particolare categoria di persone ma con riferimento a categorie di discriminazioni: quelle menzionate nell'art 1

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

MOTIVAZIONE

Se è vero che alcune norme della direttiva si riferiscono specificamente alle persone disabili

o perché quelle norme riguardano una discriminazione positiva delle sole persone disabili

o perché sono specifiche: che sarebbero senza significato o sproporzionate se non fossero limitate solo alle persone disabili

Però

MOTIVAZIONE

Questo non conduce alla conclusione che il principio di parità di trattamento debba essere interpretato restrittivamente, cioè:

Proibendo solo la discriminazione diretta sulla base della disabilità e

Riferita esclusivamente a persone disabili

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

PER RIASSUMERE

ALCUNE NORME RIGUARDANO SOLO LE PERSONE DISABILI

QUINDI LE ALTRE NO

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

LE MOTIVAZIONI SCHEMATIZZATE

SE LE ALTRE NORME, INCLUSE QUELLE CHE RIGUARDANO LA DISCRIMINAZIONE DIRETTA E E MOLESTIE, NON RIGUARDANO SOLO LE PERSONE DISABILI

QUELLE NORME POSSONO ESSERE APPLIACATE A CHI SI TROVI IN STRETTA RELAZIONE CON LE PERSONE DISABILI E DI LORO SI PRENDA CURA

LE ALTRE NORME, INCLUSE QUELLE CHE RIGUARDANO LA DISCRIMINAZIONE DIRETTA E E MOLESTIE, NON RIGUARDANO SOLO LE PERSONE DISABILI

QUINDI QUELLE NORME POSSONO ESSERE APPLIACATE A CHI SI TROVI IN STRETTA RELAZIONE CON LE PERSONE DISABILI E DI LORO SI PRENDA CURA

PARERE DELL'AVVOCATO MADURO SCHEMATIZZATA

LA DIRETTIVA COSTITUISCE UNA APPLICAZIONE PRATICA DEL PRINCIPIO DI EGUAGLIANZA

I VALORE SOTTESI ALL'EGUAGLIANZA SONO

- Dignità umana § 8
- Autonomia personale § 8

PARERE DELL'AVVOCATO MADURO SCHEMATIZZATA (§ 9)

La dignità umana comporta il riconoscimento di uguale considerazione di ogni individuo

Un rilevante valore è quello dell'autonomia personale

L'esercizio dell'autonomia presuppone che le persone abbiano un ventaglio di opzioni tra cui scegiere

Quando agiamo come entità autonome che fanno scelte circa quello che vogliamo sviluppare nella nostra vita, la nostra integrità personale e il sentimento di dignità e di rispetto di sé si fa concreto

PARERE DELL'AVVOCATO MADURO SCHEMATIZZATA (§ 10-11-12)

Chi commette una discriminazione contro una persona che appartiene ad una categoria la cui classificazione è sospetta di essere discriminatoria (di seguito classificazione sospetta) la priva di opzioni tra cui scegliere .

Come conseguenza, la facoltà di quell'individuo di condurre una vita autonoma è seriamente compromessa in quanto un importante aspetto della sua vita si conforma non alle sue scelte ma dal pregiudizio di qualcun altro

Trattando le persone che appartengono a questi gruppi meno bene a causa delle loro caratteristiche, il soggetto che li discrimina impedisce loro di esercitare l loro autonomia

Meno Autonomia

=

Meno Dignità

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

IL CASO BERVIDI

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

FATTI
LA CORTE D'APPELLO SENT. 1444/2020

- **la ricorrente individua il comportamento discriminatorio di parte datoriale nell'aver negato l'assegnazione alla lavoratrice ad un turno fisso di mattina nel servizio di competenza o, in mancanza, di non averle assegnato altre mansioni, ma [..] mentre i provvedimenti adottati da A.[datore di lavoro, ndr], seppure più volte reiterati e per periodi prolungati hanno natura non definitiva.**
- **Tale agevolazione è stata posta in essere in deroga alla ordinaria organizzazione del settore, con un trattamento, quindi, di favore rispetto ai colleghi addetti al medesimo servizio, e con l'assegnazione esclusiva di attività complementari all'esercizio, ad invarianza salariale.**
- **Il provvedimento menzionato è stato successivamente prorogato dal 5.3.2018 al 30.4.2018, con orario diversificato, rispetto ai colleghi addetti al medesimo servizio, corrispondente esattamente a quello richiesto dalla ricorrente (8.30/15.00); l'orario agevolato risulta prorogato fino al 30.6.2019 (doc. n. 1 A.); da gennaio 2019 è poi stata trasferita provvisoriamente alla Stazione San Paolo, quella desiderata dalla ricorrente, dove è tuttora collocata, mantenendo lo stesso orario agevolato, come risulta dalla mail del responsabile di gestione della linea S.B. (v. doc 2 A. allegato alla memoria di costituzione in appello, datato 6.6.2020, ammissibile poiché di formazione successiva al giudizio di primo grado).**

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

FATTI
LA CORTE D'APPELLO SENT. 1444/2020

Quanto alle posizioni dei colleghi rispetto ai quali la ricorrente assume di aver avuto un trattamento deteriore, si evidenzia che V.M. usufruisce della riduzione oraria, ex L.n. 151 del 2001 [congedo parentale], in virtù di un provvedimento provvisorio ed è inidonea al lavoro notturno; M.D.B. è inidoneo temporaneo alle mansioni di OdS con prescrizione del Servizio Sanitario (come dichiarato anche dalla stessa appellante; v. punto 19 dell'appello); il L. è tornato alla normale turnazione (v. docc n. 5 e 12 A.); la S.S. è C. è in possesso di una certificazione medica che la esonera dal turno notturno (la circostanza non è in contestazione).

Dunque non si ravvisano condotte discriminatorie, in quanto, in primo luogo, si tratta di situazioni diverse dove vi sono specifiche prescrizioni mediche e, in ogni caso, anche a voler parificare le posizioni, l'A.[il datore di Lavoro, ndr] ha provveduto con determinazioni di natura provvisoria, come per la ricorrente.

Sulla base di tali risultanze e tenuto conto che la ricorrente tuttora usufruisce di un trattamento agevolato nelle condizioni di esecuzione dall'attività lavorativa, nei termini consoni alla propria situazione familiare, deve escludersi che l'azienda abbia posto in essere comportamenti di natura discriminatoria nei confronti della lavoratrice, la quale non risulta "trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga" (seguendo la formulazione dell'art. 2, co.1 lett. a- D.Lgs. n. 216 del 2003), per motivi dipendenti dal legame con il figlio disabile al quale presta le cure necessarie (secondo l'interpretazione della CGUE). Il principio di parità di trattamento tutelato dal D.L. n. 216 del 2003, invero, non impone lo stravolgimento dell'organizzazione aziendale ma "accomodamenti ragionevoli" che, alla luce di quanto esposto, sono stati posti in essere.

L'APPELLO DEVE ESSERE DUNQUE RESPINTO.

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

FATTI
LA CORTE DI CASSAZIONE
ORD. 1778/2024

Su ricorso dell'assunta discriminata, la causa viene portata davanti alla Cassazione. la corte di Cassazione fa rinvio pregiudiziale ponendo alla GUCE tre quesiti.

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 <u>indiretta</u> 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**

[…]

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

FATTI
LA CORTE DI CASSAZIONE
ORD. 1788/2024

Su ricorso dell'assunta discriminata, la causa viene portata davanti alla Cassazione. la corte di Cassazione fa rinvio pregiudiziale ponendo alla GUCE tre quesiti.

a) […]

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'articolo 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) […]

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

FATTI
LA CORTE DI CASSAZIONE
ORD. 1788/2024

Su ricorso dell'assunta discriminata, la causa viene portata davanti alla Cassazione. la corte di Cassazione fa rinvio pregiudiziale ponendo alla GUCE tre quesiti.

a) **[…]**

b) **[…]**

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.**

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

DIRETTIVA 2000/78/CE

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.
- (art. 2, §1 e 2 lett. b))

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

RISPOSTA GUCE
SENT. 11 SETTEMBRE 2025 CAUSA C-38/24

Risposta quesito a)

«occorre rispondere alla prima questione dichiarando che la direttiva 2000/78 e, in particolare, il suo articolo 1 e il suo articolo 2, paragrafo 1 e paragrafo 2, lettera b), letti alla luce degli articoli 21, 24 e 26 della Carta nonché degli articoli 2, 5 e 7 della Convenzione dell'ONU, devono essere interpretati nel senso che il divieto di discriminazione indiretta fondata sulla disabilità si applica a un lavoratore che non sia egli stesso disabile, ma che sia oggetto di una siffatta discriminazione a causa dell'assistenza che fornisce al figlio affetto da una disabilità che consente a quest'ultimo di ricevere la parte essenziale delle cure che le sue condizioni richiedono.»

RISPOSTA GUCE
SENT. 11 SETTEMBRE 2025 CAUSA C-38/24

Risposta quesito b)

«occorre rispondere alla seconda questione dichiarando che la direttiva 2000/78 e, in particolare, il suo articolo 5, letti alla luce degli articoli 24 e 26 della Carta nonché dell'articolo 2 e dell'articolo 7 della Convenzione dell'ONU, debbano essere interpretati nel senso che un datore di lavoro è tenuto, per garantire il rispetto del principio di uguaglianza dei lavoratori e del divieto di discriminazione indiretta di cui all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), di tale direttiva, ad adottare soluzioni ragionevoli, ai sensi dell'articolo 5 di detta direttiva, nei confronti di un lavoratore che, senza essere egli stesso disabile, fornisca al figlio affetto da una disabilità l'assistenza che consente a quest'ultimo di ricevere la parte essenziale delle cure che le sue condizioni richiedono, purché tali soluzioni non impongano a detto datore di lavoro un onere sproporzionato.»

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

RISPOSTA GUCE
SENT. 11 SETTEMBRE 2025 CAUSA C-38/24

Risposta quesito c)

«il giudice del rinvio interroga la Corte sull'interpretazione della nozione di «caregiver» che non è prevista dalla direttiva 2000/78 ma che, come chiarito dal giudice del rinvio nella sua domanda, sembra emergere dal diritto nazionale.

Inoltre, l'ordinanza di rinvio non fornisce alcuna spiegazione quanto al nesso che essa stabilisce tra le precisazioni che chiede alla Corte nell'ambito della sua terza questione riguardo a tale nozione di «caregiver» e la controversia di cui al procedimento principale.

Di conseguenza, la terza questione è irricevibile.»

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

CASS. CIV. SEZ. LAV. 9104/2026
PRINCIPI DI DIRITTO

Costituisce discriminazione indiretta del datore di lavoro nei confronti del cargiver la mancata adozione di soluzioni ragionevoli, ai sensi dell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE, che consentano al predetto cargiver di fornire al figlio affetto da disabilità l'assistenza necessaria a permettere le cure che le sue condizioni richiedono

Costituisce discriminazione indiretta del datore di lavoro nei confronti del cargiver il comportamento del medesimo datore di lavoro che, al fine di risolvere le difficoltà di proseguire la vita lavorativa prospettate dal caregiver come conseguenza degli obblighi di assistenza su di lui gravanti, adotti per un periodo di tempo irragionevolmente lungo provvedimenti di natura provvisoria e non definitiva

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

CASS. CIV. SEZ. LAV. 9104/2026
PRINCIPI DI DIRITTO

Costituisce discriminazione indiretta del datore di lavoro nei confronti del cargiver il comportamento del datore di lavoro che metta sullo stesso piano lavoratori con specificità diverse;

Costituisce discriminazione indiretta del datore di lavoro nei confronti del cargiver il comportamento omissivo del medesimo datore di lavoro che non assuma provvedimenti in ordine alla richiesta del caregiver di essere eventualmente adibito anche a mansioni inferiori al fine di risolvere le difficoltà di proseguire la vita lavorativa prospettate dal medesimo caregiver come conseguenza degli obblighi di assistenza dei quali è onerato. […]

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'appello di Roma, in diversa composizione.

Salvatore Milianta - ogni diritto riservato

CASS. CIV. SEZ. LAV. 9104/2026
INDICAZIONI G. d. R.

«[l'] accertamento che andrà compiuto in sede di rinvio dal giudice del merito sulla base delle indicazioni sopra evidenziate, esclusa la sufficienza delle determinazioni temporanee.»

è

«[se] risulta provato che l'organico aziendale impedisse in assoluto di escludere la ricorrente dalla turnazione o che non fossero disponibili altre posizioni lavorative, [anche a mansioni inferiori,] richieste dall'interessata, che consentissero di contemperare le opposte esigenze delle parti.»