

Caporalato, sequestro ad ampio raggio

La Costituzione pretende una retribuzione che assicuri un'esistenza libera e dignitosa al lavoratore e alla sua famiglia. E per valutare il rispetto dell'equità e della dignità bisogna considerare la proporzione tra la retribuzione percepita e la qualità e la quantità del lavoro svolto. Un criterio che deve prevalere sulla contrattazione collettiva nel caso questa non l'abbia

rispettato. La Cassazione (sentenza 2573), conferma condanna per caporalato e sequestro dei terreni dove erano impiegati i lavoratori sfruttati anche se non di proprietà degli imputati.



ONLINE
La versione integrale
dell'articolo su
ilsole24ore.com

Caregiver da tutelare contro eventuali discriminazioni indirette

Parola alla Corte Ue

La Cassazione chiede se vada ampliata la tutela di chi assiste un disabile

Matteo Prioschi

È necessario chiarire se al lavoratore che si prende cura (cosiddetto caregiver) di un familiare minore con disabilità grave vada riconosciuta la medesima tutela contro le discriminazioni indirette spettante al disabile stesso qualora fosse un lavoratore. Per questo, motivo con l'ordinanza interlocutoria 1788/2024, la quarta sezione civile della Corte di cassazione si è rivolta alla Corte di giusti-

zia dell'Unione europea.

Se tale tutela vagarantita, la Corte dovrà anche stabilire se il datore di lavoro deve adottare soluzioni ragionevoli per assicurare la parità di trattamento del caregiver e quale sia la definizione di quest'ultima figura, cioè se è «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 si assolutamente autosufficiente nello svolgimento degli atti quotidiani della vita». Oppure «se il diritto dell'Unione europea vada interpretato nel senso che la definizione di caregiver in questione sia più ampia o ancora più ristretta».

La vicenda alla base del rinvio riguarda una lavoratrice del comparto pubblico che ha chiesto di essere destinata a un turno fisso, in modo da potersi prendere cura del figlio disabile. Secondo il giudice d'appello, il caregiver potrebbe beneficiare della stessa tutela prevista per il disabile sui luoghi di lavoro dalla direttiva 2000/78/CE.

Ma la Cassazione rileva che tale direttiva, come interpretata dalla sentenza Coleman C-303/06 della Corte Ue, potrebbe essere applicata al caregiver solo per le discriminazioni dirette escludendo quelle indirette. Questo perché la sentenza stabilisce che viola il divieto di discriminazione diretta, contenuto nell'articolo 2, numero 2, lettera a) della direttiva, trattare in modo differente dagli altri un lavoratore a causa della disabilità di un figlio a cui presta la parte essenziale delle cure di cui ha bisogno. Tuttavia la Suprema corte osserva anche che successivamente alla sentenza è stata adottata la Convenzione delle nazioni unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Ue ed entrata in vigore nel 2011, e che essa «non sembra attribuire rilievo alla distinzione fra discriminazione diretta ed indiretta...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.

Come rileva sempre la Cassazione, rispetto alla sentenza di secondo grado che risale al 2020, è stata introdotta nel 2021 un'ulteriore previsione normativa che però non trova applicazione a questo contenzioso. Si tratta del comma 2-bis dell'articolo 25 del Dlgs 198/2006 (Codice delle pari opportunità), in base al quale costituisce discriminazione «ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che in ragione...delle esigenze di cura personale o familiare» pone il lavoratore in una condizione di svantaggio o limitazione.