

Nota operativa – Tutela dei caregiver familiari contro le discriminazioni indirette sul lavoro

Riferimenti: Direttiva 2000/78/CE; Corte di Giustizia UE, sentenza 11 settembre 2025, causa C-38/24; Cassazione, ord. 1788/2024.

1. Principio stabilito dalla Corte UE

- Anche i **lavoratori non disabili**, che assistono un familiare con grave disabilità (caregiver), sono protetti contro le **discriminazioni indirette** connesse alla disabilità del congiunto.
- È discriminazione “per associazione” ogni svantaggio subito dal lavoratore in ragione della disabilità del familiare assistito.

2. Obblighi per il datore di lavoro

Il datore è tenuto a valutare **accomodamenti ragionevoli** a favore del caregiver, quali:

- assegnazione a turni compatibili con le esigenze di cura;
- eventuale riduzione dell’orario o flessibilità organizzativa;
- adattamenti funzionali compatibili con l’organizzazione aziendale.

3. Limiti all’obbligo

- Gli accomodamenti devono rispettare il **principio di proporzionalità**;
- non possono comportare un onere finanziario o gestionale eccessivo, valutato in base a:
 - dimensioni e risorse dell’azienda;
 - disponibilità di sostegni pubblici.

4. Implicazioni pratiche

- Le richieste del lavoratore caregiver non possono essere rigettate in modo automatico; occorre motivare l’eventuale diniego dimostrando l’**eccessiva onerosità** delle misure richieste.
- Una gestione attenta riduce il rischio di **contenzioso per discriminazione indiretta** e tutela l’immagine aziendale.
- È opportuno aggiornare le policy interne su pari opportunità, welfare e gestione dei turni, includendo espliciti riferimenti alla posizione dei caregiver familiari.