

■ **A. Rosiello e Flavia M. : analisi della posizione della Corte Ue sui diritti dei caregiver**

CAREGIVER E LAVORO: ANCHE CHI ASSISTE UN FAMILIARE CON DISABILITÀ HA DIRITTO AGLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI*

DI **ANTONELLA ROSATI** RICERCATRICE CENTRO STUDI FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO

Con la sentenza C-38/24 dell'11 settembre 2025 la Corte di Giustizia UE stabilisce che gli accomodamenti ragionevoli vanno riconosciuti anche al lavoratore *caregiver*, quale forma di tutela mediata della persona con disabilità che egli assiste – non un diritto autonomo del *caregiver*, ma uno strumento volto a garantire al disabile l'accesso effettivo alle cure di cui necessita. Il *caregiver* non può comunque essere discriminato sul lavoro in ragione del ruolo di assistenza svolto, e il datore di lavoro deve adottare le soluzioni ragionevoli che gli consentano di conciliare lavoro e cura del familiare con disabilità grave.

IL CASO DI SPECIE

La vicenda riguarda il caso di una lavoratrice, madre di un figlio minore affetto da una grave disabilità e invalido al 100%.

Per poter assistere il figlio, la donna aveva chiesto di essere assegnata stabilmente a turni fissi. Ne erano seguite, da parte dell'azienda, solo alcune soluzioni provvisorie, senza modifiche sostanziali e stabili di orario né di incarico. Ritenendo la condotta discriminatoria, la lavoratrice ha adito le vie legali senza ottenere accoglimento nei gradi di merito; il caso è infine giunto alla Corte di Cassazione, che ha sollevato rinvio pregiudiziale alla CGUE.

LE QUESTIONI PREGIUDIZIALI SOLLEVATE DALLA CORTE DI CASSAZIONE

Con l'ordinanza interlocutoria n. 1788 del 2024 la Corte di Cassazione avanzava, fra gli altri, il seguente quesito: se il *caregiver* di un minore gravemente disabile sia legittimato ad agire contro comportamenti discriminatori indiretti e, in caso positivo, se il datore di lavoro sia tenuto ad adottare soluzioni ragionevoli anche nei suoi confronti.

LA SENTENZA COLEMAN E LA NOZIONE DI DISCRIMINAZIONE PER ASSOCIAZIONE

Il principio di "discriminazione per associazione" era già stato affermato dalla sentenza Coleman/Attridge (causa C-303/06): la Direttiva 2000/78/CE tutela anche il lavoratore non disabile che subisca un trattamento sfavorevole a causa della disabilità di una persona a lui legata – nel caso di specie, una segretaria britannica penalizzata per le esigenze di cura del figlio disabile.

SULLA RILEVANZA GIURIDICA DELLA DISCRIMINAZIONE PER ASSOCIAZIONE INDIRETTA

La CGUE estende il principio anche alla discriminazione indiretta: un'interpretazione restrittiva della direttiva, limitata ai soli disabili, ne comprometterebbe l'effetto utile. La ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Modulo24 Contenzioso Lavoro*, 31 marzo 2026, n. 3, pp. 36-46 dal titolo *Anche al caregiver accordati i ragionevoli accomodamenti*.

direttiva attua il divieto di discriminazione dell'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali UE (nonché gli artt. 24 e 26, su tutela dei minori e inclusione dei disabili) e la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, i cui artt. 2 e 5 includono tra le discriminazioni anche il rifiuto di un accomodamento ragionevole – coerentemente con la giurisprudenza della Corte EDU sul punto. Ne consegue che anche il soggetto non disabile, discriminato indirettamente a causa della disabilità di un familiare, è legittimato ad agire.

SUI RAGIONEVOLI ACCOMODAMENTI

L'art. 5 della direttiva 2000/78/CE impone al datore di lavoro di adottare, entro il limite dell'onere non sproporzionato, soluzioni ragionevoli anche per il lavoratore che assista un figlio disabile, così da consentirgli di ricevere le cure necessarie. La Corte fonda la conclusione

anche sulla Convenzione ONU, i cui accomodamenti ragionevoli non sono limitati alle sole esigenze del disabile sul luogo di lavoro. Tra le misure idonee a integrare un accomodamento ragionevole rientra, in particolare, anche la riduzione dell'orario di lavoro del *caregiver*.

RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Una soluzione opposta avrebbe violato il principio di uguaglianza formale (art. 3, co. 1, Cost.), trattando diversamente situazioni discriminatorie analoghe. L'estensione degli accomodamenti al *caregiver*, quale tutela mediata del disabile, attua invece l'art. 3, co. 2, Cost., ed è coerente con i recenti interventi normativi (art. 25, co. 2-*bis*, Codice Pari Opportunità; D.lgs. n. 105/2022; D.lgs. n. 62/2024): i principi della sentenza sono applicabili anche quando il *caregiver* assista un parente o affine entro il terzo grado (L. n. 205/2017, co. 255).

BIBLIOGRAFIA

- Sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 17 luglio 2008, in causa C-303/06.
- C. Berti, La Corte UE sui «caregiver»: tutela antidiscriminatoria indiretta e diritto agli accomodamenti ragionevoli, in *Rivista Labor*, 28 ottobre 2025 e anche L. Tria, La parità di trattamento nelle condizioni di lavoro e il divieto di discriminazione nella giurisprudenza della Corte di Giustizia UE, in R. Cosio, F. Curcuruto, V. Di Cerbo, G. Mammone (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Milano, 2023, 400 e ss.
- M. A. Impacciatore, La discriminazione per associazione del prestatore di cura nel recente dialogo «creativo» tra le Corti, in *Diritto e Sicurezza sul lavoro*, fascicolo n. 2 del 2025.
- Decisione 2010/48/CE del Consiglio del 26 novembre 2009.
- CGUE, 16 luglio 2015 nella causa C-83/14.
- Corte EDU, Sentenza del 22 marzo 2016, Guberina c. Croazia.
- E. Boghetich, Lavoratori disabili e accomodamenti ragionevoli: due sentenze della CGUE, 18 novembre 2025 in *IUS UE e INTERNAZIONALE*.
- Sulla logica della tutela mediata su cui si esprime L. Calafà, *Disabilità, discriminazione e molestia «associata»: il caso Coleman e l'estensione elastica del campo di applicazione soggettivo della direttiva 2000/78*, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2008, 4, 1169.