

# La Corte UE sui «caregiver»: tutela antidiscriminatoria indiretta e diritto agli accomodamenti ragionevoli

di C. Berti - 28 ottobre 2025

## 1. Premessa

Con la sentenza C-38/2024 pubblicata lo scorso 11 settembre la Corte di Giustizia dell'Unione Europea (Prima Sezione) ha fornito risposta ai quesiti sollevati dalla Corte di Cassazione italiana (ordinanza interlocutoria n. 1788 del 17 gennaio 2024, commentata, su questa rivista, da ANDRETTA, *La centralità della figura del caregiver nell'assistenza ai disabili: effettività della tutela e adattamenti ragionevoli. La resilienza è donna* in *Labor*, 1° febbraio 2024 e da GUALANDI, *Oltre Coleman. La caregiver familiare di persona disabile è destinataria della tutela contro le discriminazioni indirette sul luogo di lavoro e del diritto agli accomodamenti ragionevoli?*, 2024, IV, 501 ss.; altrove, da BIONDO, *Caregiver chi era costui? Il modello italiano avanti alla Corte di Giustizia*, in *EQUAL - Rivista di Diritto Antidiscriminatorio*, 2024, II, 241 ss. e ZAMPIERI, *Discriminazione indiretta e soluzioni ragionevoli per il caregiver della persona con disabilità?*, in *NGCC*, 2024, IV, 802 ss.) sulla possibilità di estendere per associazione ai lavoratori *caregiver* le previsioni della Direttiva 2000/78/CE relative alle discriminazioni indirette sul luogo di lavoro e agli accomodamenti ragionevoli. La sentenza è stata salutata con entusiasmo, venendo finanche definita “storica” dai siti che per primi hanno riportato la notizia (su tutti, [www.brocardi.it](http://www.brocardi.it)) e non vi sono dubbi che sia destinata ad accendere dibattiti in dottrina e in giurisprudenza, come era avvenuto per la sentenza Coleman (causa C-303/06, 17 luglio 2008) sua antesignana.

La vicenda trae origine dal ricorso presentato a marzo del 2019 da una lavoratrice *caregiver* del figlio invalido al 100%, la quale aveva convenuto in giudizio il proprio datore di lavoro perché venisse accertata la natura discriminatoria del diniego opposto da quest'ultimo ad assegnarla in modo fisso al turno mattutino delle 8.30-15.00, agevolazione riconosciuta dall'azienda ai soli colleghi disabili o non idonei alla mansione in attesa di ricollocamento. La dipendente aveva dedotto di far fronte ai bisogni del figlio nelle ore pomeridiane e, a tal fine, ella si era anche resa disponibile a svolgere mansioni di livello inferiore. Nel ricorso, la lavoratrice affermava di essere stata nel tempo destinataria di numerosi provvedimenti di carattere provvisorio e non risolutivo da parte dell'azienda, che avevano solo parzialmente tamponato le necessità di cura e assistenza cui essa doveva far fronte nel proprio quotidiano.

Sia il giudice di prime cure, sia la corte territoriale in sede di gravame respingevano le istanze della lavoratrice, ma con due motivazioni differenti meritevoli di essere analizzate separatamente: il Tribunale di Roma riteneva che la dipendente non fosse legittimata ad agire in giudizio per lamentare una discriminazione indiretta a suo danno, dal momento che l'ordinamento italiano attribuisce tale prerogativa solo alla persona con disabilità, non anche al suo *caregiver*; di contro, la Corte d'Appello superava l'eccezione di carenza di legittimazione attiva ricorrendo all'istituto della discriminazione per associazione (su cui si avrà modo di tornare), ma rilevava nel merito come la società datrice di lavoro avesse agito correttamente, facendo tutto quanto fosse in suo potere per venire incontro alle esigenze della dipendente, non essendo tuttavia tenuta a riservarle il medesimo trattamento dei colleghi essi stessi disabili.

La Corte di Cassazione cui la lavoratrice si era rivolta per far valere le proprie ragioni reputa la questione meritevole di attenzione da parte della Corte di Giustizia dell'UE, in quanto inerente alla corretta interpretazione della Dir. 2000/78/CE (attuata in Italia dal Dlgs 9 luglio 2003, n. 216) e vi rinvia con ordinanza interlocutoria n. 1788 del 17 gennaio 2024, sollevando tre quesiti.

Con il primo quesito i giudici di legittimità chiedono alla Corte di pronunciarsi sull'estendibilità del divieto di discriminazione indiretta sancito dall'art. 2, paragrafo 2 della direttiva anche al *caregiver* della persona con disabilità, nonostante la norma non lo preveda espressamente e benché la sentenza Coleman (CGUE 17 luglio 2008, causa C-303/06), concependo per la prima volta l'istituto della discriminazione per associazione, avesse contemplato tale possibilità solo in caso di discriminazione diretta.

Partendo dalla considerazione che – almeno all'epoca dei fatti oggetto di causa - in Italia il *caregiver* della persona disabile “non gode di una tutela generale contro le discriminazioni e le molestie subite sul posto di lavoro in ragione dei compiti di cura su di lui gravanti” (capo 21), i giudici della Suprema Corte aprono alla possibilità di un'interpretazione estensiva che si basi su: a) i motivi e gli obiettivi enunciati dalla direttiva (11esimo e 37esimo considerando) di condurre una generale lotta alle discriminazioni fondate sulla disabilità; b) l'osservazione che la discriminazione diretta e quella indiretta sono due elementi complementari e inscindibili della tutela antidiscriminatoria sul luogo di lavoro per cui non avrebbe senso considerarle separatamente; c) l'evoluzione del quadro normativo successiva alla sentenza Coleman, con particolare riferimento alla ratifica da parte dell'UE (decisione del Consiglio 2010/48/CE) della “Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità” (d'ora innanzi, anche Convenzione ONU o CRPD) del 13 dicembre 2006, che abbraccia una definizione unitaria di discriminazione senza distinzione tra diretta e indiretta.

Il secondo quesito viene considerato dalla Corte di Cassazione intrinsecamente connesso al primo, al punto che è condizionato alla risposta affermativa a quest'ultimo, e attiene alla sussistenza o meno dell'onere in capo al datore di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli (art. 5 della direttiva) anche per il *caregiver*. Il quesito non è, invero, motivato e la Corte pare sottendere che il riconoscimento della discriminazione indiretta implichi automaticamente il diritto a vedersi applicati gli accomodamenti ragionevoli.

Infine, alla luce delle questioni sollevate, i Giudici di legittimità chiedono alla Corte di Giustizia di fornire una definizione univoca di *caregiver* rilevante ai fini dell'applicazione della direttiva, in modo tale che i destinatari delle tutele possano essere individuati in modo certo e inequivocabile.

## **2. Le risposte della CGUE: sulla discriminazione indiretta del *caregiver* di persona con disabilità**

Il 13 marzo 2025 l'Avvocato Generale Rantos ha presentato le proprie conclusioni all'esito dell'udienza di discussione. Per quanto le stesse non fossero vincolanti per la Corte di Giustizia, la quale era libera di discostarsene, a ben vedere la maggior parte delle considerazioni svolte dall'Avvocato Generale sono state recepite nella pronuncia in commento (seppur con

alcune differenze di impostazione), ragione per cui per evitare ridondanze si ritiene opportuno considerare le prime assorbite nella seconda e analizzarle insieme.

Venendo, dunque, alla risposta alla prima delle questioni pregiudiziali, la CGUE (come l'Avvocato Generale) ritiene che la Dir. 2000/78/CE debba essere interpretata 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, assistenza che consente a quest'ultimo di ricevere la parte essenziale delle cure che le sue condizioni richiedono". Se ne deduce che il *caregiver* di una persona disabile è legittimato ad agire in giudizio qualora ritenga di aver subito una discriminazione indiretta per associazione.

La Corte giunge a tale conclusione attraverso un percorso argomentativo di ampio respiro, che guarda alla normativa comunitaria e internazionale e che può essere sintetizzato nei termini che seguono. Il punto di partenza della Corte è il tenore letterale delle disposizioni contenute nella Dir. 2000/78/CE con particolare riferimento all'art. 1 e all'art. 2, par. 1 e par. 2, lettera a) e il c.d. effetto utile della stessa, in base ai quali la direttiva non tutela solo le persone che possiedono una disabilità, ma tutti coloro che subiscono un trattamento sfavorevole a causa di una disabilità e non rileva che il trattamento sfavorevole in questione si sostanzia in una discriminazione diretta o indiretta, per cui non vi è motivo di non ampliare la nozione di discriminazione per associazione elaborata nella sentenza Coleman anche alle discriminazioni indirette: diversamente, si rischierebbe di vanificare lo scopo stesso della direttiva.

A supporto di tale tesi, la Corte rimanda alle considerazioni dell'Avvocato Generale sulla sentenza C-83/14 del 16 luglio 2015, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, nella quale era stata riconosciuta la sussistenza di una discriminazione indiretta "per associazione" in ragione dell'etnia, tramite un'interpretazione estensiva della Dir. 2000/43 i cui articoli 1 e 2 sono formulati in modo analogo a quelli della Dir. 2000/78.

Inoltre, quale ulteriore argomento *ad adiuvandum*, viene menzionato l'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (c.d. Carta di Nizza del 2000), rubricato "divieto di discriminazione" che vieta "qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, [...] sugli handicap", di nuovo senza porre accento alcuno sulla distinzione tra diretta e indiretta e considerandole di fatto un tutt'uno. Volgendo, infine, lo sguardo al diritto internazionale, la CGUE segue l'impostazione dei giudici italiani e individua nella Convenzione ONU del 2006, ratificata dall'UE il 23/12/2010, un parametro fondamentale alla luce del quale interpretare la Dir. 2000/78: anche l'art. 5 di detta Convenzione specifica che gli Stati devono lottare contro le discriminazioni basate sulla disabilità e non si sofferma sulle eventuali forme in cui esse si possono manifestare.

Dalla seppur breve ricostruzione delle motivazioni poste alla base della pronuncia emergono sia la complessità della materia trattata sia la molteplicità degli spunti di riflessione che essa offre, di cui si cercherà di dare atto in questa sede.

Procedendo con ordine, il perno attorno al quale ruota la sentenza in commento è la sostanziale sovrapposizione del divieto di discriminazione diretta e indiretta, che ha come naturale conseguenza l'applicazione dei principi enunciati nella sentenza Coleman anche al caso di specie.

Facendo un passo indietro, è necessario ricordare che si verifica una discriminazione diretta, ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. a) “quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'art. 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga”; mentre si parla di discriminazione indiretta (art. 2, par. 2, lett. b) ogniqualvolta “una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone [...] portatrici di un particolare handicap” a meno che colui il quale abbia adottato la disposizione o il criterio fornisca una giustificazione che concerna la legittimità delle finalità perseguite e la necessità dei mezzi impiegati. Il concetto di discriminazione indiretta (o meglio, del c.d. *disparate impact*) nasce con la sentenza *Griggs vs Duke Power Co.* (Corte Suprema Nordamericana 1971. Sull'evoluzione storica del concetto, si veda BARBERA, BORELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in WP CSDLE Massimo D'Antona.IT - 451/2022, 129 ss.) a seguito della causa promossa da alcuni lavoratori neri che denunciavano l'impatto discriminatorio di alcune norme astrattamente imparziali, ma di fatto modellate sui bisogni dei lavoratori bianchi e, da quel momento, è stato a poco a poco recepito come parte integrante del diritto antidiscriminatorio.

Sulle caratteristiche proprie dell'uno e dell'altro tipo di discriminazione la Dottrina si è soffermata a lungo, interrogandosi sulle conseguenze sostanziali e processuali che la qualificazione in un senso o nell'altro di una determinata condotta comportino.

Sul piano sostanziale, se si discute se sia ormai superata la concezione per cui la tutela antidiscriminatoria diretta tutelerebbe il principio di eguaglianza in senso formale, mentre quella indiretta l'eguaglianza sostanziale (BALLESTRERO, *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro. Note introduttive*, in *LD*, 2004, II, 511 e ZAMPIERI, op. cit., 803, sulla critica si veda VOZA, *Eguaglianza e discriminazioni nel diritto del lavoro. Un profilo teorico*, in relazione *AIDLASS - XXI Congresso nazionale Messina 23-25 maggio 2025*, 35, cui si rimanda per una disamina approfondita dell'argomento), non manca chi insiste sulla differenza ontologica tra i due istituti, che ne impedisce di fatto la commistione (ZAMPIERI, op. cit., 802 ss. nel criticare l'ordinanza interlocutoria della Cassazione, pone l'accento sulla diversa formulazione della lett. a) e della lett. b) nell'art. 2, par. 2: una (quella diretta) guarda ai motivi che cagionano un trattamento differenziato e non è pertanto individuabile a priori una categoria di persone destinatarie della tutela; mentre la seconda, basandosi sugli effetti della condotta in apparenza neutra, prescinde dal motivo ed è dunque legata a caratteristiche soggettive predeterminate di coloro che la subiscono).

Sul piano processuale, poi, non si può non tenere conto del diverso onere probatorio previsto per l'una e per l'altra fattispecie, imperniato sul tipo di giustificazione che può e deve fornire il datore di lavoro chiamato a rispondere della condotta asseritamente discriminatoria (BARBERA, BORELLI op cit., 134 ss.: per ciò che riguarda le discriminazioni dirette, sarebbe più corretto parlare di eccezioni (“deroghe ex ante al principio di non discriminazione e sono tendenzialmente tipiche”); per le discriminazioni indirette, invece, possono essere presentate delle giustificazioni ex post (atipiche) relative alle finalità perseguite e ai mezzi impiegati. Sul tema, anche PACCHIANA PARRAVICINI, *Brevi note sui profili processuali della discriminazione indiretta: onere della prova ed apparato sanzionatorio*, in *RIDL*, 2020, IV, 673 ss.).

Ad ogni modo, si deve tenere presente che sono in molti ormai a rilevare come una rigida separazione delle due figure stia diventando per certi versi anacronistica e non sempre è agevole comprendere se si sia davanti all'una o all'altra (SANTAGATA DE CASTRO, *Discriminazione diretta e indiretta: una distinzione da ripensare?*, in *Ballestrero, Borelli, Santagata de Castro, Izzi - Sesso, genere, discriminazioni: riflessioni a più voci*, LD, 2023, III, 510 ss. per cui si potrebbe adottare una giustificazione generale valevole per entrambe): per alcuni, ciò comporta che si guardi alla sostanza, adottando il punto di vista della vittima e guardando all'effetto negativo che questa subisce (BIONDO, *op. cit.*, 253); per altri, invece "Il fatto che sia ormai chiaramente emersa la labilità del confine che in certe situazioni separa la discriminazione diretta da quella indiretta [...] non rende opportuno spingere in via interpretativa per l'annacquamento di tale distinzione (così IZZI, *La discriminazione di genere rivisitata e il puzzle da ricomporre*, in *Ballestrero, Borelli, Santagata de Castro, Izzi - Sesso, genere cit.*, 513 con particolare riferimento alla discriminazione di genere, ma si può estendere anche ad altri ambiti).

Nulla di quanto si è detto sino ad ora è stato preso in considerazione dalla CGUE, la quale, secondo alcuni condivisibilmente (GUALANDI, *op. cit.*, 508), ha ritenuto di superare le eccezioni concernenti le differenze degli istituti per abbracciare una nozione ampia di discriminazione, di certo più tutelante. Per raggiungere tale risultato, si è detto come la Corte si sia servita, in primo luogo, del concetto del c.d. effetto utile della Dir. 2000/78, con esso intendendosi il principio in base al quale tra le diverse interpretazioni di una norma europea si deve scegliere quella che favorisce maggiormente il perseguimento dello scopo della norma stessa (INGRAVALLO, *L'effetto utile nell'interpretazione del diritto dell'Unione Europea*, Cacucci Editore 2017), un approccio che era stato teorizzato e auspicato da alcuni in sede di commento dell'ordinanza interlocutoria (ANDRETTA, *op.cit.*, 4. Contraria, ZAMPIERI, *op. cit.*, 804).

In secondo luogo, nel rispondere al quesito i Giudici comunitari ritengono di non poter trascurare l'evoluzione normativa in tema di disabilità, con particolare riferimento alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del 2006 e all'adozione del nuovo "modello bio-psico-sociale", secondo cui la disabilità nasce dall'interazione tra le menomazioni personali e le barriere sociali e ambientali: è la società, e non il corpo della persona, a produrre disuguaglianza ed è per questo che è la società a doversi dare come obiettivo la lotta *in toto* e generale alla discriminazione in ragione della disabilità (GRIFFO, *La conciliazione lavoro-vita per le persone con disabilità e le loro famiglie*, in *AA.VV. - Riforme parallele e disequilibrio vita-lavoro*, RGL, 2023, VIII, 55 ss.). A tal proposito, se è vero che le disposizioni contenute nella CRPD necessitano di un recepimento da parte di coloro che vi aderiscono, i quali conservano un certo margine discrezionale nel graduare le tutele (ZAMPIERI, *op.cit.*, 804), ciò non toglie che da tempo siano considerate dalla CGUE e dalla Dottrina quale parte integrante dell'ordinamento europeo ed è, perciò, condivisibile la scelta di utilizzarle come parametro per interpretare la direttiva (sentenza C. giust., 11 aprile 2013, HK Denmark, C-335/11, e DAGNINO, *La tutela del lavoratore malato cronico tra diritto vivente e (mancate) risposte di sistema*, in *DRI*, 2023, II, 336).

Chiudendo, dunque, il cerchio sul ragionamento sviluppato dalla Corte, la sostanziale sovrapposizione della discriminazione diretta e indiretta serve per poter superare lo scoglio dell'applicabilità dell'istituto della discriminazione per associazione elaborato in Coleman anche in

caso di trattamento indirettamente discriminatorio. Com'è noto, con discriminazione per associazione si fa riferimento alla situazione in cui un soggetto subisce un trattamento svantaggioso non perché egli stesso è portatore di un c.d. fattore di rischio (come la disabilità), ma in quanto è legato ad una persona appartenente ad un gruppo discriminato: facendo applicazione dell'istituto, anche il *caregiver* della persona con disabilità può giovare della tutela antidiscriminatoria garantita a quest'ultima (VOZA, *op. cit.* 40, SARDARO, *Le discriminazioni per disabilità nella giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *LG*, 2017, XII, 1142, WALSH, *Discrimination by association and Discrimination by assumption under Directives 2000/43 and 2000/78*, in un report preparato per la Commissione Europea nel 2024 reperibile al seguente link [https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2025/01/2024\\_Thematic-report-ND\\_discrimination-by-assumption\\_final-for-web.pdf](https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2025/01/2024_Thematic-report-ND_discrimination-by-assumption_final-for-web.pdf)).

Come viene ricordato nella sentenza, non è la prima volta che la Corte riconosce la legittimazione ad agire in giudizio di colui che viene indirettamente discriminato per un fattore di rischio altrui: la pronuncia C-83/14 del 16 luglio 2015, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, relativamente alla discriminazione fondata sull'etnia, può essere considerata l'apripista (anche se, sul punto, non tutti concordano WALSH, *op. cit.*, 60).

Così terminata l'analisi della pronuncia, occorre ancora soffermarsi brevemente su due aspetti, che originano dall'osservazione che i fatti di causa si erano verificati nel 2019 e i Giudici di legittimità italiani, dovendo attenersi alla normativa all'epoca vigente, sono partiti dal presupposto che in Italia le esigenze di cura di una persona disabile non rappresentassero un autonomo fattore di rischio e che la figura del *caregiver* non fosse destinataria di tutele sufficienti, di qui la necessità di ricorrere alla CGUE.

Dunque, la prima considerazione da fare è che una parte della Giurisprudenza di merito aveva già riconosciuto la legittimazione ad agire dei genitori *caregiver* per lamentare discriminazioni indirette come il cambio repentino dei turni di lavoro sulla base del combinato disposto della vecchia formulazione dell'art. 25 CPO (sulle modifiche della norma torneremo a breve) e del Dlgs. 216/2003 (Trib. Ferrara, 25 marzo 2019, n. 14 citato in GAROFALO, *Il problematico allargamento della nozione di discriminazione nel codice delle pari opportunità*, in *LDE*, 2023, I, 4 e GUALANDI, *op.cit.*, 509; Trib. Firenze, 22 ottobre 2019, con nota di IZZI, *Discriminazione verso i genitori e risarcimento dei danni in funzione sanzionatoria* e di PACCHIANA PARRAVICINI, *op.cit.*; Trib. Bologna, 31 dicembre 2021, n. 7559 in *RIDL*, 2022, 2, II, pp. 247 ss., con nota di M. Peruzzi, *Orario di lavoro e discriminazione per genitorialità: la soluzione giurisprudenziale prima della l. n. 162/2021*).

La seconda è che dal 2019 ad oggi sono stati compiuti alcuni passi avanti nella tutela del lavoratore *caregiver* per cui vale la pena menzionarli e chiedersi in che modo la pronuncia della Corte si inserisca nel quadro normativo attuale.

In primo luogo, con l'art. 2 della Legge 5 novembre 2021, n. 162 sono state apportate rilevanti modifiche all'art. 25 del Codice delle pari opportunità (Dlgs. 198/2006) in forza delle quali il nuovo comma 2 bis prevede che "Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e

dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera”.

Sul commento alla riforma, sul dibattito che ha innescato e sulle perplessità legate alla stessa, si rimanda a CALAFA', *Il dito, la luna e altri fraintendimenti in materia di parità tra donne e uomini*, in [www.italianequalitynetwork.it](http://www.italianequalitynetwork.it), 7 gennaio 2022, GAROFALO, *op.cit.* e i contributi in Ballestrero, Borelli, Santagata de Castro, Izzi - *Sesso, genere, discriminazioni cit.*, ma in questa sede è importante rilevare come le “esigenze di cura” siano diventate un autonomo fattore di discriminazione, anche se il fatto che sia stato inserito all'interno del Codice delle Pari Opportunità porta a chiedersi se possa essere fatto valere solo dai genitori o se, invece, riguardi chiunque si occupi stabilmente di una persona non autosufficiente.

In secondo luogo, il legislatore è nuovamente intervenuto nel 2022, con il Dlgs. 30 giugno 2022, n. 105, per dare attuazione alla Dir. 2019/1158/CE, contenente misure finalizzate alla promozione dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, con cui è stato introdotto l'art. 2 bis alla L. n. 104/992, che istituisce un divieto di discriminazione generale nei confronti dei lavoratori che fruiscono dei permessi ex lege 104, dei congedi di maternità e paternità, del lavoro agile o part time “nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura” (anche con riferimento all'analisi del decreto, si è costretti a rinviare a ALESSI, BONARDI, CALAFÀ, D'ONGHIA, MILITELLO, SARACINI, VALLAURI, *Diritto di conciliazione. Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE* in *Quaderno della Rivista Diritti Lavori Mercati*, 2023, AAVV, *Riforme parallele e disequilibrio vita-lavoro*, RGL, 2023, VIII e DAGNINO, *Sull'attuazione della Direttiva UE 2019/1158: il nodo del “lavoro flessibile*, LG, 2023, II, 140 ss.). Dunque, in questo caso, la tutela sembrerebbe connessa al fatto di fruire di benefici legati all'attività di *caregiver*.

Alla luce delle richiamate disposizioni, ci si potrebbe chiedere se i principi enunciati dalla sentenza annotata non possano dirsi, ormai, superati, stante il fatto che ai *caregiver* sono state riservate delle tutele ad hoc. A ben vedere, tuttavia, la questione non è di così immediata soluzione, poiché nel momento in cui le norme di cui sopra sono state promulgate, è emerso un grande problema di coordinamento tra le stesse.

Invece di costituire uno statuto del *caregiver* unitario e omogeneo, il Legislatore ha preferito intervenire in modo parcellizzato su singole disposizioni, imponendo ai destinatari e agli interpreti uno sfiancato compito ricostruttivo, teso a determinare, ad esempio, che cosa si intenda con la locuzione “esigenze di cura” contenuta nell'art. 25 bis CPO e se esse siano state o meno assorbite o superate dal successivo D.lgs. 105/2022 (GAROFALO, *op.cit.*, 8, tra gli altri, sostiene che il CPO continui a tutelare i *caregiver* genitori, mentre restano esclusi dal suo campo di applicazione “i benefici (tipizzati e non) concessi ai lavoratori *caregivers* a cui si applica, per i casi di discriminazione collegati all'esercizio dei relativi diritti il nuovo art. 2-bis l. n. 104/1992”).

Ragioni di economia del presente contributo non consentono di dare spazio al problema di sovrapposizioni qui appena accennato, ma sia sufficiente evidenziare come la lavoratrice il cui

caso è stato sottoposto all'attenzione della CGUE è madre di un figlio con disabilità, il che, se il fatto si fosse verificato nel 2025, l'avrebbe resa legittimata ad optare per le tutele ex art. 25 bis CPO. La scelta tra queste ultime e quelle previste dal Dlgs 105/2022 o, alla luce della sentenza, quelle del Dlgs 216/2003 (tramite la discriminazione per associazione) influenza anche il rito processuale attivabile (art. 38 CPO in un caso, l'art. 28, d.lgs. n. 150/2011, con le forme del rito semplificato di cui all'art. 281 *decies* e ss. c.p.c. nell'altro), con tutte le relative conseguenze in tema di oneri probatori e competenza territoriale (sul punto, BONARDI, *Disabilità e caregivers. Problemi aperti e prospettive*, in AAVV, *Riforme parallele e disequilibrio cit.*, 49 e RIZZI, *L'impresa riorganizzata dai divieti di discriminazione (nota a Trib. Milano 17.07.2023)* su [www.italianequalitynetwork.it](http://www.italianequalitynetwork.it), 16 novembre 2023, 1-7: il decreto del Tribunale di Milano riguardava proprio il caso di un lavoratore padre di una figlia con la sindrome di Asperger che chiedeva il ripristino di turni fissi e agiva in base all'art. 25 bis CPO).

## 2.1. Sugli accomodamenti ragionevoli

Ancora più delicata è la seconda questione portata all'attenzione della CGUE, che attiene alla possibilità di estendere l'onere in capo al datore di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli (o, ad essere più precisi, le soluzioni ragionevoli di cui all'art. 5 Dir. 2000/78) anche nei confronti del prestatore di cura. Anche in questo caso, la risposta della Corte è affermativa, per cui “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'art. 2, par. 2, lett. b), di tale direttiva, ad adottare soluzioni ragionevoli, ai sensi dell'art. 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”.

L'assunto ha, per certi versi, una portata rivoluzionaria e sembra raggiungere il risultato che da anni buona parte della Dottrina, ponendo l'accento sull'inadeguatezza degli strumenti messi a disposizione dal Legislatore al *caregiver* lavoratore, aveva teorizzato e auspicato (BONARDI, *Il diritto di assistere. L'implementazione nazionale delle previsioni a favore dei caregivers della direttiva 2019/1158 in materia di conciliazione*, in Alessi, Bonardi, Calafà, D'Onghia, Militello, Saracini, Vallauri, *Diritto di conciliazione cit.*, 119).

Il percorso argomentativo seguito dalla Corte riassume le perplessità da tempo sollevate sull'applicabilità dell'istituto ai *caregivers*: è la stessa CGUE, infatti, a riconoscere, da un lato, che l'art. 5 Dir. fa espressa menzione delle sole esigenze dei lavoratori disabili (dunque, delimita in modo apparentemente tassativo i destinatari della norma); dall'altro, che nella pronuncia C-303/06 (Coleman) aveva indicato l'art. 5 Dir. tra le disposizioni che all'interno della direttiva si applicano solo alle persone con disabilità. Dopo un fugace richiamo agli articoli 24 e 26 della Corte di Nizza e all'art. 2 della Convenzione ONU, il punto 74 insiste nuovamente sull'effetto utile della direttiva, per concludere che il riconoscimento della tutela antidiscriminatoria indiretta non accompagnato dal diritto agli accomodamenti ragionevoli sarebbe del tutto fine a se stesso e privo di reale efficacia.

Viene, pertanto, stabilita una connessione automatica tra la discriminazione indiretta e gli accomodamenti ragionevoli, che non convince chi (ZAMPIERI, *op. cit.*, 805) ritiene che questi

ultimi siano un diritto di appannaggio esclusivo del disabile attivabile a prescindere dalla sussistenza di una discriminazione, ma ha una propria ragion d'essere se si considera che nei propri precedenti la CGUE ha affermato che il rifiuto di adottare accomodamenti ragionevoli configura una discriminazione (C. giust., 18 gennaio 2018, causa C-270/16, Ruiz Conejero; C. giust., 11 settembre 2019, causa C-397/18, DW).

Se è vero, infatti, che il dato letterale dell'art. 5 Dir. poc' anzi citato ha da sempre scoraggiato la Giurisprudenza a estendere il diritto agli accomodamenti ragionevoli ai *caregiver* (con qualche eccezione: si veda Trib. Bari, 26 giugno 2018, con nota di ROSSI, *Assistenza al familiare disabile e obbligo datoriale di adottare "ragionevoli accomodamenti"*, in *ADL*, 2018, VI, 1647 ss.), è altrettanto vero che, come si diceva, vi è sempre stata una frangia di studiosi che si muoveva nella direzione opposta (BONARDI, *Il diritto di assistere cit.*, 120 "Se, come costantemente ripetono la Corte costituzionale e tutta la giurisprudenza, i diritti dei prestatori di assistenza sono funzionalizzati alla realizzazione dei diritti del disabile e quest'ultimo è, in definitiva, il loro destinatario, ne consegue che anche il diritto agli accomodamenti ragionevoli riconosciuto dalla convenzione Onu del 2006 e dalla direttiva 2000/78 debba essere preso in considerazione quando si tratti di valutare le richieste di flessibilità dei prestatori di assistenza nei confronti delle persone con disabilità"). Il dato di partenza è l'insoddisfazione generale nei confronti di una normativa lacunosa e poco attenta ai reali bisogni dei prestatori di cura (non si dimentichi la pronuncia del Comitato Onu sui diritti delle persone con disabilità del 3 ottobre 2022 sulla mancanza di tutele), sentimento che è stato esacerbato dalla (incompleta) attuazione della Dir. 2019/1158, che tradito le aspettative di molti (DAGNINO, *op.cit.*, 142 parla di "occasione mancata", D'ONGHIA, *Lavoro "informale" di cura e protezione sociale*, in *DRLI*, 2024, I, 82 ss.).

Ora, chi scrive non ignora che negli anni siano stati a poco a poco sviluppati gli istituti di cui il *caregiver* lavoratore può fruire per assolvere ai propri compiti di cura e che il Dlgs 105/2022, nel recepire la Dir. 2019/1158, abbia contribuito ad arricchirne il corpus: si pensi alle modifiche apportate all'art. 33, Legge 104/1992 in cui si supera l'obbligo del referente unico e si estende il novero dei destinatari anche all'unito civilmente; o all'introduzione del comma 6 bis, in forza del quale i lavoratori di cui sopra hanno priorità nell'accesso al lavoro agile e al lavoro part time.

Per evidenti ragioni di spazio, non è possibile affrontare, nel presente contributo, le singole criticità che la Dottrina, cui si rimanda per un'analisi approfondita, ha sapientemente messo in luce rispetto all'effettività e all'efficacia delle forme di tutela di nuova e vecchia istituzione (sul problema dell'impatto sulla contribuzione e, conseguentemente, sulla pensione della scelta di optare per il part time o di usufruire dei permessi, si veda D'ONGHIA, *Lavoro "informale" cit.*; sui rischi di isolamento sociale che comporta il lavoro agile, GRIFFO, *La conciliazione lavoro-vita cit.*; per una lettura generale delle disposizioni, BONARDI, *Il diritto di assistere cit.*, 103 ss.). Il vero nodo problematico, come evidenziato dalla maggior parte dei commentatori, è tuttavia legato alla mancanza di flessibilità in tema di orario di lavoro (DELFINO, *Cura dei soggetti fragili e rapporti di lavoro subordinato tra vecchi problemi e nuovi equilibri*, in GUASTAFERRO, TEBANO, *Cura lavoro diritti. L'unione europea e le sfide della contemporaneità*, Quaderni Dir. Lav. Merc., 2022, XII, 187 "I congedi straordinari hanno una durata ampia ma insufficiente a garantire l'assistenza necessaria, i permessi

consentono di fronteggiare situazioni straordinarie ma limitate nel tempo - visite mediche, esami diagnostici ecc. - e la normativa in tema di scelta della sede di lavoro e di trasferimento fornisce una tutela importante per le cure familiari, ma, anche in questa circostanza, insoddisfacente nel caso di patologie di lungo periodo”), per cui in molti confidavano nell’attuazione dell’art. 9, Dir. 1158. Tale norma, rubricata “modalità di lavoro flessibili”, al comma 1 indica tra coloro che possono chiedere orari di lavoro flessibili i genitori con figli piccoli e, più in generale “i prestatori di assistenza”; al comma 2, istituisce un obbligo in capo ai datori di lavoro di valutare le richieste pervenute da tali soggetti e di fornire una risposta entro un lasso di tempo “ragionevole”, indicando le motivazioni in caso di rifiuto. È evidente come quanto appena descritto, unito alla lettera del Considerando n. 34 della medesima Dir. 1158 (i lavoratori dovrebbero poter richiedere un adeguamento dei calendari di lavoro) da un lato sia lontano dalla mera “priorità” al lavoro agile garantita dal Legislatore italiano, dall’altro si avvicini molto al concetto di accomodamento ragionevole (BONARDI, *Il diritto di assistere* cit. 119), motivo per il quale la pronuncia della Corte di Giustizia qui annotata parrebbe far conseguire ai *caregiver* della persona con disabilità quel risultato cui tendeva la normativa comunitaria, ma che non era permeato nell’ordinamento italiano (sull’insoddisfazione legata alla trasposizione dell’art. 9, si veda ALESSI, *La flessibilità del lavoro per la conciliazione nella direttiva 2019/1158/UE e nel d.lgs. 30 giugno 2022 n. 105*, in Alessi, Bonardi, Calafà, D’Onghia, Militello, Saracini, Vallauri, *Diritto di conciliazione* cit., 93, che suggerisce persino la possibilità di attribuire una diretta applicazione alla norma).

Svolte queste brevi considerazioni, sono molteplici le domande che una pronuncia di tale portata solleva e che, verosimilmente, troveranno risposta nelle sentenze delle corti territoriali e di legittimità cui d’ora innanzi verranno sottoposte.

Vi è da chiedersi, in primo luogo, se l’intera disciplina degli accomodamenti ragionevoli, che negli anni è stata mutuata sulle esigenze della persona con disabilità, verrà estesa al prestatore di cura o se, invece, sarà necessario un intervento legislativo per specificarne il contenuto. Partendo proprio dalla definizione di accomodamento ragionevole (art. 2 Convenzione ONU “modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un carico proporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l’esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e libertà fondamentali”, in combinato disposto con l’art. 5 Dir. 2000/78 che li rende un onere in capo dal datore di lavoro), sarà interessante capire se la nozione di “ragionevole”, “necessario” e “appropriato” assumeranno una coloritura diversa per i *caregiver* (sulla ricostruzione della Dottrina in merito e sull’interpretazione dei termini, VOZA, *op.cit.* 53 e LIMENA, *La tutela dei lavoratori con disabilità: nuovi orizzonti per gli accomodamenti ragionevoli* (nota a CASS. CIV., sez. lav., ord. 21.11.2024, n. 30080), in NGCC, 2025, III, 635).

Ancor più rilevante sarà il significato da attribuire al termine “sproporzionato” (ossia, che non comporta un sacrificio eccessivo, BARBERA, BORELLI, *op.cit.*, 123), su cui da tempo ci si interroga per poter effettuare un corretto bilanciamento tra le necessità del lavoratore (qualsiasi esse siano) e quelle dell’imprenditore i cui diritti sono tutelati dall’art. 41 della Cost.: a tal proposito, è la Corte stessa a sottolineare che le misure imposte dovranno tenere conto dei costi, delle dimensioni e delle risorse delle imprese.

Non si può non considerare, infatti, come una pronuncia come quella in commento risulti estremamente impattante per le aziende, che si troveranno a dover fronteggiare nuove richieste di modificare l'assetto organizzativo, motivo per il quale sarà indispensabile un intervento pubblico, sia esso statale o locale, come per altro auspicato dalla normativa europea (VARVA, *Malattie croniche e lavoro tra normativa e prassi*, in *RIDL*, 2018, I, 109, che ricorda come il sacrificio richiesto ai datori di lavoro sia misurabile in relazione ai finanziamenti e alle sovvenzioni provenienti dallo Stato). A tal proposito, è probabile che, in un'ottica di conciliazione tra esigenze opposte, un ruolo significativo verrà affidato alla Contrattazione collettiva nazionale.

Allo stesso modo, ci si domanda se i *caregivers* beneficerebbero della giurisprudenza che va formandosi sul tema con riferimento, ad esempio, al rifiuto della prestazione lavorativa qualora non vengano predisposti (SALVAGNI, *Eccezione di inadempimento per la ripresa del servizio nella sede più vicina, mancato accomodamento ragionevole e assenza ingiustificata: un'altra prospettiva di licenziamento discriminatorio del disabile*, in *www.rivistalabor.it*, 15 gennaio 2025; per una disamina completa, si veda BATTISTINI, *Ancora sui ragionevoli accomodamenti: è diritto della persona con disabilità ottenere lo smart working se ciò non è incompatibile con l'attività svolta*, in *www.rivistalabor.it*, 30 maggio 2025).

Ancora, dal punto di vista pratico, vi è da stabilire in che modo i *caregiver* potranno rivolgersi ai datori di lavoro per richiedere la predisposizione di accomodamenti ragionevoli. A tal proposito, giova ricordare come l'art. 17, Dlgs 3 maggio 2024, n. 62 abbia introdotto l'art. 5 bis nella L. n. 104/92 in ragione del quale è onere del lavoratore con disabilità proporre al proprio datore di lavoro le soluzioni che egli ritenga più adeguate per poter prestare al meglio la propria attività lavorativa ed ha finanche diritto di impugnare l'eventuale diniego, se non compiutamente motivato, attraverso il rito semplificato di cognizione o dinnanzi all'Autorità Garante dei diritti delle persone con disabilità (ZAMPIERINI, *Il decreto disabilità: una prima valutazione alla luce degli standard internazionali di tutela dei diritti umani*, in *RCP*, 2024, I, 2090). Verosimilmente, lo stesso varrà per i *caregiver* (BIONDO, *op.cit.*, 225).

In definitiva, si potrebbe dire che la CGUE con la sentenza in commento consegna nelle mani dei *caregiver* della persona con disabilità uno strumento per superare le difficoltà che affrontano nel quotidiano nella conciliazione tra vita lavorativa e attività di cura, un passe-partout per accedere a tutele che sino ad oggi parevano di esclusivo appannaggio del lavoratore disabile, ma che, se non correttamente circoscritto, rischia di essere vissuto dalle imprese come un grimaldello cui prestare tenace opposizione.

## 2.2 Sulla nozione di *caregiver*

Venendo, infine, al terzo e ultimo quesito – quello attinente alla nozione di *caregiver* – la CGUE lo dichiara irricevibile per due motivi: *in primis*, in quanto non involve l'interpretazione della Direttiva 2000/78, non essendo presente all'interno della stessa una norma che se ne occupi; in secondo luogo, poiché non sussiste alcun nesso tra la risposta al quesito e la risoluzione del caso di specie. In effetti, la signora che ha dato impulso al procedimento è pacificamente una *caregiver*, avendo un figlio invalido al 100%, e non si vede il motivo per cui la Corte avrebbe dovuto occuparsene (e, infatti, nemmeno le conclusioni dell'Avvocato Generale ne parlano).

D'altro canto, il problema definitorio non è certo di poco conto, se si considera che la CGUE, nel rispondere ai due quesiti precedenti, circoscrive il campo applicativo ai lavoratori che forniscono assistenza al figlio con disabilità, per cui vi è da chiedersi se gli effetti della pronuncia si propaghino solo ed esclusivamente nei confronti di questi ultimi o se sia possibile ampliarne il raggio d'azione.

Come si è più volte sottolineato nel presente contributo, in Italia non si è proceduto a disciplinare unitariamente la figura del *caregiver*, ma si è optato per una serie di interventi legislativi se non proprio in contrasto gli uni con gli altri, quanto meno difficili da coordinare e ciò ha dei riflessi importanti sull'individuazione dei soggetti destinatari delle tutele.

Nel formulare il terzo quesito, la Corte di Cassazione proponeva una definizione disancorata dalla normativa italiana, del seguente tenore “qualunque soggetto, appartenente alla cerchia familiare o convivente di fatto, che si prenda cura in 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”. Dal momento che tale formulazione non è stata avallata dalla Corte di Giustizia, si rende necessario guardare alla definizione di *caregiver* attualmente presente nell'ordinamento italiano, che è rinvenibile all'interno di due disposizioni.

La prima è l'art. 33, L. n. 104/1992, che individua i soggetti legittimati ad accedere alle tutele di cui alla legge stessa, in chi assiste “una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro”.

All'infuori del campo di applicazione della L. n. 104, con la legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, comma 255 è stata elaborata una nuova definizione di *caregiver* familiare, che va oltre il concetto di disabilità attorno al quale ruota la Legge n. 104 poiché include tra i destinatari chi si prende cura di un soggetto che “a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18”.

Poiché la pronuncia della CGUE si concentra sull'interpretazione della Dir. 2000/78 e riconosce la sussistenza della discriminazione indiretta per associazione fondata sulla disabilità, pare ragionevole escludere che tale istituto possa essere utilizzato da soggetti che prestano cure e assistenza, ancorché in modo continuativo e costante, a persone che non abbiano una disabilità, pur non essendo autosufficienti.

Il pensiero va, in particolare, a chi si prende stabilmente cura di persone anziane, alla tutela delle quali è stata da poco dedicata una disciplina *ad hoc* con la legge delega 23 marzo 2023, n. 33, cui è stata data attuazione con il D.lgs. 15 marzo 2024, n. 29, e ai genitori di figli minori non autosufficienti, che dovranno continuare a fare riferimento al codice delle pari opportunità e al testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Sarà, pertanto, indispensabile interrogarsi a fondo sul concetto di disabilità, che è esso stesso in continua evoluzione ed è stato da poco fatto oggetto di revisione nel Dlgs. n. 62/2024, con cui si è abbandonata la distinzione tra handicap, invalidità civile, sordità, cecità per abbracciare una nozione unitaria, ora incardinata nel nuovo comma 1 dell'art. 3, L. 104/1992 “È persona con disabilità chi presenta durature compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri, accertate all'esito della valutazione di base” (ZAMPIERINI, *Il decreto disabilità: una prima valutazione* op.cit., 2087).

A complicare ulteriormente il quadro, vi è anche da considerare la legislazione regionale (esplicata nel dettaglio da BIONDO, *op.cit.*, 248), che se da un lato sta rafforzando il ruolo dei *caregiver* e ne sta riconoscendo l'importanza, sta senz'altro contribuendo alla già citata frammentazione.

Vale la pena di ricordare, a tal proposito, che il 17 gennaio 2024 si è insediato il “Tavolo tecnico per l'analisi e la definizione di elementi utili per una legge statale sui *caregiver* familiari”, istituito con decreto della Ministra per la disabilità e con il coinvolgimento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con l'obiettivo di elaborare delle proposte per la redazione di un disegno legge che valorizzi la figura del *caregiver* familiare, oltre a definire in modo più chiaro di beneficiari degli interventi, ma, ad oggi, non ha ancora prodotto risultati (GUALANDI, *op. cit.*, 514).

Non resta, dunque, che attendere l'intervento chiarificatore del legislatore per mettere fine alle incertezze, magari anche guardando al modo in cui il problema è stato affrontato all'estero (WALSH, *op.cit.*, 55).

### **3. Brevi considerazioni finali**

Il 12 marzo 2025, la Stampa ha condiviso sui propri canali social il video pubblicato da Emma Haming, moglie e *caregiver* dell'attore Bruce Willis, affetto da demenza, il cui *incipit* è tanto semplice quanto potente “*Caregivers need care too*” (anche i *caregiver* necessitano di cure). Se anche chi vive nell'agio e, dunque, non ha bisogno di lavorare per far fronte alle spese quotidiane, subisce il contraccolpo fisico e psicologico che il prendersi cura di un soggetto non in grado di provvedere ai propri bisogni comporta, è facilmente immaginabile che cosa ciò significhi per tutte quelle persone che, invece, oltre a doversi occupare stabilmente dell'assistenza ai propri cari, hanno anche un'attività lavorativa cui attendere.

Dunque, ritornando al quesito iniziale sull'effettiva valenza storica della sentenza della Corte di Giustizia, per quanto la prospettiva di estendere gli accomodamenti ragionevoli anche ai lavoratori *caregiver* della persona con disabilità costituisca senz'altro un passo avanti nella tutela di questi ultimi, forse il vero merito della pronuncia sta nell'aver dato delle certezze a

chi, sino a questo momento, si è sentito perso, in balia di una legislazione italiana frammentaria e dai contorni poco definiti, nei meandri della quale i diritti ci sono, ma non sono facilmente conoscibili o esercitabili.

Resta, tuttavia, il fatto che, come ricordato poc' anzi, non si può parlare di *caregiver* come figura organica, ma di tanti *caregiver*, a seconda di chi sia il soggetto che riceve le cure, ognuno destinatario di benefici differenti, richiedibili con *iter* diversi, ragione per cui è auspicabile un intervento legislativo che uniformi la materia.

Allo stesso tempo, non può essere sottovalutato il ruolo ricoperto dallo Stato, che deve farsi carico sia dei lavoratori che delle aziende, per assicurare ad entrambi sostegni economici e di altra natura, nel pieno e totale rispetto del diritto alla salute e all'assistenza sociale sanciti negli articoli 32 e 38 della Carta costituzionale.

Carola Berti, avvocatessa in Torino

Visualizza i documenti: [C. giust., sez. I<sup>a</sup>, 11 settembre 2025, C-38/24](#); [Cass., ordinanza interlocutoria 17 gennaio 2024, n. 1788](#); [Avvocato Generale, conclusioni 13 marzo 2025, C-38/24](#)