

CORTE DI CASSAZIONE, IV sez. civ., ordinanza interlocutoria 8 novembre 2023, n. 1788; Pres. Di Paolantonio – Est. Cavallari – P. M. Fresa (concl. conf.) – G. L. (avv. M. Parpagioni) c. ATAC spa Azienda per la mobilità di Roma Capitale (avv. D. La Rosa)

**Rinvio pregiudiziale – Caregiver familiare – Discriminazione per associazione – Direttiva 2000/78/CE – Legge 5 febbraio 1992, n. 104 – Legge 27 dicembre 2017, n. 205.**

*Ai sensi dell'art. 267 del TFUE, la Suprema Corte chiede alla Corte di Giustizia di pronunciarsi sui seguenti quesiti: a) se, nell'ipotesi in cui una lavoratrice, caregiver di minore con disabilità grave, sia vittima di una discriminazione indiretta in ambito lavorativo, possa azionare la medesima tutela antidiscriminatoria riconosciuta al lavoratore con disabilità dalla Direttiva 2000/78/CE; b) se, in caso di risposta affermativa alla prima questione, l'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE vada interpretato nel senso che grava sul datore di lavoro l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli anche per il caregiver familiare; c) se, in caso di risposta affermativa all'una e/o all'altra questione, la Corte possa individuare la nozione di caregiver familiare rilevante ai fini dell'applicazione della Direttiva 2000/78/CE.*

## Caregiver, chi era costui? Il modello italiano avanti alla Corte di Giustizia

**Mariavittoria Biondo**

*Dottoranda di ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Udine*

**SOMMARIO:** 1. Il caso e i quesiti posti alla CGUE. – 2. La nozione di *caregiver* familiare nella disciplina italiana: a) nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, attraverso le modifiche del 2010 e 2022 – 2.1. (segue) b) nella legge 27 dicembre 2017, n. 205. – 3. La persona che cura come soggetto discriminato «per associazione»: l'ambito (esteso) della Direttiva 2000/78/CE – 3.1. Discriminazione diretta o indiretta? – 4. Flessibilità dei tempi (e dei luoghi), accomodamenti ragionevoli e organizzazione aziendale – 5. Lezioni dalla pandemia.

*Sinossi:* L'ordinanza di rinvio pregiudiziale in commento offre l'occasione per riflettere sull'estensione della tutela antidiscriminatoria, di cui alla Direttiva 2000/78/CE, ai lavoratori *caregiver*. In ordine ai quesiti formulati dalla Suprema corte, l'autrice si concentra sulla ricostruzione della nozione di *caregiver* familiare, da cui partire per un più ampio ragionamento sulla natura della discriminazione cd. per associazione.

Abstract: *The Author deals with an order for a preliminary ruling on non-discrimination protection, as provided for in Directive 2000/78/EC, for caregivers. With regard to the questions raised by the Supreme Court, the Authors focuses on the reconstruction of the notion of family caregiver, from which starting with a broader reasoning on the nature of discrimination cd. by association.*

## 1. Il caso e i quesiti posti alla CGUE

L'ordinanza interlocutoria della Corte di Cassazione qui in commento si colloca in un dibattito dottrinale e giurisprudenziale che si presenta con ormai quotidiana frequenza, con ricadute di sempre maggiore ampiezza e attualità.

Il caso riguarda una lavoratrice madre che, in relazione alla sua qualità di *caregiver*, chiedeva al datore di lavoro di essere stabilmente assegnata a un turno fisso giornaliero ovvero l'adibizione a mansioni di livello inferiore, in modo da poter assistere il figlio con disabilità grave e, allo stesso tempo, continuare a svolgere la propria attività lavorativa. Diversamente, il datore di lavoro adottava "ragionevoli accomodamenti" di natura provvisoria e discontinua, respingendo la richiesta esplicita formulata dalla lavoratrice. Avverso tale comportamento, la lavoratrice ricorreva al Tribunale di Roma per l'accertamento del carattere discriminatorio della condotta datoriale. Fra i comportamenti contestati, assumeva particolare rilievo l'asserito diverso trattamento posto in essere dall'Azienda datrice, a discapito della ricorrente. Infatti, la lavoratrice aveva chiesto di vedersi riconosciuto il medesimo trattamento garantito ai colleghi *essi stessi* disabili, per i quali la soluzione datoriale era stata l'adibizione a mansioni diverse, meglio compatibili con la condizione personale, e/o l'assegnazione a un turno fisso. Tali opzioni erano però state escluse per lei dalla datrice di lavoro, la quale riteneva che il mutamento di mansioni chiesto e accordato ai colleghi (anche attraverso riqualificazione) fosse giustificato dalle loro condizioni di salute, per cui risultava legittimo concedere a quelli – e non a lei, non avendo *ella stessa* una disabilità – tali adattamenti dell'attività lavorativa.

La lavoratrice risultava soccombente in entrambi i gradi di merito, ove si era ritenuto che ella non avesse dimostrato l'esistenza di una condotta discriminatoria e osservando come, comunque, il datore di lavoro avesse offerto e posto in essere soluzioni modificative della situazione descritta, anche se diverse da quelle richieste dalla lavoratrice. Avanti alla Suprema Corte, la lavoratrice deduceva la sussistenza della discriminazione per ragioni di disabilità, contestando la *ragionevolezza* degli accomodamenti posti in essere dal datore di lavoro e lamentando l'insufficienza delle prove fornite dallo stesso. Infine, la ricorrente allegava di essere stata licenziata circa tre mesi dopo il rigetto del ricorso in appello.

In sede di legittimità le prospettazioni offerte portano la Corte a optare per il rinvio pregiudiziale della questione avanti alla CGUE. Nella propria ordinanza, la Corte è ben consapevole della nuova formulazione dell'art. 25, comma 2-*bis*, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. Codice delle pari opportunità, CPO), che allarga la nozione di discriminazione comprendendovi i trattamenti sfavorevoli determinati dalle esigenze di cura familiare; tut-

tavia, tale soluzione non è applicabile, *ratione temporis*, al caso in esame. Altresì, secondo la Cassazione vi è notevole confusione sulla definizione di *caregiver* familiare, rilevante ai fini dell'interpretazione della Dir. 2000/78/CE. Vi sono poi ulteriori dubbi, ove la Corte ricostruisce i precedenti casi affrontati dalla CGUE, ma contesta la perfetta applicabilità dei precedenti (spec. caso *Coleman*) al caso in esame. Pertanto, la Cassazione chiede: a) se, nell'ipotesi in cui una lavoratrice, *caregiver* di minore con disabilità grave, sia vittima di una discriminazione indiretta in ambito lavorativo, possa azionare la medesima tutela antidiscriminatoria riconosciuta al lavoratore con disabilità dalla Dir. 2000/78/CE (d'ora in avanti, Direttiva 78); b) se, in caso di risposta affermativa alla prima questione, l'art. 5 della Direttiva 78 vada interpretato nel senso che grava sul datore di lavoro l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli anche per il *caregiver* familiare; c) se, in caso di risposta affermativa all'una e/o all'altra questione, la Corte possa individuare la nozione di *caregiver* familiare rilevante ai fini dell'applicazione della Direttiva 78.

## 2. La nozione di *caregiver* familiare nella disciplina italiana: a) nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, attraverso le modifiche del 2010 e 2022

Sembra necessario partire dall'ultima questione che la Corte si pone (la nozione di *caregiver*), per risalire controcorrente verso le questioni preliminari che riguardano la discriminazione asseritamente patita dalla lavoratrice e le possibili soluzioni. Si tratta di un tema che solo di recente ha suscitato l'interesse degli studiosi, che, per rispondere a bisogni sociali emergenti, si stanno faticosamente misurando con la costruzione della figura giuridica del "soggetto che offre la cura"<sup>1</sup>.

Nel caso qui in esame, ella rappresenta l'archetipo del(la) *caregiver* familiare, cioè del genitore (*rectius*, la madre) che presta assistenza e cura al proprio figlio con disabilità grave<sup>2</sup>. Tale figura emerge con l'emanazione della l. 5 febbraio 1992, n. 104, con cui si realizza il primo *corpus* di tutele per i *caregiver* (prima di allora inesistenti e/o garantite soltanto alle madri di minori di età inferiore ai tre anni *temporaneamente* malati<sup>3</sup>). In questo senso,

<sup>1</sup> La recente, ma sempre più copiosa giurisprudenza sulle questioni concernenti la conciliazione tra vita e lavoro dei *caregiver* sta stimolando l'interesse verso la questione definitoria che, sin qui, non veniva affrontata poiché, ai fini della risoluzione dei casi concretamente presentatisi, era sufficiente attingere alle definizioni esistenti. V. Cass., 3 aprile 2012, n. 09201 in *GD*; Cass. 17 dicembre 2020, n. 29009; Trib. Roma, 13 ottobre 2018, n. 7688; Trib. Ferrara, 24 gennaio 2019, n. 14; Trib. Bergamo, 30 giugno 2023, n. 558; Trib. Torino, 24 novembre 2023, n. 2102.

<sup>2</sup> Come emerge ampiamente dalle indagini statistiche, cfr. EUROCARERS, *Cafers in Europe*, 2009, 5; ISTAT, *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, 2019, 37 ss.; il rapporto sull'Indice EIGE (*European Institute for Gender Equality*) relativo all'uguaglianza di genere 2022 e, per un'analisi comparata, v. ANPAL, *Conciliazione vita lavoro: sviluppo di policy. Analisi comparata internazionale*, Collana biblioteca Anpal, 2018, 9. La cura di un familiare costituisce una *zavorra* personale e professionale, che grava soprattutto sulle donne. In dottrina, anche per un'analisi della condizione occupazionale connessa alla cura: ZILLI, *Donne che curano: il lavoro delle caregivers in Italia*, in FILLI (a cura di), *Quale sostenibilità per la longevità? Ragionando degli effetti dell'invecchiamento della popolazione sulla società, sul mercato del lavoro e sul welfare*, ADAPT University Press, 2022; LIMA QUINTERO, GORFINKIEL DIAZ, in CASANO (a cura di), *Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali*, ADAPT University Press, 2022, 163 ss.

<sup>3</sup> Il riferimento è all'art. 7, comma 2, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, che stabiliva come la lavoratrice avesse diritto

la l. n. 104/1992 rappresenta lo sforzo più importante del legislatore per sostenere *continuativamente* il genitore *caregiver*, ovvero la persona che, più di chiunque altro, svolge il lavoro di cura come responsabilità e dovere morale, in un contesto in cui l'assistenza continuativa è quasi sempre un compito femminile, che si aggiunge alle scelte lavorative o le soppianta<sup>4</sup>.

A seguito dell'adozione di questo provvedimento, la cura è stata integrata nei successivi interventi volti a sostenere la maternità e la paternità, avendo riguardo soprattutto ai genitori di minore con disabilità<sup>5</sup>, e, più in generale, mirati alla promozione dell'equilibrio tra tempi di lavoro e di cura, di cui alla legge 8 marzo 2000, n. 53 e al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. In tale sede, l'importanza della l. n. 104/1992 si rinviene nel fatto che il *caregiver* familiare esce dall'ambito domestico, privo di rilevanza giuridica, per divenire soggetto di diritto<sup>6</sup> e, in quanto tale, persona meritevole di tutele. Benché nessuno degli articoli della l. n. 104/1992 sia, invero, dedicato esplicitamente al *caregiver* familiare, dal combinato disposto della versione originaria degli artt. 3, comma 3 e 33 si ricava come si tratti della persona che lavora, la quale rende un intervento assistenziale continuativo, a favore del parente o affine entro il terzo grado che, in condizione di disabilità grave, non sia ricoverato a tempo pieno in una struttura (ospedaliera o residenziale). Nella versione originaria della l. n. 104/1992 la qualità di *caregiver* richiedeva la convivenza con la persona beneficiata dalla cura, al fine di supportare *in primis* la persona onerata quotidianamente del lavoro di cura, modellato sulla protezione accordata alla lavoratrice madre<sup>7</sup>.

È solo con la l. n. 183/2010 che la l. n. 104/1992 si adatta a un contesto meno strutturato, attraverso l'estensione delle agevolazioni di cui all'art. 33 al coniuge<sup>8</sup>, nonché l'eliminazione della convivenza come requisito necessario per l'accesso alle protezioni.

---

«ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico». Sulla *temporaneità* della tutela riconosciuta dalla l. n. 1204/1971, FONTANA, *Permessi per assistenza a minori con handicap e loro frazionabilità*, in *Giur. mer.*, 1999, 6, 1125.

<sup>4</sup> Per un'attenta e approfondita analisi sulla matrice domestica della cura, anche secondo una prospettiva di genere, MALUCCELLI, *Lavori di cura. Cooperazione sociale e servizi alla persona: l'esperienza di Cadiai*, il Mulino, 2007, spec. 87 ss., ove si legge come, secondo alcuni studi, lo sviluppo della psicologia femminile «appare caratterizzato da una superiore disponibilità e responsabilità verso gli altri». Altresì, per un'analisi del lavoro di cura secondo una prospettiva giuslavoristica, GOTTARDI, *Lavoro di cura. Spunti di riflessione*, in *LD*, 2001, 1, 121 e, più di recente, BORELLI, *Who cares? La (mancanza di) dignità sociale per il lavoro di cura*, in *VTDL*, 2020, 3, 653, spec. 657 ss. e CASANO, TIRABOSCHI (a cura di), *Il lavoro domestico e di cura a cinquanta anni dal primo contratto collettivo di settore*, in *Boll. Adapt*, 2024, 2.

<sup>5</sup> In tal senso, è rilevante la legge 8 marzo 2000, n. 53, che determina come prima finalità «l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di *handicap*», art. 1, comma 1, lett. a).

<sup>6</sup> Sul tema v. i contributi raccolti da BILOTTA, RAIMONDI (a cura di), *Il soggetto di diritto*, Jovene, 2020.

<sup>7</sup> La protezione della maternità, infatti, rappresenta uno dei primi interventi della legislazione sociale italiana. Per un inquadramento generale del contesto *ante* e *post* T.U. n. 151/2001, GOTTARDI, *Le modifiche al testo unico maternità-paternità e la conciliazione tra vita familiare e vita professionale. Ragionando di d.lgs. n. 80/2015 e dintorni*, in EAD. (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Il rinnovato T.U. n. 151/2001 ai sensi del d.lgs. n. 80/2015*, Giappichelli, 2016, 1-12. Più di recente, FILÌ, *L'impatto del decreto n. 105/2022 sul contesto. Ottimismo della volontà, pessimismo dell'intelligenza e pragmatismo visionario*, in D. GAROFALO, TIRABOSCHI, FILÌ, TROJSI (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro, ADAPT e-Book*, n. 96/2023.

<sup>8</sup> Si evidenzia come, a seguito dell'entrata in vigore della legge 20 maggio 2016, n. 76, le agevolazioni di cui all'art. 33 della

Il recente d.lgs. n. 105/2022, con cui è stata recepita la Direttiva 1158/2019/UE (d'ora in avanti, Direttiva 1158), ha apportato ulteriori modifiche all'art. 33, l. n. 104/1992, quali il riconoscimento della priorità nella trasformazione del lavoro agile o verso altre forme di lavoro flessibile<sup>9</sup>, pur senza incidere sulla definizione (implicita) di *caregiver* familiare a cui tali benefici sono riconosciuti.

Si deve però osservare che, confrontando la nozione nazionale con quella europea di prestatore di assistenza, di cui all'art. 3, lett. d), della Direttiva 1158, l'ambito soggettivo di applicazione di quest'ultima è, per un verso, assai più ampio, andando al di là del vincolo e del grado di parentela o affinità, e, per un altro, ben più limitato, se si considera come il diritto eurounitario si fondi sul requisito obbligatorio della convivenza<sup>10</sup>.

Da un lato, il riferimento pare piuttosto quello di un riconoscimento all'interno della famiglia anagrafica, di cui all'art. 4 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n. 223, per cui «agli effetti anagrafici per famiglia si intende un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, unione civile, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune». Ai sensi di tale disposizione, sembra che la locuzione «vincoli affettivi» sia posta «quale indicatore familiare in alternativa all'esistenza di un legame formalizzato»<sup>11</sup>.

Dall'altro, la mancanza di vincoli affettivi apre al concetto di solidarietà nella società civile, sicché nella prospettiva eurounitaria il vicino di casa, che si trasferisca presso una persona in condizione di disabilità grave per prestarle assistenza e cura, sarebbe *caregiver* familiare<sup>12</sup>. In tutti i casi deve però trattarsi di una persona che lavori, non solo nel momento in cui chiede di accedere ai benefici, ma anche allorché intenda fruirne.

## 2.1. (segue) b) nella legge 27 dicembre 2017, n. 205

Si deve ora osservare che la nozione di *caregiver* sin qui ricostruita rileva soltanto ai fini dell'applicazione delle agevolazioni di cui all'art. 33, l. n. 104/1992.

l. n. 104/1992 sono state riconosciute anche al *partner* dell'unione civile, essendo equiparato al coniuge ai sensi dell'art. 1, comma 20 della stessa. Per il convivente di fatto, invece, non essendo equiparato al coniuge, è stato necessario l'intervento della Corte Costituzionale. Sul punto, v. C. cost. 5 luglio 2016, n. 213, in *Giur. cost. org.*, con nota di CORDIANO, ASSENNATO, CALDIRONI, BARONE, PEDULLÀ.

<sup>9</sup> A tal proposito, ALESSI, *Focus Flessibilità*, in *QRGL*, 2023, 8, 33 e DAGNINO, *Sull'attuazione della Direttiva UE 2019/1158: il nodo del "lavoro flessibile"*, in *LG*, 2023, 2, 140. Per un esame delle novità introdotte dal d.lgs. n. 105/2022, RUSSO, *Alla ricerca di un equilibrio tra attività professionale e vita familiare: il d. lgs. n. 105/2022*, in *Labor*, 15 settembre 2022 e BONARDI, *Il diritto di assistere. L'implementazione nazionale delle previsioni a favore dei caregivers della direttiva 2019/1158 in materia di conciliazione*, in *Aa. Vv.*, *Diritto di conciliazione. Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/CE*, in *Quaderni DLM*, 2023, 14, 103.

<sup>10</sup> In tale direzione, con una riflessione sull'ampiezza dell'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della Dir. 1158/2019/UE, BONARDI, *Disabilità e caregivers. Problemi aperti e prospettive*, in *QRGL*, 2023, 8, 40, spec. 45.

<sup>11</sup> AIMO, CONSITO, GIANONCELLI, LONG, *Essere famiglia per il diritto: riflessioni interdisciplinari*, in *LD*, 2018, 4, 697, spec. 701.

<sup>12</sup> Tale prospettiva la si ritrova anche nel progetto *EUROFAMCARE* (2003-2005), che annoverava, tra i vari *caregiver* familiari, anche gli amici o i vicini della persona anziana, che, legati da un rapporto stretto e diretto con la medesima, erano equiparati ai familiari. In merito a tale progetto, LAMURA *et AL.*, *Family Carers' Experiences Using Support Services in Europe: Empirical Evidence from the EUROFAMCARE Study*, in *The Gerontologist*, 2008, Vol. 48, No. 6, 752-771.



Già il 17 settembre 2015 la Commissione petizioni del Parlamento europeo aveva accolto la denuncia delle violazioni dei diritti umani dei *caregiver* in Italia, sollecitando il Governo italiano ad affrontare questa problematica, tanto che veniva presentata una proposta di legge in questo senso<sup>13</sup>. Ma, l'accidentato percorso giungeva in porto solo qualche anno dopo, con la legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio per il 2018), allorché il legislatore nazionale si preoccupava di identificare il *caregiver* familiare e di collegare alla cura l'istituzione di un apposito fondo di sostegno<sup>14</sup>.

Secondo la definizione contenuta nell'art. 1, comma 255, della legge di bilancio 2018, il *caregiver* familiare è «la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado 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».

La previsione si caratterizza per un vastissimo ambito soggettivo di applicazione: infatti, l'intervento in commento definisce il *caregiver* familiare in termini più estesi e complessi dei beneficiari della previsione *ex art.* 33, l. n. 104/1992, andando oltre il richiamo al *lavoratore*, preferendo il generico rinvio alla *persona* che cura<sup>15</sup>.

Tale estensione riveste un'importanza notevole per una duplice ragione: soggettiva, ove considera una ampia numerosità dei *caregiver*, ovvero lavoratori autonomi, parasubordi-

<sup>13</sup> Camera dei Deputati, proposta di legge n. 3414, «Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno dell'attività di cura e assistenza», presentata alla Camera il 10 novembre 2015, 2. Di recente, la posizione è stata ribadita dall'ONU, su cui CARCHIO, *L'ONU condanna l'Italia per violazione dei diritti umani dei caregiver familiari*, in *EQUAL*, 2022, <https://www.dirittoantidiscriminatorio.it/>.

<sup>14</sup> Tale Fondo, letteralmente «Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del *caregiver* familiare», è stato recentemente abolito dalla legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di bilancio per il 2024), e sostituito dal Fondo Unico Disabilità, con una dotazione di euro 552 milioni circa per l'anno 2024 (art. 1, comma 210, l. n. 213/2023). In particolare, ai sensi della lett. f), comma 213, art. 1, l. n. 213/2023, parte delle risorse di tale fondo dovranno essere destinate anche agli «interventi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del *caregiver* familiare», ammesso che, in ragione delle ambiziose – e numerose – finalità di cui al predetto comma 213, si riesca a finanziare una somma adeguata e non meramente simbolica. A tal proposito, si aggiunge come, a tali risorse, si sommino quelle da ripartire alle Regioni ai sensi del d.P.C.M. 30 novembre 2023, «Criteri e modalità di riparto di utilizzo delle risorse del Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del *caregiver* familiare per l'anno 2023», che ammontano a circa 25.8 milioni di euro.

<sup>15</sup> Sul punto, si è espresso anche il CESE (Comitato Economico e Sociale Europeo), che, nel parere sul tema «Il ruolo dei familiari che prestano assistenza alle persone con disabilità e alle persone anziane: l'esplosione del fenomeno durante la pandemia», risalente al 2022, ha «rileva[to] la necessità di definire in modo più approfondito il fenomeno attraverso studi ed analisi sociologici, basati su dati statistici, che vertano in particolare sull'impatto dell'attività di assistenza a lungo termine a congiunti sui prestatori di tale assistenza (*caregiver*), a prescindere dal fatto che svolgano contestuale attività lavorativa».

nati e inoccupati, fin qui esclusa<sup>16</sup>; oggettiva, non essendo limitata alle sole agevolazioni lavorative.

In aggiunta, il novero dei soggetti inclusi comprende esplicitamente i *partner* dell'unione civile e il convivente di fatto, di cui alla l. n. 76/2016, sia pure con perplessità in dottrina rispetto alla effettività della tutela<sup>17</sup>. Altresì, sono oggi inclusi i *caregiver* dei titolari di indennità di accompagnamento, accordata ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18.

Con riferimento all'assistenza e cura di parenti o affini di terzo grado, il legislatore mantiene il c.d. criterio di ordine di priorità gerarchico, di cui al secondo periodo dell'art. 33, comma 3, della l. n. 104/1992<sup>18</sup>, per cui il *caregiver* è tale solo se soddisfa uno dei requisiti in esso contemplati, rappresentati dalla mancanza o decesso dei genitori, del coniuge, della parte di un'unione civile o del convivente di fatto o del parente o affine di secondo grado oppure qualora gli stessi soggetti siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età.

La rilevanza di tale definizione si coglie altresì esaminando l'utilizzo che di essa viene fatto: non solo è quella a cui fa riferimento il già richiamato d.lgs. n. 105/2022, ma coincide anche con i beneficiari di cui alla l. 23 marzo 2023, n. 33 (c.d. Legge Delega Anziani)<sup>19</sup>, in cui è *caregiver* familiare «[il soggetto] di cui all'art. 1, comma 255, [della l. n. 205/2017]»<sup>20</sup>, come riportato anche nell'art. 39, comma 1, del decreto legislativo 15 marzo 2024, n. 29, attuativo della l. delega cennata.

Attualmente, il tema è all'attenzione del neo-istituito «Tavolo tecnico per l'analisi e la definizione di elementi utili per una legge statale sui *caregiver* familiari»<sup>21</sup>, ove si dovrà altresì tener conto delle definizioni introdotte a livello regionale.

<sup>16</sup> Muovendo dai dati di UNIONCAMERE, *Il senso del lavoro oggi*, Roma, 13 settembre 2023, con riferimento al 2022 il numero di occupati era pari a 23,1 milioni, di cui 18,1 dipendenti e 5,0 autonomi. Per essi, le ore di lavoro non retribuito sono state apprezzate nel valore di 70 miliardi, molte delle quali svolte per la cura e l'assistenza di familiari non autosufficienti. Questo si comprende anche osservando il di poco precedente report dell'ISTAT, *Conciliazione tra lavoro e famiglia*, 18 novembre 2019, che evidenzia come la quota maggiore di *caregiver* familiari sia in età lavorativa (45-64 anni). Ma recentemente, il medesimo ISTAT, *Rapporto annuale 2022. La situazione del Paese*, 2022, spec. 173-175, ha segnalato come le schiere dei *caregiver* siano oggi non di rado ingrossate anche dagli inoccupati, in particolare gli anziani in età pensionabile, adibiti a occuparsi dei familiari non autosufficienti.

<sup>17</sup> PISTORE, *Alla ricerca di un inquadramento giuridico per il caregiver familiare*, in DEL PUNTA, GOTTARDI, NUNIN, TIRABOSCHI (a cura di), *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, ADAPT University Press, 2020, 207 ss.

<sup>18</sup> BONARDI, op. cit., 46.

<sup>19</sup> Per un primo commento alla c.d. Legge Delega Anziani, CASANO, *Riforma dell'assistenza agli anziani non autosufficienti: il disegno di legge delega*, in *Boll. ADAPT*, n. 36/2022 e DE TOMMASO, MAINO, *Riforma non autosufficienza: i contenuti della Legge Delega approvata dal Parlamento*, in *Percorsi di secondo welfare*, 22 marzo 2023, <https://www.secondowelfare.it/long-term-care/riforma-non-autosufficienza-i-contenuti-della-legge-delega-approvata-dal-parlamento/>. Per una riflessione critica sulle tante «deleghe in bianco» lasciate al Governo, CEMBRANI, DE LEO, *La legge-delega in materia di politiche a favore degli anziani: le insidie delle molte deleghe in bianco lasciate al Governo e di una elder law italiana che sembra aver messo nell'angolo la componente di cura della non autosufficienza*, in *Rivista Italiana di Medicina Legale (e del Diritto in campo sanitario)*, 2023, 3, 447, spec. 453 ss., ove si considera il ruolo della famiglia nella cura degli anziani.

<sup>20</sup> Art. 1, lett. f), l. n. 33/2023.

<sup>21</sup> V. Decreto della Ministra per le Disabilità, di concerto con la Ministra del lavoro e delle politiche sociali sull'istituzione

In forza della loro competenza residuale in materia di assistenza sociale (art. 117, c. 4, Cost.)<sup>22</sup>, alcune Regioni, quali, in ordine di attivazione, l'Emilia-Romagna, l'Abruzzo e la Campania<sup>23</sup>, hanno riconosciuto e valorizzato il ruolo del *caregiver* familiare ben prima del legislatore statale. Tali Regioni si sono infatti dotate di una propria normativa, definitoria della figura del *caregiver*, allo scopo di tutelarne la condizione, colmando le lacune della legislazione statale.

L'Emilia-Romagna, regione apripista, ha definito il *caregiver* familiare come «la persona che volontariamente, in modo gratuito e responsabile, si prende cura nell'ambito del piano assistenziale individualizzato (di seguito denominato PAI) di una persona cara consenziente, in condizioni di non autosufficienza o comunque di necessità di ausilio di lunga durata, non in grado di prendersi cura di sé», seguita pedissequamente dall'Abruzzo<sup>24</sup> e dalla Campania<sup>25</sup>.

A seguito della cennata introduzione della definizione statale, le regioni prive, prima di allora, di una definizione propria di *caregiver* familiare, quali la Sicilia, la Lombardia, la Puglia e la Calabria<sup>26</sup>, si sono limitate a richiamare detta definizione.

Diversamente, con la l. r. 24 febbraio 2023, n. 8, la Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia ha elaborato una nozione più larga, ampliando il novero dei soggetti definibili quali *caregiver* familiari. Infatti, la Regione Friuli-Venezia Giulia ha garantito un ampio assetto protettivo non solo al *caregiver* familiare come definito nella disciplina nazionale, ma ha esteso i benefici a chi si prenda cura e assista responsabilmente, in modo globale e continuo: a) un parente o affine di terzo grado, anche non convivente; b) una persona con cui abbia comprovata relazione affettiva o amicale stabile. In questo modo, non solo la Regione FVG ha escluso, per il parente o affine di terzo grado, la limitazione che vincola

---

del «Tavolo tecnico per l'analisi e la definizione di elementi utili per una legge statale sui *caregiver* familiari», pubblicato al seguente indirizzo web: <https://disabilita.governo.it/it/notizie/insediato-tavolo-caregiver-presto-legge-per-riconoscimento/>.

<sup>22</sup> Su cui COLOMBO, *Principi ed ordinamento della assistenza sociale*, Giuffrè, 1954; LIVERANI, *L'assistenza sociale e i suoi principi legislativi*, Giuffrè, 1987; BERGO, *Il diritto sociale frammentato. Principio di sussidiarietà e assistenza sociale*, Cedam, 2013; NAPOLITANO, *L'assistenza sociale nella giurisprudenza della Corte costituzionale*, in *VTDL*, 2019, 2, 389.

<sup>23</sup> V. art. 2, l. r. Emilia-Romagna 28 marzo 2014, n. 2, rubricata «Norme per il riconoscimento e il sostegno del *caregiver* familiare (persona che presta volontariamente cura e assistenza)», art. 2, l. r. Abruzzo 27 dicembre 2016, n. 43, rubricata «Norme per il riconoscimento ed il sostegno del *caregiver* familiare (persona che presta volontariamente cura e assistenza)» e art. 2, l. r. Campania 20 novembre 2017, n. 33, rubricata «Norme per il riconoscimento ed il sostegno del *caregiver* familiare».

<sup>24</sup> Lett. «il *caregiver* familiare è la persona che volontariamente, in modo gratuito e responsabile, si prende cura nell'ambito del Piano Personalizzato di Assistenza (di seguito denominato PPA) di una persona cara e in condizioni di non autosufficienza e non in grado di prendersi cura di sé, che necessita di ausilio di lunga durata e di assistenza continuativa e globale» (art. 2, l. r. Abruzzo n. 43/2016).

<sup>25</sup> Lett. «il *caregiver* familiare, scelto dalla persona da assistere oppure dal suo tutore, in primo luogo tra i familiari ed i conviventi, è la persona che si prende cura nell'ambito del Progetto Individuale per le persone disabili, di seguito denominato Progetto Individuale, di cui all'articolo 14 della legge 8 novembre 2000, n. 328 (Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali), di una persona consenziente, non autosufficiente o comunque in condizioni di necessario ausilio di lunga durata, non in grado di prendersi cura di sé» (art. 2, l. r. Campania n. 33/2017).

<sup>26</sup> V. l. r. Sicilia 21 marzo 2024, n. 5; l. r. Lombardia 30 novembre 2022, n. 23; l. r. Puglia 27 febbraio 2020 n. 3; l. r. Calabria 7 febbraio 2024, n. 6.



lo statuto protettivo ai *caregiver* «nei soli casi di cui al secondo periodo dell'art. 33, comma 3, l. n. 104/1992», ma è andata anche oltre i legami familiari tipici, ricomprendendo anche persone assistite che siano diversi dal coniuge, *partner*, convivente, parente o affine, aprendo alla stabilità degli affetti come nuovo requisito fondante il diritto alle provvidenze regionali.

Quanto sinora detto esplicita l'esistenza di un quadro normativo caotico e disorganico, in cui Stato e Regioni legiferano su una materia dai confini incerti, ove si intersecano diverse competenze legislative: quella esclusiva dello Stato, con riferimento ai livelli essenziali di assistenza; quella esclusiva delle Regioni, per quanto riguarda l'assistenza sociale; quella concorrente, ove si faccia riferimento alla materia salute. Sembra porsi all'orizzonte potenziali conflitti di attribuzione, sin qui non sorti vuoi per la novità delle questioni regolatorie, vuoi per la ritrosia dell'uno e delle altre a occupare un campo difficile, di grandi tensioni e importanti oneri finanziari.

### 3. La persona che cura come soggetto discriminato «per associazione»: l'ambito (esteso) della Direttiva 2000/78/CE

Quando si affronta la tematica dei soggetti che prestano cura e assistenza, lo snodo cruciale è rappresentato dalla sentenza C. giust., 17 luglio 2008, Causa C-303/06, *Coleman*, ove si affronta una controversia fondata sul licenziamento discriminatorio ai danni di una lavoratrice *caregiver*, all'epoca sollevata dall'*Employment Tribunal* del Regno Unito pre Brexit. Con tale decisione, la CGUE ha ritenuto che l'ambito di applicazione *ratione personae* della Direttiva 78 non debba essere interpretato in senso restrittivo, con riferimento ai "fattori di rischio" di cui all'art. 1 della stessa<sup>27</sup>. Infatti, la Direttiva 78 non perseguirebbe l'obiettivo di tutelare una determinata categoria di persone, ma piuttosto il fine di combattere le discriminazioni fondate sui fattori di rischio<sup>28</sup>. In questo senso, la sentenza *Coleman* afferma l'estensione della protezione accordata dalla Direttiva 78 non solo con riguardo alla "vittima immediata" (i.e., il soggetto cui attiene il fattore di rischio) ma anche di quella

<sup>27</sup> Lett. «essa [la Direttiva 78] non ha (...) dichiarato che il principio della parità di trattamento e l'ambito di applicazione *ratione personae* (...) devono, con riferimento a tali motivi, essere interpretati in senso restrittivo», par. 46, Sentenza *Coleman*. Sull'origine della locuzione "fattore di rischio", IZZI, *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro: il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Jovene, 2005, spec. 42, nota 36. Per una prima applicazione della sentenza *Coleman* a opera del giudice italiano, v. Trib. Pavia, ord. 18 settembre 2009, in *D&L*, 2008, 4, 1169 con nota di CALAFÀ, *Disabilità, discriminazione e molestia "associata": il caso Coleman e l'estensione elastica del campo soggettivo di applicazione della dir. 2000/78*, e RUSSI, *Divieto di discriminazione del parente del disabile: una prima applicazione della sentenza Coleman*, in *ivi*, 2009, 773.

<sup>28</sup> Par. 36.

“mediata”<sup>29</sup>, rappresentata dalla persona *associata* al soggetto che detiene detto fattore, con la costruzione della cd. discriminazione per associazione<sup>30</sup>.

Si deve dunque prender atto dell’ampliamento dei confini della tutela antidiscriminatoria, pur segnalando profili problematici legati all’interpretazione combinata della normativa multilivello, che introducono «elementi di incertezza suscettibili di generare, in assenza di un’avveduta ‘gestione’ interpretativa, pericolosi equivoci e improvvide fughe all’indietro»<sup>31</sup>, che rinnovano la sensazione di un diritto antidiscriminatorio «per sua natura relativo perché assume valenza e portata diversa a seconda del periodo storico e del contesto sociale nel quale può venire in considerazione, per tale ragione i fattori discriminatori sono mutevoli nel tempo e nello spazio»<sup>32</sup>.

Riportando la questione al caso che ci occupa, è necessario verificare se e come alla vittima mediata possa trovare applicazione la Direttiva 78<sup>33</sup>, affinché si possa colmare il vuoto normativo che *ratione temporis* affligge i fatti per cui è causa<sup>34</sup>.

In primo luogo, si può osservare come rientri nelle possibilità della CGUE operare un (ulteriore) ampliamento dell’ambito di applicazione della Direttiva 78<sup>35</sup>, come già accaduto in occasione della pronuncia della C. giust., 16 luglio 2015, Causa C-83/14, *Chez*<sup>36</sup>, *ove la Corte, interrogata su una vicenda relativa a un caso di discriminazione indiretta fondata*

<sup>29</sup> PERUZZI, *Da Mangold in poi. L’interpretazione delle direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE nelle pronunce pregiudiziali della Corte di giustizia*, in CALAFÀ, GOTTARDI (a cura di), *Il diritto antidiscriminatorio tra teoria e prassi applicativa*, Ediesse, 2009, spec. 137.

<sup>30</sup> Sul punto, WATCHER, *Affinity Profiling and Discrimination by Association*, in *Berkeley Technology Law Journal*, 2020, 35, 2, spec. 31 ss.; TRIA, *La parità di trattamento nelle condizioni di lavoro e il divieto di discriminazione nella giurisprudenza della Corte di Giustizia UE*, in COSIO, CURCURUTO, CERBO, MAMMONE (a cura di), *Il diritto del lavoro dell’Unione Europea*, Giuffrè, 2023, spec. 400; C. GAROFALO, *Il problematico allargamento della nozione di discriminazione nel codice delle pari opportunità*, in *LDE*, 2023, 1, spec. 9, ove si dibatte anche sulla questione del diritto all’accomodamento ragionevole per il *caregiver* familiare.

<sup>31</sup> Izzi, op. cit., 22-24, spec. 24

<sup>32</sup> TRIA, *La parità di trattamento nelle condizioni di lavoro e il divieto di discriminazione nella giurisprudenza della Corte di Giustizia UE*, op.cit., spec. 386.

<sup>33</sup> CHIECO, *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione*, in *RIDL*, 2002, 1, 75 e Izzi, op. cit., 378 ss.

<sup>34</sup> Come osservato, l’attuale contesto normativo, tanto europeo, quanto nazionale, si è evoluto significativamente rispetto al tempo dei fatti della vicenda. Sull’applicazione *ratione temporis* del principio euro-unitario di non discriminazione, BELMONTE, *L’applicazione ratione temporis del principio europeo di non discriminazione sul lavoro a termine*, in *LDE*, 2023, 3, 1, spec. 4-7. In argomento, TUFANO, *La certezza del diritto nella giurisprudenza della Corte di giustizia dell’Unione europea*, in *Il Diritto dell’Unione Europea*, 2019, 4, 767, spec. 773-774. In giurisprudenza, v. C. giust., 14 febbraio 2012, causa C-17/10, *Toshiba Corporation e altri* spec. par. 50-51. In generale, sul diritto del lavoro dell’UE, COSIO, CURCURUTO, CERBO, MAMMONE (a cura di), op. cit., spec. 377- 459, ove è trattato il tema della parità di trattamento nelle condizioni di lavoro e del divieto di discriminazione nella giurisprudenza della CGUE.

<sup>35</sup> *Contra* TARQUINI, *Obblighi di cura e organizzazione del lavoro: alcune osservazioni alla luce della l. 162/2021*, in *Labor*, 2022, 1, 129, spec. 132, che dubita di tale estensione al caso in commento, quanto meno con riguardo alla questione degli accomodamenti ragionevoli e 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, che osserva come, verosimilmente, la questione non sarà nemmeno affrontata dal giudice europeo (per effetto dell’art. 99 del regolamento processuale della CGUE).

<sup>36</sup> BARBERA, BORRELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in *Biblioteca ‘20 maggio’*, 2022, 1, 86, spec. 90-93. Sul ruolo della CGUE quale interprete creativo del diritto, MARINO, *Il diritto antidiscriminatorio nella giurisprudenza delle Corti*, in *LD*, 2021, 2, 399, spec. 400, ove si legge come «la Corte di Giustizia, in particolare, oltre a svolgere la sua peculiare funzione nomofilattica, ha ricoperto spesso un ruolo creativo nell’orientare e, talvolta, anticipare le scelte del legislatore».

sull'origine etnica, ha adottato un'interpretazione «in senso oggettivo e non soggettivo [del] nesso di causalità che lega il trattamento o l'effetto svantaggioso al fattore protetto»<sup>37</sup>. In altri termini, ai fini dell'accertamento del particolare svantaggio patito, la Corte ha più volte dato rilievo al fattore di rischio in sé considerato, benché il soggetto invocante la protezione non fosse la vittima diretta.

La necessità di un'applicazione armoniosa della Direttiva 78 legittima anche l'elaborazione di una definizione di *caregiver* familiare da parte della Corte stessa, di tal modo che si possa assicurare la necessaria unità del diritto europeo. Invero, già la Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2021 sull'applicazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio rifletteva sulla necessità di «intensificare gli sforzi (...) per creare un mercato del lavoro dell'UE inclusivo, accessibile e non discriminatorio, con un approccio strategico olistico e basato sul ciclo di vita, per le persone con disabilità e per tutti, conformemente ai trattati dell'UE e ai diritti enunciati nel pilastro europeo dei diritti sociali nonché ai valori internazionali sanciti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite», ma soprattutto «procedere quanto prima a una revisione della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione per armonizzarla pienamente con le disposizioni della UNCRPD (n.d.A.: Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità del 2008)»<sup>38</sup>.

Nella questione che ci occupa, il caso può essere affrontato muovendo dalla successiva Direttiva 2019/1158/UE. Non osta la posteriorità della vicenda: benché il criterio *ratione temporis* rivesta una certa rilevanza ai fini della garanzia della certezza del diritto, non v'è norma che imponga alla CGUE di applicare i criteri di esegesi in ordine gerarchico<sup>39</sup>. Sul punto, si segnala che, se è pur vero che «il principio della certezza del diritto esige, infatti, che qualsiasi situazione di fatto venga di regola, purché non sia espressamente disposto il contrario, valutata alla luce delle norme giuridiche vigenti al momento in cui essa si è prodotta», le norme sostanziali del diritto dell'Unione europea «possono eccezionalmente essere applicate retroattivamente, qualora dalla lettera, dallo scopo o dallo spirito di tali norme risulti chiaramente che dev'essere loro attribuita efficacia retroattiva»<sup>40</sup>. La Corte potrebbe sviluppare un'interpretazione evolutiva delle norme rilevanti nella causa principale, evidenziando la rilevanza del diritto vivente quale strumento efficace di lotta *comune* alle discriminazioni, non risultando leso il principio della certezza del diritto. Sicché la Dir. 2019/1158/UE cit. potrebbe intendersi come esplicativa dell'ambito di garanzia della protezione di un ben determinato *caregiver* rispetto alle discriminazioni per associazione.

<sup>37</sup> BARBERA, BORRELLI, op. cit.

<sup>38</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2021 sull'applicazione della dir. 2000/78/CE del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro alla luce della UNCRPD, punti 1 e 2.

<sup>39</sup> D'AGNONE, *Alcune brevi osservazioni sui criteri utilizzati dalla Corte di giustizia per interpretare la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea a vent'anni dalla sua proclamazione*, in *Annali AISDUE, Associazione Italiana Studiosi di Diritto dell'Unione Europea*, 8 dicembre 2020, 1.

<sup>40</sup> C. giust., 14 febbraio 2012, causa C-17/10, *Toshiba Corporation e altri*, rispettivamente par. 48 e 44, cit.

### 3.1. Discriminazione diretta o indiretta?

Osservando la poc'anzi citata Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD), si rammenta che «le disposizioni (...) possono essere invocate al fine di interpretare quelle della [Direttiva 78]»<sup>41</sup>. Di particolare rilievo, come evidenziato dallo stesso giudice del rinvio, risulta essere l'art. 2 della menzionata Convenzione, che stabilisce come «ai fini della presente Convenzione: (...) per “discriminazione fondata sulla disabilità” si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole»<sup>42</sup>.

La Convenzione del 2008 non pone l'accento sulla persona discriminata, quanto invece sul fattore di rischio in sé considerato, ovvero sulla disabilità, che qui conta ai fini della discriminazione per associazione. Ove, dunque, si possa ritenere che la lavoratrice di cui al rinvio pregiudiziale, *caregiver* di minore con disabilità grave, sia vittima di una discriminazione in ambito lavorativo, ai fini dell'applicazione della Direttiva 78 ci si deve chiedere se si tratti di discriminazione diretta ovvero indiretta. La distinzione non è certo un mero formalismo, ma apre percorsi significativamente diversi: nel caso di discriminazione diretta, da intendersi, ai sensi dell'art. 25, comma 1, CPO, come il trattamento meno favorevole che una persona subisce in forza di una sua caratteristica o condizione personale, rispetto al trattamento che un'altra persona in una situazione analoga riceve, ha ricevuto o potrebbe ricevere, l'onere della prova consiste nell'indicare con precisione i fatti contestati, trovando applicazione l'attenuazione dell'inversione dell'onere della prova. Diversamente, in caso di discriminazione indiretta, come definita ai sensi dell'art. 25, comma 2, CPO<sup>43</sup>, i meccanismi processuali sono più complessi: da parte ricorrente, è necessaria la prova dell'esistenza della disposizione, del criterio o della prassi svantaggiosi, non sempre agevole ove si consideri l'asimmetria informativa tra lavoratore e datore; da parte resistente, è ammessa

<sup>41</sup> Pronuncia in commento, par. 45, che conferma l'orientamento della CGUE di cui alla sentenza *Coleman* e alla C. giust. 18 marzo 2014, causa C-363/12, Z.

<sup>42</sup> La ratifica di tale Convenzione, infatti, ha ingenerato un cambio di paradigma significativo in materia di diritti delle persone con disabilità. *Ex multis*, DE FALCO, *Disabilità e lavoro non subordinato: una questione di accessibilità*, in *LDE*, 2021, 3, spec. 6-8; GRIFFO, *La conciliazione lavoro-vita per le persone con disabilità e le loro famiglie*, in *QRGL*, 2023, 8, 55, spec. 55-57.

<sup>43</sup> Lett. «si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari», come modificato dall'art. 2 della l. 5 novembre 2021, n. 162.

la prova della finalità legittima del comportamento censurato, nonché l'appropriatezza e la necessità dei mezzi impiegati per raggiungerla.

Ai fini strettamente processuali, la distinzione tra l'una e l'altra forma di discriminazione non pare irrilevante. Nell'ipotesi della discriminazione diretta, la franchezza del comportamento discriminatorio, posto palesemente a danno della vittima, obbliga alla giustificazione oggettiva del contegno tenuto: nell'opposto caso della discriminazione indiretta potrebbe non essere agevole convincere la corte adita della natura discriminatoria del comportamento apparentemente neutro, a maggior ragione se si tiene conto della possibilità della resistente di fornire una spiegazione alternativa del comportamento censurato<sup>44</sup>. Ai fini strettamente sostanziali, invece, la distinzione tra l'una e l'altra forma di discriminazione pare sfumare, se non addirittura destinata a scomparire: ciò che conta, infatti, è l'effetto negativo che la vittima della discriminazione patisce. In tal guisa, si osserva come sia proprio il fattore di rischio "esigenze di cura personale o familiare", introdotto nel nuovo comma 2-bis dell'art. 25, CPO, che ha indotto parte della dottrina a ritenere «se sia appropriato continuare a fare affidamento su questa dicotomia per poter delimitare l'ambito entro il quale l'autore della discriminazione può formulare giustificazioni»<sup>45</sup>.

Secondo la Corte rimettente, il caso in esame andrebbe ricondotto nell'alveo della discriminazione *indiretta*: proprio per questo motivo, infatti, la vicenda non sarebbe collocabile nell'esatto solco della sentenza *Coleman*, sul presupposto che il trattamento differenziato, di cui in tale pronuncia era destinataria la *caregiver*, fosse determinato dall'applicazione letterale delle disposizioni legislative. In esse, la suprema Corte ha riconosciuto il comportamento *apparentemente neutro* idoneo a determinare la posizione di «svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori»<sup>46</sup>.

Nel caso che ci occupa, invece, sebbene la lavoratrice non sia *ella stessa* disabile, la disabilità grave del figlio ha inciso significativamente sulla sua capacità lavorativa, in particolare sulla flessibilità oraria. Non solo l'assistenza al figlio con disabilità grave ha costretto la lavoratrice a chiedere turni diversi e financo il demansionamento, ma l'ha addirittura posta nella condizione di rinunciare al lavoro per tener conto del superiore interesse del figlio, destinatario di «protezione e cure necessarie per il [suo] benessere»<sup>47</sup>. Sul punto, si osserva come la stessa Direttiva 1158, al considerando 5, stabilisca come «i genitori dovrebbero es-

<sup>44</sup> BIAGIONI, *I procedimenti in materia di discriminazione*, in *LDE*, 2023, Speciale, 1, spec. 15.

<sup>45</sup> SANTAGATA DE CASTRO, *Discriminazione diretta e indiretta: una distinzione da ripensare?*, in *LD*, 2022, 3, 497, spec. 510. In tema, VOZA, *Eguaglianza e discriminazioni nel diritto del lavoro. un profilo teorico*, relazione AIDLASS – XXI Congresso nazionale Messina, 23-25 maggio 2024 e, *ivi* citate, BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazioni*, in *LLI*, 2021, 7, 1, 14 e DE SIMONE, *Discriminazione*, in NOVELLA, TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, 2022, 127 ss.

<sup>46</sup> TARQUINI, *op. cit.*, spec. 135.

<sup>47</sup> Art. 24, *Diritti del bambino*, Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea. A sostegno di tale argomentazione, TRIA, *La parità di trattamento nelle condizioni di lavoro e il divieto di discriminazione nella giurisprudenza della Corte di Giustizia UE*, *op.cit.*, 401 evidenza come l'estensione dell'ambito di applicazione della Direttiva 78, per mezzo della sentenza *Coleman*, sia giustificato in quanto «il mantenimento del posto di lavoro è una condizione essenziale perché le persone disabili che da loro sono dipendenti possano condurre una vita normale».



sere guidati principalmente dall'interesse superiore del fanciullo», il che risulta impossibile se le condizioni di lavoro non permettono ai genitori di poter soddisfare tale interesse. Questa impostazione corrisponde anche al superamento della valutazione della discriminazione in funzione della comparabilità delle situazioni fra il soggetto asseritamente discriminato e il gruppo in cui è inserito, in favore di una valutazione della situazione del singolo individuo, incentrata sugli effettivi negativi del trattamento<sup>48</sup>.

#### 4. Flessibilità dei tempi (e dei luoghi), accomodamenti ragionevoli e organizzazione aziendale

Il contenzioso in esame si colloca nel difficile bilanciamento fra l'interesse della lavoratrice, che richiede un'efficace soluzione dei propri problemi, e quello dell'Azienda datrice, che non intende accogliere le soluzioni proposte, ritenute d'ostacolo all'ottimizzazione dell'organizzazione aziendale. Mentre nell'ambito dei licenziamenti, questioni come l'obbligo di *repêchage*<sup>49</sup> e del demansionamento concordato o inflitto<sup>50</sup> sono state ampiamente discusse, rispetto agli oneri datoriali, invece, il quadro normativo si fa debole e incerto<sup>51</sup>. Con riguardo agli accomodamenti ragionevoli a favore di soggetti diversi dalla persona con disabilità, la normativa è stata, sino a poco tempo fa, silente (v. *infra*), e la giurisprudenza rilevante non si è esposta positivamente<sup>52</sup>.

<sup>48</sup> TRIA, *La parità di trattamento nelle condizioni di lavoro e il divieto di discriminazione nella giurisprudenza della Corte di Giustizia UE*, op.cit., 386.

<sup>49</sup> Per una rassegna degli orientamenti in dottrina e giurisprudenza da ultimo DE FALCO, *Il diritto alla riqualificazione professionale per la conservazione del posto di lavoro*, in *IG*, 2023, 5, 501 ss.

<sup>50</sup> GRAMANO, *Sull'estensione dell'obbligo di repêchage a mansioni inferiori: la conferma della giurisprudenza*, in *DRI*, 2018, 3, 910, e i riferimenti ivi citati, specialmente CESTER, *La modifica in pejus delle mansioni nel nuovo art. 2103 c.c.*, in *DLRI*, 2016, 149, 167.

<sup>51</sup> Sul punto, recentissimo LAMBERTUCCI, *Lavoro a tempo parziale e lavoro povero*, in BROLLO, ZOLI, LAMBERTUCCI, BIASI (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt E-Book, n. 101/2024, 156, spec. 168-169, in cui si propone un esempio (isolato) proveniente dall'autonomia collettiva, fornito quale risposta alle debolezze della normativa vigente. In argomento, volendo fornire un ulteriore esempio di debolezza e ambiguità della normativa vigente sul tema, si consideri l'art. 7, comma 3, d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104, che, in materia di prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, indica espressamente quali "eventi", per cui il periodo di prova di sei mesi si interrompe senza conseguenze per il lavoratore, le seguenti quattro ipotesi: malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori. In altri termini, è escluso il congedo straordinario per assistenza alle persone con disabilità, generando un vuoto di tutela a svantaggio dei lavoratori *caregiver*. Tuttavia, interrogato sul punto, il Ministero del Lavoro (MLPS\_Gabinetto\_Ministro\_28\_Registro\_Ufficiale.U.0011977.02-09-2022) ha precisato che «gli eventi indicati nel comma 3 dell'articolo 7 del decreto legislativo n. 104/2022 sono meramente esemplificativi (e non tassativi e, dunque, esaustivi) di quelle situazioni di sospensione protette dal legislatore». La stessa lettura è stata accolta dalla Circolare n. 19 del 20 settembre 2022. Simili ambiguità si registrano anche con riferimento all'accesso e alle modalità di organizzazione del lavoro agile, nonché alla disciplina relativa agli obblighi di trasparenza. Su tale ultimo punto, è intervenuto il già citato d.lgs. 104/2022, in recepimento della Direttiva 2019/1152/UE. In tema, ZILLI, *La via italiana per condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili*, in *DRI*, 2023, 1, 25.

<sup>52</sup> ROSSI, *Assistenza al familiare disabile e obbligo datoriale di adottare "ragionevoli accomodamenti"*, in *IG*, 2018, 6, 1647, spec. 1662, ove si legge come la CGUE, proprio nel caso *Coleman*, «ha sottolineato che l'art. 5 della direttiva si applica esclusivamente ai lavoratori con disabilità, giacché le misure ragionevoli che esso impone di adottare "potrebbero rivelarsi

Rileverebbe, quale *extrema ratio*, il principio della buona fede contrattuale, che però dipende dal *buon senso* e dalla *sensibilità* del singolo imprenditore, evidentemente concetti labili e privi di coerenza. La recentissima disciplina in tema di accomodamenti ragionevoli, di cui all'art. 5-bis, l. n. 104/1992 novellato dall'art. 17 del d.lgs. 3 maggio 2024, n. 62, può offrirsi, di nuovo, come canone interpretativo della Direttiva 78, sicché sarebbe onere del richiedente prospettare l'accomodamento meglio confacente alle proprie necessità, rinviando al datore l'onere di spiegare perché tale soluzione sia irragionevole.

Tale impostazione supera gli errori commessi dal legislatore italiano con riguardo alla disciplina degli orari di lavoro flessibili, di cui all'art. 9 della Direttiva 1158, secondo cui al prestatore di assistenza spetta il diritto di richiedere orari di lavoro flessibili e il datore di lavoro è tenuto a *prendere in considerazione* tali richieste, alla luce sia delle proprie esigenze sia di quelle del lavoratore, motivando l'eventuale rifiuto o rinvio. ad essi, l'ordinamento italiano non si è affatto adeguato, «sul presupposto implicito che le forme di tutela già previste, come la priorità nella trasformazione da *full time* a *part-time* o nell'adibizione al lavoro agile, debbano considerarsi già sufficienti»<sup>53</sup>.

In tale scenario, l'interrogativo della Cassazione riguardo all'allargamento dell'obbligo di offrire accomodamenti ragionevoli anche ai *caregiver* e non solo ai lavoratori disabili<sup>54</sup> mostra la rivoluzione sociale in atto, imperniata sul riconoscimento e valorizzazione del ruolo del *caregiver* familiare, per cui si intende «sostenere il progressivo miglioramento delle condizioni di vita» (art. 39, c. 1, d.lgs. n. 29/2024). Pare dunque superabile quell'impostazione della giurisprudenza eurounitaria e di parte della dottrina che ritiene come gli accomodamenti ragionevoli siano da riferirsi esclusivamente al lavoratore con disabilità accertata<sup>55</sup>, in favore dell'affermarsi di un importante cambio nella posizione della Corte di giustizia dell'Unione Europea, che pare sempre più decisa ad accogliere il modello cd. bio-psico-sociale della disabilità, secondo il quale non è la condizione soggettiva a qualificare la disabilità di una persona ma è l'interazione fra la persona e l'ambiente specifico a causa di barriere di diversa natura che possono determinare limitazioni per la partecipazione alla vita professionale<sup>56</sup>. Questa apertura si scontra con l'atteggiamento dei datori di lavoro italiani, che si collocano tra i meno sensibili in Europa rispetto all'accoglimento

sproporzionate se non fossero limitate alle sole persone disabili».

<sup>53</sup> ALESSI, Focus *Flessibilità*, in *QRGL*, 2023, 8, 33, spec. 35. In tema, BONARDI, *Disabilità e caregivers. Problemi aperti e prospettive*, in *QRGL*, 2023, 8, 40 e, ampiamente, i contributi di ALESSI, BONARDI, CALAFÀ, D'ONGHIA, MILITELLO, SARACINI e VALLAURI, *Diritto di conciliazione. Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE*, op. cit.

<sup>54</sup> SPINELLI, *La sfida degli accomodamenti ragionevoli per i lavoratori disabili dopo il Jobs Act*, in *DLM*, 2017, 1, 39.

<sup>55</sup> FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, *L'evoluzione del concetto giuridico di disabilità: verso un'inclusione delle malattie croniche?*, in *DRI*, 2017, 1, 74, sull'assunto per cui l'art. 5 della Direttiva 78 si rivolge esclusivamente alle persone disabili, non lasciando margini di discrezionalità per un'interpretazione estensiva della norma.

<sup>56</sup> PASTORE, *Disabilità e lavoro: prospettive recenti della Corte di giustizia dell'Unione europea*, in *RDSS*, 2016, 1, 209 e CIMAGLIA, *“Niente su di noi senza di noi”: la Corte di Giustizia delinea il nuovo diritto al lavoro delle persone con disabilità*, in *RGL*, 2013, 3, 405.

delle richieste di flessibilità degli orari di lavoro<sup>57</sup>, collegate alla volontà delle persone che lavorano di migliorare la conciliazione fra vita professionale, familiare e privata<sup>58</sup>. In questo contesto, ha ancora un peso il tardivo recepimento nazionale dell'art. 5 della Direttiva 78, giunto solo nel 2013, che condiziona la percezione dell'obbligo, ove «per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previsti accomodamenti ragionevoli»<sup>59</sup>.

L'estensione delle medesime tutele anche a favore dei *caregiver* andrebbe a colmare un vuoto di protezione che tale intervento non contempla. In mancanza di un simile sostegno, assai frequentemente i soggetti che curano si vedono costretti ad abdicare rispetto al proprio impiego, rinunciandovi in favore dell'esercizio del *welfare* familistico, che trova nel nucleo domestico la soluzione dei propri problemi di assistenza. L'ampiezza del fenomeno del ritiro dal lavoro, approfonditamente studiato ma solo per le lavoratrici madri, coinvolge invece i *caregiver* di ogni età e rapporto con la persona disabile, soprattutto ove si consideri che la cura genitoriale si interrompe con l'età adulta del beneficiario, mentre il bisogno di sostegno in favore delle persone disabili diviene, al contrario, via via più intenso.

Alla mancanza di un adeguato monitoraggio si aggiunge l'assenza di azioni positive specifiche<sup>60</sup>, attraverso cui promuovere misure idonee ad eliminare tutti quegli ostacoli che, concretamente, impediscono ai *caregiver* (e alle *caregiver*) familiari di mantenere la propria occupazione<sup>61</sup>. Sicché l'estensione dell'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli in favore (anche) dei *caregiver* sarebbe sì un onere per l'impresa, ma comportante più una riorganizzazione del lavoro, che un ampliamento della accessibilità fisica ai luoghi di lavoro<sup>62</sup>.

<sup>57</sup> GOTTARDI, *Lo stato di avanzamento dei lavori a livello di istituzioni europee sulla parità di genere*, in CALAFÀ, GOTTARDI (a cura di), op. cit., 21, spec. 33.

<sup>58</sup> Sul punto MILITELLO, *Tempi di lavoro e conciliazione. L'orario di lavoro scelto come strumento di parità*, in AA. VV., *Diritto di conciliazione. Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/CE*, op. cit., 41, spec. 64. In giurisprudenza, Trib. Bologna, decreto 31 dicembre 2021, n. 7559, in *Quest. Giust.*, con nota di CURCIO.

<sup>59</sup> Art. 9, comma 4-ter, d.l. 28 giugno 2013, n. 76, conv. in l. 9 agosto 2013, n. 99.

<sup>60</sup> In argomento, TRIA, *La parità di trattamento nelle condizioni di lavoro e il divieto di discriminazione nella giurisprudenza della Corte di Giustizia UE*, op. cit., 439-448 e NOVELLA, *Nuove tecniche di diritto diseguale e principio di eguaglianza*, in *LD*, 2004, 3-4, 557.

<sup>61</sup> Per una prospettiva internazionale sul tema, WILLIAMS ET AL., *Protecting family caregivers from employment discrimination. Insight on the Issues*, 2012, 68, 1-26. Quanto alla moltiplicazione dei potenziali beneficiari delle azioni positive, IZZI, op. cit., 411 ss. Più di recente, in materia di conciliazione vita-lavoro, v. PERCORSI DI SECONDO WELFARE, FONDAZIONE CRC (a cura di), *Le politiche di conciliazione tra famiglia, lavoro e servizi per l'infanzia. Un'analisi del quadro attuale e delle esperienze in corso*, febbraio 2024, consultabile all'indirizzo web: <https://www.secondowelfare.it/studio/le-politiche-di-conciliazione-tra-famiglia-lavoro-e-servizi-per-linfanzia/>.

<sup>62</sup> Su tale aspetto, DE FALCO, *Accomodamenti ragionevoli: sovvenzioni nel settore privato, accessibilità ovunque*, in *RIDL*, 2021, I, 429, spec. 440 ss.

## 5. Lezioni dalla pandemia

In tema di riorganizzazione del lavoro, l'esperienza pandemica può ritenersi a pieno titolo il più grande esperimento di improvviso, rapido e drastico rinnovamento dei processi produttivi mai vissuto contemporaneamente dall'umanità. Proprio tale contingenza ha fatto emergere una nuova immagine di fragilità, riconducibile alla condizione di *caregiver* familiare<sup>63</sup>. Nella prima fase della pandemia, il legislatore ha considerato i lavoratori *caregiver* familiari esattamente alla stregua dei lavoratori disabili gravi, parificandoli nella categoria dei «più fragili fra i fragili»<sup>64</sup> e riconoscendo loro il *diritto* di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile<sup>65</sup>. La disciplina emergenziale ha dato atto dell'effetto domino che, dalla fragilità della persona assistita, muove verso la condizione del *caregiver* familiare, al punto da dover ricorrere a un'equiparazione delle tutele.

Con la cessazione dello stato di emergenza, però, le specifiche tutele pandemiche e post-pandemiche a favore dei *caregiver* si sono progressivamente ridotte sino a scomparire quasi del tutto<sup>66</sup>, salva la sola ipotesi della priorità nella richiesta di trasformazione agile o flessibile dell'impiego<sup>67</sup>. Ma, se prima dell'emergenza pandemica il lavoro agile era visto dal datore quale uno strumento da impiegare (con fatica e) solo per le persone con disabilità o per quelle a rischio di perdere il posto di lavoro<sup>68</sup>, a quattro anni dal primo *lockdown*, invece, la sensibilità è mutata, sia nella percezione collettiva, sia nella magistratura, dando corpo ai primi tentativi di estensione delle protezioni<sup>69</sup>.

Il datore di lavoro è oggi tenuto a guardare alla propria organizzazione in un'ottica multi-dimensionale, prendendo in esame non solo la dimensione fisica e psico-fisica, ma anche

<sup>63</sup> PASCUCCI, *L'emersione della fragilità nei meandri della normativa pandemica: nuove sfide per il sistema di prevenzione?*, in *RDSS*, 2023, 4, 691, ove si legge come «probabilmente l'insegnamento più importante che si può trarre dalla vicenda della fragilità emersa durante la pandemia è che la parola "fragilità", con quanto essa evoca, non si potrà più ignorare, nel senso che i fattori che concorrono a determinarla dovranno essere considerati in una più ampia prospettiva sistemica di prevenzione dei maggiori rischi che tali fattori comportano», spec. 717. In tema di lavoratori fragili, secondo una prospettiva multilivello, D. GAROFALO, *Il sostegno all'occupazione dei soggetti svantaggiati*, in *RDSS*, 2009, 1, 39.

<sup>64</sup> BROLLO, *Fragilità del lavoro nell'era pandemica*, in BASSANELLI (a cura di) *Abitare oltre la casa. Metamorfosi del domestico*, DeriveApprodi, 2022, 103.

<sup>65</sup> Fatta eccezione per la categoria dei lavoratori autonomi, come chiarito dai messaggi INPS n. 2584/2020 e n. 171/2021, nonché per quelle attività non compatibili con la modalità di lavoro agile. Su quest'ultimo punto, BROLLO, op. cit., spec. 106 e ZILLI, *Il lavoro agile per Covid-19 come "accomodamento ragionevole" tra tutela della salute, diritto al lavoro e libertà di organizzazione dell'impresa*, in *Labor*, 2020, 4, 533.

<sup>66</sup> Con la scadenza dell'ultima proroga al 31 marzo 2024, di cui all' art. 18-bis del d.l. 18 ottobre 2023, n. 145, conv. in l. 15 dicembre 2023, n. 191, si ripristina la disciplina ordinaria del lavoro agile di cui all'art. 18, l. 22 maggio 2017, n. 81.

<sup>67</sup> Nel caso del lavoro agile, dacché qualificato come diritto, è stato poi ridotto a «priorità», come sancito nell'art. 18, comma 3-bis, l. n. 81/2017.

<sup>68</sup> Sul punto ZILLI, *Il lavoro agile per Covid-19 come "accomodamento ragionevole" tra tutela della salute, diritto al lavoro e libertà di organizzazione dell'impresa*, op. cit., spec. 539.

<sup>69</sup> Trib. Firenze, 22 ottobre 2019; Trib. Ferrara, 24 gennaio 2019, n. 14.

quella sociale e psico-sociale, considerate *ad unum* per realizzare il benessere nei luoghi di lavoro<sup>70</sup> anche in prospettiva di contrasto alle discriminazioni<sup>71</sup>.

In questa ottica, se si considera la salute come lo «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza dello stato di malattia o d'infermità»<sup>72</sup> e, congiuntamente, la si rapporta al cennato modello bio-psico-sociale della disabilità, si ricava la possibilità (se non proprio la necessità) di includere gli accomodamenti anche a favore del *caregiver* tra gli strumenti idonei a tale scopo, in modo tale da ridurre lo svantaggio incombente sui disabili assistiti, attraverso l'azione di tutela a favore dei *caregiver* stessi.

Diversamente da altre ipotesi che si stanno affacciando alle Corti<sup>73</sup>, nel caso di specie sembrano dunque numerosi i frammenti che, nell'ordinamento, possono portare a una lettura estensiva della Direttiva 78, utile anche se la direzione presa dal legislatore va decisamente verso l'irrobustimento delle tutele a favore del *caregiver*. La pronuncia della CGUE è dunque di cruciale importanza, sia con riferimento alle situazioni lavorative collocate nella vecchia disciplina, sia guardando agli obblighi descritti dalla disciplina che si appresta a entrare in vigore e che potranno dirsi “nuovi”, oppure, al contrario, “già esistenti” nel nucleo della Direttiva 78/2000.

<sup>70</sup> Per riprendere la prospettiva sostenuta in ALES, *Il benessere del lavoratore: nuovo paradigma di regolazione del rapporto*, in *DLM*, 2021, 1, 43, spec. 46.

<sup>71</sup> TRIA, *Alla ricerca di un lavoro diretto al benessere: il danno ex art. 2087 cod. civ. e il c.d. danno comunitario nella giurisprudenza della Corte di cassazione*, in *LDE*, 2024, 1, spec. 3 e ID., *La parità di trattamento nelle condizioni di lavoro e il divieto di discriminazione nella giurisprudenza della Corte di Giustizia UE*, op. cit., spec. 378.

<sup>72</sup> Art. 2, c. 1, lett. o), d.lgs. 9 aprile 2008, 81.

<sup>73</sup> Il riferimento è alla nota vicenda relativa alla (tentata) estensione degli accomodamenti ragionevoli alle questioni inerenti alla discriminazione per motivi religiosi. Il caso atteneva al comportamento di un'insegnante statale, sanzionata per aver rimosso il crocifisso dall'aula durante le proprie ore di lezioni, in spregio a un opposto ordine di servizio, che imponeva a tutti i docenti di mantenere il crocifisso affisso durante l'attività didattica, emanato al fine di rispettare la volontà espressa dagli studenti. La questione è giunta sino in Cassazione (Cass. SS.UU., 9 settembre 2021, n. 24414 in Dejure), ove la Suprema corte si è limitata ad affermare come l'accomodamento ragionevole in materia religiosa sia una indicazione che proviene dall'esperienza delle altre Corti, qui applicabile al comportamento del dirigente, il quale non aveva ricercato e promosso «un accomodamento da tutti sostenibile» e, cioè, una soluzione «di mediazione e limitazione proporzionata».