

Corte di giustizia dell'Unione europea, Prima Sezione, 11 settembre 2025, causa C-38/24; Pres. F. Biltgen – Rel. T. von Danwitz – Avv. Gen. A. Rantos; G.L. (Avv.ti F. Andretta e M. Parpaglion) c. AS Spa (Avv.ta D. La Rosa).

Diritto antidiscriminatorio – Caregiver – Discriminazione per associazione – Discriminazione indiretta – Disabilità – Accomodamenti ragionevoli – Corte di giustizia – Rinvio pregiudiziale

La lavoratrice madre di un figlio con disabilità ha diritto a ricevere tutela contro le discriminazioni indirette sul luogo di lavoro oltretché a richiedere e ottenere dal datore di lavoro, a titolo di accomodamento ragionevole, di essere assegnata stabilmente ad un turno di lavoro agevolato al fine di prestare al figlio le cure e l'assistenza necessarie.

Il diritto del *caregiver* di un minore con disabilità alla piena tutela antidiscriminatoria di cui alla dir. 2000/78/CE

Giovanna Zampieri

Dottoressa di ricerca di Diritto del lavoro nell'Università di Padova

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. La discriminazione per associazione: la sentenza *Coleman*. – 3. Il caso: una nuova Sig.ra *Coleman*. – 4. La decisione della Corte di giustizia. – 4.1. L'estensione del divieto di discriminazione indiretta (art. 2, par. 2, lett. b), dir. 2000/78/CE) ai *caregiver*. – 4.2. L'estensione del diritto all'accomodamento ragionevole (art. 5 dir. 2000/78/CE) ai *caregiver*. – 5. Osservazioni.

Sinossi: Il contributo esamina la sentenza della Corte di giustizia dell'11 settembre 2025 resa nel caso C-38/24. Muovendo dal precedente caso *Coleman*, viene analizzata la nuova pronuncia dei giudici di Lussemburgo che riconosce ai *caregiver* di un minore con disabilità sia la protezione contro la discriminazione indiretta sia il diritto all'accomodamento ragionevole. Infine, vengono svolte alcune osservazioni conclusive rispetto all'opportunità di estendere il ragionamento della Corte di giustizia al caso di *caregiver* di adulti o anziani con disabilità.

Abstract: This contribution examines the judgment of the Court of Justice of 11 September 2025 in case C-38/24. Building on the earlier *Coleman* decision, it analyses the new ruling of the Luxembourg judges, which recognizes for caregivers of a child with disabilities both protection against indirect discrimination

and the right to reasonable accommodation. Finally, it offers some concluding remarks on the desirability of extending the Court's reasoning to caregivers of adults or older persons with disabilities.

1. Introduzione

Recarsi a scuola per partecipare alle lezioni o presso un istituto ospedaliero per svolgere una visita medica, presentarsi al seggio elettorale al fine di esercitare il proprio diritto di voto: si tratta solamente di alcuni esempi di azioni che rendono possibile il godimento e l'esercizio di determinati diritti fondamentali (all'istruzione, alla salute, al voto). Per alcuni, però, lo svolgimento di queste attività richiede la presenza di un'altra persona: il c.d. *caregiver*, letteralmente "colui che dà la cura". Nelle relazioni di cura, intese come quei rapporti interpersonali in cui una persona svolge i compiti necessari affinché un'altra possa esercitare i propri diritti e ricevere l'assistenza richiesta dalla sua condizione, trova quindi concreta e tangibile esplicitazione il principio di solidarietà di cui all'art. 2 della Costituzione¹.

Per quanto attiene, in particolare, alle persone con disabilità, nel nostro ordinamento vi sono disposizioni che individuano specifici diritti in capo al *caregiver*. La l. n. 104/1992 prevede la fruizione di permessi giornalieri e mensili (art. 33, comma 3), il diritto di scelta della sede di lavoro più vicina al domicilio della persona beneficiaria della relazione di cura (art. 33, comma 5) e il diritto a non essere trasferito dalla sede così individuata (art. 33, comma 5). A ciò si aggiunge il diritto al prolungamento del congedo parentale (art. 33 d.lgs. n. 151/2001) e, in alternativa a quest'ultimo, il diritto a usufruire di riposi giornalieri (art. 42, comma 1, d.lgs. n. 151/2001) per i genitori di bambini con disabilità con necessità di sostegno intensivo, nonché il diritto del coniuge di una persona con disabilità con necessità di sostegno intensivo ad usufruire di un congedo straordinario della durata di due anni (art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151/2001²). Come chiarito dalla Corte costituzionale in ri-

¹ MENGONI, *Fondata sul lavoro: la Repubblica tra diritti inviolabili e doveri inderogabili di solidarietà*, in *Jus*, 1998, 1, 49, secondo cui «la solidarietà, (nel senso dell'art. 2) non va confusa con l'etica della compassione o della benevolenza [...]. Nemmeno alla nozione costituzionale di solidarietà può essere avvicinato il concetto civilistico di buona fede (o correttezza) come usa la Cassazione in materia di contratti [...]. La buona fede (oggettiva) è un criterio regolatore di rapporti paritari tra soggetti portatori di interessi (individuali) simmetrici, mentre la solidarietà è un criterio regolatore di interessi che non si contrappongono su un medesimo piano: essa ha una dimensione collettiva, significa "farsi carico", nell'esercizio del diritto individuale di libertà, anche del bene comune, almeno nel senso minimale [...] di non perseguire il proprio interesse egoistico in contrasto con l'utilità sociale e con l'interesse generale al rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità umana».

² Nella sua formulazione attuale, l'art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151/2001, prevede che hanno diritto a usufruire del congedo «la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza,

ferimento all'art. 42 d.lgs. n. 151/2001, si tratta di «strument[i] di politica socio-assistenziale, basat[i] sia sul riconoscimento della cura prestata dai congiunti sia sulla valorizzazione delle relazioni di solidarietà interpersonale e intergenerazionale, di cui la famiglia costituisce esperienza primaria, in attuazione degli artt. 2, 3, 29, 32 e 118, quarto comma, Cost.»³. Spesso il *caregiver* è quindi una persona appartenente all'ambito familiare⁴ ed è noto che, nella gran parte dei casi, si tratta di una figura femminile. Non è possibile in questa sede affrontare le complesse questioni legate all'iniqua ripartizione dei carichi di cura tra uomo e donna in ambito familiare, nonché alle implicazioni che ne discendono sul piano della (dis)parità di genere, anche nel contesto lavorativo⁵. L'obiettivo del presente contributo è infatti più limitato e consiste nell'offrire una ricostruzione della vicenda processuale che ha portato alla decisione della Corte di giustizia dell'Unione europea dell'11 settembre 2025 nella causa C-38/24⁶ con cui si è avuto il pieno riconoscimento della tutela di diritto antidiscriminatorio ai sensi della dir. 2000/78/CE nei confronti del *caregiver* del minore con disabilità.

A tal fine, dal punto di vista metodologico, si è ritenuto opportuno offrire una lettura sistematica della pronuncia, collocandola nel più ampio contesto giurisprudenziale di riferimento. Pertanto, in un primo momento, viene brevemente richiamata la sentenza resa

decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. Il diritto al congedo di cui al presente comma spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo». Si tratta del risultato di plurimi interventi della Corte costituzionale, chiamata a pronunciarsi più volte sulla legittimità costituzionale del quinto comma dell'art. 42, d.lgs. n. 151/2001, (C. cost., 16 giugno 2005, n. 233; C. cost., 8 maggio 2007, n. 158; C. cost., 30 gennaio 2009, n. 19; C. cost., 3 luglio 2013, n. 203; C. cost., 7 novembre 2018, n. 232). Da ultimo, C. cost., 23 dicembre 2025, n. 197 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151/2001 nel testo antecedente alla modifica normativa introdotta con l'art. 2, comma 1, lett. n), d.lgs. n. 105/2022 nella parte in cui non include il convivente di fatto tra i soggetti legittimati a fruire del congedo straordinario per l'assistenza alla persona con necessità di sostegno intensivo, in posizione equiparata al coniuge convivente.

³ C. cost., 3 luglio 2013, n. 203.

⁴ Tanto che la prima definizione di caregiver introdotta nell'ordinamento italiano dall'art. 1, comma 255, l. n. 205/2017 dispone che «si definisce caregiver familiare 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'articolo 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'articolo 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». Su cui BONARDI, *Disabilità e caregivers. Problemi aperti e prospettive*, in RGL, 2023, Quaderno 8 (*Riforme parallele e disequilibrio vita-lavoro*), 48-49, e GRIFFO, *La conciliazione lavoro-vita per le persone con disabilità e le loro famiglie*, in RGL, 2023, Quaderno 8 (*Riforme parallele e disequilibrio vita-lavoro*), 64 ss. A livello europeo, l'art. 3, par. 1, lett. d), dir. (UE) 2019/1158, definisce «prestatore di assistenza» il lavoratore che «fornisce assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona che vive nello stesso nucleo familiare del lavoratore e necessita di notevole assistenza o sostegno a causa di condizioni di salute gravi, come definito da ciascuno Stato membro». In argomento, AVIO; BUOSO, *Caregivers e disabili nel labirinto della stratificazione regolativa*, in RENGÀ (a cura di), *Lungo la strada della conciliazione: spunti per il dibattito*, Giappichelli, 2024, 46 ss. e SANTAGATA DE CASTRO, «*Work-life balance*», *flessibilità dell'orario di lavoro e discriminazioni*, in DLM, 2023, 1, 47 ss.

⁵ Per un approfondimento in materia si vedano i contributi di TARICONE, CIRILLO; GRECO, McBRITTON e D'ONGHIA nella Sezione III – *Stereotipi e discriminazioni, divari occupazionali, lavoro di cura* del Fascicolo 1-2, 2024 di *Diritto e Società*.

⁶ C. giust. UE, Prima sezione, 11 settembre 2025, causa C-38/2024, *G.L. contro AB SpA*, ECLI:EU:C:2025:690.

dalla Corte di giustizia nel caso *Coleman* (par. 2) con cui ha fatto ingresso nell'ordinamento europeo la c.d. discriminazione per associazione e, successivamente, ci si sofferma sulla descrizione del caso che ha dato origine alle questioni di rinvio pregiudiziale sollevate dalla Corte di Cassazione (par. 3). Viene poi ricostruito il percorso seguito dai giudici di Lussemburgo per arrivare ad un'interpretazione estensiva dell'art. 2, par. 2, lett. b) e dell'art. 5 della dir. 2000/78/CE che ne consenta l'applicazione anche ai *caregiver* dei minori con disabilità (par. 4); infine, vengono svolte alcune considerazioni conclusive (par. 5).

2. La discriminazione per associazione: la sentenza *Coleman*

Dal punto di vista del diritto antidiscriminatorio, la questione della tutela del *caregiver* è venuta in discussione per la prima volta a livello europeo nel caso *Coleman*⁷.

La Sig.ra Coleman era una lavoratrice dipendente (con mansioni di segretaria) di uno studio legale inglese e dal 2002 madre di un figlio con disabilità. Fino al 2005, anno nel quale era stata costretta a rassegnare le proprie dimissioni, la lavoratrice affermava di aver subito trattamenti diversi e deteriori rispetto ai suoi colleghi, anch'essi genitori ma di figli non disabili. Infatti, a differenza dei suoi colleghi, la Sig.ra Coleman non era stata riassegnata alle precedenti mansioni al rientro dal congedo di maternità, non aveva ottenuto l'assegnazione a turni di lavoro flessibili, era stata oggetto di ingiurie e minacce nel momento in cui aveva richiesto di usufruire di permessi per prendersi cura del figlio o si era presentata al lavoro in ritardo a causa di problemi legati alle condizioni di quest'ultimo.

L'Employment Tribunal di London South aveva adito la Corte di giustizia in via pregiudiziale chiedendo ai giudici di Lussemburgo di interpretare le disposizioni di cui all'art. 2, par. 2, lett. a), e all'art. 2, par. 3, della dir. 2000/78/CE, per chiarire se, rispettivamente, il divieto di discriminazione diretta e di molestie dovessero essere intesi nel senso di tutelare anche coloro che, seppur non in condizione di disabilità, fossero stati oggetto di trattamenti differenziati a causa del loro "stretto rapporto" con una persona con disabilità. Sulla scorta di tali sollecitazioni la Corte di giustizia affermava che dalle disposizioni di cui all'artt. 1 e 2, par. 1 e 2, lett. a), della dir. 2000/78/CE, «non risulta che il principio della parità di trattamento [...] sia limitato alle persone esse stesse disabili ai sensi di tale direttiva. Al contrario, quest'ultima ha come obiettivo, in materia di occupazione e lavoro, di combattere ogni forma di discriminazione basata sulla disabilità. Infatti, il principio della parità

⁷ C. giust. UE, Grande Sezione, 17 luglio 2008, causa C-303/06, *S. Coleman contro Attridge Law e Steve Law*, ECLI:EU:C:2008:415 in *DL*, 2008, 4, 1169 con nota di CALAFÀ, *Disabilità, discriminazione e molestia "associata": il caso Coleman e l'estensione elastica del campo di applicazione soggettivo della direttiva 2000/78* e in *DRI*, 2008, 3, 849 con nota di VENTURI, *Effettività della tutela comunitaria contro la discriminazione diretta fondata sull'handicap ed estensione dell'ambito soggettivo della tutela: il caso Coleman*.

di trattamento sancito da detta direttiva in quest'ambito si applica non in relazione ad una determinata categoria di persone, bensì sulla scorta dei motivi indicati al suo art. 1»⁸.

Con tali parole, la Corte di giustizia ha chiarito le modalità applicative dei divieti di discriminazione diretta e di molestie: i fattori tassativamente elencati all'art. 1 sono i «motivi» sui quali poggiano le condotte vietate, indipendentemente dall'effettivo possesso di tale caratteristica da parte del soggetto vittima del comportamento deteriore. Pertanto, «anche se in una situazione come quella di cui alla causa principale la persona oggetto di una discriminazione diretta [o di molestia] fondata sulla disabilità non è essa stessa disabile, resta comunque il fatto che è proprio la disabilità a costituire, secondo la sig.ra Coleman, il motivo del trattamento meno favorevole del quale essa afferma essere stata vittima»⁹.

La Corte di giustizia rispondeva pertanto al giudice inglese che i divieti di discriminazione diretta e di molestie di cui alla dir. 2000/78/CE devono essere interpretati nel senso di impedire condotte datoriali deteriori che trovino fondamento nella condizione di disabilità del figlio a cui la lavoratrice o il lavoratore prestano le cure essenziali¹⁰. Veniva dunque riconosciuta la c.d. discriminazione per associazione.

Tuttavia, nulla si diceva rispetto all'applicazione del divieto di discriminazione indiretta ai *caregiver* delle persone con disabilità. L'argomento utilizzato dalla Corte di giustizia, infatti, non poteva essere adattato alla previsione di cui all'art. 2, par. 2, lett. b), che, al fine di individuare i soggetti tutelati da condotte indirettamente discriminatorie, non fa riferimento ai «motivi di cui all'articolo 1» ma alle «persone [...] portatrici di un particolare handicap». Veniva invece espressamente escluso il diritto dei *caregiver* agli accomodamenti ragionevoli di cui all'art. 5 della dir. 2000/78/CE. Secondo l'impostazione adottata dai giudici di Lussemburgo nel 2008, «la direttiva 2000/78 contiene diverse disposizioni applicabili, come risulta dalla loro stessa formulazione, unicamente alle persone disabili»¹¹. La Corte di giustizia argomentava che l'art. 5 individua «misure specifiche che sarebbero private di ogni contenuto o che potrebbero rivelarsi sproporzionate se non fossero limitate alle sole persone disabili. Come risulta dai 'considerando' sedicesimo e ventesimo di questa direttiva, si tratta di misure volte a tener conto delle esigenze dei disabili sul lavoro e ad adeguare il luogo di lavoro a seconda della loro disabilità. Siffatte misure sono quindi specificamente volte a consentire e a incoraggiare l'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro e, per questa ragione, possono riguardare soltanto questi ultimi nonché gli obblighi che incombono, nei loro confronti, ai loro datori di lavoro e, eventualmente, agli Stati membri»¹². Pertanto, il dato testuale della dir. 2000/78/CE veniva utilizzato, nel caso dei divieti di discriminazione diretta e di molestie, per chiarire l'applicabilità di detta tutela ai *caregiver*

⁸ C. giust. UE, Grande Sezione, 17 luglio 2008, causa C-303/06, cit., par. 38.

⁹ C. giust. UE, Grande Sezione, 17 luglio 2008, causa C-303/06, cit., par. 50.

¹⁰ C. giust. UE, Grande Sezione, 17 luglio 2008, causa C-303/06, cit., par. 56 e 63.

¹¹ C. giust. UE, Grande Sezione, 17 luglio 2008, causa C-303/06, cit., par. 39.

¹² C. giust. UE, Grande Sezione, 17 luglio 2008, causa C-303/06, cit., par. 42.

delle persone con disabilità e, nel caso dell'art. 5, per specificare la limitazione del diritto agli accomodamenti ragionevoli esclusivamente ai lavoratori essi stessi in condizione di disabilità. Tale assetto – coerente con il dato testuale della dir. 2000/78/CE – è stato rimesso in discussione da tre questioni di rinvio pregiudiziale sollevate, questa volta, dalla sezione lavoro della Corte di Cassazione¹³.

3. Il caso: una nuova Sig.ra Coleman

Così come la Sig.ra Coleman, anche la lavoratrice protagonista del caso che ha dato origine all'ordinanza di rinvio pregiudiziale della Corte di Cassazione è madre di un figlio con disabilità. Al fine di prestare assistenza e cura a quest'ultimo, la lavoratrice aveva chiesto al datore di lavoro di essere assegnata stabilmente ad un turno fisso con orario 8:30-15:00, anche qualora ciò avesse comportato la riassegnazione a mansioni di livello inferiore. Il datore di lavoro aveva adottato "ordini di servizio provvisori" ma non aveva dato corso alla richiesta di adibizione in via definitiva al turno agevolato. Tale possibilità era infatti prevista presso il datore di lavoro esclusivamente per i lavoratori che presentavano, essi stessi, condizioni fisiche tali da renderli inidonei a svolgere la mansione alla quale erano precedentemente assegnati.

Dopo il rigetto del ricorso in primo grado, la lavoratrice aveva proposto appello: ad avviso dei giudici di secondo grado non risultava provata la sussistenza di una condotta discriminatoria e, inoltre, il datore di lavoro aveva fatto quanto possibile – attraverso l'adozione di ordini provvisori – per agevolare la ricorrente. Avverso tale decisione la lavoratrice proponeva ricorso per cassazione.

Secondo la ricostruzione dei giudici di legittimità, nel caso di specie si è in presenza di un trattamento indirettamente discriminatorio: la prassi "apparentemente neutra" è quella che prevede l'adibizione a turni agevolati esclusivamente per i lavoratori che presentino determinate condizioni mediche. Nei confronti di detto comportamento indirettamente discriminatorio la ricorrente risulta però priva di tutela, essendo l'art. 2-bis, l. n. 104/1992¹⁴,

¹³ Cass., 17 gennaio 2024, n. 1788 (rel. Cavallari), in *EQUAL*, 2024, 2, con nota di BIONDO, Caregiver, *chi era costui? Il modello italiano avanti alla Corte di Giustizia*, in *Labor*, 2024, 4, 504 con nota di 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?* e in *RGL*, 2024, 4, 412 con nota di SALVAGNI, *L'estensione al "caregiver" della tutela antidiscriminatoria e degli accomodamenti ragionevoli che garantisce la protezione dal fattore di rischio del disabile*. Per alcune considerazioni critiche sia consentito il rinvio a ZAMPIERI, *Discriminazione indiretta e soluzioni ragionevoli per il caregiver della persona con disabilità?*, in *NGCC*, 2024, 4, 802 ss. Si veda inoltre BONARDI, *Le soluzioni ragionevoli per i disabili come tecnica di prevenzione delle discriminazioni*, in *RGL*, 2024, 3, 392-394.

¹⁴ A norma del quale «è vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della presente legge, agli articoli 33 e 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, all'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81, e all'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, 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».

non applicabile *ratione temporis* ai fatti di causa (verificatisi prima dell'entrata in vigore di tale disposizione). I giudici di legittimità riconoscono inoltre che, vista l'interpretazione dell'art. 5 dir. 2000/78/CE, fornita dalla Corte di giustizia nel caso *Coleman*, non è possibile accertare il diritto della ricorrente ad ottenere dal datore di lavoro l'introduzione di accomodamenti ragionevoli, quali l'adibizione definitiva al richiesto turno agevolato.

Tuttavia, la Corte di Cassazione suggerisce «un'interpretazione estensiva della direttiva 2000/78/CE, fondata sulla considerazione degli obiettivi da essa perseguiti, su ragioni logico sistematiche e sull'evoluzione della normativa vigente e delle dinamiche economico-sociali»¹⁵.

Data questa premessa, i giudici di legittimità si sono rivolti alla Corte di giustizia chiedendo di interpretare le previsioni della dir. 2000/78/CE al fine di chiarire se le disposizioni in essa contenute debbano essere intese nel senso di ritenere anche i *caregiver* delle persone con disabilità destinatari del divieto di discriminazioni indiretta (1° questione) e del diritto agli accomodamenti ragionevoli (2° questione). È stato inoltre chiesto ai giudici di Lussemburgo di indicare quale sia la nozione di *caregiver* rilevante ai fini dell'applicazione della direttiva 2000/78/CE (3° questione)¹⁶.

4. La decisione della Corte di giustizia

L'11 settembre 2025 la Corte di giustizia ha accolto l'interpretazione proposta dalla Corte di Cassazione. Per fare ciò, la dir. 2000/78/CE è stata collocata nel più ampio contesto di tutela formato dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, della Convenzione europea dei diritti dell'uomo e della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. La lettura contestualizzata delle previsioni di diritto derivato e l'applicazione del criterio interpretativo dell'effetto utile¹⁷ hanno permesso ai giudici di Lussemburgo di arrivare a un risultato interpretativo consistente in una lettura estensiva del divieto di discriminazione indiretta e del diritto all'accomodamento ragionevole di cui, rispettivamente, all'art. 2, par. 2, lett. b) e all'art. 5 della dir. 2000/78/CE.

Prima di procedere nell'illustrare le motivazioni che hanno permesso di raggiungere tale risultato si ritiene utile precisare che la Corte di giustizia ha risposto solamente alle prime due questioni di rinvio pregiudiziale sollevate dalla Corte di Cassazione. La terza questione – consistente nella richiesta rivolta alla Corte di giustizia di chiarire il significato

¹⁵ Cass., 17 gennaio 2024, n. 1788, cit., par. 35.

¹⁶ In particolare, se la nozione di *caregiver* ai fini dell'applicazione della dir. 2000/78/CE debba essere intesa come riferita a «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 della vita» (Cass., 17 gennaio 2024, n. 1788, cit., par. 55, lett. c)).

¹⁷ RATTI, *L'argomento dell'effet utile nell'espansione del diritto del lavoro europeo*, in *DLRI*, 2017, 155, 497 ss.

della definizione di *caregiver* rilevante ai fini dell'applicazione delle previsioni di diritto antidiscriminatorio – è stata invece dichiarata irricevibile in quanto la dir. 2000/78/CE non prevede una nozione di *caregiver* che possa essere oggetto di scrutinio in via pregiudiziale da parte dei giudici di Lussemburgo¹⁸.

4.1. L'estensione del divieto di discriminazione indiretta (art. 2, par. 2, lett. b), dir. 2000/78/CE) ai *caregiver*

La lettura estensiva del divieto di discriminazione indiretta di cui all'art. 2, par. 2, lett. b), della dir. 2000/78/CE, che consente di ritenere quest'ultimo applicabile anche al *caregiver* del minore con disabilità di fonda su quattro argomenti.

Il primo argomento consiste nella valorizzazione del dato testuale delle disposizioni di cui all'art. 1 e all'art. 2, par. 1, della dir. 2000/78/CE. In particolare, il primo individua l'obiettivo dello strumento di diritto derivato – che «concretizza, nel settore da essa disciplinato, il principio generale di non discriminazione»¹⁹ – che consiste nel rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento; quest'ultimo, a sua volta, è definito al primo paragrafo dell'art. 2 dir. 2000/78/CE, come «l'assenza di *qualsiasi* discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'art. 1». La Corte di giustizia richiama inoltre la base giuridica utilizzata per l'adozione della dir. 2000/78/CE, ossia l'art. 13 CE – oggi art. 19 TFUE – a norma del quale all'(allora) Comunità europea veniva riservata la competenza ad adottare atti legislativi derivati aventi la finalità di contrastare *ogni* forma di discriminazione. Pertanto, «tanto il tenore letterale dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 quanto l'obiettivo sotteso a tale direttiva depongono a favore del divieto non solo delle discriminazioni dirette “per associazione”, ma anche delle discriminazioni indirette “per associazione”»²⁰.

In seconda battuta, la Corte di giustizia richiama la sua precedente giurisprudenza e, in particolare, quanto affermato nel caso *CHEZ*²¹. In tale occasione, ai giudici di Lussemburgo erano stato richiesto di esprimersi in via pregiudiziale sull'applicazione del divieto di discriminazione di cui alla dir. 2000/43/CE – che mira a contrastare le discriminazioni fondate sulla razza e l'origine etnica – a una persona che, seppure non appartenente alla comunità rom, risultava svantaggiata da una previsione che imponeva di installare i contatori elettrici al di sopra di una certa altezza nella zona in cui la stessa risiedeva. La Corte di giustizia aveva allora chiarito che «la nozione di “discriminazione fondata sull'origine etnica”, ai sensi della direttiva 2000/43 e, in particolare, degli articoli 1 e 2, paragrafo 1,

¹⁸ In proposito si rinvia alle considerazioni svolte da BERTI, *La Corte UE sui «caregiver»: tutela antidiscriminatoria indiretta e diritto agli accomodamenti ragionevoli*, in *Labor*, 28 ottobre 2025.

¹⁹ C. giust. UE, Prima sezione, 11 settembre 2025, causa C-38/2024, cit., par. 45.

²⁰ C. giust. UE, Prima sezione, 11 settembre 2025, causa C-38/2024, cit., par. 55.

²¹ C. giust. UE, Grande Sezione, 16 luglio 2015, causa C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD contro Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, ECLI:EU:C:2015:480.

della stessa, dev'essere interpretata nel senso che, [...] detta nozione si applica, indifferentemente, a seconda che la predetta misura collettiva interessi le persone che hanno una determinata origine etnica o quelle che, senza possedere detta origine, subiscono, insieme alle prime, il trattamento meno favorevole o il particolare svantaggio risultante da tale misura»²². Secondo quanto affermato dall'Avvocato Generale nelle sue conclusioni – e poi confermato dalla Corte di giustizia – in *CHEZ* «la Corte ha espressamente dichiarato che la discriminazione indiretta per associazione rientrava nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/43/CE, che è redatta secondo la stessa struttura della direttiva 2000/78/CE»²³. Anche quest'ultima, pertanto, deve essere interpretata nel senso di comprendere nel suo ambito di tutela il divieto di discriminazione indiretta per associazione sulla base di uno dei motivi di cui all'art. 1, tra cui la disabilità.

In terzo luogo, la Corte di giustizia ricostruisce il quadro normativo posto a tutela dei diritti fondamentali a livello europeo: le previsioni contenute nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – lette alla luce della Convenzione europea dei diritti dell'uomo e della giurisprudenza delle Corti EDU – impongono un'interpretazione dei divieti di discriminazione di cui alla dir. 2000/78/CE tale da offrire tutela “a tutto tondo”. Oltre al generale principio di non discriminazione di cui all'art. 21, viene richiamata la disposizione che impone l'introduzione di particolari garanzie a tutela della salute e del benessere del minore (art. 24), nonché il diritto delle persone con disabilità a beneficiare di «misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità» (art. 26). Nel loro insieme, gli artt. 21, 24 e 26 della Carta costituiscono il fondamento normativo per la tutela, non solo di minori e persone con disabilità, ma anche di coloro i quali garantiscono a quest'ultimi l'assistenza e la cura necessari al godimento dei diritti fondamentali riconosciuti dalla Carta.

La Corte di giustizia ricorda poi che «l'articolo 21, paragrafo 1, della Carta contiene, quanto meno, le stesse garanzie previste all'articolo 14 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950, che è applicabile in combinato disposto con i diritti e le libertà garantiti da tale Convenzione, di cui occorre tener conto, in forza dell'articolo 52, paragrafo 3, della Carta, quale soglia di protezione minima»²⁴. La Corte EDU aveva infatti già avuto modo di chiarire che costituisce una forma di discriminazione sulla base della disabilità – che rientra nell'ambito delle “altre condizioni personali” tutelate dall'art. 14 CEDU²⁵ – il trattamento peggiore subito da un

²² C. giust. UE, Grande Sezione, 16 luglio 2015, causa C-83/14, cit., par. 60.

²³ Conclusioni dell'Avvocato Generale Athanasios Rantos presentate il 13 marzo 2025 nella causa C-38/24, *G.L. contro AB SpA*, ECLI:EU:C:2025:184, par. 36.

²⁴ C. giust. UE, Prima sezione, 11 settembre 2025, causa C-38/2024, cit., par. 59.

²⁵ BARBERA; BORELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, *WP D'Antona, It* – 451/2022, 24, secondo cui «grazie all'apertura consentita dalla locuzione “ogni altra condizione” e dall'aver specificato che quelli menzionati esemplificano i fattori per cui “in particolare” si producono discriminazioni, la Corte europea dei diritti dell'uomo ha potuto applicare l'art. 14 anche a ipotesi in cui i fattori da proteggere non comparivano espressamente nella lista ivi prevista».

genitore a causa della disabilità del figlio²⁶, senza distinguere in merito alla natura diretta o indiretta del trattamento discriminatorio. Ne deriva che l'art. 21 della Carta – così come la direttiva 2000/78/CE che ne costituisce la concreta applicazione – deve essere inteso nel senso vietare ogni forma di discriminazione basata sulla disabilità, tra cui anche quella subita dal *caregiver* a motivo della disabilità del minore al quale presta assistenza, indipendentemente dal fatto che si tratti di una discriminazione diretta o indiretta.

Il riferimento conclusivo è alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Come chiarito dalla stessa Corte di giustizia a partire dal caso *HK Danmark*, «dalla decisione 2010/48 risulta che l'Unione ha approvato la Convenzione dell'ONU. Di conseguenza, le disposizioni di tale Convenzione formano parte integrante, a partire dalla sua data di entrata in vigore, dell'ordinamento giuridico dell'Unione [...] Ne consegue che la direttiva 2000/78 deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme a tale Convenzione»²⁷. La Convenzione della Nazioni Unite individua una nozione ampia di discriminazione sulla base della disabilità (art. 2²⁸) finalizzata a impegnare gli Stati parti nel contrasto a qualsiasi possibile forma di discriminazione ai danni di persone con disabilità (art. 5, par. 2). Il Comitato sui diritti delle persone con disabilità (CRPD), intervenuto a chiarire la portata del divieto di discriminazione contenuto nella Convenzione delle Nazioni Unite, ha affermato che tra le forme di discriminazione sulla base della disabilità vietate dalla Convenzione rientrano le discriminazioni dirette, le discriminazioni indirette, il rifiuto di accomodamenti ragionevoli, le molestie, le discriminazioni multiple e intersezionali, nonché le discriminazioni per associazione²⁹. L'Unione europea, con la ratifica della Convenzione delle Nazioni Unite, è quindi tenuta a contrastare le discrimina-

²⁶ Corte EDU, 22 marzo 2016, *Guberina c. Croazia*, n. 23682/13, ECHR:2016:0322JUD002368213, par. 79. Sul punto RAGO, *Una parità di 'riflesso'? La tutela del caregiver nella sentenza Bervidi (C-38/24) e i nuovi confini dell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE*, in *DSL*, 2026, 22 ss.

²⁷ C. giust. UE, Seconda Sezione, 11 aprile 2013, cause riunite C-335/11 e C-337/11, *HK Danmark, per conto di Jette Ring contro Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) e HK Danmark, per conto di Lone Skouboe Werge contro Dansk Arbejdsgiverforening per conto della Pro Display A/S (C-337/11)*, ECLI:EU:C:2013:222, par. 30.

²⁸ Ai sensi del quale «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».

²⁹ CRPD General comment No. 6 (2018) on equality and non-discrimination, sez. V, lett. C, par. 20, secondo cui «discrimination “on the basis of disability” can be against persons who have a disability at present, who have had a disability in the past, who have a disposition to a disability that lies in the future, who are presumed to have a disability, as well as those who are associated with a person with a disability. The latter is known as “discrimination by association”. The reason for the wide scope of article 5 is to eradicate and combat all discriminatory situations and/or discriminatory conducts that are linked to disability». L'Avvocato Generale (Conclusioni dell'Avvocato Generale Athanasios Rantos presentare il 13 marzo 2025 nella causa C-38/24, cit. par. 38 e 39 richiamati dalla Corte di giustizia al par. 64 della decisione in commento) e la Corte di Cassazione avevano inoltre valorizzato quanto affermato dal Comitato sui diritti delle persone con disabilità che si era espresso in funzione quasi giurisdizionale ai sensi dell'art. 5 del protocollo opzionale della Convenzione delle Nazioni Unite – che, si ricorda, non è stato ratificato dall'Unione europea – proprio su un caso italiano di discriminazione per associazione del genitore *caregiver* del figlio con disabilità (comunicazione n. 51/2018 del 26 agosto 2022). Secondo il Comitato, l'ordinamento italiano non consentiva ai *caregiver* delle persone con disabilità di ottenere adeguata tutela a fronte di comportamenti discriminatori.

zioni fondate sulla disabilità qualsiasi sia la forma che esse assumono. Tale finalità “convenzionale” guida i giudici di Lussemburgo nell’interpretazione delle disposizioni della dir. 2000/78/CE che, per allinearsi agli obblighi assunti in sede sovranazionale, deve essere interpretata nel senso di offrire piena tutela antidiscriminatoria al *caregiver* della persona con disabilità, soprattutto nel caso in cui si tratti di un minore. Infatti, la Corte di giustizia ricorda che la Convenzione delle Nazioni Unite pone particolare enfasi sulla tutela del minore con disabilità affinché a quest’ultimo venga garantito il pieno godimento di tutti i diritti umani e le libertà fondamentali (art. 7, par. 1).

Pertanto, in risposta alla prima questione sollevata dalla Corte di Cassazione, i giudici di Lussemburgo rispondono che «la direttiva 2000/78 e, in particolare, il suo articolo 1 e il suo articolo 2, paragrafo 1 e paragrafo 2, lettera b), letti alla luce degli articoli 21, 24 e 26 della Carta nonché degli articoli 2, 5 e 7 della Convenzione dell’ONU, devono essere interpretati 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 che consente a quest’ultimo di ricevere la parte essenziale delle cure che le sue condizioni richiedono»³⁰.

4.2. L’estensione del diritto all’accomodamento ragionevole (art. 5 dir. 2000/78/CE) ai *caregiver*

Per quanto riguarda l’estensione ai *caregiver* dei minori con disabilità del diritto all’introduzione di accomodamenti ragionevoli ai sensi dell’art. 5 della dir. 2000/78/CE, la Corte di giustizia ha dovuto innanzitutto “sconfessare” quanto affermato nella richiamata sentenza *Coleman*. I giudici di Lussemburgo hanno infatti spiegato che «nella causa che ha dato luogo a tale sentenza, la domanda di pronuncia pregiudiziale non verteva sull’ambito di applicazione di tale articolo né sulla questione se, come nella presente causa, al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei lavoratori e del divieto di discriminazione indiretta di cui all’articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, debbano essere attuate soluzioni ragionevoli, ai sensi dell’articolo 5 di quest’ultima, nei confronti di un lavoratore che non sia egli stesso affetto da un handicap ma che si occupi del figlio disabile. Peraltro, alla data della pronuncia di detta sentenza, la Carta nonché la Convenzione dell’ONU alla luce delle quali la direttiva 2000/78 deve essere interpretata non erano, rispettivamente, l’una, entrata in vigore, l’altra, approvata dalla Comunità»³¹.

Viene quindi dato espressamente atto del mutato contesto normativo di livello europeo e sovranazionale che, oltre a giustificare l’estensione del divieto di discriminazione indiretta, impone una complessiva rilettura dei principi espressi dalla stessa Corte di giustizia prima che avvenissero tali modifiche. Sono infatti le medesime previsioni della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea e della Convenzione delle Nazioni Unite sopra citate

³⁰ C. giust. UE, Prima sezione, 11 settembre 2025, causa C-38/2024, cit., par. 66.

³¹ C. giust. UE, Prima sezione, 11 settembre 2025, causa C-38/2024, cit., par. 70.

che vengono richiamate al fine di affermare che «tali misure di accomodamento ragionevole devono consentire di adeguare l'ambiente di lavoro della persona disabile al fine di consentirle una piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su un piano di parità con gli altri lavoratori. Nel caso in cui il lavoratore non sia egli stesso affetto da un handicap, ma si occupi del figlio colpito da un handicap, dette misure devono altresì consentire, *allo stesso scopo*, l'adeguamento del suo ambiente di lavoro»³². Il *caregiver* è infatti colui che permette, in concreto, alla persona con disabilità l'esercizio e il godimento di diritti e libertà fondamentali riconosciuti e garantiti dal quadro di tutela multilivello. Conseguentemente, negare al primo il diritto all'accomodamento ragionevole si risolve in una limitazione della tutela riconosciuta alla seconda, sicché è proprio tale legame funzionale quello su cui si fonda l'estensione del diritto di cui all'art. 5 dir. 2000/78/CE.

Infine, facendo nuovamente scorta di quanto affermato nei suoi precedenti, la Corte di giustizia individua – in via esemplificativa – alcuni possibili accomodamenti ragionevoli per il lavoratore *caregiver* di una persona con disabilità, quali la riduzione dell'orario di lavoro³³ e la riassegnazione a una mansione diversa³⁴, purché disponibile presso l'organizzazione imprenditoriale del datore di lavoro³⁵.

5. Osservazioni

La sentenza resa nella causa C-38/24 rappresenta, senza dubbio, un rafforzamento di tutela per i diritti delle persone con disabilità e un passo ulteriore verso l'obiettivo perseguito dalla dir. 2000/78/CE, ossia il contrasto ad ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità. Si tratta inoltre di una pronuncia che consente di avvicinare il quadro normativo europeo al livello di tutela richiesto dalla Convenzione delle Nazioni Unite. Di conseguenza, la Corte di giustizia si conferma nel suo ruolo di organo propulsivo nella promozione di un'interpretazione del diritto dell'Unione europea attenta alle istanze di carattere sociale e alla necessità di fornire tutela a situazioni di particolare svantaggio e vulnerabilità. Si ritiene però opportuno precisare che questo passo in avanti è stato compiuto al prezzo di un notevole scostamento dal dato testuale della direttiva 2000/78/CE³⁶ e che porta a

³² C. giust. UE, Prima sezione, 11 settembre 2025, causa C-38/2024, cit., par. 77.

³³ C. giust. UE, Seconda Sezione, 11 aprile 2013, cause riunite C-335/11 e C-337/11, cit., par. 64.

³⁴ C. giust. UE, Terza Sezione, 10 febbraio 2022, causa C-485/20, *XXXX contro HR Rail SA*, ECLI:EU:C:2022:85, par. 43.

³⁵ C. giust. UE, Prima Sezione, 18 gennaio 2024, causa C-631/22, *J.M.A.R contro Ca Na Negreta SA*, ECLI:EU:C:2024:53, par. 45.

³⁶ Lo stesso Avvocato Generale aveva infatti osservato nelle sue conclusioni che «sebbene l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 si riferisca a "persone portatrici di un particolare handicap", [ritengo che] tale disposizione implichi che il "caregiver" familiare di un figlio disabile sia legittimato a far valere in giudizio, in virtù del divieto di discriminazione indiretta per associazione, la protezione contro la discriminazione che sarebbe accordata alla persona disabile se fosse essa stessa il lavoratore, in quanto altrimenti si priverebbe tale direttiva di una parte del suo effetto utile» (Conclusioni dell'Avvocato Generale Athanasios Rantos presentare il 13 marzo 2025 nella causa C-38/24, cit. par. 43).

interrogarsi sull'opportunità di un aggiornamento del quadro normativo di livello europeo in materia di tutela antidiscriminatoria fondata sulla disabilità, pur con la consapevolezza della difficoltà legata al raggiungimento dell'unanimità richiesta in sede istituzionale dall'art. 19 TFUE.

Infine, l'enfasi posta dalla Corte di giustizia sulla tutela dei diritti dei minori con disabilità solleva il dubbio riguardo al fatto che le considerazioni svolte in risposta all'ordinanza di rinvio pregiudiziale della Corte di Cassazione possano trovare applicazione anche nei casi in cui la persona con disabilità che riceve assistenza sia un adulto o un anziano³⁷. Infatti, a causa dell'invecchiamento della popolazione³⁸, sono in costante aumento i lavoratori e (soprattutto) le lavoratrici che si trovano a dover assistere genitori o parenti in età avanzata e, pertanto, presentano le medesime necessità di tutela riconosciute al *caregiver* del minore con disabilità. Inoltre, ai sensi dell'art. 25 della Carta, «l'Unione riconosce e rispetta il diritto degli anziani di condurre una vita dignitosa e indipendente e di partecipare alla vita sociale e culturale». È pertanto auspicabile che un analogo livello di tutela sia riconosciuto anche a chi presta assistenza e cura a persone adulte o anziane con disabilità, così da garantire un'effettiva attuazione dei diritti fondamentali che l'ordinamento dell'Unione europea riconosce, su base di uguaglianza, a tutti i cittadini.

³⁷ Le medesime perplessità sono state sollevate da BERTI, op. cit., CICCARELLI, *La Corte di Giustizia UE sugli accomodamenti ragionevoli: dal composto unico, alla tutela del lavoratore caregiver*, in *giustiziacivile.com*, 23 gennaio 2026, LA PECCERELLA, *La Corte di Giustizia dell'Unione Europea si pronuncia sulla tutela del lavoratore caregiver di familiare affetto da grave disabilità*, in *LDE*, 2025, 9, e RAGO, op. cit., 28 ss.

³⁸ FILI (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; GAMBACCIANI, *Invecchiamento demografico e diritto del lavoro*, in *MGL*, 2020, 4, 929 ss.

