

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**

di Evan Rago*

SOMMARIO: Premessa. – 1. I fatti di causa e il rinvio pregiudiziale della Corte di Cassazione. – 2. L’intervento della Corte di Giustizia dell’Unione europea. – 3. La terza questione pregiudiziale: sulla definizione di *caregiver* familiare. – 3.1. L’evoluzione normativa interna dalla legge n. 104/1992 al decreto legislativo n. 105/2022. – 4. La prima questione pregiudiziale: sulla nozione di discriminazione. – 4.1. L’interpretazione evolutiva della Corte, ripartendo dal caso *Coleman*. – 4.2. Gli apporti delle Corti europee e del Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità nella qualificazione della discriminazione per associazione. – 5. Gli accomodamenti ragionevoli e la risoluzione della seconda questione pregiudiziale. – 6. Considerazioni conclusive e prospettive *de iure condendo*.

Premessa

L’11 settembre 2025 la Corte di Giustizia dell’Unione europea¹ si è pronunciata su due ordinanze di rinvio pregiudiziale emesse dalla Suprema Corte di Cassazione, nei procedimenti *Pauni*² e *Bervidi*³, entrambi inseriti nel solco di un dibattito – giurisprudenziale e dottrinale – ormai di costante attualità, avente ad oggetto le tutele delle persone con disabilità e le loro proiezioni nel rapporto di lavoro nonché la corretta interpretazione della direttiva 2000/78/CE⁴. La pronuncia oggetto del presente commento è quella resa nel caso *Bervidi*, che si colloca, come si avrà modo di illustrare, in stretta continuità con la nota sentenza *Coleman*⁵, nella quale la Corte aveva per la prima volta riconosciuto la nozione di

* Evan Rago è dottorando di ricerca presso la Fondazione Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Evan.rago@unimore.it.

** Questo saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della rivista.

¹ D’ora in avanti CGUE.

² CGUE, *Pauni*, 11 settembre 2025, C-5/24; per una prima analisi vedi D. FERRI, *A new chapter on the relationship between sickness absence and disability: Pauni (C-5/24)*, in “EU Law Live”, 23 settembre 2025, consultabile al seguente indirizzo: “<https://eulawlive.com/op-ed-a-new-chapter-on-the-relationship-between-sickness-absence-and-disability-pauni-c-5-24/>”.

³ CGUE, *Bervidi*, 11 settembre 2025, C-38/24; per una prima analisi vedi J. COUDRON, *Caring about caregivers: expanding article 5 of the employment equality directive to caregivers of persons with disabilities: Bervidi (C-38/24)*, in “EU Law Live”, 24/09/2025, consultabile al seguente sito: “<https://eulawlive.com/op-ed-caring-about-caregivers-expanding-article-5-of-the-employment-equality-directive-to-caregivers-of-persons-with-disabilities-bervidi-c-38-24/>”.

⁴ Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, in GUUE L 303 del 2 dicembre 2000, pp. 0016 – 0022.

⁵ CGUE, *Coleman*, 17 luglio 2008, C-303/06.

“discriminazione per associazione”, sebbene limitatamente alla sua manifestazione in forma diretta. In questa prospettiva, il caso *Bervidi* assume peculiare rilievo per l'ampliamento del perimetro applicativo di tale nozione anche, e soprattutto, alla luce della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 2006⁶. Al tempo stesso, la soluzione interpretativa accolta dalla Corte è destinata ad incidere in modo significativo sulla condizione lavorativa del *caregiver* di persona con disabilità, e, in particolare, del genitore che presta al figlio l'assistenza essenziale richiesta dalle sue condizioni.

1. I fatti di causa e il rinvio pregiudiziale della Corte di Cassazione

Al fine di inquadrare adeguatamente la portata della decisione giova soffermarsi, sia pur brevemente, sui tratti essenziali della vicenda che ha condotto la Corte di Cassazione a investire la CGUE con rinvio pregiudiziale, poiché essi costituiscono la necessaria premessa logico-giuridica dell'intervento euro-unitario.

Il caso riguarda G.L., lavoratrice madre impiegata presso la società AB S.p.A., con la qualifica di operatore di stazione, la quale, in ragione della propria condizione di *caregiver* familiare, aveva chiesto al suo datore di lavoro di essere stabilmente assegnata ad un turno giornaliero fisso mattutino ovvero, in subordine, l'adibizione a mansioni di livello inferiore, così da poter assistere il figlio affetto da grave disabilità nelle ore pomeridiane. In tal modo, ella mirava a conciliare gli obblighi di cura con la prosecuzione della propria attività lavorativa in condizioni di uguaglianza con gli altri dipendenti. Non avendo la società accolto le sue istanze, la lavoratrice ricorre al Tribunale di Roma in data 5 marzo 2019 chiedendo l'accertamento del carattere discriminatorio della condotta datoriale e la condanna della società ad assegnarla stabilmente ad un turno compreso tra le ore 8:30 e le 15:00, o comunque compatibile con le esigenze del figlio, nonché a predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni e a corrisponderle un risarcimento del danno.

La ricorrente, in particolare, aveva sostenuto di avere diritto, in qualità di caregiver familiare, ad un trattamento analogo a quello riconosciuto ai colleghi disabili, per i quali l'azienda aveva disposto l'adibizione a mansioni compatibili con la loro condizione personale e l'assegnazione a turni fissi, comportanti una maggiore flessibilità organizzativa. Tuttavia, tali opzioni erano state escluse nel suo caso, poiché il datore di lavoro aveva ritenuto che il mutamento delle mansioni concesso ai colleghi, anche attraverso riqualificazioni, fosse giustificato dalle condizioni di salute loro proprie e che, *a contrario*, non potesse riconoscersi a suo capo un obbligo analogo, non essendo ella stessa una persona con disabilità. Secondo G.L., invece, la società aveva posto in essere soltanto accomodamenti ragionevoli di natura provvisoria e discontinua, completamente inadeguati a garantire una reale conciliazione tra vita professionale e obblighi di assistenza familiare.

⁶ D'ora in avanti CRPD.

Il Tribunale di Roma respingeva il ricorso⁷, ritenendo che la ricorrente non fosse legittimata ad agire in proprio per la tutela antidiscriminatoria, spettando tale legittimazione esclusivamente al soggetto disabile; decisione confermata dalla Corte d'Appello di Roma⁸. In particolare, il giudice di secondo grado riconosceva che la sentenza *Coleman* sancisce, in linea di principio, che anche il *caregiver* familiare può avvalersi delle tutele contro la discriminazione previste dal d.lgs. n. 216/2003 agli artt. 2, comma 1 e 3, comma 3-*bis*. Tuttavia, la Corte riteneva non provata, nel caso concreto, l'esistenza di una condotta discriminatoria da parte della società AB S.p.A., dato che erano state predisposte misure organizzative idonee a mitigare le difficoltà prospettate dalla lavoratrice, ancorché diverse da quelle specificamente richieste.

La lavoratrice, rimasta soccombente in entrambi i gradi di merito, proponeva ricorso per Cassazione, deducendo la sussistenza della discriminazione fondata sulla disabilità del figlio, in ragione del rifiuto datoriale di adottare accomodamenti ragionevoli. Contestava, in particolare, la ragionevolezza delle misure predisposte dal datore di lavoro e l'insufficienza delle prove da quest'ultimo offerte. Aggiungeva, infine, di essere stata licenziata circa tre mesi dopo la pronuncia della sentenza di appello.

In sede di legittimità, le questioni prospettate indussero la Cassazione a sospendere il giudizio e a rimettere alla CGUE tre quesiti pregiudiziali con l'ordinanza interlocutoria n. 1788 del 17 gennaio 2024.

La Corte rileva, nel caso *de quo*, una serie di fatti di peculiare importanza ai fini della decisione. In primo luogo, il datore di lavoro avrebbe riservato alla ricorrente un trattamento peggiore rispetto ad altri colleghi dichiarati temporaneamente o definitivamente non idonei per motivi sanitari, ai quali erano stati concessi turni agevolati. Tale possibilità le era, invece, stata negata giacché la valutazione di non idoneità era stata compiuta con riferimento alle sue condizioni personali e non a quelle del figlio gravemente disabile di cui era *caregiver*⁹. In secondo luogo, il datore di lavoro avrebbe mantenuto per un periodo irragionevolmente lungo provvedimenti meramente provvisori e non definitivi a favore della ricorrente¹⁰. Infine, egli non avrebbe esaminato né accolto la richiesta della lavoratrice di essere adibita anche a mansioni inferiori, al fine di superare le summenzionate difficoltà connesse non soltanto alla prosecuzione dell'attività lavorativa, ma anche all'adempimento degli obblighi di assistenza familiare¹¹. Richiamando la rilevante giurisprudenza eurounitaria, la Cassazione ha osservato come la sentenza *Coleman* – pur avendo riconosciuto il principio della discriminazione per associazione¹² – si

⁷ Con ordinanza n. 66193/2019 del Tribunale di Roma.

⁸ Con sentenza n. 1444/2020 della Corte d'Appello di Roma.

⁹ Ordinanza interlocutoria Cass. civ., Sez. IV, 17 gennaio 2024, n. 1788, par. 3, lett. a).

¹⁰ Par. 3, lett. b), Id.

¹¹ Par. 3, lett. c), Id.

¹² CGUE, *Coleman*, 17 luglio 2008, C-303/06, par. 56 «La direttiva 2000/78/CE e in particolare, i suoi artt. 1 e 2, lett. a) devono essere interpretati nel senso che il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che sono esse stesse disabili. Qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore, in una situazione analoga, e sia provato che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio, al quale

riferisse unicamente alla forma diretta della discriminazione, non consentendo, *prima facie*, di estendere la tutela prevista dalla direttiva anche al caregiver familiare che lamenti una discriminazione indiretta sul luogo di lavoro.

Nondimeno, il giudice del rinvio riconosce la possibilità di un'interpretazione estensiva e teleologicamente orientata della direttiva 2000/78/CE, coerente con le finalità e gli obiettivi perseguiti dal diritto dell'Unione, nonché con i principi affermati dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità¹³.

La Corte sottolinea, in particolare, che un'interpretazione restrittiva della succitata direttiva, limitata alle sole persone con disabilità, finirebbe per svuotarne l'effetto utile, compromettendone la *ratio* di tutela sostanziale della parità di trattamento e di contrasto a ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità, anche quando essa si rifletta indirettamente su soggetti terzi, come i familiari che prestano assistenza¹⁴. A sostegno di un'interpretazione evolutiva, la Cassazione richiama inoltre il mutato contesto normativo e sociale, nel quale la figura del *caregiver* familiare ha assunto crescente rilevanza, anche in ragione dell'influenza esercitata dalla CRPD sullo sviluppo della nozione di disabilità e sul progressivo ampliamento della tutela antidiscriminatoria operato dalla giurisprudenza della CGUE¹⁵.

Sulla base di tali premesse, la Corte formula tre distinte questioni pregiudiziali. Con la prima, ha chiesto se, nell'ipotesi in cui una lavoratrice che assista il figlio minore affetto da grave disabilità subisca una discriminazione indiretta nel contesto lavorativo in ragione dell'attività di cura prestata, ella possa invocare la medesima tutela antidiscriminatoria riconosciuta dalla direttiva 2000/78/CE ai lavoratori con disabilità¹⁶. E, in caso di risposta affermativa alla prima domanda, se l'art. 5 della direttiva debba essere interpretato nel senso di estendere l'obbligo datoriale di adottare accomodamenti ragionevoli anche in favore del lavoratore – *caregiver* familiare – al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento rispetto agli altri lavoratori¹⁷. Infine, la Cassazione ha chiesto se, a fronte di una risposta positiva ai precedenti quesiti, la Corte di Giustizia possa definire autonomamente la nozione di caregiver familiare ai fini dell'applicazione della direttiva 2000/78/CE¹⁸.

2. L'intervento della Corte di Giustizia dell'Unione europea

Investita delle tre questioni pregiudiziali, la prima sezione della Corte di Giustizia ha statuito l'11 settembre 2025 sul regime antidiscriminatorio applicabile ai lavoratori *caregiver* di persone con disabilità.

egli presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto trattamento viola il divieto di discriminazione enunciato al detto art. 2, n. 2, lett. a)».

¹³ Cass. civ., Sez. IV, n. 1788/2024, cit., par. 35.

¹⁴ Par. 39, Id.

¹⁵ Par. 43, 44, Id.

¹⁶ Par. 55, lett. a), Id.

¹⁷ Par. 55, lett. b), Id.

¹⁸ Par. 55, lett c), Id.

La Corte serva preliminarmente che la situazione oggetto del procedimento principale rientra pienamente nell'ambito di applicazione della direttiva *de qua*, in quanto la presunta discriminazione trae origine dall'organizzazione degli orari di lavoro, che rappresentano una componente essenziale delle «condizioni di occupazione e di lavoro» ai sensi dell'art. 3, par. 1, lett. c) della stessa¹⁹. Pertanto, la vicenda si colloca nel campo materiale della direttiva e richiede un'interpretazione coerente sia con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea²⁰ sia con la CRPD²¹ – parte integrante dell'ordinamento giuridico europeo in quanto ratificata anche dall'Unione²².

Richiamata la propria giurisprudenza, in particolare la sentenza *Coleman*, C-303/06, la Corte ribadisce che il divieto di discriminazione diretta “per associazione” fondata sulla disabilità già rientra sotto l'egida della direttiva 2000/78/CE. In quella pronuncia, infatti, si era affermato che la tutela antidiscriminatoria non è limitata alle sole persone portatrici di disabilità, ma si estende anche a coloro che, pur non versando direttamente in questa situazione, subiscano un trattamento peggiore in ragione del riconoscimento di tale condizione ad un soggetto con il quale intrattengono un legame stretto, come nel caso di un genitore di un minore disabile. Diversamente, osserva la Corte, si vanificherebbe l'effetto utile della succitata direttiva, che mira a garantire una parità di trattamento sostanziale e non meramente formale.

Sulla scia di tale precedente, il giudice dell'Unione compie tuttavia un ulteriore passo, affermando che il principio di non discriminazione “per associazione” si applica anche alle ipotesi di discriminazione indiretta. Viene infatti chiarito che, ai sensi dell'art. 2, par. 1, della direttiva 2000/78/CE, il principio di parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, fondata sui motivi elencati all'art. 1, tra cui la disabilità. Ne deriva che il divieto di discriminazione per associazione non può essere circoscritto ai soli casi di trattamento immediatamente sfavorevole, ma deve estendersi anche a situazioni in cui una misura apparentemente neutra, come l'organizzazione degli orari di lavoro, determini uno svantaggio specifico per i lavoratori che prestano assistenza a persone disabili.

A sostegno di questa lettura evolutiva, la Corte richiama, in via analogica, la propria giurisprudenza resa in materia di discriminazione per motivi di razza o origine etnica, in particolare la sentenza *Cheŭ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14),

¹⁹ CGUE, *Berridi*, 11 settembre 2025, C-38/24, par. 43.

²⁰ Carta fondamentale dei diritti dell'Unione europea, (2007/C 303/01), GUUE C 303 del 14 dicembre 2007.

²¹ Par. 45-47, Id.

²² Difatti, la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità è stata adottata a New York il 13 dicembre 2006 e successivamente approvata a nome della Comunità europea con la decisione n. 2010/48/CE del Consiglio, del 26 novembre 2009. Consultabile al seguente indirizzo: “<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>”.

relativa alla direttiva 2000/43/CE²³, nella quale era stato riconosciuto che il divieto di discriminazione “per associazione” si estende anche alla sua forma indiretta.

Tale interpretazione, prosegue la Corte, trova ulteriore conferma nel combinato disposto degli artt. 21, 24 e 26 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE, che impongono agli Stati membri, quando attuano il diritto dell'Unione, di garantire non solo la parità di trattamento, ma anche la tutela dei diritti dei minori e delle persone con disabilità, assicurando ai primi le cure necessarie e alle seconde l'autonomia e l'inclusione professionale e sociale²⁴. In questa prospettiva, l'art. 21 della Carta offre, come sottolineato dalla Corte, garanzie almeno equivalenti a quelle previste dall'art. 14 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo²⁵, come interpretato dalla Corte di Strasburgo nella sentenza *Guberina c. Croazia*²⁶.

In continuità con tale quadro di riferimento, la Corte richiama altresì gli artt. 2, 5 e 7 della CRPD e le osservazioni del relativo Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità²⁷, richiamate anche dall'Avvocato generale Rantos, ribadendo che il divieto di discriminazione si applica anche ai genitori di persone con disabilità, chiarendo definitivamente che la discriminazione “per associazione” può assumere la forma sia diretta che indiretta²⁸.

Quanto alla seconda questione, la Corte ricorda che l'art. 5 della direttiva 2000/78/CE impone al datore di lavoro di adottare misure appropriate per consentire alle persone con disabilità di accedere, svolgere o progredire nel lavoro, a meno che tali misure impongano un onere sproporzionato. Tuttavia, pur avendo in precedenza, nella sentenza *Coleman*, affermato che il poc'anzi citato art. 5 si applichi espressamente ai disabili, la Corte sottolinea che quel precedente non esclude affatto l'estensione della tutela. In primo luogo, perché il caso *Coleman* non verteva sull'ambito di applicazione di tale articolo né sul divieto di discriminazione indiretta di cui all'art. 2, par. 2, lett. b), della direttiva 2000/78/CE; in secondo luogo, poiché al momento di quella pronuncia, la Carta dei diritti fondamentali e la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità non erano, rispettivamente, l'una entrata in vigore, l'altra stata adottata dalla Comunità²⁹.

Alla luce di tali sviluppi, la Corte propone un'interpretazione conforme agli artt. 24 e 26 della Carta di Nizza, da leggere congiuntamente con gli artt. 2 e 7, par. 1, e con il punto (x) del preambolo, della CRPD³⁰. Da tale coordinamento emerge che il datore di lavoro è tenuto a adeguare, nei limiti della proporzionalità, l'ambiente e l'organizzazione del lavoro del *caregiver* familiare, così da consentirgli di conciliare l'attività professionale con i propri obblighi di assistenza. Diversamente, il divieto di discriminazione indiretta “per associazione”

²³ CGUE, *Bervidi*, 11 settembre 2025, C-38/24, par. 56.

²⁴ Par. 58, Id.

²⁵ D'ora in avanti CEDU.

²⁶ Corte EDU, *Guberina v. Croatia*, 22 marzo 2016, n. 23682/13, par. 60. Per approfondire vedi §4.2.

²⁷ D'ora in avanti Comitato ONU.

²⁸ Par. 61-64, Id.

²⁹ Par. 70, Id.

³⁰ Par. 71-73, Id.

riconosciuto dalla Corte nella prima questione risulterebbe privato del suo effetto utile³¹.

Gli accomodamenti ragionevoli, precisa poi la Corte, possono consistere, in concreto, nella riduzione dell'orario di lavoro, o, in determinate circostanze anche nella riassegnazione ad un altro posto di lavoro, secondo quanto già affermato nelle sentenze *HK Danmark* e *HR Rail*³². Rimane escluso, tuttavia, l'obbligo di adottare misure che comportino un onere finanziario sproporzionato, valutato in base ai costi, alle risorse dell'impresa e all'eventuale sostegno pubblico disponibile. Questione che, conclude la Corte spetterà valutare in concreto al giudice del rinvio³³.

Quanto alla terza questione, la Corte l'ha dichiarata irricevibile ai sensi dell'art. 94 del Regolamento di procedura³⁴, rilevando l'insufficiente esposizione del nesso tra la disposizione del diritto dell'Unione e la normativa nazionale, nonché della necessità e della pertinenza dell'interpretazione richiesta ai fini della decisione nel procedimento principale³⁵. In via incidentale, ha comunque precisato che la direttiva 2000/78/CE non contempla una nozione autonoma di *caregiver*, la cui individuazione resta pertanto affidata al diritto interno dei singoli Stati membri³⁶. La questione è stata in ogni caso ritenuta non necessaria ai fini della soluzione della controversia principale, sicché la Corte non ha ritenuto necessario pronunciarsi nel merito.

3. La terza questione pregiudiziale: sulla nozione di caregiver familiare

Sotto il profilo metodologico, appare opportuno prendere le mosse dalla terza questione pregiudiziale, poiché essa investe un punto concettuale di primaria importanza: l'individuazione della nozione di «caregiver familiare» rilevante ai fini dell'applicazione della direttiva 2000/78/CE. Si tratta di una questione solo in apparenza subordinata rispetto alle altre, ma che assume in realtà valore dirimente nella ricostruzione del caso *Bernidi*, poiché evidenzia la persistente assenza, tanto nel diritto dell'Unione quanto negli ordinamenti nazionali, di una definizione uniforme del soggetto che presta assistenza continuativa a un familiare in condizione di disabilità grave.

Sul punto, va evidenziato come la Cassazione, nel rimettere la questione alla CGUE, non si sia limitata a rilevare tale lacuna, ma abbia compiuto un significativo sforzo di elaborazione concettuale autonoma, proponendo una ricostruzione giuridico-sociale della figura del *caregiver* familiare. Difatti, secondo la definizione formulata nell'ordinanza, esso viene definito come la «persona responsabile di un

³¹ Par. 74, Id.

³² Par. 76, Id.

³³ Par. 78-79, Id.

³⁴ Regolamento di procedura della Corte di Giustizia dell'Unione europea, GUUE L 265 del 29 settembre 2012.

³⁵ Par. 82, Id.

³⁶ Par. 84, Id.

altro soggetto dipendente, anche disabile od anziano, che non sia autosufficiente nello svolgimento degli atti quotidiani di vita, del quale si prende cura in ambito domestico, organizzando e definendo l'assistenza di cui necessita tale soggetto; in genere, è un familiare di riferimento, il quale svolge un'attività, in maniera anche informale, gratuita, continuativa, di lunga durata e quantitativamente significativa»³⁷.

La CGUE, tuttavia, con la sentenza *Bervidi*, ha dichiarato irricevibile la terza questione pregiudiziale, ritenendo che l'individuazione della nozione di *caregiver* familiare fosse priva di incidenza sulla soluzione della controversia principale, incentrata, invece, sulla qualificazione della discriminazione e sulla possibile estensione dell'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli.

La mancata pronuncia della Corte non esaurisce, tuttavia, la portata della questione, che merita di essere ulteriormente approfondita alla luce della crescente rilevanza che il *caregiver* familiare va assumendo nel contesto interno.

È opportuno osservare, in via preliminare, come tale figura si sia formata in Italia attraverso un processo di stratificazione normativa e sociale, piuttosto che per effetto di un intervento organico³⁸, con il risultato di un quadro complessivo ancora frammentario e, per diversi aspetti, incompleto³⁹.

In più occasioni si è richiamata l'attenzione del legislatore sulla necessità di pervenire ad un *corpus* di norme coerente e capace di garantire effettive tutele a tali soggetti⁴⁰. Tra gli interventi più significativi, si collocano, da un lato, la Corte costituzionale, che in una pronuncia del 2022⁴¹ ha evidenziato l'insufficienza dell'attuale assetto protettivo in relazione alla mancanza di prestazioni e strumenti di sostegno adeguati, e, dall'altro, il Comitato ONU, il quale, nel noto caso *Bellini*⁴² – peraltro richiamato anche dalla CGUE nella sentenza qui in commento – ha denunciato le carenze strutturali del sistema italiano, con particolare riferimento all'assenza di misure economiche e previdenziali dedicate.

Ad evidenziare in modo ancor più lampante l'assenza di un quadro normativo capace di conciliare in modo stabile l'attività di assistenza con quella lavorativa è intervenuta la pandemia da Covid-19. Essa ha rappresentato un momento di disvelamento della fragilità strutturale che connota la condizione del *caregiver* familiare, ponendo in luce la sua duplice esposizione alla vulnerabilità – propria e riflessa – derivante dall'assunzione stabile di un ruolo di cura nei confronti di una

³⁷ Cass. civ., Sez. IV, n. 1788/2024, cit., par. 19.

³⁸ Questo aspetto viene evidenziato anche nel par. 21, Id.

³⁹ G. MARCHETTI, *La tutela "multilivello" dei diritti dei caregiver familiari anche nella prospettiva di rimuovere le asimmetrie di genere*, in "Federalismi", 2022, n. 4, p. 530; M. D'ONGHIA, *Lavoro informale di cura e protezione sociale*, in "Diritto delle relazioni industriali", 2024, n. 1, p. 91.

⁴⁰ Interessante è lo spunto comparativo offerto da G. MARCHETTI, *La tutela "multilivello" dei diritti dei caregiver familiari*, cit., p. 530.

⁴¹ Corte cost., 28 luglio 2022, n. 202, par. 8.2 «La doverosa attenzione e sensibilità ai temi della solidarietà e dell'aiuto rispetto alle posizioni di bisogno segnalati dall'ordinanza di rimessione interpellano questa Corte [...] ad un forte richiamo al legislatore, affinché la rete sociale sia rinsaldata attraverso l'individuazione dei più idonei strumenti e delle più adeguate modalità di fruizione delle prestazioni in esame».

⁴² Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità, *Bellini v. Italy*, C/27/D/51/2018, decisione del 3 ottobre 2022. Per approfondire vedi §4.2.

persona non autosufficiente.

Tra le misure emergenziali introdotte nel 2020, spicca in particolare l'art. 39 del d.l. 17 marzo 2020, n. 18 (cd. Cura Italia), che equiparava temporaneamente i *caregiver* dei disabili gravi ai lavoratori "fragili" nel riconoscere loro il diritto allo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, ha segnato un inedito riconoscimento del nesso tra cura e vulnerabilità lavorativa. Per la prima volta, infatti, la fragilità della persona assistita è stata considerata idonea a riflettersi sulla posizione del *caregiver*⁴³, giustificando un'equiparazione – seppur temporanea⁴⁴ – delle tutele. Contestualmente, il legislatore ha esteso le agevolazioni per coloro che già usufruivano dei benefici della legge n. 104/1992, prevedendo un aumento dei giorni di permesso⁴⁵.

Tuttavia, queste misure hanno mantenuto un carattere eccezionale e transitorio, privo di stabilizzazione nella legislazione ordinaria; di talché, con la cessazione dello stato di emergenza, il *caregiver* è tornato ad essere destinatario di una tutela frammentaria e ridotta, priva di una base soggettiva autonoma⁴⁶.

Tali considerazioni impongono, ancor di più, un serio ripensamento della tradizionale configurazione del lavoro di cura come attività meramente accessoria rispetto al rapporto di lavoro⁴⁷, impostazione che continua a permeare, invece, la legge n. 104/1992⁴⁸, ove il beneficiario dei congedi rimane sempre il lavoratore e non il *caregiver* in quanto tale⁴⁹.

3.1 L'evoluzione normativa interna dalla legge n. 104/1992 al decreto legislativo n. 105/2022

Il primo riconoscimento giuridico, seppur indiretto, del *caregiver* familiare si rinviene nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, la quale, pur non configurando una

⁴³ P. PASCUCCI, *L'emersione della fragilità nei meandri della normativa pandemica: nuove sfide per il sistema di prevenzione?*, in "Rivista del diritto della sicurezza sociale", 2023, n. 4, p. 697 ss.

⁴⁴ Difatti, oggi è di nuovo in vigore la disciplina ordinaria del lavoro agile di cui all'art. 28 della legge 22 maggio 2017, n. 81. Sul punto vedi anche O. BONARDI, *Disabilità e caregivers. Problemi aperti e prospettive*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2023, n. 8, p. 42.

⁴⁵ Art. 24 del d.l. 17 marzo 2020, n. 18 convertito con modificazioni in legge 24 aprile 2020, n. 27 il quale prevedeva che «il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020» il quale veniva prorogato dal d.l. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni in legge 17 luglio 2020, n. 77 che ha aggiunto all'art. 24 della legge 24 aprile 2020, n. 27 «e di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020».

⁴⁶ L'unico residuo delle previsioni pandemiche è da riferirsi all'art. 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81, il quale, rispetto alla possibilità di eseguire la prestazione di lavoro in modalità agile, garantisce «priorità alle richieste dei lavoratori [...] che siano *caregivers* ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205».

⁴⁷ M. D'ONGHIA, *Lavoro informale di cura e protezione sociale*, cit., p. 90.

⁴⁸ Legge 5 febbraio 1992, n. 104, "legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".

⁴⁹ Sul punto vedi M. D'ONGHIA, *Lavoro informale di cura e protezione sociale*, cit., p. 86 ss. che richiama la distinzione tra *caregiver* ibridi – ossia coloro che beneficiano di agevolazioni in virtù del rapporto di lavoro – e *caregiver* puri, ovvero coloro prestano assistenza in via esclusiva, ed evidenzia come la situazione di quest'ultimi si riversi in un «quadro regolativo è ancora più desolante».

regolazione organica della figura, ha introdotto per la prima volta misure di sostegno in favore dei lavoratori che prestano attività di cura continuativa a un familiare in condizione di disabilità grave⁵⁰. Tale intervento segna l'ingresso della cura familiare nello spazio della tutela giuslavoristica, facendo emergere, peraltro, la dimensione sociale di un'attività che, in un ordinamento storicamente improntato a una concezione familistica della cura, è stata tradizionalmente ricondotta in via prevalente al ruolo materno⁵¹ e solo in un secondo momento esteso anche alla figura paterna, senza esaurirsi nell'assistenza alle sole persone disabili. Ed è proprio per questa ragione, oltre che per l'insufficienza del sistema di *welfare*, che il peso principale dell'assistenza familiare⁵² continua, tuttora, a gravare sulle donne, cumulandosi agli impegni lavorativi fino, in non pochi casi, a determinarne la rinuncia o l'interruzione. In un certo senso, dunque, è proprio a partire da questa legge che la figura del *caregiver* familiare inizia ad assumere una propria visibilità giuridica, divenendo destinatario di tutele mirate tra cui il diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa anche continuativa *ex art.* 33, comma 3, della legge n. 104/1992; il diritto al congedo straordinario di cui all'art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53⁵³, il diritto di scegliere ove possibile la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e il rifiuto al trasferimento senza il suo consenso *ex art.* 33, comma 5, della legge n. 104/1992, nonché la possibilità di raggiungere prima i requisiti necessari per il raggiungimento della pensione⁵⁴.

L'assetto delineato dalla legge n. 104/1992 ha conosciuto, negli anni successivi, un processo evolutivo graduale, specie per effetto delle modifiche intervenute sull'art. 33. Il primo adeguamento normativo è giunto con la legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. collegato lavoro), attraverso la quale il legislatore ha rivisto ed ampliato l'ambito soggettivo di applicazione delle agevolazioni previste di cui al succitato articolo, includendovi anche il coniuge, e, allo stesso tempo, eliminato il vincolo della convivenza che, sino ad allora, condizionava l'accesso alle relative tutele⁵⁵. Un ulteriore passo in avanti si è avuto, con il d.lgs. 30 giugno 2022,

⁵⁰ Tuttavia per mera completezza preme evidenziare che una misura, seppur in maniera indiretta e piuttosto perimetrata, veniva riconosciuta all'art. 7, comma 4, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, oggi abrogato dal d.lgs. 26 marzo 2006, n. 51, il quale stabiliva che «Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato medico rilasciato da un medio specialista del Sistema Sanitario Nazionale o con esso convenzionato [...]».

⁵¹ ISTAT, *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, 2019, p. 34 ss. Ove si rileva che, nell'ambito dell'assistenza ad adulti e/o persone con disabilità conviventi, quasi il 60% dell'intero volume di ore di cura è svolto da donne.

⁵² F. ANDRETTA, *La centralità della figura del caregiver nell'assistenza ai disabili: effettività della tutela e adattamenti ragionevoli. La resilienza è donna*, in "Labor il lavoro nel diritto", 1° febbraio 2024, p. 3; M. D'ONGHIA, *Lavoro informale di cura e protezione sociale*, cit., p. 84 ss.; in giurisprudenza cfr. Corte cost., 18 giugno 1986, n. 137; Corte cost., 6 luglio 1989, n. 374; Corte cost., 27 aprile 1998, n. 498.

⁵³ Richiamato dall'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001.

⁵⁴ Tra gli istituti più significativi si possono richiamare l'APE Sociale e l'Opzione donna. Per approfondire vedi §6.

⁵⁵ Requisito che è stato poi esteso anche al partner dell'unione civile a seguito dell'entrata in vigore della legge 20 maggio 2016, n. 76. Sul punto si segnala invece che il requisito della convivenza

n. 105, il quale, in una prospettiva di progressiva armonizzazione con il diritto dell'Unione, ha provveduto ad attuare la direttiva 2019/1158/UE relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare⁵⁶. Quest'ultimo, intervenendo ancora sull'art. 33, ha ampliato lo spettro delle misure di conciliazione vita-lavoro, introducendo un nuovo comma 6-*bis*⁵⁷, il quale attribuisce ai lavoratori che prestano assistenza a persone con disabilità grave una priorità⁵⁸ nell'accesso a modalità di lavoro flessibile e alla trasformazione del rapporto in lavoro agile⁵⁹.

Sul punto, è opportuno osservare che la nozione europea di «prestatore di assistenza», di cui all'art. 3, comma 1, lett. d)⁶⁰, della direttiva 2019/1158/UE, si distingue dalla definizione interna per un duplice profilo: da un lato, essa presenta un ambito soggettivo più ampio, poiché non circoscritto ai rapporti di parentela o affinità stretta⁶¹; dall'altro, risulta più restrittiva sotto il profilo oggettivo, condizionando la qualificazione di *caregiver* alla convivenza con la persona assistita.

Si evidenzia allora, in questo interessante dualismo⁶², la diversa impostazione del legislatore europeo, orientato a valorizzare maggiormente la prossimità relazionale e abitativa come presupposto dell'attività di cura, rispetto invece all'ordinamento italiano, il quale continua ancora a concepirla entro i confini del rapporto di lavoro e del vincolo familiare.

In tale contesto, assume rilievo la definizione legislativa espressa di *caregiver* familiare, introdotta dall'art. 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018). Essa qualifica come *caregiver* «la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso

permane ancora invece con riferimento al cd. congedo straordinario, di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000.

⁵⁶ E. CHIEREGATO, *Conciliazione vita-lavoro: la nuova direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare*, in "Il lavoro nella giurisprudenza", 2020, n. 2, p. 125 ss.

⁵⁷ Introdotto dall'art. 3, comma 4, n. 4), del d.lgs. n. 105/2022.

⁵⁸ Sul concetto di priorità vedi O. BONARDI, *Disabilità e caregivers. Problemi aperti e prospettive*, cit., p. 45; vedi anche C. ALESSI, O. BONARDI, L. CALAFÀ, M. D'ONGHIA, *Per una trasposizione responsabile della direttiva n. 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza*, in "Rivista giuridica del lavoro", 2022, n. 1, p. 111 ss.

⁵⁹ Cfr. M. RUSSO, *Alla ricerca di un equilibrio professionale e vita familiare: il d.lgs. n. 105/2022*, in "Labor il lavoro nel diritto", 15 settembre 2022, p. 1 ss.; M. TURRIN, *L'accesso preferenziale al lavoro agile tra disabilità e condizione di fragilità: analogia e differenze*, in "EQUAL", 2024, p. 194 ss.; O. BONARDI, *Il diritto di assistere. L'implementazione nazionale delle previsioni a favore dei caregivers della Direttiva 1158/2019 in materia di conciliazione*, in C. ALESSI, L. CALAFÀ, M. D'ONGHIA, M. MILITELLO, M. VALLAURI (a cura di), *Diritto di conciliazione. Prospettive e limiti della trasposizione della dir. 2019/1158/UE*, in "Quaderni diritti lavori mercati", 2023, n. 14, p. 103 ss.; Tra le varie innovazioni si segnala inoltre l'intervento sull'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, laddove ha provveduto ad estendere i diritti di assistenza anche al «partner di un'unione civile ai sensi dell'art. 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, [e al] convivente di fatto ai sensi dell'art. 1, comma 36, della medesima legge».

⁶⁰ Si tratta del «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». Definizione che presenta peculiarità di non poca rilevanza poiché comprensiva anche di situazioni patologiche non necessariamente sussumibili nell'alveo della nozione di disabilità, sul punto O. BONARDI, *Disabilità e caregivers. Problemi aperti e prospettive*, cit., p. 39.

⁶¹ Sotto questo punto di vista differisce rispetto alla normativa nazionale stante la previsione nel nostro diritto interno di riconoscere il diritto ai parenti entro il terzo grado solamente nel rispetto dell'ordine di priorità stabilito dal legislatore all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992.

⁶² Vedi sul punto O. BONARDI, *Disabilità e caregivers. Problemi aperti e prospettive*, cit., pp. 44-45.

sempre 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»⁶³.

Definizione che assume una peculiare rilevanza nel contesto legislativo italiano, in quanto costantemente richiamata dal legislatore nei successivi interventi normativi. A partire dal d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105⁶⁴, la nozione di *caregiver* familiare è stata ripresa, infatti, dalla legge delega 23 marzo 2023, n. 33⁶⁵, recante politiche in favore delle persone anziane, e dal relativo decreto attuativo 15 marzo 2024, n. 29; nonché dalla legge delega 22 dicembre 2021, n. 227, in materia di disabilità e dal successivo d.lgs. n. 29/2024⁶⁶, che ne ha dato attuazione.

Tale persistenza terminologica testimonia quantomeno il tentativo da parte del legislatore di consolidare la figura del *caregiver* familiare, ancorché in assenza, allo stato, di una disciplina organica. Proprio a tal fine, presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali è stato istituito nel 2024 il "Tavolo tecnico per l'analisi e la definizione di elementi utili per una legge statale sui *caregiver* familiari", incaricato di predisporre – entro sei mesi dall'insediamento – uno schema di disegno di legge⁶⁷. Nonostante ciò, allo stato attuale non risulta elaborato alcun testo normativo, a conferma della difficoltà da parte del legislatore di pervenire a un assetto unitario della materia⁶⁸.

In tale quadro, già di per sé piuttosto frammentario, a complicare ulteriormente il contesto normativo contribuiscono la pluralità delle esperienze regolative a livello regionale⁶⁹, tra le quali meritano menzione, per essere le più

⁶³ Cfr. G. PISTORE, *Alla ricerca di un inquadramento giuridico per il caregiver familiare*, in R. DEL PUNTA, D. GOTTARDI, R. NUNIN, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, Adapt University Press, 2020, p. 209 ss.

⁶⁴ Richiamato all'art. 4, comma 1, lett. b), n. 1).

⁶⁵ Richiamato all'art. 1, comma 1, lett. f).

⁶⁶ Richiamato all'art. 39, comma 1.

⁶⁷ Più nello specifico, al tavolo tecnico sono assegnati i seguenti compiti: «l'individuazione di aree di intervento e delle maggiori esigenze cui dare risposta, la formulazione di proposte ai fini della elaborazione di un disegno di legge volto al riconoscimento del ruolo svolto dal *caregiver* familiare; l'individuazione e la quantificazione della platea, anche diversificata, dei beneficiari di una legge statale sui *caregiver* familiari; l'individuazione del ruolo del *caregiver* all'interno di un sistema integrato di presa in carico della persona con disabilità». Consultabile al seguente indirizzo: <https://disabilita.governo.it/it/notizie/istituto-tavolo-tecnico-per-il-riconoscimento-del-caregiver-familiare/>.

⁶⁸ Sebbene risultino pendenti in Parlamento diverse proposte, tra cui da ultimo il disegno di legge n. 1555 (XIX legislatura), presentato al Senato il 24 giugno 2025, recante "Disposizioni e delega al Governo per il riconoscimento e il sostegno dell'attività di cura e assistenza svolta dal *caregiver* familiare".

⁶⁹ In virtù della loro competenza esclusiva in materia di servizi sociali art. 117, comma 4, Cost. e concorrente in materia di salute ex art. 117, comma 3, Cost.

recenti, quelle promosse dalla Regione Toscana⁷⁰ e dal Friuli-Venezia Giulia⁷¹, che si inseriscono nel solco delle iniziative già adottate da Emilia-Romagna⁷², Abruzzo e Campania⁷³, orientate a valorizzare sempre di più la figura del *caregiver* familiare come parte integrante della rete dei servizi sociali-assistenziali regionali⁷⁴.

4. La prima questione pregiudiziale: sulla nozione di discriminazione

Prima di analizzare il contenuto della decisione della CGUE in relazione alla prima questione pregiudiziale sollevata dalla Cassazione, è opportuno soffermarsi su un profilo di particolare rilievo, rappresentato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162, che ha inciso in modo significativo sulla disciplina interna in materia di parità di trattamento e non discriminazione. Innanzitutto, preme evidenziare che tale riferimento non è meramente ricostruttivo, poiché nella stessa ordinanza di rinvio gli Ermellini hanno dato atto di essere pienamente consapevoli⁷⁵ della più recente formulazione dell'art. 25, comma 2-bis⁷⁶, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (cd. codice delle pari opportunità⁷⁷). La disposizione in parola ha, infatti, il merito di aver introdotto un autonomo fattore di discriminazione, individuato, tra l'altro, nei trattamenti sfavorevoli collegati alle esigenze di cura o di assistenza familiare, e

⁷⁰ Quest'ultima, tuttavia, a differenze delle altre regioni non introduce una nuova definizione del *caregiver* familiare, ma si limita a rinviare a quella contenuta nell'art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017, invero in precedenza hanno seguito lo stesso iter la Sicilia, la Lombardia, la Puglia e la Calabria.

⁷¹ La definizione introdotta dal Friuli-Venezia Giulia, attraverso la legge regionale 24 febbraio 2023, n. 8, art. 2, assume peculiare rilevanza stante l'elaborazione di una nozione più ampia rispetto a quella definita a livello nazionale, che viene comunque richiamata, ricomprendendo al suo interno anche chi si «assiste e si prende cura responsabilmente, in modo non professionale e senza ricevere compenso, nel suo contesto di vita anche: a) di un parente o di un affine entro il terzo grado, anche non convivente; b) di una persona con cui abbia comprovata relazione affettiva o amicale stabile».

⁷² Prima regione che con la legge regionale del 28 marzo 2014, n. 2, definisce autonomamente la figura del *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».

⁷³ Si evidenzia sul punto che entrambe le regioni, seppur con alcune specificità hanno recepito e sviluppato il modello delineato dalla normativa emiliano-romagnola. Il tutto risulta evidente a partire dalla definizione di *caregiver* che emerge rispettivamente dall'art. 2 della legge regionale n. 43/2016, e dall'art. 2 della legge regionale, n. 33/2017.

⁷⁴ Per un maggiore approfondimento si rinvia a G. MARCHETTI, *La tutela "multilivello" dei diritti dei caregiver familiari*, cit., pp. 532-535; nonché F. PESARESI, *Le leggi regionali sui caregiver*, in F. PESARESI (a cura di), *Il manuale dei caregiver familiari*, in "Gli approfondimenti di NNA", 2021, p. 93 ss.

⁷⁵ Cass. civ., Sez. IV, n. 1788/2024, cit., par. 17.

⁷⁶ Il quale recita testualmente: «costituisce discriminazione [...] ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera».

⁷⁷ D'ora in avanti CPO.

dunque connessi non già alla condizione personale del lavoratore, bensì alla situazione del familiare assistito.

Tale disposizione, tuttavia, non poteva trovare applicazione nel caso di specie *ratione temporis*, in quanto sopravvenuta al contenzioso. È evidente come, qualora l'art. 25, comma 2-*bis*, fosse già stato vigente, esso avrebbe potuto fornire alla Cassazione un fondamento normativo idoneo⁷⁸ a ricondurre la fattispecie *de qua* nell'alveo della discriminazione indiretta, senza necessità di fare ricorso alla categoria, di matrice eurounitaria, della discriminazione per associazione⁷⁹. Ciò trova conferma nel tenore letterale della norma, la quale annovera, tra i fattori di rischio discriminatorio, anche le «esigenze di cura personale e familiare». Una formulazione di così ampia portata⁸⁰, che si sostanzia dunque in una concezione evolutiva della parità di trattamento, volta a includere anche le implicazioni sociali dell'attività di assistenza e ad incidere allo stesso tempo sulle scelte organizzative dell'impresa⁸¹. Ciò nonostante, anche in tale ipotesi, sarebbe rimasto aperto il problema dell'estensione dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli, misura che, allo stato, continua a essere espressamente ancorata al solo fattore della disabilità del soggetto direttamente beneficiario.

Sul piano dogmatico, merita attenzione il profilo concernente la qualificazione del tipo di discriminazione rilevante nel caso di specie. Invero, il riferimento all'art. 25, comma 2-*bis*, del CPO, sollecita una riflessione circa la corretta qualificazione del trattamento sfavorevole subito dal lavoratore *caregiver*. In altri termini, ci chiediamo se esso debba cioè essere ricondotto nell'alveo della discriminazione diretta⁸² per via del nesso immediato con la condizione di disabilità della persona assistita, ovvero se configuri una discriminazione indiretta⁸³, in quanto effetto di una misura apparentemente neutra ma idonea a porre in

⁷⁸ Come accaduto per diversi casi successivi a *Bervidi*, sul punto, in giurisprudenza vedi: Tribunale di Milano, 17 luglio 2023; Tribunale di Firenze, 22 ottobre 2019; Tribunale di Bologna 31 dicembre 2020; Tribunale di Catanzaro del 9 dicembre 2023.

⁷⁹ Chiaro è che se la Cassazione avesse collocato la discriminazione nell'ambito della discriminazione diretta la vicenda avrebbe comunque potuto essere sussunta sotto l'egida della sentenza *Coleman*.

⁸⁰ C. GAROFALO, *Il problematico allargamento della nozione di discriminazione nel codice delle pari opportunità*, in "Lavoro Diritti Europa", 2023, n. 1, pp. 9-10. La quale osserva come la portata applicativa della disposizione risulti, in realtà, tendenzialmente residuale, dovendosi circoscrivere, ai casi non già coperti dal d.lgs. n. 105/2022 (stante la presenza del nuovo art. 2-*bis* introdotto alla legge n. 104/1992 e con cui si ha una sovrapposizione di disciplina), che ha dato attuazione alla direttiva 1158/2019/UE e che disciplina tutti quei casi in cui «il lavoratore portatore di uno dei fattori di rischio ivi enunciati, non può vantare specifici diritti contemplati da specifiche disposizioni». nello stesso senso vedi R. VOZA, *Eguaglianza e discriminazione nel diritto del lavoro. Un profilo teorico*, relazione AIDLaSS XXI Congresso nazionale Messina, 23-25 maggio 2024, p. 40.

⁸¹ Cfr. O. BONARDI, *L'accomodamento ragionevole: rimedio o nuova forma di discriminazione?*, in "Quaderni IEN", 2024, n.1, p. 32; E. TARQUINI, *Obblighi di cura e organizzazione del lavoro: alcune osservazioni alla luce della l. 162/2021*, in "Labor il lavoro nel diritto", 2022, n. 1, p. 135; L. CALAFÀ, *Il dito, la luna e altri fraintendimenti in materia di parità tra donne e uomini*, in "<https://www.italianequalitynetwork.it/il-dito-la-luna-e-altri-fraintendimenti-in-materia-di-parità-tra-donne-e-uomini/>", 2021, p. 2;

⁸² D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, art. 25, comma 1.

⁸³ D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, art. 25, comma 2.

svantaggio coloro che svolgono compiti di cura familiare⁸⁴. La giurisprudenza di legittimità, sul punto, non offre un indirizzo univoco, come evidenziano talune pronunce che, pur muovendo da un medesimo fondamento normativo, giungono a soluzioni differenti circa la qualificazione della condotta discriminatoria⁸⁵.

In ogni caso, la distinzione tra discriminazione diretta e indiretta conserva una portata essenzialmente concettuale/dogmatica⁸⁶. Invero, ciò che rileva è l'effetto pregiudizievole che la vittima di discriminazione subisce, soprattutto alla luce del nuovo comma 2-*bis* dell'art. 25, del d.lgs. n. 198/2006. In quest'ottica, la differenza tra le due figure perde gran parte della propria rilevanza applicativa, poiché entrambe conducono al medesimo risultato: l'estensione della tutela antidiscriminatoria ai lavoratori che, pur non essendo disabili, subiscono un danno in ragione della disabilità del familiare assistito. Si può concludere che, quantomeno sotto questo profilo, la succitata previsione avrebbe perciò reso superfluo il rinvio pregiudiziale, senza tuttavia elidere la questione circa la possibile estensione dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli alla discriminazione fondata sul fattore di cui all'art. 25, comma 2-*bis*, del d.lgs. n. 198/2006.

4.1 L'interpretazione evolutiva della Corte, ripartendo dal caso Coleman

La prima questione pregiudiziale sollevata dalla Suprema Corte di Cassazione è stata risolta in senso positivo dalla CGUE, la quale ha affermato che il divieto di discriminazione sancito nella direttiva 2000/78/CE si estende anche ai prestatori di cura di persone con disabilità, confermando e al contempo ampliando l'interpretazione già prospettata dai giudici rimettenti e dall'Avvocato generale Rantos⁸⁷. Invero, la Corte europea ha chiarito che il concetto di discriminazione per associazione può assumere non solo la forma diretta, ma anche indiretta quando una misura apparentemente neutra finisca, in concreto, per porre in posizione di svantaggio chi si prende cura di una persona disabile. Tale conclusione rappresenta

⁸⁴ Per approfondire cfr. F. LAMBERTI, *Genitorialità e orario di lavoro nella prospettiva della discriminazione indiretta: autonomia della fattispecie, tutela collettiva e funzione dissuasiva del risarcimento*, in "EQUAL Rivista di diritto antidiscriminatorio", 2025, n. 5, pp. 455-456.

⁸⁵ In tal senso si rimanda a Cass. Civ., Sez. Lav., Ordinanza 20 maggio 2024, n. 13934 nella quale viene statuito che: «[...] il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. [...] qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore che non sia esso stesso disabile, in modo sfavorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, e sia provato che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio, al quale presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto trattamento viola il divieto di discriminazione diretta [...]».

⁸⁶ Sul punto si segnala R. SANTAGATA DE CASTRO, *Discriminazione diretta e indiretta: una distinzione da ripensare?*, in "Lavoro e diritto", 2022, n. 3, p. 497 ss. il quale si chiede: «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». Nello stesso senso si veda anche; M. BARBERA, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in M. BARBERA, A. GUARISO, (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Torino, Giappichelli, 2019, p. 70. Non può dirsi lo stesso sul piano processuale, su cui si veda T. BIAGIONI, *I procedimenti in materia di discriminazione*, in "Lavoro Diritti Europa", 2023, n. 2, pp. 15-17.

⁸⁷ Conclusioni dell'Avvocato generale Rantos, presentate il 13 marzo 2025, par. 61.

un'evoluzione rilevante rispetto al precedente orientamento espresso nel caso *Coleman* che aveva riconosciuto tutela antidiscriminatoria al lavoratore in quanto soggetto "associato" alla persona con disabilità, benché perimetrata nell'ambito della discriminazione diretta. Ed è proprio da quest'ultima pronuncia che si deve ripartire per poter ripercorrere l'iter logico-giuridico che ha guidato il giudice dell'Unione nella decisione, poiché le due pronunce sono tra loro strettamente interconnesse.

Preliminarmente, va ricordato come l'origine della questione sia da ricondurre all'impostazione accolta dalla Cassazione nell'ordinanza di rinvio, la quale aveva qualificato la condotta datoriale, oggetto di doglianza da parte della G. L., come forma di discriminazione indiretta. Ciò aveva contribuito a sollevare l'interrogativo circa la possibilità di estendere l'orientamento del caso *Coleman* – che non era stato possibile applicare giacché circoscritto alla discriminazione per associazione diretta – anche a fattispecie in cui il pregiudizio derivi da misure apparentemente neutre, ma capaci di incidere negativamente sui lavoratori che si trovino nella condizione di prestare attività di cura familiare.

Già parte della dottrina aveva segnalato che un'evoluzione giurisprudenziale in tal senso fosse fisiologica, essendo evidenti i limiti dell'interpretazione delineata nel caso *Coleman* nel fronteggiare anche le fattispecie emergenti di discriminazione per associazione indiretta⁸⁸. Appare dunque rilevante, per comprendere appieno la portata innovativa della decisione resa nel caso *Bervidi*, richiamare, sia pur sinteticamente, taluni aspetti peculiari del noto caso *Coleman*, che segna una svolta significativa per il diritto antidiscriminatorio dell'Unione⁸⁹. In quella pronuncia, la CGUE era stata chiamata a stabilire se il principio di parità di trattamento sancito dalla direttiva 2000/78/CE potesse estendersi anche ai lavoratori non disabili, ma legati da un vincolo familiare a una persona affetta da disabilità⁹⁰. Com'è noto, è proprio a partire da questa pronuncia che si è sviluppato il concetto di discriminazione per associazione⁹¹, che si estrinseca in ragione del legame con la

⁸⁸ Vedi T. CONNOR, *Case C-303/06 Coleman v. Attridge Law and Steve Law Judgment of the ECJ 17 July 2008. Discrimination by association: a step in the right direction*, in "Journal of Social Welfare & Family Law", 2010, Vol. 32, n. 1, p. 65 «Although it would appear from Coleman that is likely that the concept of discrimination by association will not apply in the context of indirect discrimination, nevertheless a future definitive ruling from the Court of Justice would be of use to provide certainty and clarity [...]». Nello stesso senso vedi L. WADDINGTON, *Case C-303/06, S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law, Judgment of the Grand Chamber of the Court of Justice of 17 July 2008*, in "Common Market Law Review", 2009, n. 46, p. 676.

⁸⁹ S. WATCHER, *Affinity profiling and discrimination by association in online behavioral advertising*, in "Berkeley technology law journal", 2020, Volume 35, n. 2, p. 395.

⁹⁰ La vicenda riguarda, com'è noto, trae origine dal ricorso di una lavoratrice che denunciava di aver subito, da parte del datore di lavoro, un trattamento ritorsivo e, infine, il licenziamento in ragione dell'attività di cura prestata al figlio affetto da disabilità. Il giudice del rinvio chiedeva quindi alla Corte di Giustizia se tale condotta potesse configurare una discriminazione diretta e se la direttiva 2000/78/CE potesse applicarsi anche nell'ipotesi di discriminazione per associazione, ossia a quei casi in cui il trattamento sfavorevole colpisce il lavoratore non in ragione di una sua caratteristica personale, ma per il legame con un familiare disabile a cui presta assistenza.

⁹¹ E. REJMAN, *Discrimination that requires a remedy: the case of mothers of children with disabilities*, in "Mercer Law Review", 2025, Volume 76, n. 2, pp. 570-571; M. CONNOLLY, *The myth of associative discrimination and the Court of justice's great vanishing act: part 2*, in "Northern Ireland Legal Quarterly", 2021, Volume 72, n. 3, pp. 510-541; S. WATCHER, *Affinity profiling and discrimination by association in*

persona titolare di una caratteristica protetta, allo scopo di contrastare la discriminazione come «male sociale»⁹². E difatti, con tale decisione la CGUE ha ritenuto che il «principio della parità di trattamento e l'ambito di applicazione *ratione personae* della direttiva 2000/78/CE non debbano essere interpretati, con riferimento ai fattori di rischio di cui all'art. 1, in senso restrittivo»⁹³. Invero, la succitata direttiva non persegue l'obiettivo di tutelare una categoria determinata di persone, quanto piuttosto il fine di combattere ogni tipo di discriminazione basata sui fattori di rischio di cui al succitato articolo, tra cui la disabilità⁹⁴.

In questo senso la sentenza *Coleman* operò un ampliamento dell'ambito di applicazione della direttiva *de qua*, estendendone le misure protettive non solo con riguardo ai soggetti che presentano personalmente una delle caratteristiche protette, ma anche, in via riflessa, a coloro che per via della loro «associazione» con questi ultimi, subiscono un trattamento sfavorevole proprio a causa di quella relazione⁹⁵. Ragionando *a contrario*, ovvero interpretando restrittivamente la direttiva 2000/78/CE, si finirebbe per limitarne l'applicazione alle sole persone che siano esse stesse disabili rischiando di privare tale direttiva di una parte importante del suo effetto utile oltre che ridurre la tutela che essa dovrebbe garantire⁹⁶. Il principio elaborato in *Coleman* segna, pertanto, il passaggio verso una concezione non più soltanto individuale ma anche relazionale della discriminazione, dando rilevanza al legame di cura. Tuttavia, la portata di tale riconoscimento restò, perlomeno in quella fase, confinata nell'ambito della discriminazione diretta⁹⁷.

online behavioral advertising, cit., pp. 394-397; D. FERRI, *L'accomodamento ragionevole per le persone con disabilità in Europa: dal Transatlantic borrowing alla Cross-Fertilization*, in «Diritto pubblico comparato ed europeo», 2017, n. 2, pp. 412-413; D. VENTURI, *Effettività della tutela comunitaria contro la discriminazione diretta fondata sull'handicap ed estensione dell'ambito soggettivo della tutela: il caso Coleman*, in «Diritto delle relazioni industriali», 2008, n. 3, p. 849 ss.

⁹² R. VOZA, *Eguaglianza e discriminazione nel diritto del lavoro. Un profilo teorico*, relazione AIDLaSS XXI Congresso nazionale Messina, 23-25 maggio 2024, p. 40.

⁹³ CGUE, *Coleman*, 17 luglio 2008, C-303/06, par. 46.

⁹⁴ Par. 38-50, Id.

⁹⁵ Si parla della cd. vittima «mediata» L. CALAFÀ, *Disabilità, discriminazione e molestia «associata»: il caso Coleman e l'estensione elastica del campo di applicazione soggettivo della dir. 2000/78*, in «D&L Rivista critica di diritto del lavoro», 2008, p. 1169.

⁹⁶ Par. 51, Id.

⁹⁷ Sul punto, criticamente T. CONNOR, *Case C-303/06 Coleman v. Attridge Law and Steve Law Judgment of the ECJ 17 July 2008*, cit., p. 65, il quale evidenzia che: «It seems, therefore, that only a person with a disability herself would be protected by the legislation, a protection which does not then extend to cover indirect discrimination suffered due to an association with a disabled person. This is regrettable and arguably a flaw in the system of protection offered to the employee by the Directive. It would be an immense advantage to the employee to be able to challenge systemic issues of discrimination which would not normally be covered by the concept of direct discriminations». Nello stesso senso vedi A. ERIKSSON, *European Court of Justice: Broadening the scope of European nondiscrimination law*, in «International Journal of Constitutional Law, Volume 7, Issue 4, 2009, pp. 751-752 ss.; L. WADDINGTON, *Case C-303/06, S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law*, cit., p. 676; G. VON TOGGENBURG, *Discrimination by association: a notion covered by EU equality law?*, in «European Law Reporter», 2008, n. 3, pp. 82-86. *A contrario*, ovvero su una visione restrittiva della discriminazione per associazione nella sola forma diretta vedi C.A. IVANUS, *Discrimination by association in european law*, in «Perspectives of Business Law Journal», 2013, Volume 2, Issue 1, pp. 119-120, ove ritiene che «[A] literal interpretation of those provisions make difficult to argue that article 2(2)(b) of Directive 2000/78 provides protection from indirect discrimination to someone that is associate with a person that have these characteristics».

È proprio a partire da tale lacuna che si coglie l'importanza del caso *Bervidi*, il quale, pur muovendo nel solco tracciato dal caso *Coleman*, ne estende la *ratio* in senso evolutivo, riconoscendo che la discriminazione per associazione possa assumere anche la forma indiretta. Il fondamento normativo di tale impostazione è individuato nell'art. 2, par. 1, della direttiva n. 2000/78/CE, secondo cui il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, fondata su uno dei motivi di cui all'art. 1⁹⁸. La Corte, valorizzando il tenore letterale e la funzione sistematica della disposizione osserva che il divieto di discriminazione "per associazione" non può ritenersi circoscritto ai soli casi di trattamento immediatamente sfavorevole, ma deve estendersi anche a quelle situazioni in cui un atto o una misura organizzativa – come, ad esempio, la rigida articolazione degli orari di lavoro o l'assenza di modalità flessibili – generi uno svantaggio particolare per i lavoratori che si prendono cura di soggetti disabili.

Tale interpretazione estensiva viene poi di fatto corroborata tenuto anche conto delle ragioni «logico sistematiche e sull'evoluzione della normativa vigente e delle dinamiche economico-sociali degli ultimi anni»⁹⁹. Ciò in quanto, dopo la pronuncia *Coleman*, il contesto giuridico eurounitario ha subito un significativo mutamento, determinato dall'adozione, da parte dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, della Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, adottata con risoluzione n. 61/106 del 13 dicembre 2006 ed entrata in vigore il 3 maggio 2008 e successivamente ratificata anche dall'Unione Europea con decisione del Consiglio n. 2010/48/CE del 26 novembre 2009, ove è entrata in vigore il 22 gennaio 2011¹⁰⁰. È chiaro, dunque, che rispetto al passato, le disposizioni della Convenzione possono ora essere invocate al fine di interpretare quelle della direttiva 2000/78/CE cosicché vi possa essere un'interpretazione conforme a tale Convenzione¹⁰¹.

⁹⁸ Cfr. M. BELL, *Advancing EU anti-discrimination law: The european Commission's 2008 Proposal for a new directive*, in "The equal rights review", 2009, n. 3, p. 8.

⁹⁹ Cass. civ., Sez. IV, n. 1788/2024, cit., par. 35-42.

¹⁰⁰ Par. 43, Id. Sull'importanza della decisione la stessa Cassazione sottolinea come: «tale Convenzione assume un certo rilievo, considerato che ha indotto la Corte di Giustizia a rivedere il suo precedente orientamento sulla nozione di disabilità».

¹⁰¹ Stesse considerazioni che hanno spinto la Corte di Giustizia, come evidenziato anche al par. 44 della ordinanza interlocutoria n. 1788 del 17 gennaio 2024, a rivedere il proprio orientamento sulla nozione di disabilità, superando con la decisione *Hk Danmark*, il precedente orientamento originato dalla pronuncia *Chacón Navas*. Per approfondire si veda W. CHIAROMONTE, *L'inclusione sociale dei lavoratori disabili fra diritto dell'Unione Europea e orientamenti della Corte di giustizia*, in "Variazioni su temi di diritto del lavoro", 2020, n. 4, p. 909 ss.; S. SARDARO, *Le discriminazioni per disabilità nella giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in "Il lavoro nella giurisprudenza", 2017, n. 12, p. 1139 ss.; M. PASTORE, *Disabilità e lavoro: prospettive recenti della Corte di Giustizia dell'Unione Europea*, in "Rivista di diritto della sicurezza sociale", 2016, n. 1, p. 209 ss.; S. FAVALLI, D. FERRI, *Tracing the boundaries between disability and sickness in the European Union: squaring the circle?*, in "European Journal of Health Law", 2016, n. 5, p. 9 ss.; M. AGLIATA, *La Corte di Giustizia torna a pronunciarsi sulle nozioni di "handicap" e "soluzioni ragionevoli" ai sensi della Direttiva 78/2000/CE*, in "Diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 2014, n. 1, p. 265 ss.; A. VENCHIARUTTI, *La disabilità secondo la Corte di Giustizia: il modello bio-psico-sociale diventa "europeo"?*, in "www.diritticomparati.it", 15 maggio 2014; M.C. CIMAGLIA, *"Niente su di noi senza di noi": la Corte di Giustizia delinea il nuovo diritto al lavoro delle persone con disabilità*, in "Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale", 2013, n. 3, p. 405 ss.; L.

L'ultimo profilo che merita quanto meno un breve cenno, riguarda il principio dell'effetto utile¹⁰², il quale costituisce uno dei principali criteri ermeneutici presenti nell'ordinamento dell'Unione e che, significativamente, emerge tanto nella sentenza *Coleman*¹⁰³ quanto nella più recente pronuncia *Bervidi*¹⁰⁴, oltre che nell'ordinanza di rinvio della Cassazione¹⁰⁵. Com'è noto, il principio dell'effetto utile, affermatosi nella giurisprudenza della CGUE sin dalla metà degli anni Settanta¹⁰⁶, costituisce uno dei criteri ermeneutici di maggiore rilevanza nel diritto dell'Unione. Esso, guidando il ragionamento del giudice europeo, impone un'interpretazione delle disposizioni euro-unitarie tale da assicurarne la piena effettività, evitando esiti che ne svuoterebbero la portata precettiva o ne frusterebbero le finalità. Tale canone è stato sovente qualificato anche come corollario dell'interpretazione teleologica¹⁰⁷, poiché volto a preservare la realizzazione degli obiettivi perseguiti dal legislatore comunitario e, più in generale, a sostenere il processo di integrazione europea attraverso l'efficace applicazione delle norme comunitarie¹⁰⁸. Alla luce di tale principio, è palese come, nel caso che ci occupa, la piena attuazione del divieto di discriminazione imponga un'interpretazione delle disposizioni della direttiva 2000/78/CE che ricomprenda anche le ipotesi di discriminazione per associazione in forma indiretta. Diversamente, l'obiettivo espresso all'art. 1 della stessa risulterebbe significativamente compromesso. Non sorprende, dunque, come parte della dottrina avesse già auspicato un esito favorevole nella causa *Bervidi*¹⁰⁹. Solo tale soluzione avrebbe infatti consentito – e consente tuttora – di coniugare gli obiettivi di parità di trattamento con quelli di tutela dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, preservando allo stesso tempo il carattere funzionale del principio dell'*effet utile* e garantendo la realizzazione delle finalità perseguite dall'Unione nel contrasto alle discriminazioni fondate, anche indirettamente, sulla disabilità.

WADDINGTON, *Case C-13/05, Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA, judgment of the Gran Chamber of 11 July 2006*, in "Common Market Law Review", 2007, vol. 44, n. 2, p. 492 ss.

¹⁰² Per approfondire cfr. I. INGRAVALLO, *L'effetto utile nell'interpretazione del diritto dell'Unione europea*, Bari, Cacucci, p. 1 ss., specificamente pp. 63-82.

¹⁰³ CGUE, *Coleman*, 17 luglio 2008, C-303/06, par. 48-51.

¹⁰⁴ CGUE, *Bervidi*, 11 settembre 2025, C-38/24, par. 50.

¹⁰⁵ Cass. Civ., Sez. IV, n. 1788/2024, cit., par. 39.

¹⁰⁶ La prima sentenza fu la causa *De Gezamenlijke Steenkolenmijnen in Limburg v. High Authority of the CECA*, C-30/59, p. 46, «l'effet utile du traité ne soit pas grandement diminué et sa finalité gravement compromise». Sulle prime comparse dell'effetto utile, per approfondire, si veda R. ORMAND, *L'interprétation des traités européens selon leur "effet utile"*, thèse, Paris, 1975, p. 1 ss.

¹⁰⁷ J. JOUSSEN, *L'interpretazione (teleologica) del diritto comunitario*, in "Rivista critica del diritto privato", 2001, p. 519, «l'interpretazione secondo il criterio dell'effetto utile può essere considerata come un ramo, o meglio come un riflesso dell'interpretazione teleologica».

¹⁰⁸ G. 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", 2020, n. 1, p. 8.

¹⁰⁹ A. DELOGU, "Adeguare il lavoro all'uomo": l'adattamento dell'ambiente di lavoro alle esigenze della persona disabile attraverso l'adozione di ragionevoli accomodamenti, in "Ambienteditto", 2024, n. 1, p. 10; O. BONARDI, *L'accomodamento ragionevole*, cit., p. 30; D. TARDIVO, *L'inclusione lavorativa della persona con disabilità: tecniche e limiti*, Torino, Giappichelli, 2024, p. 133.

4.2 Gli apporti delle Corti europee e del Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità nella qualificazione della discriminazione per associazione

Nel proseguire l'analisi della sentenza *Bervidi*, occorre soffermarsi sui richiami sovranazionali operati dalla CGUE a sostegno della soluzione adottata in relazione alla prima questione pregiudiziale. Tali riferimenti assumono, infatti, un ruolo piuttosto rilevante per comprendere la *ratio* della decisione oggetto di commento. Invero, essi hanno il merito di concorrere a delineare un quadro giuridico antidiscriminatorio multilivello, nel quale convergono principi provenienti da fonti diverse ma strettamente interconnesse. In questa prospettiva si collocano non soltanto le pronunce della CGUE, *Chez*¹¹⁰, *Guberina*¹¹¹ e la decisione *Bellini* del Comitato ONU, le quali hanno il merito di aver contribuito alla definizione della più complessa e recente categoria di discriminazione (i.e. per associazione indiretta), ma anche il rilievo crescente che l'art. 14 della CEDU¹¹², sta occupando nelle decisioni della Corte di Strasburgo, la quale è chiamata sempre più spesso a valutare profili di discriminazione nell'ambito dei ricorsi che le vengono sottoposti. Il riferimento alla Convenzione – talvolta evocato anche dalla stessa CGUE – non ha certo un valore meramente ornamentale, *a contrario*, esso riflette il consolidarsi di un costante dialogo giurisprudenziale tra le due Corti europee. Sinergia che rappresenta il contesto interpretativo nel cui solco si inserisce la decisione resa in *Bervidi*, che non solo chiarisce, ampliandolo, il campo di applicazione della discriminazione per associazione, ma prefigura anche alcuni dei criteri che verranno poi impiegati nel successivo scrutinio sull'accomodamento ragionevole.

Muovendo le mosse dal caso *Chez*¹¹³, si osserva come esso sia in continuità logica con *Coleman*, il quale aveva aperto la via al riconoscimento della

¹¹⁰ CGUE, *Chez*, 16 luglio 2015, C-83/14.

¹¹¹ Corte EDU, *Guberina v. Croatia*, 22 marzo 2016, n. 23682/13.

¹¹² Il quale prevede che: «Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione».

¹¹³ Nel caso di specie il rinvio pregiudiziale proveniva dal Tribunale amministrativo di Sofia, investito della controversia della sig.ra *Nikolova*, imprenditrice che gestiva un negozio di alimentari in un quartiere abitato in prevalenza da persona di origine *rom*. In tale area, la società elettrica *Chez RB* aveva installato i contatori elettrici ad un'altezza di circa sei o sette metri dal suolo, mentre negli altri quartieri della città erano stati posizionati ad un'altezza di circa 1,70 metri. Secondo la società tale prassi era giustificata dalla necessità di prevenire manomissioni ed allacci abusivi. La ricorrente sosteneva, tuttavia, di essere stata vittima di una discriminazione fondata esclusivamente sulla composizione etnica del quartiere, non essendo essa stessa *rom*, e per questi motivi si rivolgeva dapprima alla *Komisia za zashita ot diskriminatsia* (letteralmente tradotto in "Commissione per la difesa contro la discriminazione") e successivamente, al Tribunale amministrativo di Sofia. Per approfondire in dottrina si rinvia a O. BONARDI, *L'accomodamento ragionevole*, cit., p. 31; M. BARBERA, S. BORRELLI, *Principi di uguaglianza e divieti di discriminazione*, in "Biblioteca 20 maggio", 2022, n. 1, p. 92; M. CONNOLLY, *The myth of associative discrimination and the Court of justice's great vanishing act: part 2*, in "Northern Ireland Legal Quarterly", 2021, Volume 72, n. 3, pp. 510-541; C. CAHN, *Court of justice of the EU rules collective and inaccessible electrical metres discriminate against Roma: CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD. Komisia za zashita ot diskriminatsia (C-83/14)*, in "European journal of migration and law", 2016, n. 18, p. 112 ss.; C. MCCRUDEEN, *The new architecture of EU equality law after CHEZ: did the*

discriminazione per associazione, circoscritta allora alla sola forma diretta. In questa decisione, pur operando in un ambito diverso da quello della disabilità, la CGUE riprende e sviluppa l'intuizione emersa in *Coleman*, perfezionandola¹¹⁴.

A tal proposito, la pronuncia *Chez* riguardava l'interpretazione della direttiva 2000/43/CE, i cui artt. 1 e 2, par. 1, presentano una struttura e una formulazione concettuale analoga a quelle degli artt. 1 e 2, par. 1, della direttiva 2000/78/CE¹¹⁵ con riferimento, rispettivamente ai fattori «razza o l'origine etnica» e «*handicap*»¹¹⁶. Proprio questa prossimità, rende il caso *de quo* piuttosto rilevante anche per la pronuncia *Bervidi*, poiché consente alla Corte di utilizzare il ragionamento già sviluppato nel settore della discriminazione etnica per chiarire questioni attinenti alla disabilità.

Nel caso di specie, infatti, la CGUE era stata chiamata a verificare se una persona non appartenente al gruppo etnico oggetto della pratica discriminatoria, nel caso concreto, la popolazione *rom*, potesse nondimeno considerarsi vittima di discriminazione – quantomeno in via indiretta¹¹⁷ – qualora subisse gli effetti di una misura concepita per colpire quel determinato gruppo. La risposta fornita dalla Corte, in linea con una lettura evolutiva della direttiva 2000/43/CE, è stata affermativa. Nella pronuncia, viene infatti chiarito che la nozione di «discriminazione fondata sull'origine etnica» ai sensi dell'art. 2 della stessa, si applica, indifferentemente, a seconda che tale misura collettiva interessi le persone che hanno una determinata origine etnica o quelle che, senza possedere tale origine, subiscono, insieme alle prime in ragione della loro prossimità relazionale, sociale o anche soltanto geografica con il gruppo vulnerabile¹¹⁸, il trattamento meno favorevole o il particolare svantaggio risultante da tale misura¹¹⁹.

Court of Justice reconceptualise direct and indirect discrimination?, in “European Equality Law Review”, 2016, n. 1, p. 1 ss.

¹¹⁴ La quale, non limitava affatto la discriminazione per associazione alle sole persone disabili, ma anzi, già in tale pronuncia veniva affermato come in realtà potesse applicarsi anche in ambiti diversi oltre quello della disabilità, e quindi non in relazione ad una determinata categoria di persone, bensì sulla scorta dei motivi di cui all'art. 1 della direttiva. Vedi CGUE, *Coleman*, 17 luglio 2008, C-303/06, par. 38. In dottrina per approfondire vedi S. B. LAHUERTA, *Ethnic discrimination, discrimination by association and the Roma community: CHEZ*, in “Common Market Law Review”, 2016, Volume 53, n. 3, pp. 806-807.

¹¹⁵ Per approfondire il rapporto tra le due direttive si veda P. CHIECO, *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2002, n. 1, p. 75 ss.

¹¹⁶ Questo si rinviene sia nelle conclusioni dell'Avvocato generale Rantos, 13, marzo 2025, p. 36, sia nelle conclusioni dell'Avvocato generale Kokott nel caso *Chez*, 12 marzo 2015, par. 56.

¹¹⁷ Quanto alla complessa nozione di discriminazione indiretta e alla sua distinzione rispetto a quella diretta, si rinvia a S. B. LAHUERTA, *Ethnic discrimination, discrimination by association and the Roma community: CHEZ*, in “Common Market Law Review”, 2016, Volume 53, n. 3, p. 804; C. CAHN, *Court of justice of the EU rules collective and inaccessible electrical metres discriminate against Roma: CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD. Komisija za zasbota ot diskriminatsia (C-83/14)*, in “European journal of migration and law”, 2016, n. 18, pp. 121-124; C. MCCRUDDEN, *The new architecture of EU equality law after CHEZ: did the Court of Justice reconceptualise direct and indirect discrimination?*, in “European Equality Law Review”, 2016, n. 1, pp. 8-10.

¹¹⁸ S. WATCHER, *Affinity profiling and discrimination by association in online behavioral advertising*, cit., p. 401 «[...] The claimant also does not need to have a close relationship with the protected group». Nello stesso senso vedi M. MALONE, *The concept of indirect discrimination by association: too late for the UK?*, in “Industrial Law Journal”, 2017, Volume 46, n. 1, pp. 150-151.

¹¹⁹ Conclusioni Avvocato generale Rantos, 13 marzo 2025, par. 36.

Così come in *Coleman*, il campo di applicazione di tale direttiva non può, considerato il suo oggetto e la natura dei diritti che si propone di tutelare, essere definita in modo restrittivo, ma deve essere volta a giustificare l'interpretazione secondo la quale il principio della parità di trattamento in essa previsto si applica non in relazione ad una determinata categoria di persone, bensì sulla scorta dei motivi elencati al suo art. 1, cosicché possa giovare anche a coloro che, seppure non appartenenti essi stessi alla razza o all'etnia interessata, subiscono tuttavia un trattamento meno favorevole o un particolare svantaggio per uno di tali motivi.¹²⁰

Sotto questa lente, *Chez* costituisce un precedente di peculiare importanza¹²¹, che, dopo *Coleman*, offre un supporto argomentativo piuttosto rilevante per poter affermare, in modo speculare, come la condizione di *caregiver* familiare possa essere letta come condizione "riflessa" di vulnerabilità, derivante proprio dal rapporto di cura con la persona disabile. L'elemento di continuità sta proprio nella comune valorizzazione del rapporto tra individuo e contesto, il fattore protetto è quindi una caratteristica che si proietta su coloro che condividono gli effetti della situazione di svantaggio.

Proprio al fine di corroborare la tesi sinora sostenuta circa la crescente sinergia tra le Corti europee in materia antidiscriminatoria, la sentenza *Guberina c. Croatia*¹²² offre un esempio particolarmente emblematico. Non è un caso, infatti, che la CGUE ne faccia espresso richiamo nella decisione *Bervidi*, a testimonianza della convergenza dei percorsi ermeneutici che la Corte di Lussemburgo e quella di Strasburgo stanno progressivamente sviluppando. Pur collocandosi in un contesto fattuale e normativo diverso, *Guberina* affronta questioni che presentano significative affinità con quelle emerse in *Coleman* e *Chez*, peraltro espressamente richiamate nella pronuncia *de qua*, muovendosi sul terreno comune della discriminazione indiretta e della sua dimensione relazionale (i. e. per associazione).

In primo luogo, la Corte europea dei diritti dell'uomo¹²³ è chiamata a verificare se la tutela antidiscriminatoria prevista dall'art. 14 della CEDU possa estendersi anche alle ipotesi di discriminazione per associazione. Il punto focale della questione attiene, dunque, alla possibilità che il divieto di discriminazione fondata sulla disabilità si applichi anche alla situazione di *Guberina*, il quale, pur non essendo egli stesso disabile né appartenente a un gruppo svantaggiato, veniva a

¹²⁰ CGUE, *Chez*, 16 luglio 2015, C-83/14, par. 56; si veda anche CGUE, *Coleman*, 17 luglio 2008, C-303/06, par. 48-50 nel quale vengono effettuate dichiarazioni speculari in merito alla direttiva 2000/78/CE nonché CGUE, *Bervidi*, 11 settembre 2025, C-38/24, par. 49.

¹²¹ Non a caso richiamato anche in CGUE, *Bervidi*, 11 settembre 2025, C-38/24, par. 56 e nelle conclusioni dell'Avvocato generale Rantos, 13 marzo 2025, par. 36.

¹²² Nel caso di specie la ricorrente, convivente con il figlio gravemente disabile e responsabile della sua assistenza quotidiana, al fine di assicurare al minore una sistemazione più adeguata e conforme alle sue esigenze, aveva venduto l'appartamento familiare sito al terzo piano, privo di ascensore, per acquistare un'abitazione più idonea. Aveva poi richiesto un'agevolazione fiscale sull'acquisto, ma la domanda era stata respinta dalle autorità, che avevano ritenuto l'alloggio precedentemente occupato sufficiente per i bisogni della famiglia. La ricorrente lamentava, pertanto, che le modalità di applicazione della normativa tributaria al suo caso integrassero una forma di discriminazione riconducibile alla condizione di disabilità del figlio.

¹²³ D'ora in avanti Corte EDU.

subire un trattamento peggiore in quanto *caregiver* del figlio con disabilità. La Corte però non si limita a risolvere il caso concreto sulla base delle doglianze prospettate, ma coglie l'occasione per articolare una più ampia riflessione sul significato e sull'estensione della tutela normativa antidiscriminatoria per ragioni di disabilità. La controversia, sotto il profilo giuridico, verteva sulla presunta violazione degli artt. 8 e 14 e dell'art. 1, del Protocollo n. 1 della CEDU, che tutelano rispettivamente il diritto alla vita privata e familiare, il divieto di discriminazione e il diritto di proprietà. In tale contesto, la sentenza assume un rilievo ulteriore poiché valorizza in modo innovativo anche i parametri della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità oltreché richiamare espressamente il Commento generale n. 2¹²⁴ in tema di accessibilità¹²⁵ del Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità e i Commenti generali nn. 5¹²⁶ e 20¹²⁷ del Comitato ONU sui diritti economici, sociali e culturali, che delineano rispettivamente il quadro dei diritti delle persone con disabilità e la nozione di non discriminazione su di essa fondata. La Corte EDU utilizza tali richiami per ampliare la portata dei diritti fondamentali garantiti dalla CEDU, includendo forme di tutela che altrimenti non troverebbero adeguato riconoscimento all'interno del sistema convenzionale¹²⁸. Nel valutare, inoltre, il comportamento dell'Autorità nazionale, la Corte osserva che lo Stato aveva, di fatto, omissso qualsiasi forma di accomodamento ragionevole volto a considerare la specificità fattuale della situazione del ricorrente¹²⁹.

Ciò premesso, la Corte ribadisce l'orientamento tradizionalmente estensivo attribuito all'art. 14 CEDU – soprattutto in merito alla clausola «od ogni altra condizione» – da tempo interpretata, anche in dottrina¹³⁰, come idonea a ricomprendere situazioni nelle quali il trattamento sfavorevole non scaturisce da uno *status* o da una caratteristica personale del ricorrente, ma da quella di un

¹²⁴ Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità, Commento generale n. 2/2014, *Article 9: Accessibility*, 22 maggio 2014 ONU CRPD/C/GC/2. La rilevanza della sentenza emerge, inoltre, per il suo carattere innovativo rispetto ad un precedente orientamento della Corte EDU, che in più occasioni aveva escluso l'esistenza di un obbligo positivo, gravante sugli Stati, di tenere conto delle esigenze delle persone con disabilità nella progettazione di infrastrutture o servizi pubblici. Si vedano, in tal senso: Corte EDU, *Farcas v. Romania*, 14 settembre 2010, n. 32596/04; Id, *Zhnalova and Zebnal v. The Czech Republic*, 14 maggio 2002, n. 38621/97; Id, *Botta c. Italia*, 24 febbraio 1998, n. 21439/93.

¹²⁵ Per approfondire sul tema dell'accessibilità vedi D. FERRI, *L'accomodamento ragionevole per le persone con disabilità in Europa*, cit., p. 409 ss.

¹²⁶ Comitato ONU sui diritti economici, sociali e culturali, Commento generale n. 5/1994, *Persons with disabilities*, 9 dicembre 1994, ONU E/1995/22.

¹²⁷ Comitato ONU sui diritti economici, sociali e culturali, Commento generale n. 20/2009, *Non discrimination in economic, social and cultural rights*, 2 luglio 2009, ONU E/C.12/GC/20.

¹²⁸ S. FAVALLI, *La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità nella giurisprudenza di Strasburgo: considerazioni a margine della sentenza "Guberina c. Croazia"*, in "Diritti umani e diritto internazionale", 2017, n. 3, p. 641.

¹²⁹ Corte EDU, *Guberina v. Croatia*, 22 marzo 2016, n. 23682/13, par. 86.

¹³⁰ Per approfondire cfr. M. BARBERA, S. BORRELLI, *Principi di uguaglianza e divieti di discriminazione*, in "Biblioteca 20 maggio", 2022, n. 1, pp. 102-104; vedi anche K. HENRARD, *The european Court of Human rights, Ethnic and religious minorities and the two dimensions of the right to equal treatment: jurisprudence at different speeds?*, in "Nordic journal of human rights", 2016, Volume 34, n. 3, p. 173.

soggetto a lui legato¹³¹. In questa prospettiva, il pregiudizio subito dal sig. *Guberina* in ragione della disabilità del figlio cui presta assistenza integra una forma di discriminazione fondata sulla disabilità, pienamente ricompresa nell'ambito applicativo dell'art. 14 CEDU¹³².

In continuità con il quadro sinora delineato, merita attenzione anche la decisione del Comitato ONU, *Bellini v. Italy*¹³³, la quale si colloca a pieno titolo nella trama multilivello che caratterizza, attualmente, la nozione di discriminazione per associazione. Il richiamo a tale pronuncia non è affatto incidentale: essa presenta, infatti, significative affinità con *Guberina c. Croatia* e, al contempo, conferma la stretta interconnessione che si sta consolidando tra le diverse Corti chiamate a tutelare i diritti fondamentali degli individui. Non sorprende, dunque, che tanto la CGUE nella sentenza *Bervidi*¹³⁴, quanto l'Avvocato generale *Rantos* nelle proprie conclusioni¹³⁵, facciano espresso riferimento al caso *Bellini*, a conferma della crescente sinergia tra le Corti.

Ciò che rileva, ai fini della presente analisi, è il rilievo attribuito dal Comitato CRPD al concetto di discriminazione per associazione, ricostruito attraverso un dialogo esplicito con la giurisprudenza europea. Nella motivazione, infatti, il Comitato, nel richiamare congiuntamente la sentenza *Coleman* della CGUE e il caso *Guberina c. Croatia* della Corte EDU¹³⁶, riconosce – in linea con quanto già affermato nel Commento generale n. 6/2018¹³⁷ – che la protezione contro la discriminazione può estendersi anche a coloro che, pur non essendo titolari della condizione protetta, subiscono un pregiudizio in ragione dei legami familiari o di

¹³¹ Corte EDU, *Guberina v. Croatia*, 22 marzo 2016, n. 23682/13, par. 78. Sul punto, in un'ottica comparativa, si veda E. REJMAN, *Discrimination that requires a remedy*, cit. In particolare, si fa riferimento alla decisione *Furlan and family v. Argentina*, (Inter-Am. Ct. H.R., 31 agosto 2012, Serie C. n. 246), la quale, benché antecedente a *Guberina*, presenta e anticipa alcuni passaggi concettuali che la dottrina ha ritenuto affini al successivo sviluppo della giurisprudenza di Strasburgo. L'A. osserva che: «*The Inter-American Court of Human Rights seemed to echo this reasoning in Furlan and family v. Argentina [...]*».

¹³² Par. 79. Id. Per mero scopo di completezza si evidenzia come la Corte, arriva ad una definizione positiva della controversia, pur non chiarendo in maniera univoca se la violazione accertata derivi da una discriminazione indiretta, da un'omissione nell'assicurare un accomodamento ragionevole o da una mancata differenziazione tra situazioni tra loro non comparabili; precisando, però, che tutte queste nozioni rientrano nell'architettura dell'articolo 14 in materia di disabilità. Ad ogni modo nello stesso senso di *Guberina*, si vedano anche: Corte EDU, *Glor v. Switzerland*, 30 aprile 2009, n. 13444/04; Id, *Çam v. Turkey*, 23 febbraio 2016, n. 51500/08.

¹³³ Vedi nota 42. Il caso trae origine dal reclamo presentato da una lavoratrice, la sig.ra Bellini, che prestava assistenza continuativa sia al marito sia alla figlia, quest'ultima affetta da grave disabilità. La ricorrente aveva svolto la propria attività lavorativa in modalità di telelavoro dal 2013 al 2017, finché non le fu revocata tale possibilità, impedendole di conciliare l'attività lavorativa con gli obblighi assistenziali e determinandone, di fatto, la cessazione del rapporto di lavoro. Il reclamo, ad ogni modo, non concerneva direttamente la perdita dell'occupazione, ma la mancanza, nell'ordinamento italiano, di un adeguato riconoscimento giuridico e previdenziale dei caregiver familiari, lamentando l'assenza di una tutela pensionistica, assicurativa e di misure di sostegno specificamente rivolte ai prestatori di assistenza.

¹³⁴ CGUE, *Bervidi*, 11 settembre 2025, C-38/24, par. 64.

¹³⁵ Conclusioni dell'Avvocato generale *Rantos*, 13 marzo 2025, par. 38-39.

¹³⁶ *Bellini v. Italy*, par. 7.9.

¹³⁷ Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità, Commento generale n. 6/2018, *On equality and non-discrimination*, 26 aprile 2018, ONU CRPD/C/GC/6, par. 17 e 20.

cura con la persona disabile¹³⁸. *A contrario*, infatti, verrebbe frustrato il pieno ed eguale godimento di tutti i diritti umani da parte delle persone con disabilità, che costituisce il nucleo essenziale della Convenzione¹³⁹. Coerentemente, nella parte conclusiva della decisione, il Comitato ONU evidenzia come le lacune normative dell'ordinamento italiano espongano i familiari prestatori di assistenza a forme di discriminazione per associazione, in violazione dell'art. 5 della Convenzione CRPD, che, com'è noto, possiede un'ampia portata precettiva e mira a contrastare ogni forma di discriminazione legata alla disabilità, ivi incluse, chiaramente, le ipotesi in cui il pregiudizio si proietta su terzi¹⁴⁰.

Pur rinviando alla dottrina¹⁴¹ e alle conclusioni¹⁴² per l'analisi di ulteriori profili affrontati in *Bellini* – alcuni dei quali di indubbia attualità per l'ordinamento italiano – è sufficiente rilevare, in questa sede, che tale pronuncia costituisce un passaggio fondamentale per comprendere la portata della successiva sentenza *Bervidi*, poiché dimostra come la nozione di discriminazione per associazione sia ormai pienamente affermata e trasversalmente riconosciuta dagli ordinamenti sovranazionali.

5. Gli accomodamenti ragionevoli e la risoluzione della seconda questione pregiudiziale

Quanto alla seconda questione pregiudiziale – strettamente interconnessa alla prima nell'impianto argomentativo del giudice del rinvio – la CGUE, dopo aver riconosciuto che anche la discriminazione indiretta può assumere una dimensione “associativa”, afferma che il lavoratore che presta cura a un figlio con disabilità può, in qualità di *caregiver*, legittimamente esigere dal datore di lavoro l'adozione di accomodamenti ragionevoli ai sensi dell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE. A tal fine, proprio per arrivare a tale conclusione, la Corte valorizza la definizione di accomodamento ragionevole accolta dall'art. 2 della Convenzione ONU, che include tra le forme di discriminazione fondate sulla disabilità anche «la mancata adozione degli accomodamenti necessari e appropriati purché non sproporzionati, al fine di garantire alle persone con disabilità il pieno ed effettivo godimento dei

¹³⁸ *Bellini v. Italy*, par. 7.9: «[...] discrimination “on the basis of disability” can therefore also be made against persons who are associated with a person with a disability, known as “discrimination by association” and that the reason for the wide scope of art. 5 is to eradicate and combat all discriminatory situations or discriminatory conducts that are linked to disability».

¹³⁹ *Bellini v. Italy*, par. 6.8: «The Committee recalls that, as stated in art. 1 of the Convention, the purpose of the Convention is to promote, and ensure the full and equal enjoyment of all human rights of persons with disabilities. However, yet, the Committee is aware of instances in which the rights of persons with disabilities cannot be realised without the protection of family caregivers».

¹⁴⁰ A conferma dell'orientamento relativo al Commento generale n. 6/2018, par. 20.

¹⁴¹ Cfr. O. BONARDI, *L'accomodamento ragionevole*, cit., p. 30; T. TEKLE, *Un'interpretazione sistemica degli accomodamenti ragionevoli nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e nei pronunciamenti del Comitato ONU come strumento di uguaglianza trasformativa e giustizia sociale*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 2024, n. 2, I, pp. 144-145; C. CARCHIO, *L'ONU condanna l'Italia per violazione dei diritti umani dei caregiver familiari*, in “<https://www.dirittoantidiscriminatorio.it/lonu-condanna-litalia-per-violazione-dei-diritti-umani-dei-caregiver-familiari/>”, 25 novembre 2022, p. 1 ss.

¹⁴² Si veda §6.

diritti umani su base di uguaglianza con gli altri».

Sul punto, assume rilevanza anche l'art. 5 della direttiva 2000/78/CE che pone la questione sotto un diverso aspetto, quello lavorativo, che è possibile cogliere laddove viene previsto che sia imposto al datore di lavoro un obbligo positivo di predisporre gli adattamenti ragionevoli richiesti dalle esigenze concrete della persona con disabilità, salvo l'onere finanziario sproporzionato. La Corte richiama altresì l'art. 2, par. 2, lett. b) della succitata direttiva, in materia di discriminazione indiretta che prevede che la stessa sussiste quando una «disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone [...] portatrici di *handicap* [...]». Il quale assume rilevanza nel caso di specie stante la richiesta di interpretare tale articolo non solo in favore del soggetto disabile ma anche di colui che, pur non essendolo, fornisca al figlio affetto da una disabilità l'assistenza che consente a quest'ultimo di ricevere la parte essenziale delle cure che le sue condizioni richiedono.

La possibilità di estendere l'art. 5 anche al *caregiver* è stata a lungo oggetto di discussione, alla luce della sentenza *Coleman*, nella quale la Corte aveva affermato che «un certo numero di disposizioni, tra cui, in particolare, l'art. 5 di quest'ultima, sono applicabili solamente ai disabili»¹⁴³. Tuttavia, tale passaggio non può essere letto come una chiusura definitiva, sia perché in *Coleman* tale questione non era stata sollevata né affrontata¹⁴⁴, sia perché il quadro normativo dell'Unione, nel frattempo, è profondamente mutato: alla direttiva 2000/78/CE si sono difatti aggiunti la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, divenuta vincolante¹⁴⁵, della quale assumono particolare rilevanza per il caso *de quo* gli artt. 24 e 26¹⁴⁶, nonché la CRPD, ratificata dall'Unione¹⁴⁷. È chiaro che stante l'importanza di questi strumenti, che hanno profondamente inciso sull'attuale quadro giuridico in materia di discriminazione, la Corte non avrebbe in alcun modo potuto giungere a esiti differenti. Tale evoluzione nell'attuale contesto giuridico, unita alla considerazione delle esigenze concrete di cura del minore disabile, ha consentito alla Corte di affermare che la nozione di accomodamento ragionevole non è quindi intrinsecamente limitata al lavoratore disabile, ma si estende anche al lavoratore che presta assistenza essenziale a un familiare con disabilità¹⁴⁸.

¹⁴³ CGUE, *Coleman*, 17 luglio 2008, C-303/06, par. 39-42.

¹⁴⁴ CGUE, *Bervidi*, 11 settembre 2025, C-38/24, par. 70.

¹⁴⁵ Si tratta della cd. Carta di Nizza, proclamata per la prima volta il 7 dicembre 2000, divenuta però giuridicamente vincolante soltanto con l'entrata del Trattato di Lisbona del 1° dicembre 2009.

¹⁴⁶ L'importanza crescente dell'art. 26 all'interno del diritto dell'unione la si intravede in diverse pronunzie, fra tutte cfr. CGUE, *Ca Na Negreta*, 18 gennaio 2024, C-631/22, par. 40; CGUE, *HR Rail*, 10 febbraio 2022, C-485/20, par. 27; CGUE, *Komisija za zashtita ot diskriminatsia*, 21 ottobre 2021, C-824/19, par. 32-33.

¹⁴⁷ Per approfondire vedi §4.1; Va altresì ricordato che la nozione di disabilità ha subito, nel tempo, una significativa evoluzione, cui si rinvia alla nota 101.

¹⁴⁸ Il che si evince anche dal riferimento che viene effettuato dalla Corte di Giustizia agli artt. 2 e 7 della CRPD nonché al punto (x) del suo preambolo, il quale richiama l'esigenza di sostenere le famiglie delle persone con disabilità affinché possano esercitare i propri diritti. Sul punto, è opportuno ricordare che, pur non avendo natura vincolante, il Preambolo costituisce un

Ne deriva dunque che l'interpretazione restrittiva supportata da parte della dottrina¹⁴⁹ e implicitamente suggerita da *Coleman* non possa più essere sostenuta alla luce dell'attuale contesto multilivello di tutela. Invero, una diversa conclusione comprometterebbe gravemente l'effetto utile della soluzione prospettata dalla Corte in merito alla discriminazione indiretta per associazione, di cui alla prima questione pregiudiziale¹⁵⁰. Ad ogni modo, il ragionamento proposto trova un ulteriore riscontro nella logica della tutela 'mediata'¹⁵¹, secondo la quale le misure adottate in favore del *caregiver* si giustificano in quanto strumentali a garantire in concreto i diritti delle persone con disabilità. D'altronde, tale prospettiva non è affatto estranea al diritto interno; un consolidato orientamento della Corte costituzionale¹⁵² ha da tempo affermato che i diritti dei *caregiver* familiari non si configurano come posizioni autonome e distinte, bensì come situazioni giuridiche funzionalizzate alla realizzazione dei diritti della persona assistita¹⁵³.

Sul piano più strettamente applicativo, tale impostazione si traduce nella necessità di adottare una nozione più ampia e funzionale di accomodamento ragionevole. L'art. 5 della direttiva 2000/78/CE, letto in combinato disposto con l'art. 2 della Convenzione ONU, induce infatti ad includere, tra le possibili misure, interventi quali la riduzione dell'orario di lavoro o la riassegnazione ad un altro posto di lavoro¹⁵⁴. Come ricordato anche dall'Avvocato generale *Rantos*, tali misure devono essere idonee a consentire l'effettiva partecipazione della persona con disabilità alla vita professionale su un piano di parità con gli altri lavoratori, attraverso l'adeguamento dell'ambiente di lavoro alle sue esigenze specifiche¹⁵⁵. Ne consegue che, quando il lavoratore non sia egli stesso disabile, ma assicura al figlio con disabilità l'assistenza essenziale che ne garantisce il godimento dei diritti fondamentali, l'adeguamento dell'ambiente di lavoro costituisce uno strumento necessario e coerente con la finalità dell'accomodamento ragionevole¹⁵⁶.

L'unico limite potrebbe essere rappresentato dall'onere sproporzionato *ex art. 5* della direttiva 2000/78/CE, sul quale si richiama il Considerando 21, il quale prevede che per determinare se le misure in questione diano luogo ad oneri sproporzionati per il datore di lavoro, è necessario tener conto, in particolare, di una pluralità di elementi, quali i costi complessivi della misura richiesta, le dimensioni e le risorse economiche dell'organizzazione e la possibilità di accedere

fondamentale criterio ermeneutico ai fini dell'interpretazione dell'art. 2 della Convenzione, il quale qualifica come discriminazione anche la mancata adozione di accomodamenti ragionevoli.

¹⁴⁹ S. FERNANDEZ MARTINEZ, *L'evoluzione del concetto giuridico di disabilità: verso un'inclusione delle malattie croniche?*, in "Diritto delle relazioni industriali", 2017, n. 1, p. 74 ss.

¹⁵⁰ CGUE, *Bervidi*, 11 settembre 2025, C-38/24, par. 74. Per le considerazioni sull'effetto utile si veda §4.1.

¹⁵¹ L. CALAFÀ, *Disabilità, discriminazione e molestia «associata»*, cit., p. 1169.

¹⁵² Cfr. Corte cost., 16 giugno 2005, n. 533; Corte cost., 8 maggio 2007, n. 158; Corte cost., 30 gennaio 2009, n. 19; Corte cost., 23 settembre 2016, n. 213; Corte cost., 7 dicembre 2018, n. 232.

¹⁵³ O. BONARDI, *L'accomodamento ragionevole*, cit., p. 33. ID, *Il diritto di assistere. L'implementazione nazionale delle previsioni a favore dei caregivers*, cit., p. 120;.

¹⁵⁴ In tal senso vedi CGUE, *HK Danmark*, 11 aprile 2013, Cause riunite C-335/11 e C-337/11, par. 64; CGUE, *HR Rail*, 10 febbraio 2022, C-485/20, par. 43.

¹⁵⁵ Conclusioni dell'Avvocato generale *Rantos*, 13 marzo 2025, par. 56.

¹⁵⁶ CGUE, *Bervidi*, 11 settembre 2025, C-38/24, par. 77.

a fondi pubblici o altre forme di sostegno finanziario. Ad ogni modo, così come precisato dalla Corte, la valutazione circa l'eventuale sproporzione dell'onere spetterà dunque al giudice nazionale, il quale, applicando tali criteri e tenendo conto di tutte le circostanze del caso concreto, dovrà accertare se la richiesta della *caregiver* di beneficiare in modo permanente di orari fissi, su un determinato posto, possa rappresentare o meno un onere sproporzionato per il suo datore di lavoro ai sensi dell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE.¹⁵⁷

5. Considerazioni conclusive e prospettive de iure condendo

La sentenza oggetto di commento assume un peculiare rilievo, segnando un ulteriore passo in avanti nell'evoluzione del diritto antidiscriminatorio europeo, e, più in generale, nella tutela delle persone con disabilità e delle loro famiglie. Con l'affermazione, per la prima volta, che anche la discriminazione indiretta per associazione rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78/CE, la CGUE amplia significativamente il perimetro applicativo di quest'ultima, estendendo il divieto oltre la dimensione, già nota, della discriminazione diretta.

Contestualmente, i Giudici di Lussemburgo compiono un ulteriore passo in avanti, riconoscendo anche al *caregiver* familiare gli accomodamenti ragionevoli di cui all'art. 5 della succitata direttiva. Obiettivamente, un approdo di non poco conto e affatto scontato, stante il netto superamento della sentenza *Coleman*, nel quale si profilava invece una lettura più restrittiva del campo di applicazione degli accomodamenti ragionevoli. Un aspetto piuttosto interessante della decisione riguarda inoltre il modo in cui la Corte tessa la tela argomentativa posta alla base della decisione, che si iscrive nel crescente dialogo con la Corte EDU. Si tratta di un elemento da non sottovalutare giacché il progressivo avvicinamento tra le due Corti mostra, infatti, una comune tendenza a valorizzare una concezione ampia di non discriminazione, nella quale la disabilità assume un ruolo centrale e si proietta, come nel caso di specie, su una persona diversa da quella interessata in via principale.

Vi è poi un ulteriore profilo, tutt'altro che secondario, che merita di essere evidenziato, ossia la capacità della pronuncia *Bervidi* di aver riportato in auge un tema strutturale da tempo irrisolto: il riconoscimento e la tutela dei *caregiver* familiari. Difatti, come evidenziato nei paragrafi precedenti, la disciplina delle tutele riconosciute a quest'ultimi continua, ancora oggi, a presentarsi in una forma marcatamente frammentaria e, soprattutto caratterizzata da precarietà finanziaria. Le misure esistenti sono infatti finanziate in modo intermittente, spesso attingendo a rimanenze di fondi o mediante stanziamenti occasionali o di emergenza, con parametri di accesso sempre più restrittivi. È quanto emerge, ad esempio,

¹⁵⁷ Id, par. 78-79.

dall'evoluzione dell'istituto dell'APE Sociale¹⁵⁸, più volte prorogata ma con condizioni via via più stringenti e ancor di più dal mancato rinnovo di “opzione donna”¹⁵⁹ per il 2026. Emblematico è poi il caso del Fondo per i *caregiver* familiari, istituito nel 2021 con una dotazione triennale di 30 milioni di euro annui¹⁶⁰. Azzerato dalla legge di bilancio 2024¹⁶¹, esso è stato reintrodotta soltanto nel maggio 2025¹⁶²; tuttavia, per il 2026 lo stanziamento previsto, sulla base della bozza della legge di bilancio, è pari solamente ad 1,15 milioni di euro, segno della perdurante marginalità del ruolo dei *caregiver* nell'agenda politica nazionale.

A ben vedere, neppure il richiamo formulato dal Comitato ONU nel caso *Bellini* sembra aver sortito gli effetti auspicati: le criticità ivi evidenziate restano, infatti, pienamente attuali e si pongono addirittura in linea di continuità con quelle già formulate nelle osservazioni conclusive del 2016 al primo rapporto nazionale dell'Italia sulla CRPD¹⁶³. Ed è proprio la CRPD a fornire, così come ribadito in *Bellini*, uno degli indici chiari della distanza ancora esistente tra gli *standard* internazionali e la legislazione nazionale. In quell'occasione, il Comitato, accertata la violazione degli artt. 19, 23 e 28, par. 2, lett. c), della CRPD, letti congiuntamente all'art. 5 della stessa, ha rilevato l'assenza di un sistema stabile di protezione sociale dei *caregiver* nonché l'insufficienza delle misure economiche disponibili, giudicate temporanee, frammentarie e inadeguate a soddisfare i bisogni di lungo termine. Tuttavia, al monito del Comitato ONU, non è stato dato ancora seguito, soprattutto laddove esso aveva posto in evidenza che la tutela dei diritti delle persone con disabilità non può essere ritenuta separata ed autonoma rispetto alla tutela dei diritti di coloro che forniscono loro assistenza.

Dunque, ad oltre dieci anni dai primi tentativi legislativi, la persistente assenza di una legge organica in materia – cui si aggiunge “l'aggravante” della mancata capacità di trarre insegnamento dall'esperienza pandemica – configura un vuoto legislativo difficilmente compatibile da un lato, con gli obblighi

¹⁵⁸ L'APE Sociale è una misura di anticipo pensionistico introdotta dall'art. 1, commi 179 ss., della legge n. 232/2016, che consente l'accesso alla pensione a partire dall'età di 63 anni (innalzata a 63 anni e 5 mesi dall'art. 1, comma 136, della legge n. 213/2023) a favore di soggetti che si trovano in condizioni di particolare vulnerabilità lavorativa o sociale. È rivolta, tra gli altri, a disoccupati di lunga durata, coloro che svolgono lavori gravosi, invalidi civili almeno al 74% e *caregiver* che assistono da almeno sei mesi un familiare con disabilità grave ex art. 3, comma 3, legge n. 104/1992.

¹⁵⁹ Opzione donna è stato un istituto di anticipo pensionistico rivolto alle lavoratrici, il cui accesso, inizialmente generalizzato, è stato progressivamente ristretto. A partire dalla legge di bilancio 2023 (art. 1, comma 292, della legge n. 192/2022) l'uscita anticipata era stata subordinata, tra gli altri requisiti, anche alla condizione di *caregiver* familiare di un soggetto con disabilità grave, mentre dal 2024 sono stati ulteriormente innalzati i requisiti anagrafici e ridotta, dunque, la platea degli aventi diritto (legge n. 213/2023, art. 1, comma 138).

¹⁶⁰ Legge n. 178/2020, art. 1, comma 334.

¹⁶¹ Legge n. 213/2023, art. 1, comma 212.

¹⁶² Con il decreto interministeriale 7 maggio 2025, n. 104, nonostante la destinazione autonoma del fondo per i *caregiver* fosse stato in precedenza confluito nel Fondo unico per l'inclusione delle persone con disabilità, si è comunque deciso di destinare risorse specifiche pari a 30 milioni di euro, volto al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del *caregiver* familiare per l'anno 2024.

¹⁶³ Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità, osservazioni conclusive al primo rapporto dell'Italia, 31 agosto 2016, CRPD/C/ITA/CO/1.

internazionali assunti dall'Italia, dall'altro con l'esigenza di garantire una protezione effettiva alle persone con disabilità e alle loro famiglie.

Alla stregua di tali premesse, è chiara la necessità, senza ulteriore ritardo alcuno, di un intervento da parte del legislatore, capace non soltanto di riconoscere il ruolo essenziale dei *caregiver* all'interno del sistema di *welfare* pubblico¹⁶⁴, ma anche di stabilizzare le misure loro destinate. Peraltro, così come autorevole dottrina ha da tempo sottolineato la necessità di una «procedimentalizzazione degli accomodamenti ragionevoli»¹⁶⁵ nell'ambito della disabilità, sarebbe auspicabile – *mutatis mutandis* – estendere tale riflessione anche alla figura del lavoratore *caregiver*. Infine, occorre rilevare che la pronuncia in commento, assieme alla coeva *Pauni*, è destinata a produrre effetti rilevanti anche su diversi procedimenti pendenti dinanzi alla Cassazione, per i quali – alla luce delle statuizioni della CGUE – la Suprema Corte ha disposto il rinvio a nuovo ruolo¹⁶⁶ giacché dovranno essere riesaminati alla luce del novato quadro ermeneutico delineatosi a seguito delle pronunce occorse.

Abstract

Il contributo esamina la pronuncia della Corte di giustizia dell'Unione europea nel caso Bervidi (C-38/24), soffermandosi sull'estensione della tutela antidiscriminatoria ai caregiver familiari di persone con disabilità. Muovendo dal rinvio pregiudiziale disposto dalla Suprema Corte di Cassazione e dalla linea giurisprudenziale dell'Unione inaugurata con la sentenza Coleman (C-303/06), l'articolo ripercorre i principali passaggi argomentativi attraverso cui la CGUE ha riconosciuto la rilevanza della discriminazione indiretta per associazione e l'incidenza della decisione sull'ambito di applicazione della Direttiva 2000/78/CE. In questa prospettiva, l'analisi si sofferma inoltre sul ruolo dell'obbligo di accomodamento ragionevole quale strumento di effettività della parità di trattamento, letto alla luce del sistema multilivello di tutela dei diritti fondamentali e del dialogo tra le Corti europee. Alla stregua di tali premesse, l'articolo riflette sugli effetti della pronuncia Bervidi nell'ordinamento italiano, evidenziando le persistenti criticità nella tutela dei caregiver familiari e le implicazioni che ne derivano sul piano della futura evoluzione del quadro di tutela.

The contribution examines the judgment of the Court of Justice of the European Union in the Bervidi Case (C-38/24), focusing on the extension of anti-discrimination protection to family caregivers of persons with disabilities. Building on the preliminary reference submitted by the Supreme Court of Cassation and on the European line of case law inaugurated by Coleman, the article retraces the main argumentative steps through which the CJEU recognised the relevance of indirect discrimination by association and the impact of the decision on the scope of application of Directive 2000/78/EC. From this perspective, the analysis also focuses on the role of the duty to provide reasonable accommodation as a tool for ensuring the effectiveness of equal treatment, interpreted in the light of the multilevel system of fundamental rights protection and of the dialogue between European courts. On this basis, the article reflects

¹⁶⁴ Interessante quanto criticamente riportato da M. D'ONGHIA, *Lavoro informale di cura e protezione sociale*, cit., p. 83, ove viene evidenziato come i *caregivers* tendano ad «occuparsi perlopiù dei propri cari non autosufficienti sostituendo di fatto lo Stato e gli enti locali nel *welfare* [...]», nonché p. 95 ove invece ribadisce la necessità della «centralità del *welfare* pubblico [...] e il perseguimento di una decisa azione di contrasto contro la privatizzazione delle responsabilità».

¹⁶⁵ P. PASCUCI, *Per una procedimentalizzazione degli accomodamenti ragionevoli*, in “Quaderni IEN”, 2024, n. 1, p. 64; ID, *L'emersione della fragilità nei meandri della normativa pandemica: nuove sfide per il sistema di prevenzione?*, cit., pp. 718-719.

¹⁶⁶ Ordinanze interlocutorie Cass. civ., Sez. IV., 27 dicembre 2024, nn. 34526, 34608 e 34616; 8 marzo 2025, n. 6191.

on the effects of the Berridi ruling within the Italian legal order, highlighting the persistent shortcomings in the protection of family caregivers and the implications for the future evolution of the relevant framework of protection.

Parole chiave

Discriminazione per associazione, caregiver familiare, discriminazione indiretta, accomodamento ragionevole, Direttiva 2000/78/CE.

Keywords

Discrimination by association, family caregiver, indirect discrimination, reasonable accommodation, Directive 2000/78/EC.