



Numero 2 / 2026

Iolanda PICCININI

Marco ISCERI

Flaminia FERRI

**Caregiver e discriminazione per associazione:
la svolta della corte di giustizia**

Caregiver e discriminazione per associazione: la svolta della corte di giustizia

Corte Giustizia Unione Europea, Sez. I, sentenza 11 settembre 2025,
n. 38/24, relatore T. Von Danwitz

Iolanda PICCININI

Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro nella Lumsa di Roma e avvocat

Marco ISCERI

avvocato, PhD, assegnista di ricerca e docente a contratto di Diritto del lavoro pubblico nella Lumsa di Roma

Flaminia FERRI

dottor

La Direttiva 2000/78/CE del Consiglio deve essere interpretata nel senso che il divieto di discriminazione indiretta fondata sulla disabilità si applica anche a un lavoratore che non sia egli stesso disabile, ma sia caregiver del congiunto disabile, prestando assistenza che consente a quest'ultimo di ricevere la parte essenziale delle cure che le sue condizioni richiedono (massima a cura degli autori).

Sommario: 1. Per iniziare, ieri e oggi; 2. Il caso Bervidi; 3. Il Diritto antidiscriminatorio “in crescita”, dalla Giurisprudenza alla norma: il recentissimo DDL caregiver; 4. Per concludere

Sinossi: l'articolo analizza l'evoluzione del Diritto antidiscriminatorio dell'Unione europea alla luce della sentenza della Corte di Giustizia dell'11 settembre 2025 (causa C-38/24, Bervidi), che ha riconosciuto l'estensione del divieto di discriminazione fondata sulla disabilità anche ai lavoratori non disabili che subiscano uno svantaggio in ragione dell'assistenza prestata a un familiare con disabilità. Muovendo dal caso concreto, l'indagine ricostruisce il percorso argomentativo della Corte, soffermandosi sulla nozione di discriminazione “per associazione” e sull'ampliamento dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli ex art. 5 della direttiva 2000/78/CE in favore del caregiver familiare, in un quadro interno profondamente rinnovato dal recentissimo disegno di legge sul caregiver approvato dal Consiglio dei Ministri il 12 gennaio 2026. L'analisi mette in evidenza come la Corte superi una lettura formale del principio di parità di trattamento, adottando un approccio sostanziale, orientato all'effettività dei diritti della persona con disabilità e alla rimozione degli ostacoli organizzativi che, pur formalmente neutri, producono effetti sproporzionati sui caregiver: in tale prospettiva, la tutela antidiscriminatoria si emancipa dalla rigida coincidenza tra titolarità del fattore protetto e soggetto leso, valorizzando la dimensione relazionale della vulnerabilità. Infine, il contributo esamina le ricadute sistematiche della pronuncia per l'ordinamento italiano, in un dialogo tra la giurisprudenza eurounitaria il nuovo DDL caregiver, mostrando come la sentenza imponga ai giudici nazionali una rilettura evolutiva delle norme interne e solleciti un ripensamento del ruolo del datore di lavoro, chiamato a integrare esigenze organizzative e responsabilità sociale attraverso l'adozione di accomodamenti

ragionevoli anche in favore dei caregiver, al fine di garantire una parità di trattamento effettiva, inclusiva e coerente con il nuovo panorama legislativo.

Abstract: *The article analyses the evolution of EU anti-discrimination law in the light of the Court of Justice judgment of 11 September 2025 (Case C-38/24, Bervidi), which recognised that the prohibition of discrimination on grounds of disability also extends to non-disabled workers who suffer a disadvantage because of the assistance they provide to a family member with a disability. Starting from the concrete case, the analysis reconstructs the Court’s reasoning, focusing on the notion of discrimination “by association” and on the extension of the obligation to provide reasonable accommodation under Article 5 of Directive 2000/78/EC in favour of the family caregiver, within a domestic framework profoundly reshaped by the recent Caregiver Bill approved by the Council of Ministers on 12 January 2026. The analysis highlights how the Court moves beyond a formal reading of the principle of equal treatment, adopting a functional and substantive approach aimed at ensuring the effectiveness of the rights of persons with disabilities and at removing organisational barriers which, although formally neutral, produce disproportionate effects on caregivers. In this perspective, anti-discrimination protection is emancipated from the rigid coincidence between the protected ground and the injured party, enhancing the relational dimension of vulnerability. Finally, the article examines the systemic implications of the judgment for the Italian legal order, placing EU case law in dialogue with the new Caregiver Bill and showing how the ruling requires national courts to adopt an evolutionary reading of domestic law and prompts a rethinking of the employer’s role, who is called upon to integrate organisational needs and social responsibility through the adoption of reasonable accommodation also in favour of caregivers, in order to guarantee effective, inclusive and coherent equal treatment within the new legislative horizon.*

1. Per iniziare, ieri e oggi

Il dibattito in tema di discriminazione, sia nel generale contesto culturale, sia, in particolare, negli ambienti politico-legislativi e negli approdi giurisprudenziali, nella prospettiva italiana e in quella sovranazionale, non è mai stato così vivo ed ampio come negli ultimi anni.

Guardando, più da vicino, il nostro Diritto del lavoro, è certo che il Diritto antidiscriminatorio è “in crescita”¹ e costituisce il capitolo più nuovo ma non diverso rispetto allo “spirito” personalista della disciplina².

Nel Diritto del lavoro contemporaneo, la tutela delle fragilità è posta al crocevia tra uguaglianza sostanziale, divieto di discriminazione e protezione dei diritti fondamentali, soprattutto alla luce dei nuovi rischi di discriminazioni intersezionali³ e algoritmiche⁴.

¹ Richiamando la felice espressione usata da F. Ferri nella sua interessante ed attualissima tesi di laurea.

² Per ricordare l’insegnamento del grande Maestro, F. SANTORO-PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, in *Annali del Seminario giuridico dell’Università di Catania*, 1947-1948, pp. 3 ss. e ora in *Saggi di diritto civile*, II, Jovene, 1961, pp. 1071 e ss.

³ K. W. CRENSHAW, *Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, Feminist theory and antiracist politics*, UCLF, 1989, pp. 140 e ss.; B.G. BELLO, *Discriminazioni multiple e intersezionalità: queste sconosciute!* Approfondimento in ASGI, maggio 2015; B.G. BELLO, *Intersezionalità. Teorie e pratiche tra diritto e società*, Milano, 2020; B. G. BELLO, L. MANCINI, *La discriminazione intersezionale nella Direttiva 2023/970/UE sulla parità retributiva uomo/donna*, IEN, maggio 2023; R. ZUCARO, *La discriminazione intersezionale. Questioni definitorie, probatorie e nuove prospettive aperte dalla Dir. 2023/970*, *Lav. Giur.*, fasc. n. 5 del 2025, p. 445.

⁴ A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Bari, 2020; A. PERULLI, *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell’ordinanza del Tribunale di Bologna*, *Lav. Dir. Eur.*, 1/2021, pp. 7 ss.; M. BORZAGA, M. MAZZETTI, *Discriminazioni algoritmiche e tutela dei lavoratori: riflessioni a partire dall’ordinanza del Tribunale di Bologna del 31 dicembre 2020*, *BioLaw Journal*, 1/2022, pp. 225 ss.; A. INGRAO, *Hic sunt leones! La piramide del rischio costruita dalla proposta di Regolamento sull’intelligenza artificiale (emendata)*, *Lav. Prev. Og.*, 11–12/2023, pp. 778 ss.; G. GAUDIO, *Le discriminazioni algoritmiche*, *Lav. Dir. Eur.*, 1/2024, pp. 1–26; M. PERUZZI, *La discriminazione algoritmica*, op. cit.; L. ZOPPOLI, *Il diritto del lavoro dopo l’avvento dell’intelligenza artificiale*, *Riv. Giur. Lav.*, 2/2024, pp. 538–554; A. INGRAO, *Critica della ragione artificiale. La discriminazione*

In effetti, utilizzando la lente che guarda ai più fragili tra i deboli, oltre ai tradizionali fattori di discriminazione, gli sviluppi più recenti sembrano concentrarsi sulla parità di genere e sulla condizione di disabilità.

In questa prospettiva, i lavoratori subordinati, già strutturalmente esposti a una potenziale condizione di debolezza in ragione della loro posizione contrattuale, sono ulteriormente vulnerabili quando la loro identità personale o familiare li rende “diversi” agli occhi dell’organizzazione produttiva⁵.

Seguendo questo percorso, l’analisi non può arrestarsi alla sola figura del lavoratore disabile, tradizionalmente considerato il destinatario privilegiato delle tutele antidiscriminatorie, ma deve estendersi a coloro che, accanto a lui, svolgono un ruolo essenziale di cura e di supporto: i caregiver familiari⁶. Essi condividono una condizione di vulnerabilità “per associazione”, subendo trattamenti svantaggiosi non per una propria disabilità, ma per il legame che li unisce alla persona fragile e per le esigenze assistenziali che ne derivano. È in questa dimensione relazionale che emerge con particolare evidenza il limite di un approccio meramente formale al principio di parità di trattamento, incapace di cogliere la realtà sostanziale delle discriminazioni. La sentenza dell’11 settembre 2025 della Corte di Giustizia dell’Unione europea segna, sotto questo profilo, un passaggio di particolare rilievo sistematico, chiarendo che la protezione

algoritmica intersezionale e gli obblighi di parità di trattamento in ipotesi di impiego di sistemi decisionali automatizzati, Riv. Giur. Lav., 2/2024, pp. 170–181; M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale tra rischi e benefici*, Torino, 2024.

⁵ La tutela delle persone con disabilità nel lavoro si è rafforzata grazie all’affermazione del modello relazionale della Convenzione ONU, che vede la disabilità come interazione tra limitazioni individuali e barriere organizzative. Nel complesso emerge un Diritto del lavoro orientato alla personalizzazione delle soluzioni, esigenza cruciale nel contesto produttivo moderno. Come ha sottolineato U. Romagnoli, infatti, “il dato da cui muovere è che una costituzione antropocentrica come la nostra incoraggia la maturazione della sensibilità egualitaria nell’ambiente degli operatori giuridici ... ciò può voler dire «viva la differenza», perché essere uguali non significa essere identici. Difatti, il diritto del lavoro non è mai stato insensibile alle differenze. Anche a quelle di carattere soggettivo”. (U. ROMAGNOLI, *Eguaglianza e differenza nel diritto del lavoro*, in *Lavoro e Discriminazione*, Atti dell’XI Congresso nazionale di diritto del lavoro dell’AIDLASS tenutosi a Gubbio dal 3 al 5 giugno 1994, Milano, 1996, pp. 149 e ss.). Sembra potersi affermare, quindi, che non ci può essere eguaglianza senza solidarietà, da intendersi come condizione indispensabile (A. ACCORNERO, *È davvero in crisi la solidarietà nel mondo del lavoro?* Dir. Lav. Rel. Ind., 1992, pp. 266, 267. L’attenzione alla persona emerge, come sempre in modo limpido e privo di incertezze argomentative, dagli scritti di M. Dell’Olio, quando l’A. afferma che “la prospettiva che ritengo di poter suggerire, se il riferimento a Maritain, ma anche a Seneca, non è troppo ambizioso, è una sorta di umanesimo integrale, di *humani nichil alienum*” (M. DELL’OLIO, *Inediti*, Torino, 2007, p. 37). La dottrina sta approfondendo l’espansione della tutela della disabilità in ottica antidiscriminatoria nel Diritto del lavoro italiano ed europeo: tra i contributi più recenti, si segnalano quelli di: D. PALIAGA, *La discriminazione per disabilità: le principali questioni e le ultime novità dall’Europa*, Lav. Dir. Eur., n. 3/2025; G. FLAMINI, *Il disability management*, Lav. Dir. Eur., n. 3/2025. Per un approfondimento sul tema degli accomodamenti ragionevoli, come strumento giuridico volto a promuovere l’effettività del principio di eguaglianza sostanziale nei rapporti di lavoro, vd. F. LIMENA, *La forza espansiva della nozione di accomodamenti ragionevoli: una strada sempre meno in salita*, Lav. Dir. Eur., n. 3/2025; D. GAROFALO, *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, Arg. Dir. Lav., n. 1/2019 e F. BORDONI, *Il periodo di comporto può essere discriminatorio. Tra discriminazione indiretta e accomodamenti ragionevoli: la Cassazione puntualizza*, Labor, 13 giugno 2023. In questa Rivista, si rinvia ai seguenti contributi: F. LIMENA, *Gli accomodamenti sempre più ragionevoli nel diritto vivente, nell’ottica antidiscriminatoria*, EQUAL, n. 1/2025; S. CAFFIO, *Licenziamento per superamento del periodo di comporto e disabilità*, EQUAL, n. 3-4/2025.

⁶ Tanto si è discusso sul tema della discriminazione indiretta a danno dei lavoratori disabili da parte della legislazione nazionale relativa alla tutela del caregiver familiare, quale potenziale beneficiario della tutela contro le discriminazioni. In tema, si veda L. LA PECCERELLA, *La tutela dei lavoratori disabili e la tutela del lavoratore caregiver di familiare affetto da grave disabilità*, Lav. Dir. Eur., n. 3/2024 e, dello stesso A., *La Corte di Giustizia dell’Unione Europea si pronuncia sulla tutela del lavoratore caregiver di familiare affetto da grave disabilità*, Lav. Dir. Eur., n. 3/2025. Il tema del caregiver di familiare disabile deve essere inoltre affrontato tenendo conto delle novità introdotte dal D.lgs. 62 del 2024 e di quelle di *iure condendo*. Ne parlano, tra gli altri, ma con un taglio maggiormente incentrato sul piano normativo, A. M. BATTISTI, *Famigliari con disabilità aventi necessità di sostegno intensivo, novità su permessi e congedi*, in Lav. Dir. Eur., n. 2/2025; O. BONARDI, *Il diritto di assistere. L’implementazione nazionale delle previsioni a favore dei caregiver della Direttiva 2019/1158 in materia di conciliazione*, Quad. Dir. Lav. Merc., 2023, n. 14, pp. 103 ss. e L. ZANFRINI, *Il paradosso dei lavoratori della cura: decisivi, ma ai margini del welfare*, Avvenire del 25 gennaio 2025. Mentre, sulla nuova definizione della condizione di disabilità, si rinvia a F. ALIFANO, M. DELLA SEGA, *La nuova definizione della condizione di disabilità: implicazioni e procedure ex D.lgs. n. 62/2024*, Bollettino ADAPT del 1 luglio 2024 e bibliografia ivi citata.

effettiva delle persone con disabilità non può prescindere dal riconoscimento di adeguate garanzie anche in favore dei caregiver, quali soggetti indirettamente colpiti dalla disabilità altrui. La Corte afferma così una concezione funzionale del Diritto antidiscriminatorio, orientata non alla mera individuazione di categorie protette, ma alla rimozione degli ostacoli che impediscono, in concreto, l'accesso paritario al lavoro e alle opportunità di vita.

In questa prospettiva, il Diritto è chiamato a tutelare in modo differenziato le esigenze di tutti, nel rispetto dei principi di uguaglianza e giustizia, riconoscendo che l'identità personale si costruisce all'interno di una rete di relazioni sociali e familiari⁷. È proprio in tale complessità che si definisce la condizione di vulnerabilità di chi necessita di una protezione rafforzata, direttamente, indirettamente o “per associazione”⁸, che il sistema giuridico è chiamato a garantire attraverso strumenti capaci di coniugare effettività delle tutele, inclusione e responsabilità sociale dell'impresa⁹.

In altri termini, l'ultimo condivisibile approdo giurisprudenziale si segnala non solo per l'aver individuato nel caregiver familiare un nuovo soggetto da proteggere, quanto piuttosto per aver confermato la necessità di una protezione piena del disabile in quanto tale.

La logica sembra la stessa utilizzata dalla nostra Corte costituzionale fin dalla fine degli anni Ottanta del secolo scorso quando, circa la protezione costituzionale della lavoratrice madre, ha affermato che essa non si limita alla salute fisica della donna e del bambino ma investe tutto il

⁷ Sul punto, vd. C. MORTATI, *Principi fondamentali: art. 1*, in G. BRANCA (a cura di) *Commentario della Costituzione*, Vol. I, Artt. 1-12, Bologna-Roma, 1975, p.12: “*deve vedersi nel lavoro la più efficace affermazione della personalità sociale dell'uomo, il suo valore più comprensivo e significativo perché nel lavoro ciascuno riesce ad esprimere la potenza creativa in lui racchiusa ed a trovare nella disciplina e nello sforzo che esso impone, insieme allo stimolo per l'adempimento del proprio compito terreno di perfezione, il mezzo necessario per soddisfare il suo debito verso la società con la partecipazione all'opera costitutiva della collettività in cui vive*”.

⁸ Il termine vulnerabile (dal latino *vulnerabilis*) indica una persona che può essere facilmente ferita, attaccata, lesa o danneggiata: una persona esposta a un rischio. È stato osservato che la vulnerabilità si riferisce alla combinazione congiunta di tre caratteristiche: l'esposizione a rischio di subire un danno, mancanza di risorse per evitare il verificarsi del danno e mancanza di risorse per rispondere al danno qualora esso si concretizzi (cfr. J. HERRING, *Vulnerability, childhood and the law*, in *What is vulnerability*, Oxford, 2018. Sulla prospettiva evolutiva del Diritto del lavoro antidiscriminatorio e della nozione di vulnerabilità alla luce del quadro interno e unionale, cfr. AA. VV., *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, a cura di M. BARBERA, Milano, 2007; AA. VV. *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, a cura di M. BARBERA, A. GUARISO, Torino, 2019; M. BARBERA, *Le nuove dimensioni della disuguaglianza e le risposte del diritto antidiscriminatorio*, in *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. 5/2022. Sono altresì molteplici gli autori che hanno affrontato la tutela della fragilità nell'era digitale. Tra i contributi giuslavoristici si segnalano: I. PICCININI, M. ISCERI, *Le tutele della persona nell'era digitale: dove va il “nuovo” diritto del lavoro*, Mimesis, di prossima pubblicazione; R. DEL PUNTA, *I diritti del lavoro nell'economia digitale*, in S. DORIGO (a cura di), *Il ragionamento giuridico nell'era dell'intelligenza artificiale*, Pisa, 2020, pp. 99 ss.; A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Bari-Roma, 2020; P. DE PETRIS, *Le discriminazioni da algoritmo nella gig economy*, *Arg. Dir. Lav.*, fasc. 4, 2020, pp. 889 ss.; M. ISCERI, R. LUPPI, *L'impatto dell'intelligenza artificiale nella sostituzione dei lavoratori: riflessioni a margine di una ricerca*, *Lav. Dir. Eur.*, 1, 2022; A. TOPO, *Nuove tecnologie e discriminazioni*, in L. ZOPPOLI, *Il diritto del lavoro dopo l'avvento dell'intelligenza artificiale*, *Riv. Giur. Lav.*, 2, 2024, pp. 538 ss.; G. GAUDIO, *Le discriminazioni algoritmiche*, *Lav. Dir. Eur.*, 1/2024; M. PERUZZI, *La discriminazione algoritmica*, *EQUAL*, 1/2024; A. INGRAO, *Critica della ragione artificiale. La discriminazione algoritmica intersezionale e gli obblighi di parità di trattamento in ipotesi di impiego di sistemi decisionali automatizzati*, *Riv. Giur. Lav.*, 2/2024; M. BIASI, (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale tra rischi e benefici*, Torino, 2024; R. VOZA, *Eguaglianza e discriminazioni nel diritto del lavoro*, Relazione al Congresso AIDLASS, 2024; V. MAIO, *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, *Arg. Dir. Lav.*, 6/2018, pp. 1414 ss.; R. MORO VISCONTI, *L'intelligenza artificiale: modelli di business e profili di valutazione*, *Diritto Industriale*, 5/2018. Sui profili sindacali, si segnalano: I. PICCININI, M. ISCERI, *Intelligenza artificiale, lavoro e futuro del sindacato. Brevi riflessioni*, *Munera. Rivista europea di cultura*, n. 2/2022, pp. 81 ss.; I. PICCININI, *Intelligenza artificiale e nuovi spazi di azione sindacale*, in AA. VV. *Diritti costituzionali. Conflitto collettivo. Lavoro. Scritti dedicati a G. Pino*, Torino, 2022, pp. 275 ss.

⁹ G. DALLA TORRE, *Diritti umani insediati alla radice*, G. BONI (a cura di), G. DALLA TORRE, *Scritti su Avvenire, La laicità serena di un gentile cattolico*, Edizioni Studium, 2021, pp. 194 ss. Come insegnato da autorevole dottrina non giuslavorista: “*c'è bisogno di una riflessione nuova sul lavoro. La mancanza di una riflessione profonda sul lavoro è anche una delle gravi lacune della teoria economica contemporanea ... quando si emargina il lavoro, si emargina la persona*” (L. BRUNI, *Fondati sul lavoro*, Milano, 2017, pp. 28, 29).

complesso rapporto che, nel periodo di maternità, si svolge tra madre e figlio, con particolare riferimento alle esigenze di carattere relazionale e affettivo che sono collegate allo sviluppo della personalità del bambino. Alla luce dell'art. 37 Cost. collegato al principio di uguaglianza, la Corte costituzionale affermò, nel lontano 1991 con la sentenza n. 61, che era necessario impedire che dalla maternità e dagli impegni connessi alla cura del bambino potessero derivare conseguenze negative e discriminatorie.

Se dunque la strada da compiere era già stata indicata da tempo, almeno nell'esperienza italiana, oggi è giunto il momento di completare la tutela e bene ha fatto la Corte di Giustizia a raggiungere questo nuovo traguardo che combina la migliore tutela di famiglia e lavoro.

Torna alla mente il pensiero filosofico di Bobbio, secondo cui valori e diritti vivono nella storia e nelle condizioni reali che ne rendono possibile il soddisfacimento¹⁰.

2. Il caso Bervidi

Sulla scorta di questi principi, la recente giurisprudenza eurounitaria ha impresso una svolta decisiva alla fisionomia del Diritto antidiscriminatorio, estendendo l'obbligo di accomodamenti ragionevoli anche ai lavoratori che, pur non essendo portatori di una disabilità, subiscono uno svantaggio in ragione dell'assistenza prestata a un familiare non autosufficiente.

La Corte di Giustizia ha chiarito che il ruolo di caregiver non costituisce un mero dato personale irrilevante per il Diritto del lavoro, ma incide strutturalmente sulla possibilità effettiva di partecipazione alla vita professionale, imponendo al datore di lavoro di adottare misure organizzative flessibili – quali la modulazione dell'orario, la riorganizzazione dei turni o l'assegnazione a mansioni compatibili – per evitare discriminazioni indirette e garantire una parità di trattamento sostanziale.

In tal modo, la Corte supera una concezione formalistica della non discriminazione e valorizza un approccio funzionale, incentrato sulla rimozione degli ostacoli che, in apparenza neutrali, producono effetti sproporzionati sui lavoratori con responsabilità di cura.

La tutela non si esaurisce, dunque, nella protezione del lavoratore disabile, ma si estende a chi condivide, “per associazione”, la sua condizione di vulnerabilità, riaffermando il principio secondo cui conciliare lavoro e cura non è una concessione discrezionale dell'impresa, bensì un diritto fondamentale da garantire attraverso accomodamenti ragionevoli proporzionati e non eccessivamente onerosi.

Questa linea evolutiva trova, oggi, un punto di consolidamento sul piano normativo nell'intervento legislativo in materia di caregiver familiare di cui si parlerà nel paragrafo che segue. Venendo al caso trattato dalla decisione qui annotata, con la sentenza dell'11 settembre 2025, resa nella causa C-38/24, la Corte di giustizia dell'Unione europea è intervenuta su una questione di particolare rilievo sistematico in materia di tutela antidiscriminatoria, sollecitata da una domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dalla Corte di cassazione con ordinanza del 17 gennaio 2024, nell'ambito del giudizio pendente tra una lavoratrice italiana e una Società, sua *ex* datrice di lavoro¹¹.

¹⁰ N. BOBBIO, *L'età dei diritti*, Torino, 1999.

¹¹ Nell'ordinanza interlocutoria della Corte di Cassazione si coglie con chiarezza la consapevolezza del giudice nazionale di trovarsi di fronte a un vuoto di tutela strutturale: il caregiver familiare, pur essendo portatore di una fragilità “relazionale” evidente, rimaneva privo di una protezione antidiscriminatoria piena, perché l'ordinamento interno, prima dell'intervento della Corte di Giustizia, continuava a leggere la Direttiva 2000/78/CE in modo rigidamente soggettivo, ancorato alla figura del lavoratore disabile in senso stretto. La Corte di Cassazione osserva che la discriminazione non si esaurisce nella dimensione individuale della persona con disabilità, ma si produce nella relazione di cura, quando l'organizzazione del lavoro, attraverso criteri apparentemente neutri, “scarica” sui caregiver il costo sociale dell'assistenza. La rigidità degli orari, la standardizzazione

Nel dialogo tra giudice nazionale e giudice europeo si realizza, dunque, il passaggio da un Diritto antidiscriminatorio “difensivo” a un Diritto antidiscriminatorio “costruttivo”¹²: non più soltanto repressione dell’illecito, ma costruzione delle condizioni organizzative dell’eguaglianza. La sentenza Bervidi risponde puntualmente alle domande della Cassazione, trasformando quella intuizione in principio di diritto: il caregiver è titolare di una tutela piena, può invocare la discriminazione per associazione e ha diritto a pretendere accomodamenti ragionevoli, salvo che il datore di lavoro dimostri l’esistenza di un onere sproporzionato.

In questo senso, l’ordinanza del 2024 della Corte di Cassazione non costituisce soltanto un passaggio procedurale, ma il luogo in cui prende forma il nuovo statuto della fragilità nel lavoro: un Diritto che non separa più la persona dalla sua rete di relazioni, che riconosce il valore giuridico della cura e che affida al Diritto antidiscriminatorio il compito di governare, in chiave inclusiva, la trasformazione organizzativa del lavoro¹³.

La controversia in esame riguardava una impiegata con la qualifica di operatore di stazione, con mansioni di sorveglianza presso una stazione della metropolitana: nel corso del rapporto, la lavoratrice aveva più volte sollecitato il datore a predisporre un adeguamento stabile dell’organizzazione dell’orario.

A tal fine, la dipendente aveva richiesto l’assegnazione permanente a una postazione con orari fissi, anche a fronte di una possibile dequalificazione, al fine di poter garantire al figlio minore – affetto da disabilità e riconosciuto invalido totale – una *routine* quotidiana compatibile con un programma terapeutico pomeridiano rigidamente scandito.

Tuttavia, l’Azienda aveva categoricamente respinto tali richieste, limitandosi ad adottare soluzioni temporanee e contingenti.

dei turni, la mancata stabilizzazione delle soluzioni organizzative, non sono meri problemi gestionali, ma diventano fattori strutturali di esclusione, idonei a integrare una discriminazione indiretta fondata sulla disabilità “per associazione”. È particolarmente significativa la scelta della Corte di rimettere alla Corte di Giustizia non solo la questione della legittimazione del caregiver ad agire, ma anche quella – decisiva – dell’estensione dell’obbligo di accomodamenti ragionevoli. Il ragionamento è chiarissimo: se la tutela contro la discriminazione per disabilità deve essere effettiva, non può arrestarsi alla sanzione *ex post*, ma deve tradursi in un obbligo positivo di adattamento organizzativo, capace di prevenire lo svantaggio. Negare al caregiver l’accesso a tali strumenti significherebbe svuotare di contenuto la protezione euromunitaria, confinandola alla sola ipotesi di discriminazione diretta e rendendo invisibili le forme più diffuse e insidiose di discriminazione indiretta. L’ordinanza anticipa così, con straordinaria lucidità, i principi poi consacrati dalla sentenza Bervidi: la centralità della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità come criterio interpretativo della direttiva 2000/78/CE; il superamento della distinzione rigida tra discriminazione diretta e indiretta; la lettura sostanziale della nozione di disabilità come fenomeno bio-psico-sociale; la funzione conformativa degli accomodamenti ragionevoli, intesi non come eccezione, ma come tecnica ordinaria di governo dell’organizzazione del lavoro.

¹² Come efficacemente ricostruito dalla dottrina, il Diritto antidiscriminatorio europeo si è progressivamente trasformato da tecnica meramente repressiva dell’illecito a strumento di conformazione dell’organizzazione del lavoro, in un sistema multilivello che integra fonti internazionali, unionali e nazionali (cfr., in tema, A. PILEGGI, *Tutela lavoristica versus tutela antidiscriminatoria*, Relazione svolta al XXI Congresso AIDLASS dal titolo *Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro* tenutosi a Messina dal 23 al 25 maggio del 2024, atti inediti). La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, recepita dall’Unione e dagli Stati membri, ha ridefinito la disabilità come fenomeno relazionale e ha qualificato il rifiuto dell’accomodamento ragionevole come forma autonoma di discriminazione, imponendo un obbligo positivo di adattamento quale condizione dell’eguaglianza sostanziale. La direttiva 2000/78/CE, letta alla luce di tale Convenzione, ha esteso il divieto di discriminazione oltre la dimensione formale, imponendo ai datori di lavoro di adottare “soluzioni ragionevoli” e prevedendo un sistema di tutele effettive, proporzionate e dissuasive, con alleggerimento dell’onere della prova a favore della vittima. In questo quadro, la giurisprudenza della Corte di Giustizia ha chiarito le categorie di discriminazione indiretta e di discriminazione per associazione, mostrando come l’eguaglianza non possa essere garantita senza un intervento organizzativo preventivo.

¹³ In generale, sul tema, si rinvia a R. VOZA, *Eguaglianza e discriminazioni nel diritto del lavoro*, Relazione al XXI Congresso AIDLASS dal titolo *Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro*, cit..

Ciò ha indotto la lavoratrice ad adire il Tribunale del lavoro di Roma, deducendo la sussistenza di una discriminazione indiretta e chiedendo l'eliminazione del comportamento datoriale ritenuto lesivo, nonché l'assegnazione permanente a un posto di lavoro con orari predeterminati.

Il Giudice di primo grado ha respinto il ricorso¹⁴; la decisione è stata confermata in sede di gravame dalla Corte d'Appello di Roma, la quale – anche alla luce del successivo licenziamento della lavoratrice, intervenuto nel 2020 – aveva escluso la ricorrenza di una condotta discriminatoria, valorizzando il fatto che la società aveva comunque predisposto, seppur in via provvisoria, “soluzioni ragionevoli”.

È in tale contesto che si inserisce l'intervento della Corte di Cassazione, la quale, a seguito del ricorso proposto dalla lavoratrice, ha ritenuto necessario il rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia, ponendo al centro del quesito interpretativo un nodo tutt'altro che marginale, ossia se la tutela antidiscriminatoria fondata sulla disabilità, come delineata dal diritto dell'Unione, possa essere invocata anche da un soggetto non disabile, ma che subisca un trattamento svantaggioso in ragione della disabilità di una persona con la quale intrattiene un rapporto di cura, segnatamente il figlio minore.

Dunque, il tema sollevato dalla Suprema Corte nazionale ha investito il perimetro soggettivo di applicazione del divieto di discriminazione, mettendo in discussione la tenuta del modello tradizionale, incentrato sulla coincidenza tra titolarità del fattore protetto e posizione soggettiva lesa e sollecitando una riflessione sull'ammissibilità di forme di discriminazione “per associazione” (*discrimination by association*)¹⁵, già emerse nella giurisprudenza eurounitaria, ma non ancora pienamente sistematizzate nel diritto interno¹⁶.

È interessante notare come il Giudice di legittimità ha richiamato la sentenza della Corte di Giustizia del 17 luglio 2008 (Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415)¹⁷, con la quale era stata estesa

¹⁴ Il Giudice di primo grado ha respinto il ricorso muovendo dal presupposto che la lavoratrice non fosse titolare del fattore protetto della disabilità e che, pertanto, difettesse di legittimazione attiva a far valere una discriminazione fondata su una condizione soggettiva riferibile esclusivamente al figlio minore.

¹⁵ La nozione di *discrimination by association* rappresenta uno degli sviluppi più significativi del Diritto antidiscriminatorio europeo, poiché consente di intercettare quelle forme di esclusione che colpiscono soggetti non direttamente portatori del fattore protetto, ma penalizzati in ragione del legame con chi lo è.

¹⁶ Nel sistema italiano, il ruolo del caregiver familiare è noto da tempo e riconosciuto in alcune misure fiscali e previdenziali. Manca però una piena tutela lavoristica. Forse l'istituto maggiormente significativo è, fino a oggi, l'art. 33, comma 5, della legge n. 104/1992, che attribuisce al lavoratore che assiste un familiare con disabilità il diritto di scegliere, “ove possibile”, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e vieta il trasferimento senza il suo consenso. La disposizione configura un vero e proprio accomodamento organizzativo *ante litteram*: il Legislatore impone al datore di lavoro un obbligo positivo di adattamento, finalizzato a rendere compatibili prestazione lavorativa e assistenza. La clausola “ove possibile” non legittima un potere discrezionale, ma introduce un criterio di bilanciamento che la giurisprudenza riconduce alla nozione di onere non sproporzionato, la cui prova grava sul datore di lavoro. In mancanza di tale dimostrazione, il rifiuto dell'assegnazione o il trasferimento forzato possono integrare una violazione del diritto soggettivo del caregiver e, oggi, alla luce della sentenza Bervidi, una discriminazione indiretta fondata sulla disabilità per associazione. In questo senso, l'art. 33, comma 5, si rivela uno degli snodi centrali della tutela, perché trasforma la conciliazione tra lavoro e cura da problema individuale a responsabilità organizzativa dell'impresa, anticipando quella logica di accomodamento ragionevole che la giurisprudenza eurounitaria ha oggi definitivamente consacrato.

¹⁷ Il caso Coleman/Attridge, già oggetto di approfondimento su questa Rivista nel febbraio 2024, ha segnato una svolta nel Diritto del lavoro europeo, in particolare con riferimento alla nozione di discriminazione per associazione. La decisione ha preso le mosse da una vicenda di discriminazione sul luogo di lavoro fondata sulla disabilità, assumendo rilievo per l'elaborazione e l'ampliamento dell'ambito applicativo della tutela antidiscriminatoria. Infatti, la Corte ha concentrato la propria attenzione sull'estensione della protezione a favore di una lavoratrice non disabile, ma legata da uno stretto rapporto familiare a una persona con disabilità, valorizzando la rilevanza giuridica delle relazioni personali e familiari e la loro incidenza concreta sulla vita lavorativa del soggetto che presta assistenza. A partire da quel precedente, la discriminazione per associazione è stata progressivamente estesa anche ad altri fattori di discriminazione e ad altri contesti, come dimostrano sia la giurisprudenza eurounitaria (ad esempio nel caso *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, in materia di origine etnica) sia quella della Corte europea dei diritti dell'uomo, che ha ricondotto tali ipotesi nell'alveo dell'art. 14 CEDU, riconoscendo che una persona può essere vittima

la tutela contro la discriminazione diretta fondata sulla disabilità anche al lavoratore non disabile che subisca un trattamento sfavorevole in ragione dell'assistenza prestata a un figlio disabile.

Muovendo da tale precedente, la Corte di Cassazione – nell'ordinanza di rinvio – ha evidenziato la necessità di verificare se i principi affermati dalla giurisprudenza eurounitaria possano trovare applicazione anche con riferimento alla discriminazione indiretta, nonché se l'ambito soggettivo di operatività del divieto di discriminazione possa essere esteso al caregiver familiare, pur in assenza di una coincidenza tra titolarità del fattore protetto e soggetto che subisce il pregiudizio. L'interpretazione rigidamente letterale adottata dai Giudici di merito rivela l'inadeguatezza del sistema interno nel riconoscere forme di discriminazione per associazione, ormai consolidate nel diritto dell'Unione: pur essendo qualificata come caregiver familiare, la lavoratrice non gode, nel diritto nazionale, di una specifica tutela antidiscriminatoria per i pregiudizi subiti in ragione dell'assistenza prestata.

La pronuncia europea sollecita così una riflessione sui confini del Diritto antidiscriminatorio, in particolare sulla distinzione tra discriminazione diretta, indiretta e per associazione.

Nel solco della giurisprudenza Coleman, le Corti (sia quella nazionale, sia quella UE) sembrano orientarsi verso una concezione funzionale del divieto di discriminazione, volta a rimuovere regole e assetti formalmente neutrali ma capaci di produrre effetti sproporzionatamente lesivi in situazioni connesse alla disabilità.

Una simile impostazione, se da un lato appare coerente con la finalità sostanziale di garantire l'effettività del principio di parità di trattamento, dall'altro solleva interrogativi circa il rischio di una dilatazione eccessiva dell'ambito applicativo della tutela, con possibili ricadute sulla certezza del diritto e sulla prevedibilità degli obblighi gravanti sul datore di lavoro¹⁸.

La scelta della Corte di Giustizia di valorizzare la posizione del *caregiver* familiare quale soggetto indirettamente inciso dalla disabilità altrui sembra, inoltre, collocarsi in una zona di confine tra tutela antidiscriminatoria e accomodamenti ragionevoli.

Ne deriva il dubbio se la Corte stia realmente ampliando la nozione di discriminazione per associazione, ovvero se stia piuttosto costruendo una tecnica di tutela "riflessa", nella quale la protezione non si sposta sul caregiver come nuovo soggetto titolare, ma resta ancorata alla persona con disabilità, estendendo in via funzionale i suoi effetti a chi se ne prende cura.

In questa seconda prospettiva, l'estensione delle garanzie al caregiver non configura un autonomo diritto soggettivo, ma rappresenta uno strumento necessario per rendere effettivi i diritti del

di discriminazione anche quando il trattamento deteriore deriva dallo status protetto di un terzo. In questa prospettiva, l'eguaglianza non è più ancorata all'identità individuale del titolare del diritto, ma alla funzione di rimozione degli ostacoli che producono esclusione all'interno delle relazioni sociali. Trasposta nel contesto lavoristico, questa evoluzione consente di cogliere la portata sistematica della sentenza Bervidi: il caregiver familiare, pur non essendo portatore diretto della disabilità, è titolare di una tutela piena perché lo svantaggio che subisce è il riflesso della disabilità altrui. La *discrimination by association* diventa così il ponte concettuale che consente al Diritto antidiscriminatorio di estendersi dalle categorie protette alle relazioni di cura, trasformando l'eguaglianza da principio formale a tecnica di inclusione organizzativa.

¹⁸ La preoccupazione attiene al rischio che una nozione eccessivamente ampia di discriminazione per associazione e di accomodamento ragionevole possa tradursi in un ampliamento indeterminato degli oneri datoriali, con conseguente difficoltà di programmare l'organizzazione del lavoro e di valutare *ex ante* la conformità delle scelte gestionali ai parametri giuridici. Tale rischio, tuttavia, deve essere letto alla luce dei criteri di proporzionalità e di "onere non sproporzionato" che delimitano strutturalmente l'obbligo di accomodamento, nonché del ruolo del legislatore nazionale ed eurounitario, chiamato a governare questa evoluzione evitando derive espansive incontrollate. In questa prospettiva, il contemporaneo intervento normativo – in particolare il DDL Caregiver e la riforma della disabilità – rappresenta un fattore di rassicurazione, perché consente di trasformare l'innovazione giurisprudenziale in regole chiare, prevedibili e bilanciate, mantenendo la nota positiva del Diritto antidiscriminatorio quale strumento di inclusione senza sacrificare la certezza del diritto. Sono ben noti i rischi derivanti da una dilatazione del controllo sull'esercizio dei poteri datoriali: sul problema dei limiti interni ed esterni ai poteri datoriali, sia consentito ricordare, per tutti, il saggio di M. PERSIANI, *Diritto del lavoro e razionalità*, in Arg. Dir. Lav., n. 1/1995, pp. 1 ss.

disabile, secondo una logica già nota all'ordinamento interno: si pensi, da un lato, ai benefici riconosciuti al lavoratore che assiste un familiare con disabilità (come la scelta della sede più vicina) e, dall'altro, alla giurisprudenza costituzionale in materia di maternità, che valorizza la dimensione relazionale della tutela.

La Corte sembrerebbe così muoversi non verso la creazione di una nuova categoria protetta, ma verso una rilettura funzionale del divieto di discriminazione, orientata a garantire in via sostanziale i diritti della persona fragile, anche attraverso la protezione indiretta di chi ne rende possibile l'esercizio.

Come in un gioco di luci, illuminare il profilo della discriminazione indiretta finisce per rendere ancora più visibile quella diretta.

Dunque, per riassumere, l'art. 5 della direttiva 2000/78¹⁹ impone al datore di lavoro l'adozione di accomodamenti ragionevoli anche nei confronti del lavoratore non disabile che assista un figlio con disabilità, purché tali misure non comportino un onere sproporzionato.

Infine, la Corte non è entrata nel merito della richiesta di interpretazione della nozione di caregiver secondo il diritto nazionale, dichiarando la questione irricevibile per difetto dei requisiti formali e sostanziali della domanda di pronuncia pregiudiziale.

In conclusione, la pronuncia afferma una tutela antidiscriminatoria sostanziale, fondata sulla funzione effettiva svolta dal lavoratore e non su qualificazioni formali. Essa vincola gli ordinamenti nazionali a un'interpretazione funzionale delle norme interne e rafforza la protezione contro la discriminazione per associazione, imponendo l'estensione degli accomodamenti ragionevoli anche ai caregiver.

3. Il Diritto antidiscriminatorio “in crescita”, dalla Giurisprudenza alla norma: il recentissimo DDL caregiver

La dottrina ha efficacemente messo in luce come la nozione di accomodamento ragionevole abbia conosciuto, negli ultimi anni, una forza espansiva sempre più marcata, trasformandosi da strumento tecnico di adeguamento individuale a vero e proprio presidio del principio di eguaglianza sostanziale nei rapporti di lavoro²⁰.

¹⁹ L'art. 5 della direttiva 2000/78/CE rappresenta il fulcro normativo dell'obbligo di accomodamento ragionevole nel Diritto antidiscriminatorio europeo, imponendo ai datori di lavoro di adottare le “misure appropriate” necessarie per consentire alle persone con disabilità di accedere, partecipare e progredire nel lavoro, salvo che tali misure comportino un onere sproporzionato. La disposizione segna il passaggio da una concezione meramente formale della parità di trattamento a una concezione sostanziale dell'eguaglianza, nella quale il divieto di discriminazione si traduce in un obbligo positivo di adattamento dell'organizzazione. La nozione di “misure appropriate”, volutamente aperta, consente di ricomprendere un'ampia gamma di interventi – dalla modifica di orari e mansioni alla riorganizzazione dei turni, fino al ricorso al lavoro agile – e trova il suo criterio di delimitazione nel parametro dell'onere non sproporzionato, da valutare alla luce delle risorse dell'impresa, delle dimensioni dell'organizzazione e dell'impatto complessivo della misura. La Corte di giustizia, in un costante dialogo con la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ha chiarito che il rifiuto di adottare un accomodamento ragionevole integra di per sé una forma autonoma di discriminazione, trasformando l'art. 5 in uno strumento cardine di prevenzione e di governo dell'organizzazione del lavoro in chiave inclusiva, oggi esteso, con la sentenza Bervidi, anche alle ipotesi di discriminazione per associazione in favore dei caregiver familiari.

²⁰ Nella nota n. 6 che precede si è già fatto cenno ad un profilo di tutela del rapporto di lavoro dei disabili molto attuale e cioè quello che riguarda l'accresciuto rischio di licenziamento per superamento del periodo di comporto. In tema, oltre ai contributi già citati, si rinvia a A. MARESCA, *Disabilità e licenziamento per superamento del periodo di comporto*, Lav. Dir. Eu., n. 2/2024, pp. 8 e ss., dove l'Autore sostiene che “*gli accomodamenti devono essere funzionali e, quindi, appropriati per «consentire al lavoratore di conservare il posto di lavoro», senza «che siffatte soluzioni costitui[scano] un onere sproporzionato». Quindi l'accomodamento non deve spingersi fino a vanificare ogni possibilità di licenziamento del lavoratore disabile per superamento del periodo di comporto, bensì deve tendere a neutralizzare lo svantaggio subito dal lavoratore che è costretto ad assentarsi più frequentemente per le malattie causate dalla sua disabilità. ... La funzione dell'accomodamento ragionevole è quella di incidere sul maggior rischio del lavoratore disabile di essere licenziato per superamento del comporto, ciò consente di individuare il punto rilevante sul quale intervenire che è quello della conservazione del posto di lavoro per interdire così il licenziamento. Un risultato che può essere ottenuto anche con misure non (direttamente) onerose per il datore di lavoro, come quella*”

L'obbligo di accomodamento, radicato nelle fonti sovranazionali – dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità alla direttiva 2000/78/CE – è stato progressivamente rielaborato dalla giurisprudenza eurounitaria e nazionale in chiave funzionale, quale meccanismo di rimozione degli ostacoli che, interagendo con una condizione di salute, impediscono la piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza²¹.

In questa prospettiva, la disabilità non è più intesa come dato meramente medico, ma come fenomeno bio-psico-sociale, che emerge dall'interazione tra la persona e le barriere organizzative, ambientali e relazionali; e l'accomodamento ragionevole diventa lo strumento attraverso cui il Diritto del lavoro è chiamato a conformare l'organizzazione, prevenendo la discriminazione e orientando il potere datoriale verso soluzioni inclusive, proporzionate e sostenibili²².

L'evoluzione normativa più recente ha consolidato questo approccio.

Il d.lgs. n. 62/2024, attuativo della legge delega sulla disabilità, ha dato veste legislativa a un principio già affermato dal diritto vivente, introducendo una definizione esplicita di accomodamento ragionevole e configurandolo come diritto soggettivo azionabile, anche nei confronti dei datori di lavoro privati, ogniqualvolta l'applicazione formale delle regole non sia sufficiente a garantire l'effettivo esercizio dei diritti fondamentali. L'accomodamento viene così a operare non soltanto come rimedio *ex post*, ma come criterio ordinatore dell'organizzazione, destinato a incidere su orari, mansioni, modalità di svolgimento della prestazione, fino a condizionare strutturalmente il potere di recesso, imponendo al datore di dimostrare di avere ricercato soluzioni organizzative ragionevoli prima di poter legittimamente risolvere il rapporto. Questa lettura sistematica consente di comprendere come la recente giurisprudenza eurounitaria in materia di discriminazione per associazione – nel solco tracciato dalla sentenza Bervidi – non rappresenti una rottura, ma il naturale sviluppo di una traiettoria già delineata: l'accomodamento ragionevole si emancipa dal perimetro stretto della disabilità “in senso clinico” e diventa la tecnica giuridica attraverso cui il Diritto antidiscriminatorio intercetta le nuove fragilità, anche relazionali, estendendo la protezione ai caregiver e confermando il ruolo del Diritto del lavoro quale luogo

di un'aspettativa non retributiva”. Cfr., altresì, F. COPPOLA, *La natura discriminatoria del licenziamento del dipendente disabile per superamento del comporta una questione tutt'altro che risolta*, Riv. It. Dir. Lav., n. 2 /2022; M. SALVAGNI, *Il “prisma” delle soluzioni giurisprudenziali in tema di licenziamento del disabile per superamento del comporta: discriminazione indiretta, clausole contrattuali nulle, onere della prova e accomodamenti ragionevoli*, Lav. Prev. Oggi, n. 3-4/2023, pp. 215 e ss.; M. SALVAGNI, *Nozione eurounitaria di handicap, discriminazione indiretta e accomodamenti ragionevoli*, Lav. Dir. Eur., fasc. n. 2/2024, pp. 3,4. Vd. anche L. PROIA, *Comporta del lavoratore disabile, accomodamenti ragionevoli, conoscenza o conoscibilità della disabilità*, Lav. Dir. Eu., n. 2 /2025, pp. 2 e ss.

²¹ Sul fondamento sovranazionale e sulla progressiva elaborazione giurisprudenziale dell'obbligo di accomodamento ragionevole, v. Corte di giustizia dell'Unione europea, 11 aprile 2013, cause riunite C-335/11 e C-337/11, HK Danmark (Ring e Skouboe Werge), che qualifica gli accomodamenti ragionevoli come obbligo giuridico ai sensi dell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE, alla luce della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità; Corte di giustizia, 4 luglio 2013, C-312/11, Commissione c. Italia, sull'inadeguato recepimento dell'obbligo; Corte di giustizia, 18 gennaio 2018, C-270/16, Ruiz Conejero. In ambito nazionale, cfr. Cass. civ., sez. lav., 22 marzo 2021, n. 6497, e Cass. civ., sez. lav., 30 marzo 2023, n. 9095, che riconoscono l'omissione degli accomodamenti come forma di discriminazione. Vd S. D'ASCOLA, *Il ragionevole adattamento nell'Ordinamento comunitario e in quello nazionale. Il dovere di predisporre adeguate misure organizzative quale limite al potere di recesso datoriale*, Var. Tem. Dir. Lav., n. 2/2022, p. 185.

²² In senso coerente con un approccio non meramente medico, la nozione di “disabilità” è stata ricondotta, nella giurisprudenza eurounitaria, a una limitazione di lunga durata derivante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche che, in interazione con barriere, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza. Oltre alle decisioni già citate nelle note precedenti, si vedano Corte di giustizia, 18 dicembre 2014, C-354/13, Fag og Arbejde (FOA) c. Kommunernes Landsforening (Kaltoft); Corte di giustizia, 11 settembre 2019, C-397/18, DW c. Nobel Plastiques Ibérica SA.

privilegiato di tutela della dignità della persona nel governo del cambiamento tecnologico e organizzativo²³.

Il quadro che emerge dalla più recente evoluzione giurisprudenziale e normativa si colloca dentro una fase di profonda trasformazione del Diritto del lavoro, nella quale il Diritto antidiscriminatorio assume una funzione sempre più centrale e strategica, ben oltre il ruolo tradizionalmente residuale che gli era stato a lungo assegnato²⁴.

La crisi del Diritto del lavoro, segnata da individualizzazione del conflitto, automazione delle decisioni e precarizzazione, ha lasciato il lavoratore privo di reali strumenti di tutela, costringendolo a rivolgersi al giudice come ultima garanzia della propria dignità.

In questo scenario, il Diritto antidiscriminatorio diventa il luogo privilegiato per riaffermare la funzione personalistica del lavoro, superando una logica meramente risarcitoria e assumendo una funzione preventiva e conformativa dell'organizzazione.

La traiettoria giurisprudenziale eurounitaria trova oggi un punto di consolidamento sul piano normativo nel DDL caregiver, che segna il passaggio da una tutela frammentaria a un vero statuto giuridico della cura. Il disegno di legge riconosce il valore sociale ed economico dell'assistenza e introduce diritti soggettivi orientati alla conciliazione tra lavoro e cura, rafforzando il ruolo degli accomodamenti organizzativi come strumenti strutturali di tutela²⁵.

Così ragionando, l'accomodamento non è un correttivo eccezionale²⁶, ma la misura ordinaria attraverso cui il datore di lavoro è tenuto a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza, entro il limite dell'onere non sproporzionato.

Si tratta, a ben vedere, di un limite interno all'esercizio del potere datoriale che ricorda quello ben noto previsto dall'art. 2106 c.c. a proposito della proporzionalità della sanzione irrogata dal datore di lavoro rispetto all'infrazione commessa dal lavoratore.

Ed invero, la casistica giurisprudenziale - che spazia dall'adattamento di mansioni, orari e turni fino al ricorso al lavoro agile - mostra come l'organizzazione debba essere modellata sulle persone, e non viceversa; e come il mancato adempimento di tale obbligo integri una discriminazione per ragioni di disabilità.

²³ In questa prospettiva, il baricentro della tutela si sposta dalla "cura" del deficit alla rimozione degli ostacoli che impediscono l'uguaglianza sostanziale, in coerenza con i principi personalista e solidarista degli artt. 2 e 3 Cost. e con la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità.

²⁴ Sull'iniziale processo evolutivo, cfr. M. BARBERA, *Il nuovo diritto antidiscriminatorio: innovazione e continuità, Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Milano, 2007, pp. XIX e ss.

²⁵ Il DDL recepisce e sistematizza i principi affermati a livello eurounitario: il disegno di legge S. 134 dell'11 gennaio 2026 introduce un vero e proprio "statuto della cura", riconoscendo il valore sociale ed economico dell'attività del caregiver e traducendo l'obbligo di accomodamento in diritti soggettivi positivi: dalla rimodulazione dell'orario di lavoro, preferibilmente in modalità agile, alla priorità nella scelta della sede più vicina al domicilio dell'assistito, fino al riconoscimento delle competenze maturate e alla previsione di livelli essenziali delle prestazioni di sostegno.

²⁶ Il principio dell'accomodamento ragionevole, oggi al centro della tutela antidiscriminatoria, trova un solido fondamento in un quadro normativo multilivello che integra fonti europee, internazionali e interne. Guardando al passato, si noti che la legge n. 68 del 12 marzo 1999, nel disciplinare il collocamento mirato delle persone con disabilità, ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano l'idea che l'inclusione lavorativa non possa essere affidata alla sola logica quantitativa delle quote, ma richieda un adattamento qualitativo dell'organizzazione del lavoro, fondato sulla valutazione delle capacità residue e sulla rimozione delle barriere. Il d.lgs. n. 216/2003, attuativo della direttiva 2000/78/CE - adottato anche a seguito della condanna dell'Italia per inadempimento - ha poi positivizzato il principio di parità di trattamento delle persone con disabilità, qualificando il rifiuto di adottare accomodamenti ragionevoli come forma di discriminazione e imponendo al datore di lavoro un obbligo positivo di adattamento, entro il limite dell'onere non sproporzionato (art. 3). A tale quadro si affianca il d.lgs. n. 81/2008, che, all'art. 42, impone la ricollocazione del lavoratore divenuto inidoneo alla mansione, valorizzando la riorganizzazione delle attività e l'assegnazione a mansioni compatibili come strumenti di tutela della salute e di conservazione del posto di lavoro, in una logica di prevenzione e di inclusione. E, da ultimo, si deve segnalare il recentissimo DL n. 159 del 2025.

Ne deriva che il trasferimento, la rimodulazione dell'orario, il lavoro agile e la riorganizzazione delle mansioni si collocano all'interno di un'unica logica: prevenire la discriminazione, governare il rischio e garantire l'eguaglianza sostanziale²⁷.

La riforma della disabilità ha consolidato questa traiettoria, ma ne ha al contempo messo in luce le persistenti criticità sistemiche: il mancato allineamento con il collocamento mirato (nonostante il passo in avanti compiuto con il Dl n. 159 del 2025), la frammentazione delle tutele per i caregiver (in parte superata dal DDL del gennaio 2026) e l'assenza di un'integrazione piena degli accomodamenti ragionevoli lungo l'intero ciclo del rapporto di lavoro.

È in questo spazio che il Diritto antidiscriminatorio "in crescita" si afferma come snodo essenziale tra diritto dell'Unione, legislazione interna e prassi applicative, assumendo una funzione strutturalmente conformativa. Spetta infine al Giudice, quale garante dell'effettività, tradurre questo patrimonio normativo in tutela concreta della dignità, governando il mutamento tecnologico e organizzativo secondo principi di eguaglianza sostanziale.

4. Per concludere

La sentenza Bervidi segna un passaggio che va ben oltre la soluzione del caso concreto e si impone come snodo di una più ampia trasformazione del Diritto del lavoro europeo.

In essa si coglie con chiarezza il passaggio da un Diritto antidiscriminatorio difensivo, centrato sulla repressione dell'illecito, a un Diritto antidiscriminatorio "costruttivo", chiamato a governare l'organizzazione del lavoro in funzione dell'eguaglianza sostanziale e della dignità della persona.

La Corte di Giustizia, valorizzando la discriminazione per associazione e l'estensione degli accomodamenti ragionevoli al caregiver familiare, ricomponi in un unico disegno la tutela della disabilità, la protezione della cura e la responsabilità organizzativa del datore di lavoro, mostrando come la vulnerabilità non sia più soltanto individuale, ma relazionale e sociale.

In questo quadro, il dialogo tra giurisprudenza eurounitaria e Legislatore nazionale (soprattutto alla luce dei più recenti interventi) restituisce l'immagine di un ordinamento "in movimento", che tenta di rispondere alle trasformazioni organizzative senza smarrire la propria "anima personalistica".

Non è inusuale, in un simile scenario, che le Corti "rifunionalizzino" istituti tradizionali come tecniche di accomodamento ragionevole, capaci di prevenire la discriminazione e di rendere effettiva la parità di trattamento.

L'unica perplessità che residua attiene al rischio di un'eccessiva dilatazione del sindacato del Giudice sul merito dell'esercizio del potere organizzativo datoriale. Se prevarranno, nell'esperienza, soluzioni equilibrate, ne emergerà un modello di tutela nel quale il Diritto del lavoro non si limita a registrare il conflitto, ma si fa strumento di governo del cambiamento, ricordando che dietro ogni scelta organizzativa, anche quando mediata da algoritmi e piattaforme, vi è una persona, una rete di relazioni, una storia di fragilità e di cura²⁸.

²⁷ Da ultimo, la Corte d'Appello di Firenze, sentenza 20 dicembre 2025, n. 719, ha chiarito che l'inciso "ove possibile", contenuto nell'art. 33, comma 5, l. n. 104/1992, deve essere interpretato in modo conforme al diritto dell'Unione come limite coincidente con la nozione di "onere sproporzionato", propria della disciplina degli accomodamenti ragionevoli. Richiamando la direttiva 2000/78/CE, la giurisprudenza della Corte di giustizia e il nuovo art. 5-bis della l. n. 104/1992 introdotto dal d.lgs. n. 62/2024, la sentenza afferma che il datore di lavoro è tenuto ad adattare l'organizzazione, nei limiti di uno sforzo non eccessivo, per consentire al lavoratore - e al caregiver familiare - di svolgere la prestazione in condizioni di effettiva eguaglianza, gravando su di lui l'onere di provare che il trasferimento o altra misura organizzativa richiesta comporti un costo sproporzionato.

²⁸ "La creazione di valore è tornata oggi – come già era accaduto all'epoca dell'Umanesimo civile del XV secolo – ad aver bisogno di persone, di relazioni tra le stesse, di significati. Nella stagione attuale, si produce valore autentico solo se si genera senso, in luoghi – prima di tutto luoghi di lavoro – che non separando dissennatamente dimensione soggettiva e dimensione oggettiva del lavoro, costruiscono occasioni concrete di libertà,

È in questa prospettiva che il caso Bervidi si colloca come “ultima sponda” e, al tempo stesso, come laboratorio di innovazione giuridica: il luogo in cui si misura la capacità dell’ordinamento di coniugare efficienza, inclusione e dignità, riaffermando che l’eguaglianza non è uniformità, ma adeguamento differenziato delle regole alle vite concrete delle persone.

In questa chiave, il Diritto del lavoro non si esaurisce in una funzione di mera disciplina del mercato, ma si configura come presidio etico-giuridico della persona, chiamato a governare l’asimmetria strutturale tra potere economico e libertà individuale²⁹.

La vocazione solidaristica del Diritto del lavoro resta così il criterio interpretativo decisivo per il futuro: rinunciare significherebbe ridurre la disciplina a una pura tecnica di ingegneria normativa, incapace di riconoscere nel lavoratore una persona titolare di dignità, e non soltanto una risorsa produttiva³⁰.

Keywords: Caregiver familiare – disabilità – discriminazione per associazione – sussistenza – accomodamenti ragionevoli – necessità

la quale - mai lo si dimentichi - non può essere prodotta, né può essere scambiata al modo delle merci” (S. ZAMAGNI, Lavoro giusto e lavoro decente: la sfida del terzo settore, Lav. Dir. Eur., n. 2/2022).

²⁹ A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra libertà, riconoscimento e non-dominio*, Firenze, 2022.

³⁰ “Le imprese vivono di virtù etiche costituite nelle passate generazioni. Virtù fatte di sacrificio, dedizione, coordinamento, gestione delle frustrazioni, risoluzioni dei conflitti. I nostri genitori si portavano dietro questi valori che si allineavano e si integravano con i valori comuni della religione, delle idee e della pietà popolare. C’era un tessuto di valori etico-civili che le imprese contribuivano a formare ma dal quale erano, a loro volta, formate. Oggi non è più così e il capitale etico, spirituale e culturale accumulatosi negli ultimi due secoli si va esaurendo. La grande fragilità delle nuove generazioni, che fanno fatica a gestire la diversità e la complessità, si riverbera sull’impresa. Impresa che a sua volta diventa fragile, vulnerabile, e non riesce a intercettare i bisogni profondi delle nuove generazioni. Bisogni che sono sì di formazione, ma anche di relazione. Di stipendio, ma soprattutto di senso” (L. BRUNI, intervista a RelazioneSimo, 27 aprile 2024).