

DIRITTO E FISCO ([HTTPS://WWW.LALEGGEPERTUTTI.IT/CATEGORY/DIRITTO-E-FISCO](https://www.laleggepertutti.it/category/diritto-e-fisco)) | ARTICOLI

# L'Europa blinda i caregiver: l'azienda deve adattare l'orario di lavoro

12 Settembre 2025 | Autore: Angelo Greco (<https://www.laleggepertutti.it/author/angelo-greco>)



LA LEGGE PER TUTTI

Chi LAVORA 4 mesi ha diritto ...

Ad - This ad will end in 13s

Richiedi una consulenza  
(<https://consulenze.laleggepertutti.it/co>)

***Storica sentenza dalla Corte di Giustizia dell'UE: le aziende devono modificare l'orario di chi assiste un familiare disabile. Fine della discriminazione "di rimbalzo", che colpisce chi si prende cura di una persona cara.***

Una decisione che costringe il mondo del lavoro a fare i conti con una realtà sociale fino ad ora gestita quasi esclusivamente sulle spalle delle famiglie. La **Corte di Giustizia dell'Unione Europea**, con una sentenza destinata a cambiare la vita di milioni di persone (causa C-38/24, pubblicata l'11 settembre 2025), ha stabilito un principio tanto equo quanto dirompente: la tutela contro la **discriminazione** fondata sulla **disabilità** non è un diritto esclusivo della persona disabile, ma si estende a chi le fornisce assistenza essenziale. I **caregiver familiari** acquistano così un nuovo, potente diritto: quello di chiedere e ottenere "**accomodamenti ragionevoli**" sul posto di lavoro, come la **modifica dell'orario o del turno**, per poter conciliare la propria professione con il gravoso compito di cura.



Si mette così la parola fine a quella che può essere definita una "discriminazione di rimbalzo", dove un lavoratore subisce un trattamento peggiore non per una sua caratteristica, ma per la sua associazione con una persona fragile.

## Indice

1. Perché questa sentenza europea cambia le regole del gioco?
2. Come un caso italiano ha innescato una rivoluzione europea?
3. Cosa deve fare concretamente un datore di lavoro ora?
4. Esistono scappatoie per le aziende? Il limite dell'onere sproporzionato
5. Chi beneficerà di questa tutela e quali sono i prossimi passi?

### Perché questa sentenza europea cambia le regole del gioco?

La pronuncia della Corte del Lussemburgo segna un vero e proprio cambio di paradigma. Fino a ieri, il diritto antidiscriminatorio si concentrava sulla protezione di una categoria di persone definita da uno status (essere disabile, appartenere a una minoranza, ecc.). Questa sentenza sposta il focus: non si protegge solo lo *status*, ma anche la *funzione*. La funzione, in questo caso, è quella del **caregiver**, una figura che svolge un ruolo di welfare invisibile ma fondamentale.

La Corte, interpretando in modo estensivo la direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento, ha affermato che il principio di non discriminazione vieta “qualsiasi discriminazione”, diretta o indiretta. Se quella diretta era già stata riconosciuta nel celebre caso *Coleman* del 2008 (una madre licenziata perché aveva un figlio disabile), ora si fa un passo in più. Si colpisce la **discriminazione indiretta**: quella che si nasconde dietro prassi aziendali apparentemente neutre e uguali per tutti, come l'obbligo di turnazione, ma che di fatto penalizzano in modo sproporzionato chi ha esigenze di cura non negoziabili. La regola aziendale rimane la stessa, ma il suo impatto discriminatorio viene finalmente riconosciuto e sanzionato.

## Come un caso italiano ha innescato una rivoluzione europea?

Spesso le grandi rivoluzioni giuridiche partono da battaglie individuali. È accaduto anche questa volta, grazie alla tenacia di una lavoratrice italiana. Il caso è quello di un'addetta alla sorveglianza della metropolitana di Roma, madre di un figlio minore con una grave disabilità che richiede cure e terapie costanti nel pomeriggio. La sua richiesta era semplice e vitale: ottenere la stabilizzazione di un turno fisso al mattino per poter essere presente per il figlio.

Di fronte al rifiuto dell'azienda di rendere permanente questa soluzione, la donna ha avviato un lungo percorso legale. Sconfitta nei primi due gradi di giudizio, non si è arresa. Una volta giunto il suo ricorso in **Corte di Cassazione**, i giudici italiani hanno compreso la portata della questione. Invece di decidere sulla base della sola legge nazionale, hanno riconosciuto un dubbio interpretativo sul diritto dell'Unione e hanno fatto ricorso al rinvio pregiudiziale, interpellando direttamente la Corte di Giustizia UE. Questa mossa strategica ha trasformato un caso individuale in una questione di principio per l'intera Europa, portando a una sentenza i cui effetti si propagheranno in tutti i 27 Stati membri.

## Cosa deve fare concretamente un datore di lavoro ora?

La sentenza non lascia spazio a interpretazioni ambigue: il datore di lavoro ha un obbligo positivo di agire. Non può più trincerarsi dietro un “no” basato sulla rigidità dell’organizzazione. Deve, al contrario, avviare un dialogo con il lavoratore caregiver e valutare attivamente l’adozione di “**accomodamenti ragionevoli**”. L’articolo 5 della direttiva 2000/78, finora applicato quasi esclusivamente ai lavoratori disabili, ora si estende di fatto anche a loro.

---

Le soluzioni possibili sono molteplici e devono essere valutate caso per caso, ma possono includere:



- **modifica dei turni di lavoro**, come nel caso di Roma;
- **trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time**;
- **introduzione di una maggiore flessibilità oraria**;
- **riassegnazione a mansioni diverse** con un’organizzazione compatibile.

Ignorare una richiesta di questo tipo o respingerla senza una valida e documentata giustificazione espone ora l’azienda a un contenzioso per discriminazione, con tutte le conseguenze legali ed economiche che ne derivano.

Esistono scappatoie per le aziende? Il limite dell'onere sproporzionato  
L'obbligo imposto alle aziende non è assoluto, ma è bilanciato dal principio di **proporzionalità**. Un datore di lavoro può rifiutare un accomodamento richiesto se riesce a dimostrare che questo comporterebbe un **onere sproporzionato**. Tuttavia, questa non è una "scappatoia" facile da percorrere.

La Corte ha specificato che la valutazione deve essere rigorosa e basata su fattori oggettivi, come l'impatto finanziario, le dimensioni e le risorse dell'azienda, e persino la possibilità di ottenere sostegni pubblici per implementare la soluzione. L'onere di dimostrare questa sproporzione è interamente a carico dell'azienda. Non basta affermare che "è complicato" o "non si è mai fatto". Bisogna produrre prove concrete che dimostrino come quella specifica richiesta mini la sostenibilità organizzativa o economica dell'impresa. Questo rovesciamento dell'onere probatorio è una delle tutele più forti per il lavoratore.

Chi beneficerà di questa tutela e quali sono i prossimi passi?

A beneficiare di questa storica sentenza saranno milioni di persone in tutta Europa. In Italia, la platea è definita dalla **Legge 205/2017**, che identifica il **caregiver familiare** come colui che si prende cura e assiste un familiare (coniuge, partner di unione civile, parente) che non sia autosufficiente a causa di malattia, infermità o disabilità.

I prossimi passi sono chiari. Innanzitutto, la Corte di Cassazione italiana dovrà decidere il caso specifico della lavoratrice di Roma applicando questo nuovo principio. In secondo luogo, tutti i giudici nazionali dovranno conformarsi a questa interpretazione. La sentenza avrà un impatto enorme sulla contrattazione collettiva, spingendo sindacati e aziende a inserire nei contratti clausole specifiche per la tutela dei caregiver. Si apre una nuova frontiera per il

diritto del lavoro, una che finalmente riconosce che un lavoratore non è solo una risorsa produttiva, ma una persona inserita in una rete di affetti e responsabilità.

**f** **t** **in**

(https://www.la-legge-per-tutti.it/it/743277-  
u=https://www.la-legge-per-tutti.it/it/743277-  
Europa/743277-  
Blinda+Blinda+Blinda+  
i- i- i-  
caregiver+caregiver+caregiver-  
azienda+azienda+azienda-  
deve+deve+deve-  
adattarsi+adattarsi+adattarsi-  
orario+orario+orario-  
di- di- di-  
lavoro) lavoro) lavoro) %26%238217%3BEuropa+blinda+i+c

**CONDIVIDI**



**DOWNLOAD PDF ARTICOLO**

**(HTTPS://WWW.LALEGGEPERTUTTI.IT/DOWNLOAD-PDF?ID=743277)**

**RICHIEDI UNA CONSULENZA AI NOSTRI PROFESSIONISTI**

