

Le tutele per i caregiver sul posto di lavoro

Quadro normativo di riferimento

La tutela dei lavoratori, pubblici e privati, che, quotidianamente, si occupano dell'assistenza di un proprio familiare affetto da **grave disabilità** passa attraverso la *legge n. 104/1992* e, dal **1 gennaio 2026**, anche con alcune disposizioni inserite nella [legge n. 106/2025](#) che riconosce **10 ore annue di permessi retribuiti**, aggiuntivi ai **3 giorni mensili** previsti dalla legge del 1992 in favore di genitori che assistono un figlio minore affetto da *patologia oncologica, invalidante o cronica (anche rara)* con una invalidità pari o superiore al **74%**.

Diritti del caregiver e criticità

Il c.d. “*caregiver*”, in virtù di norme di legge o di CCNL, ha diritto a **flessibilità nella prestazione di lavoro** e non può essere oggetto di **trasferimento**.

Tali diritti, sovente, sono difficili da rivendicare sul posto di lavoro e, in questi casi, può capitare che ci sia un intervento della **Magistratura**.

È il caso che si è verificato con la *sentenza n. 9104 del 13 aprile 2026 della Corte di Cassazione* con la quale vengono fissati alcuni principi che, a mio avviso, i datori di lavoro dovranno tenere presenti allorché un lavoratore, che si trova nel proprio ambito familiare ad essere “*caregiver*” presenta, una domanda con la quale chiede flessibilità nella sua prestazione lavorativa: mi riferisco al concetto di **discriminazione indiretta** che ricorre:

- Allorché il datore di lavoro non adotta *accomodamenti ragionevoli* per venire incontro alle esigenze del lavoratore, tutelate da norme di legge o di contratto collettivo;
- Allorché ricorre a soluzioni “*tampone*” che hanno la caratteristica della **temporaneità** e non della stabilità, cosa che non consente all'interessato di programmare, con una certa ragionevolezza, l'assistenza al portatore di handicap grave;
- Allorché il datore di lavoro non ha valutato la possibilità di soluzioni alternative che comportino l'assegnazione a **mansioni inferiori**, quando anche richieste dal dipendente.

Origine della controversia

Ma, la decisione della Cassazione da cosa trae origine?

L'esame dei giudici di legittimità scaturisce dal ricorso di una lavoratrice, avverso la decisione della **Corte di Appello di Roma** che, addetta alla sorveglianza sulla metropolitana di Roma, non aveva vista riconosciuta la propria domanda di avere un **turno fisso nella mattina**, così da poter assistere il proprio figlio gravemente handicappato nelle ore pomeridiane. Il datore di lavoro aveva dato, parzialmente, riscontro alla richiesta, modificando l'orario di lavoro per un certo periodo, negando la **stabilizzazione**.

In giudizio sia il Tribunale che la Corte di Appello non avevano accolto le doglianze dell'interessata, negando, in ogni caso, la sussistenza di una **discriminazione indiretta**.

Il rinvio alla Corte di Giustizia UE

La questione, da verificare anche alla luce della *Direttiva n. 2000/78*, aveva portato la Cassazione a chiedere lumi alla **Corte di Giustizia Europea** la quale, con la sentenza dell'**11 settembre 2025 (C 38/24)** aveva stabilito che:

- Il divieto contro ogni forma di discriminazione si applica non soltanto nei confronti dei lavoratori affetti da disabilità ma anche nei confronti di chi lo deve assistere (c.d. “*caregiver*”);
- Il datore di lavoro è tenuto a favorire la richiesta del familiare purché l'accomodamento si presenti come un **onere proporzionato e ragionevole**.

La decisione della Cassazione

Alla luce della decisione dell'organo di giustizia comunitaria, la Cassazione ha **riformato** la sentenza della Corte di Appello di Roma che aveva ritenuto come sufficienti le misure temporanee accordate dal datore, sottolineando l'assenza di trattamenti diversi rispetto ad altri dipendenti. I giudici di legittimità hanno riscontrato una **forte rigidità** da parte del datore, anche alla luce del fatto che la lavoratrice si era dichiarata disponibile ad un **demansionamento** pur di ottenere un orario di lavoro fisso al mattino.

I principi affermati

La Corte di Cassazione censura la decisione di Appello sotto diversi aspetti che possono, così sintetizzarsi:

- **Non comparabilità** della richiesta della lavoratrice con gli adattamenti riconosciuti ad altri lavoratori che ne fruivano per loro personali ragioni di salute, mentre nel caso della dipendente “*caregiver*”, la disabilità che dà origine alla richiesta, è quella del familiare assistito;
- L'organizzazione aziendale presenta una **anomalia strutturale**, in quanto non si possono affrontare situazioni, purtroppo, stabili nel tempo, per effetto di una disabilità permanente, ricorrendo a soluzioni di natura **provvisoria**. La reiterazione di misure provvisorie a fronte di situazioni permanenti comporta la necessità di interventi strutturali che si protraggono nel tempo a meno che non si presentino circostanze nuove. La reiterazione delle misure provvisorie, portata avanti nel tempo, comporta una **discriminazione di natura indiretta**.

Onere probatorio e limiti organizzativi

Sul datore di lavoro grava, in giudizio, l'**onere di dimostrare** che non è possibile aderire alla richiesta dell'interessata per ragioni di natura economica fortemente onerose o per **incompatibilità organizzativa**.

La Cassazione conclude, affermando che non può ritenersi spropositata o eccessivamente onerosa l'assegnazione ad un **turno fisso da svolgere nella mattinata**, atteso che la durata complessiva della prestazione rimane identica.

Cassazione: diritti del caregiver nel rapporto di lavoro

Con sentenza n. **9104 del 13 aprile 2026**, la Corte di Cassazione ha affermato che si configura una discriminazione indiretta allorquando un dipendente che assiste un familiare portatore di un grave *handicap* chiede al proprio datore di lavoro, nell'ottica della flessibilità della prestazione lavorativa prevista dalla legge, una modalità di prestazione ragionevolmente stabile come l'adibizione fissa al turno mattutino. Soluzioni temporanee in presenza di esigenze stabili come quella di accudire con continuità il figlio fortemente disabile, non sono ammissibili alla luce della Direttiva comunitaria n. 2000/78, come interpretata dalla Corte di giustizia dell'Unione con la sentenza dell'11 settembre 2025.