


## Anche al caregiver accordati i ragionevoli accomodamenti

 *Modulo24 Contenzioso Lavoro* | 31 marzo 2026 | n. 3 | di **AGI a cura di Annalisa Rosiello e Flavia Morena**

*Oltre i principi della sentenza Coleman: i ragionevoli accomodamenti vanno accordati anche al caregiver*

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea veniva chiamata a pronunciarsi sulla portata della disciplina antidiscriminatoria introdotta con la direttiva 78\2000\CE. In ossequio al principio dell'effetto utile, i giudici stabiliscono che il divieto di discriminazione per associazione ricomprende anche le forme di discriminazione indiretta e - estendendo l'orientamento espresso con la sentenza Coleman - concludono che i ragionevoli accomodamenti debbano riguardare anche *caregiver*, ovvero al lavoratore che fornisca al congiunto l'assistenza necessaria per beneficiare delle cure

### Il caso di specie

Una lavoratrice, madre di un figlio minore affetto da una grave disabilità e invalido al 100% richiedeva alla società datrice di lavoro di accordarle turni fissi al fine di riuscire a conciliare il suo ruolo di *caregiver* con la propria vita lavorativa. Il figlio necessitava in particolare di seguire un programma di cure tutti i pomeriggi, allo stesso orario. La società datrice di lavoro riconosceva alla lavoratrice delle agevolazioni solo provvisorie, ritenute dalla stessa inadeguate stante la cronicità della situazione. La vicenda veniva portata dinanzi al Tribunale di Roma, che respingeva il ricorso negando che la disciplina antidiscriminatoria potesse essere invocata da persone che non sono esse stesse disabili. La Corte d'Appello di Roma, al contrario, riteneva la lavoratrice legittimata ad azionare la tutela di cui al d.lgs. 216 del 2003 - attuativo della direttiva 78\2000\CE - ma respingeva il ricorso nel merito. La questione veniva portata dunque all'attenzione della Corte di Cassazione che, preso atto dei diversi orientamenti racchiusi nelle sentenze di merito, rilevava il possibile contrasto con il diritto unionale di un'interpretazione restrittiva e, quindi, adiva pregiudizialmente la Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

## **LA MASSIMA**

**Rinvio pregiudiziale - Politica sociale - Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità - Articoli 2, 5 e 7 - Articoli 21, 24 e 26 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea - Direttiva 2000/78/CE - Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro - Articolo 1 - Articolo 2, paragrafo 1 e paragrafo 2, lettera b) - Divieto di discriminazione fondata sulla disabilità - Discriminazione indiretta - Disparità di trattamento nei confronti di un lavoratore che, senza essere egli stesso disabile, si occupa del figlio disabile - Articolo 5 - Obbligo del datore di lavoro di adottare soluzioni ragionevoli**

Il divieto di discriminazione per associazione, che ricorre ogniqualvolta un individuo viene trattato meno favorevolmente in ragione di un fattore di rischio che non lo riguarda direttamente ma riguarda un soggetto terzo con cui abbia un legame, ricomprende in sé anche le forme di discriminazione indiretta. Da ciò consegue, anche in un'ottica di tutela mediata del soggetto con disabilità, che il datore di lavoro è tenuto ad adottare ragionevoli accomodamenti anche nei confronti del caregiver il quale, diversamente, sarebbe posto in una posizione di particolare svantaggio.

**Corte di Giustizia Ue 11 settembre 2025, n. 38/24**

## **Le questioni pregiudiziali sollevate dalla Corte di Cassazione**

Con l'ordinanza interlocutoria n. 1788 del 2024 la Corte di Cassazione avanzava i seguenti quesiti: 1) se il diritto dell'Unione debba interpretarsi nel senso che sussista la legittimazione del *caregiver* di un minore gravemente disabile ad azionare la tutela antidiscriminatoria a fronte di comportamenti, atti o prassi costituenti discriminazione indiretta; 2) se, nell'ipotesi di risposta affermativa alla prima questione, il diritto dell'Unione vada interpretato nel senso che gravi sul datore di lavoro l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli anche nei confronti del lavoratore *caregiver*, in ossequio al principio di parità di trattamento; 3) se, il diritto dell'Unione, vada interpretato nel senso che la nozione di *caregiver* rilevante ai fini dell'applicazione della direttiva 2000\78\CE ricomprenda in sé qualunque soggetto appartenente alla cerchia familiare, che si prenda cura - in modo rilevante, esclusivo e continuativo - di una persona non autosufficiente. Si evidenzia sin d'ora che la terza questione veniva dichiarata irricevibile sulla scorta del fatto che il giudice del rinvio - a parere della Corte - non aveva sufficientemente esplicitato la rilevanza della stessa ai fini della controversia (punto 85 della sentenza in commento).

## **La sentenza Coleman e la nozione di discriminazione per associazione**

Per una più compiuta analisi della questione si rende necessario fare un passo indietro: l'applicabilità della direttiva sulla parità di trattamento subiva una prima evoluzione già nel 2008 quando la Corte di Giustizia veniva chiamata a pronunciarsi in merito all'estensione applicativa della direttiva 2000\78\CE e del divieto di discriminazione

diretta in essa contenuto (CGUE, 17 luglio 2008 nella causa C-303/06). Anche in tal caso, la vicenda da cui originava il rinvio pregiudiziale riguardava una lavoratrice madre di un figlio con disabilità che, per tutto il corso del rapporto di lavoro, aveva subito un trattamento peggiore a motivo dei suoi compiti di cura ed era stata, infine, licenziata. La Corte, nel ritenere che il divieto di discriminazione diretta involgesse anche i lavoratori non disabili ma onerati da doveri di cura e assistenza, evidenziava – in ossequio al principio dell'effetto utile – come il principio di parità di trattamento operi non tanto in relazione ad una determinata categoria di persone ma ogniqualvolta il fattore di disparità sia identificabile con uno dei motivi di cui all'art. 1 della direttiva 2000\78\CE. Detto in altri termini, nell'impostazione della Corte, ciò che rileva è il fatto che una persona sia trattata diversamente a causa della religione, delle convinzioni personali, di un *handicap*, dell'età o delle tendenze sessuali, a prescindere dalle caratteristiche proprie della persona stessa. Tale precisazione è all'origine dell'enucleazione del concetto di discriminazione per associazione, che abbraccia tutte quelle situazioni in cui un soggetto subisce una discriminazione in forza della vicinanza ad una persona avente una delle caratteristiche identificate come fattore di rischio (sul punto si veda C. BERTI, *La Corte UE sui «caregiver»: tutela antidiscriminatoria indiretta e diritto agli accomodamenti ragionevoli*, in *Rivista Labor*, 28 ottobre 2025 e anche L. TRIA, *La parità di trattamento nelle condizioni di lavoro e il divieto di discriminazione nella giurisprudenza della Corte di Giustizia UE*, in R. COSIO, F. CURCURUTO, V. DI CERBO, G. MAMMONE (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Milano, 2023, 400 e ss. ).

I giudici di Lussemburgo proseguivano poi rilevando che il fatto che alcune disposizioni della direttiva facciano espresso riferimento a persone con disabilità, come ad esempio l'art. 5 sui ragionevoli accomodamenti, non potrebbe legittimare un'interpretazione restrittiva di una normativa che si propone lo scopo di fornire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni. Sulla scorta delle medesime argomentazioni, la CGUE, si pronunciava nella medesima statuizione anche sull'ampiezza del divieto di molestie, ritenendo che ben possa essere applicato anche ai casi in cui a subirle non è direttamente la persona con disabilità ma un lavoratore in ragione della disabilità del figlio.

### **Sulla rilevanza giuridica della discriminazione per associazione indiretta**

Se la sentenza Coleman introduceva la nozione di discriminazione per associazione con riferimento alle forme di discriminazione diretta nulla chiariva in merito alle forme di discriminazione indiretta. Visto anche il tenore letterale della direttiva 78\2000\CE, la Cassazione rimetteva la questione alla Corte di Giustizia dubitando, come suesposto, del possibile contrasto di un'interpretazione restrittiva con il diritto unionale. Per completezza, si ricorda che a norma dell'art. 2, lett. a) della già richiamata direttiva si ha discriminazione diretta quando ad una persona, in ragione dei fattori di rischio tipizzati all'art. 1 della medesima, viene riservato un trattamento sfavorevole. Si ha

discriminazione indiretta, invece, a norma dell'art. 2 lett. b) ogniqualvolta una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri abbiano l'effetto di relegare il lavoratore o la lavoratrice in una posizione di particolare svantaggio (si veda C. BERTI, *op. cit.*, nonché M. A. IMPACCIATORE, *La discriminazione per associazione del prestatore di cura nel recente dialogo "creativo" tra le Corti*, in *Diritto e Sicurezza sul lavoro*, fascicolo n. 2 del 2025 che segnalano come secondo un certo orientamento, la rigida separazione delle due figure appare oggi anacronistica).

La CGUE, accogliendo la prospettazione della Cassazione per cui un'interpretazione restrittiva vanificherebbe gli scopi di contrasto di ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro, ricorre - come del resto nella sentenza Coleman - al principio dell'effetto utile. Come affermato nel punto 51 *"adottare un'interpretazione della direttiva 2000/78 che ne limiti l'applicazione alle sole persone che siano esse stesse disabili potrebbe privare tale direttiva di una parte importante del suo effetto utile e ridurre la protezione che essa intende garantire"*. La Corte procede inoltre con considerazioni di sistema, rilevando come la direttiva 2000\78\CE concretizzi - nel settore da essa disciplinato - il più generale principio di non discriminazione previsto dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europa che espressamente vieta *"qualunque forma di discriminazione"*. Vengono altresì richiamati gli artt. 24 e 26 della medesima Carta che, rispettivamente, sanciscono il diritto alle cure e alla protezione dei bambini e il diritto all'autonomia, all'inserimento sociale e professionale e alla partecipazione alla vita della comunità del disabile, nonché la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità firmata a New York il 13 dicembre 2006 e approvata dalla Comunità europea con la decisione 2010\48\CE del Consiglio del 26 novembre 2009. In particolare, gli artt. 2 e 5 della suddetta prevedono che per *"discriminazione fondata sulla disabilità"* si intende ogni distinzione, esclusione o restrizione operata sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali. Tale nozione, ricomprende ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole. Gli stati devono vietare ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità e garantire effettiva protezione giuridica al disabile. L'art. 7 inoltre prevede che gli Stati adottino tutte le misure necessarie per garantire ai minori disabili il godimento dei loro diritti, su base di uguaglianza con altri minori e che l'interesse del minore costituisce considerazione preminente.

Proseguendo con un'interpretazione sistematica e multilivello, i giudici ricordano come l'art. 19 TFUE (ex art. 13 trattato CE) conferisca all'Unione la competenza ad adottare i provvedimenti necessari per combattere ogni forma di discriminazione. Nel richiamare la sentenza Coleman poi, viene ribadito che il principio di parità di trattamento trova applicazione non in relazione ad una determinata categoria di persone bensì in forza di uno dei fattori tipizzati dalla stessa direttiva e, quindi, a prescindere dal fatto che la persona che subisce un trattamento deteriore presenti in prima persona la caratteristica presa in considerazione come fattore di rischio (sul punto si veda anche

CGUE, 16 luglio 2015 nella causa C-83/14). A sostegno di tale lettura, inoltre, la Corte ripropone la propria giurisprudenza in materia di discriminazione per motivi razziali o di origine etnica, riferendosi in specie alla sentenza *Chez Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14), con cui aveva affermato che il divieto di discriminazione per associazione riguardasse anche la discriminazione indiretta. Le considerazioni avanzate dalla Curia si estendono inoltre alla giurisprudenza della Corte EDU che, con sentenza del 22 marzo 2016 (Corte EDU, *Guberina c. Croazia*), aveva ritenuto che la disparità di trattamento subita da una donna in ragione della disabilità del figlio e delle cure ad egli prestate rappresentasse una forma di discriminazione, senza distinguere a seconda che si tratti di discriminazione diretta o indiretta.

Alla luce di tali considerazioni, dunque, la CGUE conclude nel senso che *“la direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e, segnatamente, il suo articolo 1 e il suo articolo 2, paragrafo 1 e paragrafo 2, lettera b), letti alla luce degli articoli 21, 24 e 26 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea nonché degli articoli 2, 5 e 7 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, conclusa a New York il 13 dicembre 2006 e approvata a nome della Comunità europea con la decisione 2010/48/CE del Consiglio, del 26 novembre 2009, devono essere interpretati nel senso che il divieto di discriminazione indiretta fondata sulla disabilità si applica a un lavoratore che non sia egli stesso disabile, ma che sia oggetto di una siffatta discriminazione a causa dell'assistenza che fornisce al figlio affetto da una disabilità, assistenza che consente a quest'ultimo di ricevere la parte essenziale delle cure che le sue condizioni richiedono”*. Di talché, il soggetto non disabile che, tuttavia, in ragione della disabilità del figlio subisca forme di discriminazione, anche solo indirette, sarà senz'altro legittimato ad azionare la tutela antidiscriminatoria (E. BOGHETICH, *Lavoratori disabili e accomodamenti ragionevoli: due sentenze della CGUE*, 18 novembre 2025 in IUS UE e INTERNAZIONALE).

### **Brevi cenni alla giurisprudenza interna sull'estensione del divieto di discriminazione indiretta**

La sentenza della Corte di Giustizia - fonte di interpretazione autentica del diritto unionale - ha evidentemente posto fine ai dubbi circa la legittimità del *caregiver* ad azionare la tutela discriminatoria anche nei casi in cui subisca forme di discriminazione indiretta. Si osserva tuttavia come nel nostro ordinamento già si era affermato l'orientamento secondo cui, sulla scorta dei principi introdotti dalla sentenza *Coleman*, il divieto di discriminazione indiretta potesse essere ritenuto operante anche nei confronti del lavoratore *caregiver*. In particolare, concludevano in tal senso il Tribunale di Ferrara con sentenza del 25.03.2019 n. 14 (est. Bighetti) nonché la Corte di Appello di Roma con sentenza del 22 luglio del 2020 n. 1444 - sulla vicenda demandata alla CGUE con l'ordinanza interlocutoria sopracitata - la quale, sulla scorta dei principi introdotti con la sentenza *Coleman*, sosteneva che *“la sfera di applicazione soggettiva*

della direttiva 2000/78/CE che tutela le persone contro discriminazioni per disabilità sul posto di lavoro debba estendersi alle persone strettamente legate a persone handicappate che possano trovarsi in una situazione di discriminazione in dipendenza del rapporto con la persona disabile assistita". L'orientamento contrario, che tendeva ad escludere la legittimazione del caregiver ad azionare la tutela discriminatoria si fondava sul tenore letterale della direttiva 78\2000\CE e del relativo d.lgs. n. 216 del 2003 di recepimento nonché sul fatto che la sentenza Coleman si fosse pronunciata esclusivamente sulle forme di discriminazione diretta. Non solo; come evidenziato dalla stessa Cassazione con l'ordinanza di rimessione alla Corte di giustizia, nel nostro ordinamento la legislazione *ratione temporis* applicabile al caso di specie non prevedeva in maniera esplicita la discriminazione collegata ai doveri di cura. Invero, l'art. 25, comma 2 bis, del Codice delle Pari Opportunità entrava in vigore solo nel 2021 in seguito alle modifiche apportate dalla legge n. 162 del 2021, prevedendo che "Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, 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". Così come, è solo nel 2022 che il legislatore è intervenuto con il d.lgs. n. 105 del 2022, introducendo il nuovo art. 2 bis della legge n. 104 del 1992 che, tra le altre, vieta la discriminazione o la realizzazione di un trattamento meno favorevole dei lavoratori che usufruiscono di benefici conferitegli in virtù del ruolo di assistenza al disabile (v. per gli approfondimenti E. RAGO, *Una parità di 'riflesso'? La tutela del caregiver nella sentenza Bervidi (C-38/24) e i nuovi confini dell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, fascicolo n. 1 del 2026). Sulla nozione di ragionevole accomodamento si segnala, inoltre, il recente intervento del legislatore, con il d.lgs. n. 62 del 2024 recante il titolo "*Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato*".

### **Sui ragionevoli accomodamenti**

Chiarita la prima questione, la CGUE procede ad esaminare la seconda, subordinata dal giudice del rinvio all'esito positivo della prima. In particolare, accertato che la discriminazione per associazione debba ricomprendere anche forme di discriminazione indiretta, il giudice nazionale domandava se il datore di lavoro sia tenuto ad estendere anche al lavoratore *caregiver* i ragionevoli accomodamenti. L'art. 5 della direttiva 78\2000\CE prevede che "per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore

*di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili".* Si intendono quindi per ragionevoli accomodamenti tutte quelle misure che, senza concretarsi in un rischio per la stabilità finanziaria dell'impresa, sono volte a consentire che anche il disabile goda del diritto al lavoro. Si osserva circa l'adempimento o meno dell'obbligo di cui all'art. 5 che *"il comportamento dovuto si caratterizza non tanto, in negativo, per il divieto di comportamenti che violano la parità di trattamento, quanto piuttosto per il suo profilo di azione, in positivo, volta alla ricerca di misure organizzative ragionevoli idonee a consentire lo svolgimento di un'attività lavorativa, altrimenti preclusa, a persona con disabilità"* (sul punto Cass. n. 10568 del 2024). Ora, la difficoltà di ritenere esigibili i ragionevoli accomodamenti anche nei confronti di lavoratori non disabili ma onerati da doveri di cura e assistenza del figlio risiedeva sia nella formulazione dell'art. 5 della sopracitata direttiva - che si riferisce espressamente al soggetto disabile - sia in quanto in precedenza dichiarato dalla stessa CGUE nella sentenza Coleman (dai punti 39 a 42). Tuttavia, come evidenziato nella motivazione della statuizione in commento, la sentenza Coleman in realtà non verteva sull'ambito di applicazione dell'art. 5 della direttiva 78\2000\CE e soprattutto non considerava - per ragioni meramente cronologiche - la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e la Convenzione Onu sulla disabilità, sopravvenute. Privilegiando anche in tal caso un'interpretazione sistematica ed evolutiva, la Curia evidenzia come l'art. 5 della direttiva 78\2000\CE non può che essere letto alla luce degli artt. 24 e 26 della Carta UE che prevedono che ai minori debbano essere garantiti la cura e la protezione necessari al loro benessere e che l'Unione riconosce e rispetta il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure volte a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità. Al fine di sostenere l'esigibilità dei ragionevoli accomodamenti anche nei confronti del *caregiver* viene inoltre fatto riferimento alla Convenzione Onu sulla disabilità e, in particolare, all'art. 2, terzo comma, prevede espressamente che rientra tra le discriminazioni fondate sulla disabilità il rifiuto di adottare ragionevoli accomodamenti, da intendersi come le modifiche e gli adattamenti necessari e appropriati - purché non sproporzionati - per garantire al disabile il godimento e l'esercizio di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali riconosciuto alla generalità degli esseri umani. Poiché, come evidenziato anche dall'avvocato generale nelle sue conclusioni, gli accomodamenti ragionevoli nella Convenzione Onu non sono limitati alle esigenze dei disabili sul luogo di lavoro, i giudici di Lussemburgo sostengono che questi debbano essere riconosciuti anche al caregiver, proprio al fine di consentire che la persona disabile possa ricevere le cure che le sue condizioni richiedono (c.d. logica della tutela mediata su cui si esprime L. CALAFÀ, *Disabilità, discriminazione e molestia «associata»: il caso Coleman e l'estensione elastica del campo di applicazione*

*soggettivo della direttiva 2000/78, in Riv. crit. dir. lav., 2008, 4, 1169). Rilevante nel caso di specie è, evidentemente, anche l'art. 7 della medesima convenzione che sancisce il diritto del minore con disabilità di godere a pieno i suoi diritti e le sue libertà fondamentali, al pari con gli altri minori e prescrive, al comma 2, che in tutte le azioni concernenti il minore con disabilità, il superiore interesse dello stesso rappresenta la considerazione preminente. Siffatte considerazioni vengono inoltre accompagnate dalla valorizzazione del principio dell'effetto utile, rilevandosi come negare l'estensione dell'obbligo dei ragionevoli accomodamenti anche nei confronti del caregiver priverebbe di efficacia la soluzione adottata dalla Corte in merito alla discriminazione indiretta. La CGUE, infine, al punto 76, stabilisce che la riduzione dell'orario di lavoro può ben costituire una delle misure di accomodamento di cui all'art. 5 direttiva 78\2000\UE. Tanto premesso la Corte conclude nel senso che "la direttiva 2000/78 e, in particolare, il suo articolo 5, letti alla luce degli articoli 24 e 26 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea nonché dell'articolo 2 e dell'articolo 7, paragrafo 1, della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, devono essere interpretati nel senso che un datore di lavoro è tenuto, per garantire il rispetto del principio di uguaglianza dei lavoratori e del divieto di discriminazione indiretta di cui all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), di tale direttiva, ad adottare soluzioni ragionevoli, ai sensi dell'articolo 5 di detta direttiva, nei confronti di un lavoratore che, senza essere egli stesso disabile, 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, purché tali soluzioni non impongano a detto datore di lavoro un onere sproporzionato".*

## **Conclusioni**

Le implicazioni pratiche della pronuncia in commento - anche alla luce del diritto nazionale e dei nostri principi Costituzionali - sembrano confermare l'opportunità della stessa. Si osserva, infatti, che conclusioni opposte a quelle a cui è giunta la CGUE avrebbero realizzato una evidente violazione del principio di uguaglianza formale di cui all'art. 3, comma 1, Cost. che richiede che situazioni analoghe siano trattate allo stesso modo. Del resto, se ciò che effettivamente rileva è l'effetto discriminatorio dei comportamenti ovvero degli atti adottati dal datore di lavoro - stante l'obiettivo della direttiva e della normativa di recepimento di contrastare la disparità di trattamento - riservare la legittimazione ad agire solo a chi ha subito forme di discriminazione diretta significa trattare situazioni analoghe in modo difforme. È evidente che il diritto a non essere discriminati in ragione della disabilità del congiunto non possa essere condizionato dalle modalità con cui l'effetto discriminatorio venga raggiunto. Sembra deporre in tal senso anche la ripartizione dell'onere probatorio operata dalle norme antidiscriminatorie, che prescindono dall'intento dell'autore delle condotte, richiedendo solamente la deduzione di fatti da cui desumere, anche in via presuntiva, la sussistenza della discriminazione nonché la previsione della legittimazione ad agire nei casi di discriminazione collettiva in cui difetta un soggetto particolare che si

assume lesa. L'estensione dei ragionevoli accomodamenti anche al lavoratore *caregiver*, valorizzata in un'ottica di tutela mediata della persona con disabilità, appare invece espressione del disposto di cui all'art. 3, comma 2, Cost. che impone alla Repubblica di rimuovere gli ostacoli che limitano di fatto il godimento delle libertà e dell'uguaglianza dei cittadini. L'interpretazione adottata dalla CGUE, dunque, si inserisce pienamente nel nostro quadro di riferimento Costituzionale, oltretutto, visto il carattere sistematico e multilivello della stessa, alla luce del diritto unitario e sovranazionale. Le considerazioni che precedono oltretutto i recenti interventi normativi sopracitati (il d.lgs. n. 105 del 2022 che ha introdotto il nuovo art. 2 bis della legge n. 104 del 1992, il "nuovo" art. 25, comma 2 bis, del Codice delle Pari Opportunità modificato dalla legge n. 162 del 2021 nonché il d.lgs. n. 62 del 2024) consentono di ritenere che i principi introdotti con la sentenza in commento possano essere applicati anche nei casi in cui il *caregiver* assista un parente o un affine entro il terzo grado, come previsto dalla legge n. 205 del 2017 al comma 255.