

8. La tutela del lavoratore e della lavoratrice caregiver

di *Beatrice Esposito*

ORCID 0009-0009-4736-1886

DOI: 10.54103/milanoup.314.c813

8.1. La giurisprudenza del 2025 e l'emersione della tutela antidiscriminatoria a favore dei lavoratori e delle lavoratrici caregivers

Le pronunce esaminate, pari a 116 nell'anno 2025, restituiscono un quadro complesso e stratificato delle tutele riconosciute ai lavoratori subordinati che siano anche *caregivers*.

In primo luogo, va segnalata la **progressiva emersione della tutela antidiscriminatoria a favore del lavoratore caregiver**, intesa come divieto di trattamenti deteriori collegati, anche indirettamente, alla fruizione dei benefici assistenziali (di cui si dirà *infra* paragrafo 8.4.). In tale prospettiva, si colloca soprattutto la recente giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea, con la sent. 11 settembre 2025, causa C-38/24 (Bervidi)¹, resa su rinvio della Corte di cassazione. La CGUE ha statuito che sono **vietate le discriminazioni indirette “per associazione” nei confronti dei lavoratori che subiscono un trattamento peggiore a causa dell'assistenza prestata a un familiare disabile**. Di particolare importanza è l'affermazione dell'obbligo datoriale di adottare soluzioni ragionevoli, ai sensi dell'art. 5 della Direttiva 78/2000/CE anche nei confronti del lavoratore *caregiver*, salvo che ciò comporti un onere sproporzionato. È facile prevedere che tale pronuncia assumerà, con tutta evidenza, importanza centrale non solo in ambito europeo, ma anche per la giurisprudenza interna²: è lecito in effetti attendersi che il numero di contenziosi su queste tematiche aumenterà in modo significativo nei prossimi mesi.

¹ Sul punto cfr. anche il § 13.2.

² Si può qui anticipare che, nel giudizio da cui era sorto il rinvio pregiudiziale, Cass. civ., sez. lav., sent. 14 aprile 2026, n. 9104, ha recepito integralmente l'impostazione adottata dalla CGUE. La tutela antidiscriminatoria non può essere circoscritta alle sole persone con disabilità, ma deve estendersi anche a coloro che a tali persone sono strettamente legati e che subiscono un trattamento peggiore proprio in conseguenza della disabilità della persona alla quale prestano la parte essenziale delle cure.

In questa prospettiva, merita ad esempio di essere richiamata l'ord. interlocutoria della Corte di cassazione, sez. lav., 8 marzo 2025, n. 6191, con cui il giudizio promosso dal Ministero dell'Istruzione nei confronti di una sentenza che aveva riconosciuto il diritto a una docente *caregiver* di essere assegnata ad altra sede³ è stato rinviato a nuovo ruolo in attesa della pronuncia della Corte di giustizia dell'Unione europea sui rinvii pregiudiziali pendenti in **materia di tutele anti-discriminatorie** a favore del *caregiver* familiare. La Cassazione ha ritenuto, infatti, di non potersi pronunciare sulle questioni attinenti all'estensione della Direttiva 2000/78/CE⁴ e **all'obbligo di accomodamenti ragionevoli nei confronti del *caregiver***, evidenziando la diretta incidenza delle future decisioni europee sull'interpretazione dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992⁵.

Restando a quanto emerso nel corso del 2025, va evidenziato che anche sul piano nazionale, si presenta uno scenario articolato, in cui si comincia a vedere un qualche tentativo di inquadrare la posizione del *caregiver* nell'ambito della tutela antidiscriminatoria.

In questo senso, si veda ad esempio Trib. Locri, sez. civ., sent. 3 giugno 2025 n. 642. In relazione ad una docente alla quale, a causa del vincolo triennale, era stata preclusa la partecipazione alla mobilità interprovinciale per il cambio di sede (su cui cfr. *amplius* il § successivo) nonostante la necessità di assistere il padre disabile grave convivente, il giudice ha ritenuto illegittima tale preclusione, osservando come il sistema consentisse, nello stesso tempo, il ricorso all'assegnazione provvisoria – non soggetta al vincolo – con conseguente incoerenza della disciplina. In questa prospettiva, **il vincolo triennale è stato qualificato come potenzialmente produttivo di discriminazione indiretta**, in conformità alla direttiva 2000/78/CE e alla giurisprudenza europea, in quanto idoneo a colpire in modo particolare i lavoratori *caregiver*. La disapplicazione delle fonti secondarie ha consentito di riaffermare la centralità del diritto alla cura e alla vita familiare quale parametro di legittimità delle scelte organizzative.

In tale contesto, si inserisce poi, in modo particolare, il filone giurisprudenziale che riguarda **la valutazione della discriminazione in relazione a licenziamenti e modifiche organizzative**.

3 In particolare, la controversia trae origine dalla sentenza della Corte d'Appello di Firenze 10 settembre 2019, n. 621, che aveva riconosciuto ad una docente *caregiver* di una persona con disabilità grave il diritto ad essere assegnata, fin dall'a.s. 2016-2017, a una sede dell'Ambito territoriale di Catanzaro, dichiarando – anche in ragione delle misure antidiscriminatorie della Direttiva 2000/78/CE – la nullità delle disposizioni del CCNI mobilità personale docente, educativo e ATA scuola del 2016, nella parte in cui non attribuivano al *caregiver* il diritto di precedenza nella scelta della sede.

4 Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di trattamento e di condizioni di lavoro.

5 Cfr. la sent. CGUE, 12 marzo 2026, C- 597/24, che ha recentemente deciso sul rinvio pregiudiziale effettuato dalla Corte di cassazione, sez. lav., ord. 10 settembre 2024, n. 24336, su una vicenda analoga.

Nella sent. 30 dicembre 2025, n. 3150, della Corte d'Appello di Napoli, pur escludendosi la discriminazione diretta, la proposta datoriale di trasferimento del *caregiver* è stata qualificata come accomodamento ragionevole, mentre il licenziamento è stato annullato per violazione dell'obbligo di *repêchage*. Di segno opposto risultano Trib. Bari, sent. 19 settembre 2025, n. 3269⁶, e Trib. Milano, sent. 10 febbraio 2025, n. 581⁷, che hanno escluso la discriminazione in presenza di comprovate esigenze organizzative e di accomodamenti già concessi, ribadendo che la tutela *ex lege* n. 104 del 1992 non coincide con la garanzia di comodità lavorativa del *caregiver*.

Emerge altresì una certa attenzione – in questi casi – alla distinzione tra tutela del caregiver e situazioni meramente occasionali di assistenza. In tal senso si colloca ad esempio Trib. Bologna, sent. 11 giugno 2025, n. 638, che ha escluso l'applicabilità della tutela antidiscriminatoria in un caso di emergenza sanitaria non riconducibile a una disabilità duratura.

Nel complesso, la giurisprudenza esaminata mostra un duplice movimento: da un lato, in attesa che anche sul piano nazionale si consolidi il rafforzamento della tutela del *caregiver* attraverso l'espansione della nozione di discriminazione “per associazione”, sembra mantenersi ferma la necessità di controlli rigorosi sui sistemi organizzativi e retributivi che producano uno svantaggio strutturale; dall'altro, si riafferma la necessità di controlli sull'uso corretto e funzionale dei benefici assistenziali, con una severa repressione degli abusi e una costante attenzione al nesso causale tra assenza dal lavoro e attività di assistenza.

8.2. Il diritto alla scelta della sede di lavoro più vicina

L'area tematica concernente il diritto del lavoratore *caregiver* alla **scelta della sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere**⁸, nonché al correlato divieto di trasferimento senza consenso si conferma, con riferimento all'anno 2025, uno degli snodi più complessi della giurisprudenza in materia di tutela dei *caregiver*.

Dalle sentenze raccolte emerge, in linea generale, che i giudici, di merito e di legittimità, hanno ribadito la natura non assoluta delle posizioni soggettive

6 Il Tribunale di Bari ha rigettato il ricorso di una responsabile di un ufficio che denunciava la natura discriminatoria della nuova turnazione impostata dal datore di lavoro, composta da orari variabili su cinque giorni e comprensiva anche di turni notturni.

7 La controversia traeva origine dal trasferimento di una dipendente bancaria, nella stessa città e nella stessa area organizzativa, da un ufficio all'altro. La ricorrente, invalida civile al 50% e beneficiaria dei permessi di cui alla legge n. 104 del 1992 per assistenza della madre residente a Napoli, lamentava la perdita della “doppia sede” Milano – Napoli, sostenendo che il cambiamento limitava la possibilità di svolgere il ruolo di *caregiver*.

8 Ai sensi dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992 il lavoratore *caregiver* dipendente, pubblico o privato, «ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede».

riconducibili alla legge n. 104 del 1992, valorizzando il necessario bilanciamento con le esigenze del datore di lavoro. In questo senso numerose pronunce, proprio sotto il profilo della scelta della sede lavorativa, mostrano come il bilanciamento imposto dall'inciso «*ove possibile*» di cui all'art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992, non sia più risolto mediante formule stereotipate, ma richieda, di volta in volta e con riferimento al caso concreto, una puntuale verifica delle specifiche esigenze organizzative del datore di lavoro, pubblico o privato⁹.

Nel solco dell'orientamento tradizionale si colloca la giurisprudenza che ribadisce **il carattere condizionato del diritto alla sede più vicina**, in virtù della previsione «*ove possibile*». In tal senso, il Consiglio di Stato, sez. II, con sent. 20 febbraio 2025, n. 1422¹⁰, ha confermato il diniego di assegnazione temporanea richiesto da un militare *caregiver*, valorizzando la compatibilità della norma con lo *status* militare ai sensi dell'art. 981 del d.lgs. n. 66 del 2010¹¹ e ritenendo dirimente la dimostrata saturazione degli organici e la specificità della specializzazione del richiedente. Nel caso di specie, l'Amministrazione aveva fornito una motivazione analitica e concreta, attestando l'esubero di personale nella sede richiesta e l'assenza di qualsiasi posto disponibile per il profilo dell'appellante. La decisione afferma espressamente che il diritto di cui all'art. 33, comma 5 cit., non può operare automaticamente, ma impone necessariamente un **bilanciamento puntuale con le esigenze dell'Amministrazione**.

Impostazione analoga emerge in numerose pronunce rese in ambito sanitario e nel pubblico impiego. Il Tribunale di Avellino, ord. 21 luglio 2025, n. 1861¹²,

9 Si vedano Trib. Perugia, sez. lav., sent. 11 aprile 2025, n. 193; Trib. Reggio Calabria, sez. lav., ord. 22 settembre 2025, n. 1968; confermata da ord. 12 dicembre 2025, n. 4689; Corte d'Appello di Firenze, sez. lav., sent. 20 dicembre 2025, n. 719.

10 Il Consiglio di Stato ha respinto l'appello proposto da un sottoufficiale dell'Esercito avverso la sentenza del TAR Puglia che aveva rigettato il ricorso contro il diniego di assegnazione temporanea alla sede di Lecce, richiesta ai sensi dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992, in qualità di padre di una minore con una grave patologia. Il militare, in servizio presso la sede di Bari, aveva avanzato istanza di trasferimento temporaneo a Lecce per poter assistere la figlia. L'Amministrazione militare aveva respinto la richiesta adducendo l'assenza di posti in organico nella sede richiesta e la contestuale scoperta che si sarebbe determinata a Bari, dove il ricorrente risultava essere l'unico militare con la sua specializzazione. Il TAR aveva confermato il diniego, prendendo atto dell'impossibilità di utilizzare proficuamente il militare nella sede indicata per il trasferimento.

11 L'art. 981 del D.lgs. n. 66 del 2010 (Codice dell'ordinamento militare) dispone che «al personale militare, compatibilmente con il proprio stato, continuano ad applicarsi le seguenti norme: [...] b) articolo 33, comma 5, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni, nel limite, per il personale di Esercito italiano, Marina militare, Aeronautica militare e Arma dei Carabinieri, delle posizioni organiche previste per il ruolo e il grado, vacanti nella sede di richiesta destinazione. In costanza di riconoscimento del diritto previsto da tale norma, il personale dell'Esercito italiano, della Marina militare, dell'Aeronautica militare e dell'arma dei carabinieri interessato non è impiegabile in operazioni in ambito internazionale o in attività addestrative propedeutiche alle stesse».

12 Nel caso di specie, l'ASL aveva dimostrato una scoperta infermieristica del 25% e la specificità del reparto *hospice* dove la ricorrente prestava servizio, con fabbisogno minimo di

ha escluso la rilevanza della posizione di *caregiver* ai fini del rilascio del nulla osta alla mobilità verso altra ASL, chiarendo che l'art. 33, comma 5 cit., concerne la mobilità interna al medesimo datore di lavoro e che la scelta datoriale è sindacabile solo sotto il profilo della non arbitrarietà. Nello stesso senso si pongono Trib. Benevento, ord. 12 novembre 2025, R.G. n. 3964 del 2025¹³ e Trib. Brescia, ord. 21 luglio 2025, R.G. n. 1510 del 2025¹⁴, che hanno ritenuto legittime le clausole della contrattazione collettiva idonee a graduare l'operatività della precedenza nelle operazioni di mobilità interprovinciale, in quanto espressione di un ragionevole bilanciamento tra le esigenze assistenziali e quelle organizzative del datore di lavoro.

In più occasioni, il giudice ha altresì ribadito che il diritto alla sede più vicina presuppone non solo la vacanza del posto, ma anche **la sua formale disponibilità**, intesa come decisione organizzativa dell'amministrazione di coprire quella vacanza mediante procedure ordinarie di mobilità. Tale principio è affermato con chiarezza, tra l'altro, dalla sez. lav. del Trib. Bari, con la sent. n. 2867 dell'11 dicembre 2025¹⁵ nonché dal Trib. Rovigo, con la sent. n. 245 del 15 ottobre 2025¹⁶.

In tale prospettiva si colloca, in modo paradigmatico, Trib. Agrigento, sentenza 22 aprile 2025, n. 594, relativo a un docente che chiedeva il trasferimento

9 infermieri a fronte di 7 presenti.

- 13 Il Tribunale ha rigettato il ricorso ex art. 700 c.p.c. di una collaboratrice scolastica *caregiver* della madre disabile grave, che lamentava la mancata assegnazione nella sede richiesta. Il giudice ha rilevato che i posti erano stati attribuiti a candidati con punteggio inferiore nella fase provinciale, precedente a quella interprovinciale della ricorrente, secondo la sequenza del CCNL 10 luglio 2025. Esclusa la nullità delle clausole contrattuali, si è ribadito che il diritto ex art. 33, co. 5, legge n. 104 del 1992 non è assoluto, ma subordinato alla clausola «ove possibile». Legittimo, dunque, il bilanciamento operato dalla contrattazione collettiva tra esigenze assistenziali e organizzative, in assenza di disparità irragionevoli.
- 14 In tal caso, il giudice ha rigettato il ricorso ex art. 700 c.p.c. di una collaboratrice scolastica *caregiver* del padre disabile grave, volto al riconoscimento del punteggio aggiuntivo ex art. 33, co. 5 e 7, legge n. 104 del 1992 nella mobilità interprovinciale. Il giudice ha altresì ritenuto legittima la clausola del CCNI 2025/28 che subordina la precedenza alla permanenza attuale della disabilità grave, anche se soggetta a revisione e ha valorizzato il bilanciamento tra esigenze assistenziali e organizzative, in linea con la giurisprudenza di legittimità. Era stato escluso, inoltre, il nesso di causalità, non essendo certa l'assegnazione alla sede richiesta anche in presenza del punteggio.
- 15 Il diritto al trasferimento non è assoluto e presuppone non solo la vacanza del posto, ma anche la sua formale "disponibilità", da intendersi come decisione organizzativa dell'amministrazione di coprire quella vacanza mediante apposita procedura di mobilità, in conformità dell'art. 30, del d.lgs. n. 165 del 2001 e ai regolamenti aziendali adottati dalle resistenti. Nel caso di specie, la ricorrente non aveva partecipato ad alcun avviso pubblico di mobilità indetto dalle amministrazioni convenute, né risultava rilasciato il nulla osta dell'azienda sanitaria di attuale appartenenza e le amministrazioni non avevano reso disponibili posti vacanti per il profilo richiesto.
- 16 Il giudice ha ribadito che il diritto al trasferimento *ex lege* n. 104 del 1992 non è assoluto e presuppone non solo la vacanza di organico, ma anche la formale disponibilità della sede resa tale dall'Amministrazione con propria determinazione organizzativa; nel caso di specie le sedi oggetto di reggenza erano in realtà occupate da titolari in aspettativa con diritto alla conservazione del posto, e dunque indisponibili.

interprovinciale per avvicinarsi alla figlia minore con disabilità grave. Pur riconoscendo la sussistenza dei presupposti soggettivi, il giudice ha ritenuto legittimo il diniego dell'Amministrazione, in quanto l'unico posto disponibile era stato attribuito a un'altra docente titolare della medesima precedenza ma con punteggio superiore. In tale contesto, la precedenza è stata ricondotta alla sua funzione di diritto di preferenza graduata, destinato a operare solo tra posizioni omogenee e all'interno dei limiti oggettivi del contingente disponibile. La decisione evidenzia come il sistema non riconosca una pretesa incondizionata al trasferimento, ma piuttosto una posizione di vantaggio relativa, che non consente di scardinare i criteri generali di allocazione delle risorse, quali la graduatoria per punteggio.

Nel settore scolastico, del resto, il tema della scelta della sede e della mobilità interprovinciale continua a evidenziare un significativo contrasto giurisprudenziale. L'orientamento prevalente, in linea con quello della Corte di Cassazione, ritiene legittima la graduazione delle precedenze operata dai CCNI, riconoscendo al *caregiver* una tutela prevalentemente affidata all'assegnazione provvisoria¹⁷ (Trib. Messina, sent. 20 febbraio 2025, n. 533; Trib. Vibo Valentia, sent. 2 aprile 2025, n. 586 e sent. 10 aprile 2025, n. 666; Trib. Messina, sent. 11 aprile 2025, n. 1071¹⁸).

17 Cfr. Cass., sez. lav., ord. n. 4677 del 22 febbraio 2021, che ha chiarito i limiti e il contenuto del diritto di precedenza previsto per il lavoratore che assiste un familiare con disabilità grave precisando che il diritto del lavoratore di scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona con disabilità, e di non essere trasferito senza consenso, non è un diritto incondizionato e automatico, ma implica un necessario bilanciamento con le esigenze organizzative del datore di lavoro. Precisa, inoltre, che è onere del datore di lavoro dimostrare l'esistenza di concrete circostanze ostative all'accoglimento della richiesta di trasferimento. Tuttavia, centrale è la statuizione in merito al rapporto tra la legge n. 104 del 1992 e la contrattazione collettiva integrativa (nel caso di specie, il CCNI del comparto scuola). Secondo la Cassazione la contrattazione collettiva può disciplinare e graduare il diritto di precedenza e può distinguere tra diverse situazioni familiari e tra trasferimenti definitivi e provvisori, purché tale disciplina contrattuale sia ragionevole e proporzionata e non svuoti di contenuto il diritto riconosciuto dalla legge. Con la sentenza n. 35105 del 2022, la Cassazione ha poi escluso che l'art. 33, co. 5, attribuisca al lavoratore dipendente che assiste la persona che si trova nelle condizioni di cui all'art. 3, co. 3, della legge n. 104 del 1992 un diritto soggettivo assoluto ed illimitato, perché l'inciso «*ove possibile*» evoca un bilanciamento di interessi costituzionalmente protetti. Nello stesso senso cfr. anche Cass., sez. lav., 11 novembre 2022, n. 33429.

18 Tali pronunce si mostrano uniformi nel negare il riconoscimento della precedenza nella mobilità interprovinciale ai docenti *caregiver* "referenti unici" figli del disabile grave, in applicazione dell'art. 13 CCNI mobilità 2022/2025, ritenuto conforme all'art. 33, co. 5, l. n. 104/1992 e all'orientamento della Cassazione (in particolare Cass. n. 4677/2021 e n. 35105/2022). In tal senso, Trib. Messina ha respinto il ricorso di una docente caregiver del cognato disabile, escludendo la spettanza della precedenza; analogamente, Trib. Vibo Valentia, sez. lav., sent. 2 aprile 2025, n. 586, ha negato il diritto a una docente referente unica della madre disabile, riconoscendo invece la legittimità della sola assegnazione provvisoria, quale strumento idoneo a soddisfare le esigenze assistenziali. Conforme anche la successiva decisione dello stesso Tribunale (10 aprile 2025), relativa a docente *caregiver* del padre, che ribadisce la riserva della

Di contro, alcune pronunce di merito hanno disapplicato le clausole contrattuali, ritenendole irragionevoli o discriminatorie e riconoscendo la precedenza anche nei trasferimenti interprovinciali definitivi (Trib. Santa Maria Capua Vetere, sent. 26 gennaio 2025, n. 199 e sent. 11 dicembre 2025, 2762; Trib. Latina, sent. 17 luglio 2025, n. 964; Trib. Vercelli, sent. 27 maggio 2025, n. 175¹⁹).

Del resto, vi sono casi in cui la giurisprudenza esaminata sembra seguire una linea interpretativa volta a evitare applicazioni formalistiche delle regole sulla mobilità, soprattutto quando esse incidano irragionevolmente su situazioni assistenziali meritevoli di tutela equivalente.

Significativa, in tal senso, è Trib. Catania, sent. 24 maggio 2025, n. 2234, concernente un'assistente amministrativa che aveva chiesto il riconoscimento della precedenza nella scelta della sede per assistere la suocera convivente con disabilità grave. L'Amministrazione aveva negato il beneficio, sulla base di una lettura restrittiva del CCNI, che non contemplava espressamente gli affini. Il giudice, valorizzando la *ratio* solidaristica della legge n. 104 del 1992, ha invece affermato la necessità di **un'interpretazione costituzionalmente orientata, idonea a equiparare parenti e affini entro il primo grado, in presenza di assistenza continuativa e convivenza**. La pronuncia si segnala perché sposta il baricentro dall'interpretazione letterale dei contratti collettivi alla **coerenza complessiva del sistema, affermando che la mobilità non può introdurre discriminazioni tra situazioni assistenziali sostanzialmente identiche**. In tal modo, il principio di non discriminazione assume una funzione correttiva rispetto alle rigidità del dato organizzativo.

Accanto a tale filone, la giurisprudenza esaminata mostra un **rafforzamento del controllo giudiziale sulla motivazione datoriale**. In diverse fattispecie, **il diniego è stato ritenuto illegittimo per carenza di prove delle esigenze organizzative ostative**. Emblematiche risultano le decisioni del Trib. Reggio

precedenza definitiva a genitori, tutori e coniuge del disabile. Nello stesso solco si colloca Trib. Messina, 11 aprile 2025, n. 1071 che, oltre a confermare la legittimità del sistema contrattuale fondato sul bilanciamento degli interessi (*«ove possibile»*), esclude profili discriminatori ex Dir. 2000/78/CE e ritiene legittime le scelte amministrative in materia di assegnazione provvisoria, ove assicurino la vicinanza al familiare assistito.

19 Il Trib. Santa Maria Capua Vetere, nelle citate sentenze del 25 gennaio 2025 e dell'11 dicembre 2025 ha dichiarato la nullità delle clausole dell'art. 13 CCNI mobilità (e atti attuativi) che limitano tale precedenza, ritenendole in contrasto con norme imperative e discriminatorie, in quanto fondate su un'irragionevole distinzione tra categorie di parentela non prevista dalla legge primaria; valorizzata, altresì, l'assenza di specifiche esigenze organizzative opposte dall'Amministrazione. Nello stesso senso, Trib. Latina, sent. 17 luglio 2025, n. 964 e Trib. Vercelli, sent. 27 maggio 2025, n. 175, con riferimento alle procedure di reclutamento dei dirigenti scolastici, hanno affermato che la precedenza deve operare sin dalla scelta della regione di assegnazione, disapplicando le clausole di bando che ne differivano l'efficacia alla sola fase interna regionale, poiché altrimenti il diritto risulterebbe svuotato di contenuto; rilievo decisivo è attribuito all'unitarietà delle fasi procedurali e al difetto di prova, da parte dell'Amministrazione, di ragioni organizzative ostative.

Calabria, sez. lav., ord. 22 settembre 2025, R.G. n. 1968 del 2025²⁰ e del successivo provvedimento collegiale di rigetto del reclamo (ord. 12 dicembre 2025 n. 4689²¹), nelle quali il giudice ha valorizzato l'esistenza di posti vacanti già al momento dell'assunzione e l'assegnazione successiva di tali posti a personale con posizione deteriore in graduatoria, ritenendo non assolto l'onere probatorio datoriale.

Nello stesso solco si può collocare una pronuncia che, nell'interpretazione dell'inciso «*ove possibile*», si è spinta a verificare se l'obbligo datoriale di adattare la propria attività organizzativa per consentire al lavoratore *caregiver* di svolgere la propria prestazione lavorativa rientrasse o meno nei limiti di uno sforzo non eccessivo o sproporzionato secondo il concetto del ragionevole accomodamento. In particolare, la sent. della Corte d'Appello di Firenze, sez. lav., 20 dicembre 2025, n. 719²², ha confermato l'ordine di trasferimento definitivo di un lavoratore *caregiver* valorizzando l'assenza di una dimostrazione concreta dell'impossibilità di coprire la sede di provenienza e richiamando espressamente la sent. della Cass. civ., sez. lav., del 2 gennaio 2024, n. 47 sull'onere datoriale di provare esigenze tecnico-organizzative effettive e non altrimenti soddisfacibili. Nel caso di specie, inoltre, il datore di lavoro non aveva dimostrato l'impossibilità di coprire il posto lasciato vacante presso la sede di lavoro originaria con le ordinarie procedure di mobilità, tanto più che dopo il trasferimento del lavoratore il posto non era stato immediatamente riassegnato.

20 Con l'ord, citata, il Trib. Reggio Calabria ha accolto il ricorso ex art. 700 c.p.c. proposto da un'infermiera, *caregiver* di due familiari con disabilità grave ex art. 3, co.3, della legge n. 104 del 1992, assegnata all'atto dell'assunzione presso una sede di lavoro distante oltre 100 km dalla propria residenza senza che le fosse consentito di esercitare il diritto di scelta della sede. Il giudice ha ritenuto sussistente il *fumus boni iuris*, osservando che l'azienda sanitaria resistente non aveva fornito prova documentale del fatto che, al momento dell'assunzione, non fossero disponibili posti in sedi più vicine ai domicili degli assistiti, risultando invece che posti presso una sede meno lontana erano stati successivamente assegnati a personale con posizione deteriore in graduatoria. Sussistente anche il *periculum*, aggravato dalla necessità di assistere due soggetti con disabilità residenti in comuni diversi, è stato sospeso il provvedimento di assegnazione nella sede di lavoro individuata inizialmente.

21 Il Trib. Reggio Calabria ha rigettato il reclamo dell'azienda sanitaria avverso l'ordinanza descritta alla nota precedente. Il Collegio ha confermato la sussistenza del *fumus boni iuris*, rilevando che la delibera aziendale attestava l'esistenza di posti vacanti in sedi più prossime ai domicili degli assistiti già al momento dell'assunzione della reclamata, senza che l'azienda avesse assolto all'onere di dimostrare specifiche esigenze organizzative ostative.

22 Con questa decisione è stato rigettato il gravame proposto da un'azienda privata avverso la sentenza del Trib. Arezzo che aveva ordinato il trasferimento definitivo di dipendente, unico figlio di madre con disabilità grave presso la sede di residenza, ai sensi dell'art. 33, co. 5. Ha quindi affermato che l'inciso «*ove possibile*» di cui all'art. 33, co. 5, deve essere interpretato in senso conforme come coincidente con la nozione di “onere sproporzionato”, la cui prova grava sul datore di lavoro.

8.3. Il divieto di trasferimento senza consenso

Per quanto concerne il **divieto di trasferimento senza consenso**, la giurisprudenza esaminata conferma una tutela più intensa rispetto al diritto alla scelta della sede più vicina. È costante l'affermazione secondo cui **per trasferimento deve intendersi ogni mutamento stabile del luogo geografico di esecuzione della prestazione anche all'interno della medesima unità produttiva**. Tale principio è ribadito, tra le altre, da Trib. Roma, sez. IV lav., sent. 5 novembre 2025, n. 10858²³, che ha dichiarato illegittimo il trasferimento di una lavoratrice *caregiver* disposto senza il suo consenso, ritenendo **non provate le esigenze tecniche e organizzative addotte dal datore**. Quest'ultimo sosteneva, difatti, che lo spostamento imposto alla lavoratrice non configurasse un "trasferimento" ai sensi dell'art. 2103 c.c.²⁴, trattandosi di una semplice articolazione operativa della medesima unità produttiva e che la nuova sede fosse addirittura più vicina alla residenza della madre con disabilità grave, a cui la lavoratrice prestava assistenza.

Particolarmente significativa è, inoltre, Trib. Gela, ord. 21 ottobre 2025, R.G. n. 1056 del 2025²⁵, che ha accolto un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 33, comma 5, affermando che **il divieto di trasferimento senza consenso opera anche in assenza di disabilità grave, purché non siano dimostrate esigenze aziendali effettive e non altrimenti soddisfacibili**. La decisione valorizza, in chiave comparativa, il diverso trattamento riservato ad altri lavoratori in situazione analoga.

Non mancano, tuttavia, pronunce che **hanno escluso la tutela per difetto di fumus o di periculum, soprattutto in presenza di distanze minime tra le sedi**, di tempi di percorrenza contenuti o della possibilità di garantire l'assistenza mediante altri strumenti. In tal senso si collocano, fra le altre, Trib. Castrovillari, ord. 22 ottobre 2025, n. 4099²⁶, Trib. Reggio Calabria, ord. 7 luglio

23 Il ricorso era stato promosso da una dipendente di una fondazione lirica, *caregiver* della madre riconosciuta persona con disabilità grave ai sensi dell'art. 3, co. 3, legge n. 104 del 1992, che lamentava l'illegittimità del trasferimento disposto senza il suo consenso. Il giudice ha recepito la lettura della Corte di cassazione, nella sentenza n. 24015 del 2017: ai fini dell'art. 33, co. 5, cit., il trasferimento è configurabile ogni volta che muti definitivamente il luogo geografico di esecuzione della prestazione, anche nell'ambito della stessa unità produttiva, e il riferimento normativo alla "sede di lavoro" non coincide con l'unità produttiva di cui all'art. 2103, co. 8, c.c.

24 Ai sensi dell'art. 2103, co. 8, c.c. «il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive».

25 L'ord. citata ha accolto il ricorso ex art. 700 c.p.c. proposto da un lavoratore dipendente in servizio a Gela, nei confronti del quale era stato disposto il trasferimento a Marghera, pur essendo egli convivente e unico assistente del fratello con disabilità. Nel caso di specie, la società aveva esentato dal trasferimento altri due operai di pari livello e qualifica in quanto fruitori dei permessi di cui alla legge n. 104 del 1992, senza addurre ragioni per giustificare la diversa scelta nei confronti del ricorrente.

26 In questo caso la distanza tra le due sedi di lavoro era di circa 10 km e il giudice ha ritenuto che la brevissima distanza tra le due sedi non pregiudicasse l'assistenza alla madre della

2025, R.G. n. 2489 del 2025²⁷, Trib. Roma, ord. 2 dicembre 2025, R.G. n. 38414-1 del 2025²⁸, e Trib. Vicenza, ord. 10 dicembre 2025, R.G. n. 1803-1/2025²⁹.

Nel complesso, la giurisprudenza esaminata conferma che il diritto alla scelta della sede più vicina e il divieto di trasferimento senza consenso restano ancorati a una logica di bilanciamento, ma con **un progressivo rafforzamento della valutazione in concreto delle esigenze organizzative e con una crescente attenzione alla effettività della tutela dell'assistenza**. La natura non assoluta delle posizioni soggettive del *caregiver* è ormai pacifica; ciò che muta è il livello di rigore con cui il giudice verifica la sostenibilità delle scelte datoriali e la proporzionalità della compressione dei diritti riconosciuti dalla legge.

8.4. I permessi ex art. 33, co. 3, legge n. 104 del 1992 e i congedi straordinari ex art. 42, co. 5, d.lgs. n. 151 del 2001

Sul versante dei permessi di cui all'art. 33, co. 3, della legge n. 104 del 1992, nonché dei congedi straordinari previsti dall'art. 42 del d.lgs. n. 151 del 2001, conviene prendere le mosse dalla **sentenza della Corte costituzionale, n. 197 del 2025**. Questa decisione, pur avendo ad oggetto soltanto i congedi, ricorda infatti che entrambi gli strumenti in esame perseguono **l'obiettivo comune di «assicurare in via prioritaria la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzino in ambito familiare**, indipendentemente dall'età e dalla condizione di figlio dell'assistito», nonché di **venire incontro alle esigenze del lavoratore** che si presta a fornire «un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione» in favore di un proprio congiunto affetto da minorazione della propria autonomia personale con «situazione di gravità». Entrambi gli istituti, prosegue la Corte costituzionale, sono «espressione dello **Stato sociale che eroga una provvidenza in forma indiretta, tramite facilitazioni e incentivi ai congiunti che si fanno carico dell'assistenza di un parente disabile grave**». Siamo in presenza di strumenti di «politica socio-assistenziale» basati «sul riconoscimento della cura alle persone con handicap in situazione di gravità prestata dai congiunti e sulla valorizzazione delle relazioni di solidarietà interpersonale

lavoratrice, anche tenuto conto della presenza di badanti già attive.

27 La distanza tra le due sedi era di circa 30 km e il giudice ha rilevato che era percorribile in circa trenta minuti di autostrada.

28 In questa circostanza, il giudice ha rilevato che il ricorrente aveva già accettato la sede nel Nord Italia quando la condizione di disabilità del familiare era già nota.

29 Nel caso esaminato, i cinque lavoratori erano stati trasferiti in una sede distante 9 km da quella originaria. Il giudice ha rilevato che la nuova sede era raggiungibile in circa 12 minuti, che erano disponibili collegamenti con mezzi pubblici che i ricorrenti non avevano allegato né provato fatti concreti idonei a dimostrare un pregiudizio imminente e irreparabile a diritti costituzionalmente tutelati.

ed intergenerazionale». Strumenti che sanciscono **altresì l'importanza delle relazioni familiari**, ritenute capaci di «offrire alla persona in difficoltà il migliore ausilio nelle quotidiane attività di vita»³⁰.

Detto ciò in termini generali, è possibile ora concentrarsi in prima battuta sui **permessi** di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992: emerge dalla giurisprudenza di merito un approccio sostanzialistico che sembra escludere automatismi sanzionatori o letture formalistiche dell'attività di assistenza cui è chiamato il *caregiver*.

Così, il Tribunale di Torino, con la sent. 29 gennaio 2025, n. 22³¹, ha annullato il licenziamento per presunto abuso dei permessi, affermando che **l'assistenza non coincide con una presenza fisica continuativa presso la persona con disabilità**, ma comprende tutte le attività strumentali e indirette funzionali alla cura. In senso conforme, si pone altresì il Tribunale di Genova che, con la sentenza n. 324 del 30 giugno 2025³², ha **escluso l'abuso del diritto in caso di spostamento programmato del permesso per sopravvenuta malattia del caregiver**, valorizzando la buona fede, l'effettività dell'assistenza e l'assenza di comprovate esigenze organizzative datoriali.

Allo stesso tempo, vi sono casi in cui la giurisprudenza traccia con nettezza i **confini dell'uso lecito** del beneficio. La Corte di cassazione, con la sentenza 4 febbraio 2024, n. 2619, conferma la legittimità del licenziamento per giusta causa del lavoratore che, durante un permesso, aveva svolto **attività sportiva del tutto avulsa dalla finalità assistenziale**, chiarendo che il permesso non costituisce né riposo compensativo né tempo liberamente disponibile³³.

30 Nel caso in questione, la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della disciplina vigente prima della riforma introdotta dal d.lgs. 105 del 2022 in materia di congedi straordinari (su cui cfr. la parte finale di questo paragrafo), nella parte in cui escludeva il convivente di fatto dalla possibilità di fruire dei congedi, affermando che la continuità dell'assistenza e la tutela della salute della persona con disabilità non possono essere condizionate all'esistenza del solo rapporto di coniugio.

31 Nel caso di specie, il ricorrente, assunto con contratto a tempo indeterminato dal 2012 con mansioni di addetto al magazzino, fruiva dei permessi retribuiti di cui alla L. 104/92 per assistere la madre affetta da disabilità grave. A seguito di segnalazioni interne, il datore di lavoro aveva incaricato un'agenzia investigativa di monitorare alcune giornate di permesso, ritenendo che il tempo effettivamente trascorso presso l'abitazione della madre fosse quantitativamente ridotto e sintomatico di un utilizzo distorto del beneficio. Sulla base di tale relazione investigativa, il datore di lavoro aveva contestato al lavoratore di essersi dedicato prevalentemente ad attività private, licenziandolo per giusta causa per violazione del vincolo fiduciario.

32 Il ricorrente era stato sanzionato disciplinarmente per aver spostato un permesso dal 2 al 9 dicembre 2022 per malattia comunicata con 10 giorni di anticipo conformemente al CCNL applicato.

33 Si veda anche Corte d'Appello di Venezia, sentenza 12 giugno 2025, n. 501, che ha riformato integralmente la decisione del giudice di primo grado, che aveva ravvisato nel recesso datoriale una discriminazione per associazione. Secondo il giudice di appello il licenziamento non era invece connesso alla richiesta, da parte della lavoratrice, di permessi: di conseguenza, ha respinto la qualificazione discriminatoria del licenziamento della lavoratrice, riaffermando

Analogamente, la Corte d'Appello di Torino, sez. lav., sent. 14 luglio 2025, n. 343³⁴, ha ritenuto proporzionata la massima sanzione disciplinare in presenza di condotte incompatibili con la funzione assistenziale dei permessi o del congedo, escludendo qualsivoglia natura discriminatoria o ritorsiva del recesso.

Sul piano procedurale e organizzativo, la giurisprudenza esaminata ammette forme di bilanciamento tra tutela della disabilità ed esigenze datoriali. Le sentenze dei Trib. di Teramo, 9 luglio 2025, n. 491³⁵, e di Palermo, 17 marzo 2025, n. 1233, hanno ritenuto **legittimi gli obblighi di programmazione dei permessi**, previsti dalla contrattazione collettiva, purché non si traducano in una compressione sostanziale del diritto e siano fatte salve le ipotesi di urgenza, confermando la legittimità delle sanzioni in caso di violazione deliberata.

Un ulteriore profilo di rilievo riguarda **la conservazione del diritto ai permessi in presenza di certificazioni sanitarie soggette a revisione**. In tal senso, Cass. civ., sez. lav., ord. 8 marzo 2025, n. 6197, ha chiarito come la mancata convocazione a visita di revisione – rimessa all'ente pubblico competente e non all'iniziativa del lavoratore – non determini il venir meno dei benefici già riconosciuti. La Corte ha affermato che tali **benefici cessano esclusivamente a seguito di un nuovo accertamento che escluda la gravità della disabilità**, principio già desumibile dall'ordinamento previgente e successivamente codificato dall'art. 25, comma *6bis*, del d.l. n. 90 del 2014. La decisione valorizza una lettura costituzionalmente orientata della disciplina e in linea con il diritto europeo e sovranazionale, richiamando la Direttiva 2000/78/CE, la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e l'art. 2 Cost.³⁶.

l'autonomia del potere disciplinare in presenza di violazioni gravi e reiterate nello svolgimento delle mansioni assegnate e in assenza di un nesso causale dimostrato tra fruizione dei permessi e trattamento deteriore.

34 Nella sentenza citata, la Corte d'Appello di Torino ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa di un operaio che, nei giorni coperti da permesso ex art. 33, legge n. 104 del 1992 e durante una giornata di malattia, era stato sorpreso a svolgere attività lavorativa (decorazioni, trasporto materiali, movimentazione attrezzatura), come documentato da foto, testimonianze e relazione investigativa. La Corte ha ribadito che i permessi non possono essere utilizzati per attività incompatibili con la loro funzione di cura e assistenza né per lavori fisicamente impegnativi, tanto più se potenzialmente idonei a ritardare la guarigione.

35 Nel caso di specie, il Giudice ha ritenuto legittima la clausola del contratto collettivo che impone un obbligo di programmazione mensile con preavviso, fatti salvi i casi di necessità ed urgenza, in quanto espressione di un corretto bilanciamento tra tutela della disabilità ed esigenze organizzative dell'impresa. Di conseguenza, sono legittime le sanzioni disciplinare irrogate per la violazione deliberata di tale obbligo e il rigetto delle domande di restituzione delle trattenute operate per assenze non ritualmente comunicate.

36 La Cassazione ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Milano che aveva riconosciuto il diritto a un dipendente di fruire dei permessi per il periodo 2005-2008, nonostante la certificazione di disabilità grave del 2001 prevedesse la rivedibilità dopo 12 mesi. La Corte ha chiarito che la mancata convocazione a visita di revisione – di competenza dell'ente pubblico e non dell'interessato – non determina il venir meno dei benefici già riconosciuti, i quali cessano solo al sopravvenire di un diverso accertamento che escluda la gravità.

Un ambito particolarmente rilevante riguarda poi la **corretta quantificazione dei permessi**. La Corte d'Appello di Roma, sez. II lav., sent. 1° luglio 2025, n. 2323, ha affermato che i permessi giornalieri devono essere commisurati all'intera giornata lavorativa come concretamente articolata dal datore, nel caso di specie pari a 12 ore, e non all'orario "convenzionale" previsto dalla contrattazione collettiva. La decisione ha qualificato come discriminatoria — sia diretta sia indiretta — la prassi datoriale che imponeva il recupero delle ore eccedenti, condannando l'ASL al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale.

Di crescente rilievo è la giurisprudenza che affronta il tema dei **premi, delle indennità e dei sistemi incentivanti basati sul criterio della presenza in sede**. Si tratta, altrimenti detto, di sistemi premiali che tendono a penalizzare i lavoratori che usufruiscono dei permessi in esame.

Diverse decisioni (Corte d'Appello di Roma, sent. 21 novembre 2025, n. 3682³⁷; Trib. Roma, sentt. 27 ottobre 2025, n. 10438 e 23 dicembre 2025, n. 13283³⁸; nonché Trib. Milano, sent. 3 aprile 2025, n. 1617³⁹) hanno ritenuto **discriminatoria l'esclusione dei permessi**, del prolungamento del congedo parentale o di altre assenze connesse alla cura, **dal computo dei giorni necessari per ottenere premi di presenza** o quote retributive accessorie, laddove altre assenze (ferie, permessi sindacali, malattia) siano invece equiparate alla presenza.

In altri casi invece, la giurisprudenza non ha adottato un orientamento univoco, come dimostrano Corte d'Appello di Roma, sez. lav. sent. 29 dicembre 2025, n. 4236⁴⁰, e Tribunale di Roma, sez. IV lav., sent. 4 novembre 2025, n. 11173⁴¹, che hanno escluso la natura discriminatoria di sistemi premiali fondati su

37 Il Giudice d'appello ha ritenuto discriminatoria la disciplina aziendale che escludeva i permessi dal computo di un premio annuale. Riformando il primo grado, ha qualificato la misura come discriminazione indiretta fondata sulla disabilità, rilevante anche nei confronti del *caregiver*. Ha affermato che la tutela retributiva non si limita alla paga base, ma si estende agli emolumenti premiali. È stata respinta la giustificazione datoriale legata al contrasto dell'assenteismo e sono stati disapplicati gli accordi aziendali contrastanti con il diritto antidiscriminatorio.

38 Anche in questo caso il Tribunale ha accolto il ricorso di un lavoratore *caregiver* ritenendo discriminatoria la mancata equiparazione dei permessi ai fini del Bonus e dei premi. Ha censurato gli accordi aziendali che, pur fondati su un criterio apparentemente neutro di presenza, escludevano sistematicamente tali assenze, a differenza di ferie e permessi sindacali.

39 Il giudice ha accolto il ricorso proposto da un'organizzazione sindacale contro una società di vigilanza, accertando il carattere discriminatorio dell'art. 73 del CCNL che subordina l'erogazione dell'"indennità di presenza" alla sola effettiva presenza fisica in servizio. Tale meccanismo esclude dal beneficio i lavoratori assenti per i permessi di cui alla legge n. 104 del 1992, i congedi parentali e i neoassunti di livello.

40 Nel caso di specie, un operatore di esercizio lamentava la natura discriminatoria dell'accordo aziendale nella parte in cui il premio di risultato viene calcolato esclusivamente sulle ore di guida effettiva, senza considerare come "presenze" le assenze per permessi fruiti per assistere il familiare con disabilità.

41 Il ricorrente lamentava l'esclusione dei permessi dal computo delle presenze utili per i premi, mentre ferie, permessi sindacali e altre assenze erano equiparate a presenza. Tuttavia, il giudice ha ricostruito la disciplina di riferimento, osservando che il datore di lavoro aveva

parametri oggettivi di prestazione o di ore effettive, in assenza di prova di uno svantaggio strutturale specificamente riconducibile alla condizione di *caregiver* e in presenza di giustificazioni organizzative proporzionate.

Quanto **al congedo straordinario ex art. 42, co. 5, del d.lgs. 151 del 2001**, richiamata la sentenza della Corte cost. citata in apertura di paragrafo, occorre mettere in evidenza, con riferimento alla giurisprudenza di merito, che il Tribunale di Termini Imerese, con la sentenza del 31 marzo 2025, n. 412⁴², e il Tribunale di Cagliari, con la sentenza del 23 ottobre 2025, n. 1386⁴³, hanno adottato **un'interpretazione funzionale dei requisiti di convivenza e priorità**, valorizzando l'effettività dell'assistenza e la concreta impossibilità degli altri familiari di prestarla, anche in assenza di rigidi formalismi anagrafici.

Di segno opposto è, invece, la sentenza della Corte d'Appello di Bari, 10 luglio 2025, n. 627⁴⁴, che richiede la compresenza di un elemento sostanziale (assistenza permanente e continuativa) e di uno formale (comune residenza anagrafica o della dimora temporanea attestata) della convivenza, confermando il diniego del beneficio in mancanza di una residenza o dimora temporanea regolarmente attestata. Secondo la Corte d'Appello di Bari, difatti, il requisito della convivenza costituisce il presupposto oggettivo e verificabile che consente alla Pubblica Amministrazione di riconoscere il beneficio e di prevenire utilizzi distorti dell'istituto.

Per quanto concerne **le modalità di corretto utilizzo dei benefici**, va segnalato che l'utilizzo improprio del congedo straordinario può determinare anche conseguenze gravi sul piano disciplinare. Ad esempio, Corte d'Appello di Milano, sez. lav., sent. 27 novembre 2025, n. 946, ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa di un lavoratore che aveva fruito del congedo per l'assistenza alla nonna disabile in assenza dei presupposti richiesti, ribadendo che tale istituto esige la convivenza e un'assistenza permanente, continuativa e globale.

reintrodotto il computo di tali permessi solo se programmati mensilmente ed entro precise finestre temporali.

42 Il giudice ha riconosciuto il diritto di una lavoratrice agricola a fruire del congedo straordinario retribuito di cui all'art. 42, co. 5, del D.lgs. n. 151 del 2001 per l'assistenza alla nonna convivente con disabilità grave, annullando così il provvedimento di diniego adottato dall'INPS. La ricorrente aveva presentato domanda di congedo straordinario quale unico familiare convivente della nonna, parente entro il secondo grado.

43 La sentenza citata riconosce il diritto del figlio convivente al congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del D.lgs. 151 del 2001 per assistenza al genitore con necessità di sostegno intensivo. Il giudice ha interpretato il requisito della convivenza in senso funzionale, ritenendolo sussistente anche in presenza di abitazioni distinte nello stesso stabile.

44 Nel caso di specie, la lavoratrice, docente a tempo indeterminato, aveva richiesto il congedo straordinario dichiarando di essere temporaneamente convivente con il genitore da assistere presso l'abitazione di quest'ultimo, pur mantenendo una diversa residenza anagrafica nello stesso Comune.

In conclusione, può dirsi che la giurisprudenza esaminata restituisce un quadro nel quale la tutela del caregiver viene rafforzata sul piano dell'effettività e della non discriminazione, ma al contempo ancorata a un uso coerente e finalisticamente orientato dei benefici, confermando che l'assistenza al disabile costituisce un diritto fondamentale che non può essere né svuotato da prassi organizzative elusive, né strumentalizzato in modo distorto.