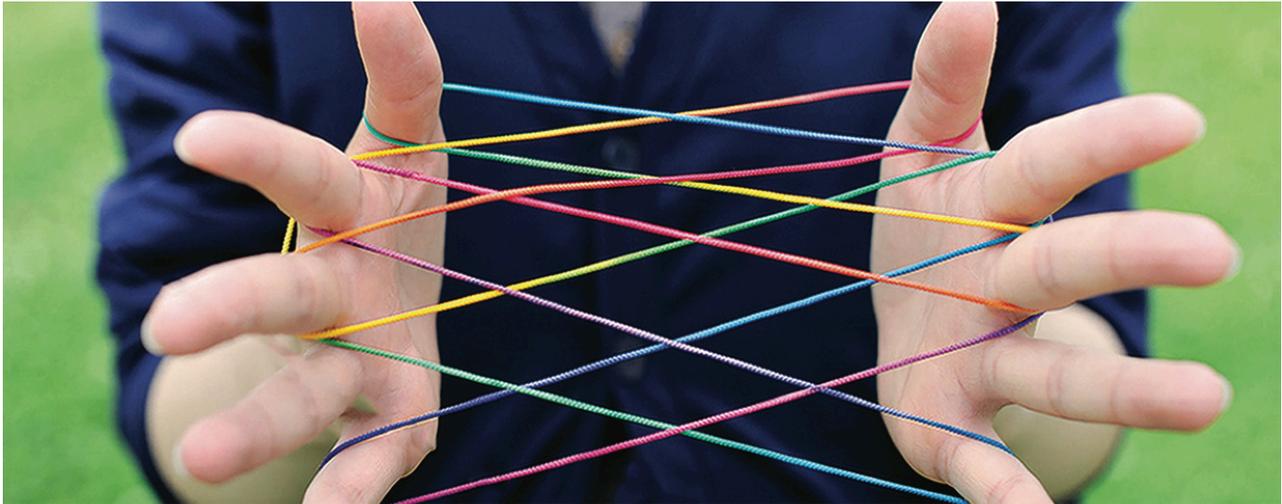




LA RICERCA
DI UNIMI AL SERVIZIO
DELL'INCLUSIONE

DIRITTI AD OSTACOLI

La newsletter dell'Osservatorio Human Hall sui diritti delle persone con disabilità



I FOCUS DEL MESE

Care lettrici, cari lettori,

Dopo la pausa del mese di agosto, vi ritroviamo con piacere e vi salutiamo con un numero doppio, e particolarmente ricco, della newsletter *Diritti ad ostacoli* dell'Osservatorio giuridico permanente sui diritti delle persone con disabilità Human Hall.

Ricordiamo sempre che tutte le sentenze e i provvedimenti che analizziamo sono disponibili, nella loro versione integrale, sul [sito internet dell'Osservatorio](#).

Questo numero è dedicato all'analisi di alcune sentenze e della legge n. 106 del 2025. Si tratta di atti recentissimi, pubblicati in questi ultimi due mesi, relativi al mondo del lavoro delle persone con disabilità, ma anche ai loro caregiver e i loro colleghi. Grazie alla disponibilità di Carlo Giacobini possiamo poi soffermarci sul d.m. 94 del 2025 che ha finalmente dato sostanziale avvio alla sperimentazione prevista dal d.lgs. n. 62 del 2024.

Sono sempre molto graditi commenti, domande e proposte che possano rendere ancora più forte l'impatto del nostro lavoro!

Grazie!

Hanno partecipato alla redazione di questo numero della newsletter Giuseppe Arconzo, Beatrice Esposito, Stefania Leone, Gaia Patarini e Federica Sammali.

Un ringraziamento sentito a Carlo Giacobini per la sua disponibilità.

SCRIVI A OSSERVATORIODISABILITA.HUMANHALL@UNIMI.IT

DIRITTI AD OSTACOLI

La newsletter dell'Osservatorio Human Hall sui diritti delle persone con disabilità

ESTENSIONE DELLE TUTELE ANTIDISCRIMINATORIE ALLA FIGURA DEL CAREGIVER: SENTENZA CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA

Apriamo questa newsletter dando conto di una importantissima decisione, pubblicata l'11 settembre 2025, della Corte di giustizia dell'Unione Europea (CGUE), che avevamo preannunciato già nel [numero di gennaio](#), relativa all'estensione delle tutele antidiscriminatorie alla figura del *caregiver*.

La pronuncia della CGUE era stata sollecitata dalla sezione lavoro della [Corte di Cassazione italiana](#), che aveva chiesto alla stessa CGUE di chiarire se secondo il diritto dell'Unione il *caregiver* possa godere dello stesso regime di protezione previsto per la persona con disabilità, considerando il ruolo essenziale che il *caregiver* stesso ricopre nell'assistenza quotidiana della persona con disabilità. Nel caso che ha dato origine alla decisione, una lavoratrice *caregiver* di un figlio con disabilità grave si era vista rifiutare dal datore di lavoro la richiesta di poter lavorare in un regime orario compatibile con le mansioni di cura che deve prestare al figlio. Successivamente era giunto anche il licenziamento.

La CGUE, interpretando la direttiva 2000/78 – la normativa europea che garantisce parità di trattamento sul lavoro e tutela contro le discriminazioni, comprese quelle fondate sulla disabilità – alla luce della Carta dei diritti fondamentali dell'UE e della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ha chiarito che **il divieto di discriminazione si applica anche al caregiver in tutti i casi in cui quest'ultimo subisce svantaggi legati all'attività di sostegno** essenziale che egli presta per garantire la qualità della vita della persona con disabilità, soprattutto se minore.

È il concetto della cosiddetta “discriminazione per associazione”, già evocato in un precedente del 2008, e che qui viene esteso alle discriminazioni indirette: la normativa europea non tutela soltanto le discriminazioni subite dalle persone con disabilità, ma anche quelle che colpiscono il caregiver, e in particolare il

genitore, in ragione del dovere che incombe su quest'ultimo di provvedere alla cura del figlio. In caso contrario, dice la CGUE, verrebbero meno l'utilità e l'efficacia della direttiva, che finirebbe per non raggiungere lo scopo di combattere ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità che invece essa intende assicurare.

Conseguenza immediata di questo ragionamento è che il datore di lavoro è obbligato a predisporre soluzioni ragionevoli a favore del caregiver, affinché quest'ultimo possa garantire assistenza alla persona con disabilità senza essere oggetto di trattamenti svantaggiosi. Tali soluzioni si riferiscono a misure che, sebbene non debbano comportare un onere eccessivo e sproporzionato a carico del datore di lavoro, possono includere adattamenti concreti, quali la riduzione o la rimodulazione dell'orario di lavoro o la riassegnazione ad altra mansione, ove disponibile.

La decisione in commento rappresenta un importante approdo nella tutela dei diritti delle persone con disabilità. Siamo di fronte ad una di quelle decisioni che sicuramente avrà importanti ripercussioni nel nostro Paese per almeno due ragioni:



DIRITTI AD OSTACOLI

La newsletter dell'Osservatorio Human Hall sui diritti delle persone con disabilità

- Innanzitutto perché, a differenza del precedente del 2008, la sentenza della CGUE riguarda specificamente la normativa italiana.
- In secondo luogo, perché oggi, quantomeno dal punto di vista giuridico, la necessità di ricorrere al ragionevole accomodamento comincia ad essere molto più diffusa rispetto a quanto succedeva non molti anni fa. Come abbiamo ampiamente documentato nel [report 2024 sulla giurisprudenza in materia di diritto del lavoro](#) – anche grazie all'esplicito riconoscimento contenuto nell'art. 17 del d.lgs. n. 62 del 2024 – sono sempre più numerosi i casi in cui i giudici italiani impongono ai datori di lavoro il ricorso al ragionevole accomodamento. Fino ad oggi lo hanno fatto esclusivamente a favore dei dipendenti con disabilità. Con la decisione della CGUE dovremmo vederlo utilizzato anche per i dipendenti che hanno figli con disabilità grave. In un non lontano futuro, anche per tutti i *caregiver*?



DIRITTI AD OSTACOLI

La newsletter dell'Osservatorio Human Hall sui diritti delle persone con disabilità

L'INTERVISTA A CARLO GIACOBINI

RISPONDE SUL DECRETO 10 APRILE 2025, N. 94 (IN GAZZETTA IL 27 GIUGNO)

La nostra Newsletter ha il piacere di ospitare questo mese **Carlo Giacobini**, apprezzato giornalista ed analista, tra i più esperti in Italia sui temi dei diritti delle persone con disabilità, animatore – fra gli altri impegni - di un gruppo Facebook che conta oltre 17.000 iscritti, dove quotidianamente risponde a quesiti di ogni genere posti da persone con disabilità e dai loro familiari.

Dopo averne rilevato le problematiche applicative nella [scorsa newsletter](#), abbiamo chiesto a Carlo Giacobini di aiutarci a capire il merito del [decreto 10 aprile 2025, n. 94 \(in Gazzetta il 27 giugno\)](#), che ha definito i criteri ICF da usare nelle future valutazioni di base relative alle tre patologie – disturbi dello spettro autistico, diabete di tipo 2, sclerosi multipla – individuate per la prima sperimentazione della riforma della disabilità.

L'allegato al dm 94 del 2025 è molto corposo ed estremamente tecnico. Riesci a spiegare ai nostri lettori quali sono i criteri che dovranno essere utilizzati da INPS per accertare la condizione di disabilità per queste tre patologie?

L'allegato è fatalmente molto corposo proprio perché riguarda tre patologie e perché deve recare indicazioni per definire – fra l'altro – la percentuale di invalidità, la necessità di sostegno e il profilo di funzionamento. Lo sforzo profuso evidenzia come l'operazione sia tutt'altro che banale.

Una lettura anche veloce dell'allegato conferma quanto l'ICF in sé sia un ottimo strumento descrittivo e di codificazione. Per giungere a definire graduazioni, livelli di intensità, financo percentuali di invalidità è tuttavia necessario ricorrere al supporto di specifiche scale e indicatori che per fortuna non mancano nella letteratura scientifica e nella pratica clinica. Però, ad ogni condizione si adattano scale e indicatori differenti. Ad esempio, per la sclerosi multipla si ricorre anche alla Scala EDSS (*Expanded Disability Status Scale*); per l'autismo si impiegano le più opportune *Vineland Adaptive Behavior Scales*, strumenti standardizzati per valutare il comportamento adattivo di una persona. E ancora per i profili di funzionamento si ricorre ad un uso combinato dell'Indice di Barthel (attività di base della vita) e della Scala di Lawton-Brody (attività strumentali della vita). Nella sostanza, si ricorre a criteri e scale differenti a seconda della compromissione. Tecnicamente e scientificamente, salvo qualche cono d'ombra nella stima dell'intensità del sostegno e sulle comorbidità, era quello che si poteva fare con le scale e gli indicatori oggi disponibili. Poi ci sarà un problema di compiuta applicazione a regime di tutte le indicazioni, ma questo è un altro tema.

Ecco appunto... i criteri individuati saranno facilmente ed effettivamente applicabili dai valutatori dell'INPS?

DIRITTI AD OSTACOLI

La newsletter dell'Osservatorio Human Hall sui diritti delle persone con disabilità

Questa domanda ne richiama un'altra: supponendo che l'applicazione sia possibile sul singolo caso, è sostenibile dal sistema? Banalmente: quanto tempo è necessario per ciascuna valutazione? Vedremo a regime se la stima a suo tempo elaborata da INPS è reale. Va detto però che, leggendo con attenzione gli allegati, è prevista abbastanza chiaramente la documentazione che il cittadino deve presentare unitamente alla domanda. Si tratta di specifiche certificazioni di specialisti, di esiti di scale e indicatori ed altro. Dunque, la raccolta puntuale di quella documentazione va in carico al medico che redige il certificato introduttivo e la richiesta preliminare va in carico del cittadino. Alla commissione INPS rimane la valutazione della correttezza e adeguatezza di questi atti e, così sembra di comprendere, la somministrazione del questionario Whodas (intensità del sostegno), Indice di Barthel e Scala di Lawton-Brody (profilo di funzionamento), quando previste. Oltre ovviamente ad un esame obiettivo.

Senz'altro potenzialmente il tutto sembra idealmente più trasparente. La praticabilità è un'altra faccenda. Si tenga presente che quando vi sono comorbidità, soprattutto se riguardano diversi apparati, la quantità di certificazioni, di test, di indicatori si sommano. E parimenti si moltiplicano quando una patologia comporta differenti compromissioni come nel caso appunto del diabete mellito di tipo 2.

In definitiva, qual è la tua valutazione su questo primo passo in avanti della sperimentazione?

Se leggo ciascun blocco dell'allegato ne apprezzo il dettaglio e tutto sommato anche la scelta delle differenti modalità di valutazione. Poi però provo a immaginare il percorso non solo per la commissione, ma anche per il cittadino e per il medico che deve redigere il certificato introduttivo e allegare documentazione adeguata. Inoltre, considerando che ci si riferisce "soltanto" a tre patologie, possiamo solo immaginare quanto dovrebbe essere ponderosa l'intera riscrittura (o scrittura) dei criteri per tutte o gran parte delle affezioni oggetto di valutazione di base di disabilità. Il traguardo temporale fissato è novembre 2026. Quanto sia realistico lo si vedrà.

Questa sperimentazione e l'applicazione degli allegati conserva poi delle bizzarrie in particolare per le comorbidità. Il cittadino che fosse contestualmente interessato sia da una delle tre patologie che da altre patologie verrebbe valutato per la prima con i nuovi criteri e per le altre con le vecchie tabelle del 1992. Quale irrocervo ne esca lo vedremo cammin facendo.

DIRITTI AD OSTACOLI

La newsletter dell'Osservatorio Human Hall sui diritti delle persone con disabilità

NOVITÀ PER LAVORATORI E LAVORATRICI CON DISABILITÀ: NELLA LEGGE N. 106 DEL 2025 CONGEDI NON RETRIBUITI PER 24 MESI E DIECI ORE DI PERMESSI AGGIUNTIVE PER RAGIONI MEDICHE

Publicata sulla Gazzetta Ufficiale del 25 luglio 2025, il 9 agosto è entrata in vigore la **legge n. 106 del 2025**, che, nei primi due articoli, presenta alcune importanti novità per lavoratori e lavoratrici con disabilità che abbiano una malattia oncologica oppure una malattia invalidante o cronica, anche rara, che determina un grado di invalidità pari o superiore al 74%. Tale condizione deve essere certificata dal medico di medicina generale o dal medico specialista – operante in struttura pubblica o in una privata accreditata – che ha in cura il lavoratore o la lavoratrice.

Per costoro, se dipendenti, sia pubblici che privati, si introduce, una volta esauriti gli altri periodi di assenza giustificata di cui si può disporre, il diritto di usufruire, in via continuativa o frazionata, di un **periodo di congedo massimo di 24 mesi**. Durante questo periodo, **il posto di lavoro verrà conservato**, anche se si perde il diritto alla retribuzione. Tale periodo non potrà essere neppure computato a fini previdenziali o di anzianità di servizio, anche se è ammessa la possibilità di riscattarlo grazie al versamento dei relativi contributi. Viceversa, la fruizione del congedo non incide su altri benefici economici o giuridici di cui la persona con disabilità ha diritto. La legge dispone che **in questo periodo non sarà possibile svolgere nessun altro tipo di attività lavorativa**. Se la contrattazione collettiva o la specifica disciplina applicabile al rapporto di lavoro prevedono disposizioni più favorevoli, saranno queste ultime ad applicarsi.

Una volta terminato il periodo di due anni di congedo, si avrà priorità nell'accesso alla modalità di lavoro agile, nell'ambito degli accordi individuali con il datore di lavoro, e sempre che la prestazione lo consenta.

Una diversa previsione di favore è prevista anche per **lavoratori e lavoratrici autonomi** che si trovano nelle stesse condizioni sopra indicate e che svolgano la loro attività in via continuativa per un committente. In questi casi, è garantita, fatta salva l'ipotesi del venir meno dell'interesse del committente, la possibilità di **sospensione della prestazione per un massimo di 300 giorni per anno solare**, anziché i 150 giorni già precedentemente previsti dalla legge n. 81 del 2017.

Dal gennaio 2026, l'art. 2 della legge in commento introduce poi, per le persone che versano nelle condizioni prima indicate, nonché per i **genitori caregiver** che abbiano un figlio minore in tali condizioni, anche il diritto di usufruire di **ulteriori dieci ore annue di permesso retribuito** e comprensivo della copertura previdenziale figurativa, **per lo svolgimento di esami, visite, analisi e cure mediche frequenti**, oltre a quelle già previste dalla normativa vigente. Esami e visite dovranno essere previamente prescritti dal medico che ha in cura la persona.

DIRITTI AD OSTACOLI

La newsletter dell'Osservatorio Human Hall sui diritti delle persone con disabilità

IL TERMINE “BREVE” DI IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO IN CASO DI LAVORATORE COLPITO DA INCAPACITÀ NATURALE È INCOSTITUZIONALE: UNA NUOVA SENTENZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Lo scorso 18 luglio, con la sentenza **n. 111 del 2025**, la Corte costituzionale ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 6, primo comma, della legge n. 604 del 1966 (**Norme sui licenziamenti individuali**), nella parte in cui prevede che, anche per **il lavoratore licenziato che si trovi in una condizione di incapacità, pur temporanea, di intendere e volere, si applica il termine breve** (60 giorni dalla ricezione della comunicazione) di impugnazione del licenziamento stesso.

Per comprendere esattamente i termini della questione di legittimità sollevata dalle Sezioni unite civili della Corte di cassazione, è necessario ricordare la disciplina normativa.

L'art. 6 citato prevede due termini per contestare il licenziamento: il primo, di 60 giorni, decorre dalla comunicazione al lavoratore del licenziamento, e in questo caso l'impugnazione, per evitare la decadenza, può avvenire anche in forma extragiudiziale. A ciò si aggiunge un secondo termine, di altri 180 giorni, entro il quale lo stesso lavoratore deve dare seguito agli intendimenti manifestati ricorrendo in giudizio. La Corte costituzionale ha osservato che **l'onere della previa impugnazione entro il termine breve può concretizzarsi in un ostacolo alla tutela giurisdizionale** nei casi in cui, al momento della comunicazione del licenziamento o durante lo stesso decorso del periodo di 60 giorni, il lavoratore non sia in grado, per la propria condizione, di comprendere il significato dell'atto datoriale e quindi di determinarsi rispetto alle iniziative da assumere (nel caso di specie si trattava di una lavoratrice in stato depressivo talmente grave da rendere necessario un trattamento sanitario obbligatorio. Soltanto dopo le cure la lavoratrice aveva riacquisito pienezza delle facoltà cognitive e intellettive). In simili circostanze, la norma censurata si rivela, secondo la Corte, manifestamente irragionevole e in contrasto con il principio di eguaglianza di cui all'art. 3 della Costituzione, nonché lesiva del

diritto al lavoro (art. 4, primo comma, Cost.), della sua tutela (art. 35, primo comma, Cost.) e del diritto alla tutela giurisdizionale (art. 24, primo comma, Cost.).

Per ripristinare la legalità costituzionale, la soluzione concretamente individuata nella sentenza è stata quella di far valere, nei confronti delle persone che versino in simili situazioni, **un termine per ricorrere in giudizio pari a 240 giorni**, ovvero il risultato della somma tra il termine breve di 60 giorni, non più applicabile, e quello finale di 180 giorni. In questo modo, conclude la Corte, da un lato si evita al lavoratore colpito da incapacità naturale di manifestare nell'immediato la volontà di reagire al licenziamento, dall'altro, anche nell'interesse del datore di lavoro, restano comunque garantite le esigenze di certezza dei rapporti giuridici e di celerità che contraddistinguono la disciplina.



DIRITTI AD OSTACOLI

La newsletter dell'Osservatorio Human Hall sui diritti delle persone con disabilità

SECONDO LA CASSAZIONE, LE OFFESE AD UN COLLEGA CON DISABILITÀ INTEGRANO GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO

Con ordinanza 18 luglio 2025, n. 20036, la Corte di Cassazione, sezione lavoro, ha rigettato il ricorso di un lavoratore, licenziato per giusta causa dopo aver deriso una collega con disabilità fisica imitando il verso della gallina di fronte ai clienti. In particolare, il lavoratore, dopo essere stato licenziato nel 2020 per tale contestazione disciplinare, aveva agito in giudizio chiedendo che il licenziamento fosse dichiarato illegittimo; sia il Tribunale di Frosinone che la Corte d'Appello di Roma avevano invece confermato la legittimità del recesso, ritenendo la condotta gravemente lesiva della dignità personale, ben più grave del "contegno inurbano" punito dall'art. 36 CCNL di riferimento con sanzione conservativa, risultando inoltre idonea a spezzare il vincolo fiduciario, aggravata da recidiva e da numerosi precedenti disciplinari.

La Corte d'Appello, a sostegno della propria decisione, aveva chiarito, da un lato, che la non immediata reazione della collega con disabilità non ne inficiasse l'attendibilità e, dall'altro lato, che «non si può offendere una persona perché affetta da una disabilità, in quanto ciò non è consentito né dalle regole del vivere civile, né dalla legge, che punisce le offese alla persona e a fronte di fattori di discriminazione (di genere e di disabilità) appresta addirittura una tutela rafforzata».

La Corte di Cassazione, adita dal lavoratore licenziato, ha respinto il ricorso. Per quel che concerne i diritti delle persone con disabilità, la Corte di Cassazione ha affermato che l'offesa ad una collega con disabilità integra una doppia discriminazione di genere e di disabilità sanzionabile con il licenziamento per giusta causa, secondo una valutazione di proporzionalità che spetta solo ed esclusivamente al giudice di merito a prescindere dalle previsioni del codice disciplinare o del contratto collettivo di riferimento. Non solo: anche prescindendo dalla rilevanza o meno della recidiva, la condotta risulta di per sé sufficiente a giustificare il licenziamento.



DIRITTI AD OSTACOLI

La newsletter dell'Osservatorio Human Hall sui diritti delle persone con disabilità

IL DATORE DI LAVORO NON PUÒ SVOLGERE CONTROLLI, TRAMITE AGENZIA INVESTIGATIVA, SU COME I LAVORATORI CON DISABILITÀ GRAVE UTILIZZANO I PERMESSI GIORNALIERI

Con la sentenza n. 391 del 28 agosto 2025, il Tribunale di Venezia ha accolto il ricorso di un lavoratore con grave disabilità, dipendente di un minimarket di Chioggia, licenziato nell'aprile 2024. All'uomo era stato contestato l'illegittimo utilizzo dei permessi giornalieri previsti dall'art. 33, comma 6, della legge n. 104 del 1992: durante le ore di permesso – secondo quanto accertato da un'agenzia investigativa cui si era rivolto il datore – il lavoratore avrebbe svolto attività lavorativa presso un'agenzia assicurativa.

Il Tribunale ha innanzitutto ricordato che le agevolazioni riconosciute dalla legge n. 104 del 1992 sono finalizzate a garantire la piena inclusione della persona con disabilità, sia nell'ambito lavorativo sia nel contesto sociale di riferimento. Qualora il beneficiario dei **permessi** sia lo stesso lavoratore con disabilità, dunque, tali istituti **assumono una funzione peculiare, configurandosi come strumenti volti ad assicurare un equilibrato contemperamento tra l'attività lavorativa, le esigenze di salute e la dimensione familiare e relazionale**. Per tale ragione il legislatore ha previsto una tutela più ampia rispetto a quella garantita ai familiari che pure possono usufruirne.

Ne consegue che i **permessi ex art. 33, comma 6, della legge n. 104 del 1992, non possono essere ridotti a meri strumenti di cura o a un obbligo di permanenza in casa**. Essi sono funzionali anche a ristabilire un equilibrio fisico e psicologico, indispensabile per l'effettiva inclusione sociale e lavorativa della persona con disabilità. L'allontanamento temporaneo dal lavoro, se risponde a questi obiettivi, rientra pienamente nello spirito della norma, che mira a rendere sostenibile la permanenza della persona con disabilità

nel contesto occupazionale e a favorirne una «più agevole integrazione familiare e sociale».

Quanto al controllo investigativo, il giudice lo ha ritenuto illegittimo. La società non aveva indicato, nel momento in cui assegnava l'incarico all'agenzia investigativa, indizi concreti di abuso da parte del lavoratore. **L'indagine**, che non si fondava su alcun sospetto, **aveva quindi avuto natura esplorativa**, estendendosi persino oltre l'orario lavorativo e invadendo la vita privata del lavoratore. In linea con la giurisprudenza della Cassazione, le prove così raccolte **non possono essere utilizzate**, perché acquisite in violazione dei diritti fondamentali, della dignità e della riservatezza del lavoratore.

In ogni caso, il giudice veneziano ha esaminato i fatti contestati, evidenziando che non vi era **nessuna prova del fatto che il lavoratore svolgeva attività lavorativa presso l'agenzia assicurativa**. Infatti, il titolare dell'agenzia, amico e vicino di casa del lavoratore, gli aveva lasciato le chiavi per poterci andare ogni volta che desiderasse, o avesse necessità di usare il computer e la stampante.

Esclusa dunque la legittimità del licenziamento, il Tribunale lo ha qualificato come **discriminatorio** ai sensi dell'art. 2-bis della legge n. 104 del 1992, che vieta trattamenti sfavorevoli nei confronti di lavoratori con disabilità che fruiscono dei benefici previsti dalla normativa. Da qui l'annullamento del licenziamento, con ordine di reintegrazione del dipendente, pagamento delle retribuzioni arretrate e rimborso delle spese legali.