



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

**Oggetto: mobilità scolastica
interprovinciale - precedenza
caregiver**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ANNALISA DI PAOLANTONIO - Presidente -

Dott. CATERINA MAROTTA - Consigliere rel. -

Dott. GUGLIELMO CINQUE - Consigliere -

Dott. DARIO CONTE - Consigliere -

Dott. GUGLIELMO GARRI - Consigliere -

R.G.N. 27770/2019

UP 01/07/2026

Disposto oscuramento

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso iscritto al n. 27770/2019 R.G. proposto da
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO (già MINISTERO
dell'ISTRUZIONE, dell'UNIVERSITA' e della RICERCA), in persona del
legale rappresentante *pro tempore*, rappresentato e difeso *ope legis*
dall'Avvocatura generale dello Stato;

- ricorrente -

contro

_____ rappresentato e difeso dall'avvocato _____

- controricorrente -

avverso la sentenza della Corte d'appello di Genova n. 305/2019
pubblicata il 27 giugno 2019 R.G.N. 76/2019;



udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 01/07/2026 dalla Consigliera Dott. CATERINA MAROTTA;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MARIO FRESA, che ha concluso per l'accoglimento del ricorso;
udito l'avvocato [REDACTED]

FATTI DI CAUSA

1. Il MIUR ha appellato la sentenza del Tribunale di Genova che, nell'accogliere il ricorso di [REDACTED] ha disapplicato le clausole della contrattazione collettiva integrativa nazionale per la mobilità nell'a.s. 2016/2017 (art. 13) nella parte in cui non prevedevano, in caso di mobilità interprovinciale, alcun diritto di precedenza assoluta nella sede di destinazione al personale docente che, come il ricorrente, dovesse assistere il genitore affetto da *handicap* ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992.

2. Il giudice di primo grado ha ritenuto che vi fosse un contrasto tra l'art. 13 del CCNI con l'art. 601 D.L.vo n. 297 del 1994 e con l'art. 26 della Carta dei diritti dell'Unione europea.

3. La Corte d'appello di Genova, nel contraddittorio delle parti, con sentenza n. 305/2019, ha rigettato l'impugnazione, ritenendo che la contrattazione citata, non prevedendo il diritto del figlio che assiste il genitore alla precedenza assoluta in caso di mobilità coinvolgente province diverse, si ponesse in contrasto con l'art. 33, comma 5, della legge n. 104/1992 e dovesse, pertanto, essere disapplicata.

4. Il MIUR ha proposto ricorso per cassazione sulla base di un motivo.

5. [REDACTED] si è difeso con controricorso.

6. Con ordinanza interlocutoria n. 34608/2024 del 27/12/2024 questa Corte ha disposto il rinvio a nuovo ruolo della causa, in attesa delle decisioni della Corte di giustizia dell'Unione europea sollecitate dai rinvii pregiudiziali formulati dalla Sezione Lavoro con le ordinanze nn. 1788 e 24336 del 2024, reputando necessario verificare se e in quale misura i



principi eurounitari in tema di disabilità, discriminazione indiretta e accomodamenti ragionevoli incidessero sul contenzioso in esame.

7. Sono, poi, intervenute la sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea dell'11 settembre 2025, causa C-38/24 sulla discriminazione indiretta del *caregiver* sul posto di lavoro e sugli accomodamenti ragionevoli, e la sentenza del 12 marzo 2026, causa C-597/24, concernente il sistema nazionale di mobilità professionale e territoriale dei docenti con disabilità.

8. È stata, quindi, fissata l'odierna udienza di discussione.

9. Il Procuratore Generale ha depositato memoria concludendo per l'accoglimento del ricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Va preliminarmente esaminata l'eccezione del controricorrente di inammissibilità del ricorso, fondata sull'asserito passaggio in giudicato della sentenza di primo grado per tardività dell'appello.

Assume il controricorrente che l'appello del Ministero era tardivo, per essere stata la sentenza impugnata notificata il 31.1.2019 mentre l'impugnazione era stata proposta mediante deposito del relativo ricorso il 5.3.2019 e quindi oltre il termine di 30 giorni previsto dall'art. 434 cod. proc. civ.

2. L'eccezione è inammissibile.

Risulta dalla sentenza impugnata (pag. 2) che la Corte territoriale, preso atto che lo [REDACTED] aveva rinunciato alla eccezione di inammissibilità dell'appello per tardività ("si veda il verbale di udienza del 12.6.2019") ha ritenuto che, per tale ragione, "non occorre(sse) più pronunciare".

Sulla inammissibilità dell'appello la Corte genovese ha, dunque, reso una pronuncia (di sufficienza della rinuncia ad escludere ogni obbligo di statuire sulla tempestività dell'impugnazione) la cui erroneità andava fatta valere con ricorso incidentale condizionato e non con la mera



riproposizione dell'eccezione, possibile solo a fronte di questioni non esaminate perché assorbite.

3. Tanto chiarito, con l'unico motivo la P.A. ricorrente lamenta la violazione o falsa applicazione dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992, dell'art. 12 delle preleggi e degli artt. 1362, 1366 e 1367 cod. civ. in quanto la Corte territoriale avrebbe errato nel considerare imperativa e inderogabile la prima delle disposizioni richiamate.

Ne sarebbe derivata l'impossibilità di considerare l'art. 13 del CCNI nullo ai sensi degli artt. 1418 e 1419 cod. civ. nella parte ove nega ai dipendenti nella condizione del controricorrente (figlio che assisteva padre gravemente disabile) la precedenza assoluta nella scelta della sede di lavoro in caso di trasferimento.

4. Il motivo è fondato per le ragioni di seguito illustrate.

5. Le disposizioni oggetto di principale disamina sono:

- l'art. 33 della L. n. 104/1992 che, per quanto qui rileva, prevede, ai commi 3 e 5, che:

«3. Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione



di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o del convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti».

«5. Il lavoratore di cui al comma 3, [con lui convivente,] 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».

- l'art. 13 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo concernente la mobilità del personale docente, educativo ed A.T.A. per l'a.s. 2016/2017, sottoscritto l'8 aprile 2016 (del quale in questa sede non viene in rilievo l'interpretazione, non oggetto di discussione fra le parti, ma unicamente la conformità alla norma di legge, asseritamente violata, il che comporta l'inapplicabilità, quanto ai limiti di cognizione di questa Corte, dei principi affermati, da ultimo, da Cass. n. 21087/2026 e dai precedenti ivi richiamati) disciplina il sistema delle precedenzae prevedendo, per quanto qui di interesse, con riguardo alla (I) disabilità e gravi motivi di salute, che:

«Nelle operazioni di mobilità territoriale e professionale, indipendentemente dal comune o dalla provincia di provenienza dell'interessato, viene riconosciuta una precedenza assoluta nella fase A di cui all'art 6, a tutto il personale docente, compreso quello immesso in ruolo nelle fasi del piano straordinario di assunzioni, che si trovi,



nell'ordine, in una delle seguenti condizioni: 1) personale scolastico docente non vedente (art. 3 della Legge 28 marzo 1991 n. 120); 2) personale emodializzato (art. 61 della Legge 270/82)» [...].

«Nel contesto delle procedure dei trasferimenti, e nell'ambito di ciascuna delle quattro fasi, viene riconosciuta la precedenza, nell'ordine, al personale scolastico che si trovi nelle seguenti condizioni: 1) disabili di cui all'art. 21, della legge n. 104/92, richiamato dall'art. 601 del D.L.vo n. 297/94, con un grad di invalidità superiore ai due terzi o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella "A" annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648; 2) personale (non necessariamente disabile) che ha bisogno per gravi patologie di particolari cure a carattere continuativo (ad esempio chemioterapia); detto personale ha diritto alla precedenza per tutte le preferenze espresse nella domanda, a condizione che la prima di tali preferenze sia relativa all'ambito corrispondente al comune in cui esista un centro di cura specializzato, tale precedenza opera nella fase comunale solo tra distretti diversi dello stesso comune. 3) personale appartenente alle categorie previste dal comma 6, dell'art. 33 della legge n. 104/92, richiamato dall'art. 601, del D.L.vo n. 297/94. Il personale, di cui ai punti 1) e 3), fermo restando il diritto a fruire della precedenza se partecipa ai movimenti, può usufruire di tale precedenza nell'ambito e per la provincia in cui è ubicato il comune di residenza, a condizione che abbia espresso come prima preferenza il predetto comune di residenza oppure una o più istituzioni scolastiche comprese in esso...».

E con riguardo alla (V) assistenza al coniuge ed al figlio con disabilità, assistenza da parte del figlio referente unico al genitore con disabilità, assistenza da parte di chi esercita la tutela legale che:

«Nella fase A punto 1 solo tra distretti diversi dello stesso comune e nelle fasi successive dei trasferimenti viene riconosciuta, in base all'art. 33 commi 5 e 7 della L. 104/92, richiamato dall'art. 601 del D.L.vo n. 297/94, la precedenza ai genitori anche adottivi del disabile in situazione



di gravità. Qualora entrambi i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio disabile grave perché totalmente inabili, viene riconosciuta la precedenza, alla stregua della scomparsa di entrambi i genitori, anche ad uno dei fratelli o delle sorelle, in grado di prestare assistenza, conviventi di soggetto disabile in situazione di gravità o a chi, individuato dall'autorità giudiziaria competente, esercita tale tutela. Successivamente tale precedenza viene riconosciuta per l'assistenza al coniuge e, limitatamente alla fase A al solo figlio individuato come referente unico che presta assistenza al genitore disabile in situazione di gravità. In caso di figlio che assiste un genitore in qualità di referente unico, la precedenza viene riconosciuta in presenza di tutte le sottoelencate condizioni: 1. documentata impossibilità del coniuge di provvedere all'assistenza per motivi oggettivi; 2. documentata impossibilità, da parte di ciascun altro figlio di effettuare l'assistenza al genitore disabile in situazione di gravità per ragioni esclusivamente oggettive, tali da non consentire l'effettiva assistenza nel corso dell'anno scolastico. La documentazione rilasciata dagli altri figli non è necessaria laddove il figlio richiedente la precedenza in qualità di referente unico, sia anche l'unico figlio convivente con il genitore disabile. Tale situazione di convivenza deve essere documentata dall'interessato con dichiarazione personale sotto la propria responsabilità, redatta ai sensi delle disposizioni contenute nel D.P.R. 28.12.2000, n. 445 e successive modifiche ed integrazioni. 3. essere anche l'unico figlio che ha chiesto di fruire periodicamente nell'anno scolastico in cui si presenta la domanda di mobilità, dei 3 giorni di permesso retribuito mensile per l'assistenza ovvero del congedo straordinario ai sensi dell'art. 42 comma 5 del D.L.vo 151/2001. In assenza anche di una sola delle suddette condizioni per il figlio referente unico che assiste un genitore in presenza di coniuge o di altri figli, la precedenza nella mobilità provinciale prevista dalla L. 104/92



potrà essere fruita esclusivamente nelle operazioni di assegnazione provvisoria [...]

Nei trasferimenti interprovinciali è riconosciuta la precedenza ai soli genitori, anche adottivi, o a chi, individuato dall'autorità giudiziaria competente, esercita legale tutela e successivamente al coniuge del disabile in situazione di gravità, obbligati all'assistenza. Il figlio che assiste il genitore in situazione di gravità ha diritto ad usufruire della precedenza tra province diverse esclusivamente nelle operazioni di assegnazione provvisoria, fermo restando il diritto a presentare la domanda di mobilità».

6. Questa Corte di legittimità è già stata più volte chiamata (prima degli interventi della Corte di Giustizia su cui v. *infra*) ad esprimersi sul tema della mobilità e delle pretese del docente che assiste il congiunto disabile.

In particolare, Cass. n. 35105/2022 ha così statuito:

“Sulla questione che viene in rilievo questa Corte si è già pronunciata e, in continuità con l’orientamento espresso in fattispecie analoga da Cass. n. 585/2016 (che ha ritenuto legittima la previsione di un’analoga regolazione del diritto di precedenza dettata dal contratto collettivo decentrato 31.5.2002 per la mobilità dei dipendenti dei conservatori pubblici) nonché con i principi affermati, più in generale, da Cass. S.U. n. 7945/2008, Cass. n. 7120/2018, Cass. n. 6150/2019, Cass. n. 20243/2020, ha escluso che la L. n. 104 del 1992, art. 33, comma 5, attribuisca al dipendente che assiste la persona affetta da *handicap* grave un diritto soggettivo assoluto ed illimitato, perché l’inciso «*ove possibile*» evoca un necessario bilanciamento di interessi, tutti costituzionalmente protetti (in questo senso fra le tante più recenti anche Cass. n. 22885/2021)”.

Anche Cass. n. 4677/2021 ha interpretato l’art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992, che la sentenza impugnata in quella sede aveva



qualificato norma imperativa, tale da prevalere sulle previsioni dell'art. 13 del CCNI.

In tale decisione è stato evidenziato che l'art. 13 del CCNI, che disciplina i diritti di precedenza, nel complesso articolato opera una graduazione fra i diversi titoli (la disposizione contrattuale si riferisce, infatti, a tutti i titoli di precedenza e ad alcuni di essi attribuisce carattere assoluto) e tiene conto della distinzione fra mobilità territoriale e mobilità professionale nonché, all'interno della prima, fra spostamenti *infra* ed *extra* provinciali e fra mutamenti definitivi e provvisori della sede di assegnazione, stabilendo anche, sempre a tutela della disabilità, punteggi aggiuntivi da riconoscere al dipendente che assiste l'invalido, punteggi che nelle operazioni ordinarie si risolvono in una precedenza, seppure non assoluta, a parità di titoli e di anzianità.

La richiamata disciplina, dunque, garantisce un bilanciamento degli interessi che vengono in rilievo nelle organizzazioni complesse ed articolate sull'intero territorio nazionale, in relazione alle quali si rende necessario contemperare le esigenze del singolo dipendente, con quelle, egualmente meritevoli di tutela, di altri titolari di diritti di precedenza.

In quelle organizzazioni, inoltre, l'esercizio di diritti riconosciuti in termini non assoluti deve essere sì assicurato, ma con modalità che non mortifichino oltre misura le operazioni ordinarie di trasferimento, la cui disciplina è anch'essa frutto del contemperamento di opposte esigenze, perché finalizzata a garantire un'adeguata copertura di tutti gli ambiti territoriali, salvaguardando al tempo stesso le aspettative di riavvicinamento al nucleo familiare dei dipendenti assegnati ad altre sedi.

Ribadito che la tutela della disabilità va contemperata con quella degli altri interessi di rilievo costituzionale, si è evidenziato che l'art. 97 Cost. impone alle Pubbliche Amministrazioni di organizzare i propri uffici nel rispetto, non del solo principio di efficienza, ma anche di quelli di



imparzialità e trasparenza, che si risolvono, sul piano civilistico, nella necessità di agire secondo correttezza e buona fede.

Nelle organizzazioni complesse, pertanto, l'amministrazione, a fronte del potenziale conflitto fra più aspiranti al medesimo bene, è tenuta ad adottare criteri predeterminati e trasparenti che tengano conto degli interessi, tutti meritevoli di tutela, dei dipendenti interessati alla mobilità, criteri che, ai sensi dell'art. 40 del D.L.vo n. 165/2001 (nelle diverse versioni succedutesi nel tempo), possono essere oggetto di contrattazione collettiva, che rappresenta la sede di elezione per il componimento del conflitto fra esigenze contrapposte, in ragione del ruolo svolto dalle organizzazioni sindacali che rappresentano l'intera categoria dei dipendenti interessati alle operazioni di mobilità.

L'art. 33 della legge n. 104/1992, nel riconoscere il diritto di precedenza «*ove possibile*», non limita il bilanciamento alle sole esigenze organizzative intese in senso stretto e riferite unicamente all'opportunità o meno di coprire una sede vacante, bensì legittima l'apprezzamento degli altri interessi dei quali il datore di lavoro si deve fare interprete e, pertanto, lascia spazio a graduazioni della precedenza, comunque riconosciuta, che tengano conto anche del legame esistente con la persona affetta da disabilità e che valorizzino, secondo un criterio di normalità, il ruolo che l'aspirante al trasferimento svolge nel nucleo familiare.

Si è, quindi, ritenuto che non è configurabile l'eccezione nullità delle clausole della contrattazione collettiva che vengono in rilievo, perché la tutela della disabilità è comunque complessivamente garantita, anche in caso di necessità di assistenza al genitore affetto da *handicap*, dalla previsione di punteggi aggiuntivi e dalla precedenza nelle operazioni di assegnazione provvisoria e di trasferimento infraprovinciale.



7. Tali principi vanno condivisi e ribaditi perché non si pongono in contrasto con i successivi interventi della Corte di Giustizia richiamati nello storico di lite.

Con la sentenza dell'11 settembre 2025, causa C-38/24 la Corte UE ha affermato che la direttiva 2000/78 e il suo articolo 5, letti alla luce degli articoli 24 e 26 della Carta nonché dell'articolo 2 e dell'articolo 7 della Convenzione dell'ONU, 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, 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.

Con la sentenza del 12 marzo 2026, causa C-597/24, la Corte di Giustizia non si è occupata del *caregiver* ma del disabile (docente con un'invalidità pari al 70%) che si era visto respingere la domanda di trasferimento per la mancanza di posti disponibili nella provincia desiderata, in quanto tutti i posti erano stati assegnati in occasione della fase precedente di mobilità infraprovinciale. Con tale pronuncia la Corte di giustizia ha affermato che:

«1) L'articolo 5 della 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, deve essere interpretato nel senso che: esso non osta a una normativa nazionale che prevede un sistema di mobilità professionale e territoriale che accorda una precedenza in materia di mobilità a taluni docenti disabili, facendo prevalere le operazioni di mobilità infraprovinciale sulle operazioni di mobilità interprovinciale, dal momento che tale sistema, non tenendo



conto delle esigenze proprie delle persone disabili in situazioni concrete, non rientra nella nozione di «soluzioni ragionevoli», ai sensi di tale disposizione.

2) L'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che: un sistema nazionale di mobilità professionale e territoriale che accorda una precedenza in materia di mobilità a taluni docenti disabili rispetto ai docenti che non sono disabili, facendo al contempo prevalere le operazioni di mobilità infraprovinciale sulle operazioni di mobilità interprovinciale, non costituisce una discriminazione indiretta, ai sensi di tale disposizione, a danno dei docenti che hanno chiesto un trasferimento interprovinciale».

8. Quindi nel primo caso, esteso anche al *caregiver* l'ambito di applicazione della direttiva, è stato individuato, quale limite all'obbligo di adozione di soluzioni ragionevoli, l'onere sproporzionato per il datore; nel secondo, si è ritenuta non in contrasto con l'art. 5 della direttiva una normativa nazionale che, riconosciuto e graduato il diritto di precedenza in modo automatico a seconda delle categorie di appartenenza, faccia prevalere, valorizzando esigenze organizzative, le operazioni di mobilità infraprovinciale rispetto ai trasferimenti interprovinciali.

9. Quanto al primo aspetto va sottolineato che, come evidenziato dalla Corte di Giustizia nella pronuncia da ultimo citata (punto 78 della decisione che significativamente richiama le conclusioni in tal senso della Commissione), l'ambito degli accomodamenti ragionevoli è diverso e distinto rispetto a quello delle azioni positive di cui all'art. 7 della direttiva (*«1. Allo scopo di assicurare completa parità nella vita professionale, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1»*).

10. Inoltre, non viene qui in discussione un trattamento meno favorevole del docente in ragione dell'assistenza prestata al genitore



disabile, che integrerebbe discriminazione diretta, poiché l'oggetto del contendere è l'asserito suo diritto ad essere preferito agli altri docenti non appartenenti a categorie protette e a godere di una precedenza assoluta nelle operazioni di mobilità interprovinciale (oltre che in quelle di assegnazione provvisoria e di mobilità infraprovinciale, pacificamente già riconosciuta) in ragione del ruolo di *caregiver*.

11. Sul punto va osservato che la Corte di giustizia non ha mai affermato che il *caregiver* familiare abbia un diritto soggettivo, fondato sulla normativa eurounitaria, ad una precedenza assoluta nei trasferimenti o nella mobilità geografica.

Infatti, nella giurisprudenza europea più recente in materia di discriminazione associata e tutela dei *caregiver*, la Corte ha riconosciuto che il lavoratore che presta assistenza a una persona disabile può beneficiare della protezione antidiscriminatoria, ma non ha imposto agli Stati membri o ai datori di lavoro, pubblici e privati, specifiche misure organizzative quali il trasferimento prioritario o la mobilità preferenziale.

12. È quindi essenziale distinguere: a) il divieto di discriminazione per associazione alla disabilità; b) l'attribuzione di benefici o precedenza nella mobilità.

Il primo trova fondamento nella direttiva 2000/78/CE; il secondo resta rimesso alle scelte normative e contrattuali nazionali, ferma restando l'esigenza degli accomodamenti ragionevoli di cui all'art. 5 che, seppure da intendere in senso ampio riferito all'eliminazione di tutte le barriere che ostacolano la piena ed effettiva partecipazione del disabile (o di chi allo stesso presta assistenza) alla vita professionale (punto 54 della sentenza 12.3.2026), vanno sempre misurati sulle singole situazioni concrete, con la conseguenza che è «necessario conoscere concretamente le esigenze proprie della situazione di tale lavoratore nonché le difficoltà e gli ostacoli che quest'ultimo incontra nell'accesso al suo lavoro e nell'esercizio di quest'ultimo» (punto 56 della pronuncia citata).



13. L'art. 13 del CCNI 2016 non esclude la tutela del *caregiver* perché, al contrario, prevede forme di favore per il docente che assiste il genitore disabile, attraverso precedenza in talune fasi della mobilità e soprattutto nelle assegnazioni provvisorie.

Non si è, dunque, in presenza di un trattamento deteriore o di esclusione della categoria dei *caregivers*, ma di una disciplina che gradua l'intensità della protezione.

Ed è proprio la Corte di giustizia a lasciare spazio al bilanciamento organizzativo, perché il diritto dell'Unione non impone un unico modello di tutela.

14. L'organizzazione degli organici scolastici, la sequenza dei trasferimenti provinciali e interprovinciali e la distribuzione dei posti vacanti sono aspetti che rientrano nella discrezionalità degli Stati membri e delle parti collettive.

Nello specifico, la scelta di sistema è stata nel senso che la mobilità provinciale precede quella interprovinciale e solo alcune categorie specificamente individuate godono di una precedenza generalizzata in tutte le fasi.

Una tale scelta appare espressione di un bilanciamento organizzativo che il diritto dell'Unione non vieta.

15. Né può dirsi sussistente una discriminazione diretta ai sensi della direttiva 2000/78/CE poiché la graduazione delle precedenza non è fondata sul fatto che l'assistito sia disabile, bensì sul diverso titolo assistenziale riconosciuto dal contratto collettivo.

Neppure è configurabile una discriminazione indiretta.

Non è sostenibile che la regola contrattuale (nel complesso considerata) abbia posto i *caregivers* dei genitori affetti da disabilità in una situazione di particolare svantaggio, senza che tale svantaggio sia giustificato da finalità legittime e mezzi appropriati, dovendo, al contrario, sottolinearsi che vi è stata la necessità di salvaguardare prioritariamente



la mobilità provinciale, il corretto governo degli organici, la tutela dell'affidamento degli altri aspiranti, l'esigenza di garantire una gestione uniforme delle operazioni di trasferimento, finalità tutte oggettive e ragionevoli.

16. Il controricorrente invoca a fondamento della sua domanda il D.L.vo n. 297 del 1994, art. 601.

Tale norma, intitolata "tutela dei soggetti portatori di *handicap*", al comma 1, prevede che: *«Gli articoli 21 e 33 della legge quadro 5 febbraio 1992, n. 104, concernente l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate si applicano al personale di cui al presente testo unico»* ed al comma 2 che: *«Le predette norme comportano la precedenza all'atto della nomina in ruolo, dell'assunzione come non di ruolo e in sede di mobilità»*.

17. Diversamente da quanto assume il controricorrente, secondo il quale l'art. 601 del D.L.vo n. 297/1994 non farebbe alcuna distinzione tra le fasi di mobilità, i due commi della disposizione vanno, invece, coordinati tra loro e ciò porta ad escludere che la precedenza di cui al comma 2 possa essere intesa in termini assoluti, giacché il rinvio operato alla L. n. 104 del 1992, art. 33, implica anche il richiamo del comma 5, che, attribuendo il diritto di precedenza *«ove possibile»*, consente l'apprezzamento ed il bilanciamento degli opposti interessi delle parti del rapporto di impiego.

Quindi, l'art. 601 del D.L.vo n. 297 del 1994 detta per il personale della scuola una disciplina che è priva di carattere di specialità, nel senso che non differenzia né accentua la tutela della disabilità rispetto a quella generale che vale nei rapporti privati e negli altri comparti dell'impiego pubblico.

18. Va anche in questo caso ribadito che il complesso delle norme dettate dal legislatore con l'art. 33 e con l'art. 601 si iscrive nell'ambito delle azioni positive di cui all'art. 7 della direttiva e, in quanto generale ed



astratta, esula dal diverso ambito degli accomodamenti ragionevoli, che, invece, si devono sempre misurare sulle singole situazioni concrete e restano limitati ad esse.

19. La legittimità di questa disciplina potrebbe essere messa in dubbio qualora si ponesse in contrasto con il principio di non discriminazione che la Corte ha ritenuto applicabile anche alle differenziazioni fra categorie di disabili (e quindi di *caregivers* per la ritenuta equiparazione degli stessi ai disabili quanto alle tutele accordate dalla direttiva) ma, sotto questo profilo, sussistono ragioni oggettive che giustificano la diversità di trattamento e la graduazione delle tutele in funzione delle caratteristiche soggettive del disabile al quale l'assistenza deve essere prestata e di quelle oggettive del vincolo con il *caregiver*.

Non vi è dubbio che le parti collettive, quanto alla diversa tutela accordata al docente disabile, hanno evidentemente apprezzato le caratteristiche oggettive della disabilità idonee ad incidere con diversa intensità sulla necessità di ravvicinamento al luogo di residenza o di cura.

20. A fronte di una organizzazione come quella sopra descritta, la norma pattizia, dettando una disciplina diversa per le assegnazioni provvisorie e per i trasferimenti definitivi, distinguendo solo per questi ultimi tra mobilità infraprovinciale e interprovinciale ha adottato soluzioni al contempo di tutela del *caregiver* e delle esigenze di sostenibilità e buon operato dell'amministrazione (in coerenza con l' «*ove possibile*» legislativamente previsto).

D'altra parte, la suddetta locuzione «*ove possibile*» inequivocamente rimanda all'esigenza di bilanciare interessi confliggenti, temperando l'esigenza di tutelare il disabile con le esigenze economiche ed organizzative della parte datoriale (v. Cass. n. 585/2016).

21. Né è configurabile una qualche violazione dei principi espressi dalla Carta di Nizza, atteso che quella attuata dall'amministrazione scolastica non è una forma di discriminazione categoriale, bensì una distinzione, fra



situazioni solo in parte comparabili, offrendo differenti gradi di protezione al fine di salvaguardare altri valori di rango costituzionale e di assicurare una soluzione che tenga conto anche delle esigenze organizzative dell'amministrazione, per di più nel caso di specie già preventivamente scrutinate attraverso la contrattazione sindacale.

L'art. 33 della legge n. 104/1992, nel riconoscere il diritto di precedenza «*ove possibile*», non limita il bilanciamento alle sole esigenze organizzative intese in senso stretto e riferite unicamente all'opportunità o meno di coprire una sede vacante, bensì legittima l'apprezzamento degli altri interessi dei quali il datore di lavoro si deve fare interprete e, pertanto, lascia spazio a graduazioni della precedenza, comunque riconosciuta, che tengano conto anche del legame esistente con la persona affetta da disabilità e che valorizzino, secondo un criterio di normalità, il ruolo che l'aspirante al trasferimento svolge nel nucleo familiare, senza alcun riferimento alla stabilità o meno dell'assegnazione presso la sede di lavoro, conformemente alla temporaneità della situazione cui la tutela è funzionale (art. 33, comma 7 *bis*, legge n. 104/1992).

Il criterio di graduazione delle precedenze si ispira all'evidente *ratio* di regolamentare le operazioni di mobilità del personale stabilendo un ordine di priorità, in base alle categorie dei soggetti menomati, all'entità delle menomazioni, al tipo di legame esistente tra costoro e i soggetti chiamati ad assisterli in tal modo "assegnando a ciascuna situazione, in relazione alla sua gravità ed alle connesse esigenze di assistenza, una giusta considerazione ai fini del trasferimento" (v. Cass. n. 585/2016 cit.).

22. Nel comparto scuola, in un sistema di assunzione fondato su base regionale e provinciale, in cui il fabbisogno anche pluriennale del personale viene stabilito in relazione a tali ambiti territoriali, un indiscriminato riconoscimento del diritto ad ottenere il trasferimento interprovinciale, anche per il *caregiver* del genitore disabile, metterebbe davvero in crisi



tutto il complesso di ripartizione delle risorse, a differenza del trasferimento infraprovinciale, per sua natura più gestibile dagli Uffici Scolastici Regionali e Provinciali interessati.

Così le scelte trasfuse nella contrattazione integrativa, e cioè nel mezzo privilegiato per la soluzione di ogni potenziale conflitto, riflettono anche dati di comune esperienza come ad esempio scelte a monte già fatte al momento della prima assunzione in sedi diverse e anche lontane dal luogo di residenza ovvero, di contro, in sedi la cui distanza geografica tra sede di lavoro e abitazione familiare sia rimasta percorribile quotidianamente in tempi brevi, così da risultare un punto di equilibrio tra contrapposte esigenze di natura diversa, non solo dei *caregivers* (che ben possono provenire da percorsi riflettenti scelte individuali variegate non egualmente denotanti la sussistenza di un rapporto sommamente stringente tra il *caregiver* e l'assistito) ma anche degli altri aspiranti alla mobilità interprovinciale.

A fronte di tali dati di comune esperienza, giova ribadire che non viene negato al figlio che assiste il genitore gravemente disabile il beneficio del diritto di precedenza negli spostamenti in generale ma esclusivamente in quelli di natura definitiva ed a carattere interprovinciale, restando, di fatto, pieno negli spostamenti da effettuarsi nell'ambito e per la provincia.

E con specifico riguardo agli spostamenti tra province diverse si giustifica la disciplina negoziale che, nell'ottica di graduare le più svariate esigenze di mobilità di tutto il personale e di bilanciare i molteplici e confliggenti interessi in gioco, ha previsto per il figlio di genitore disabile la possibilità di fruire della precedenza esclusivamente nelle operazioni di assegnazione provvisoria. Con tale istituto, di carattere temporaneo che impone di anno in anno la valutazione da parte dell'Amministrazione datrice di lavoro della sussistenza delle condizioni concrete per l'espletamento dell'attività lavorativa in una piuttosto che in altra sede, il docente che assiste il genitore disabile grave può beneficiare della



precedenza prevista dal CCNI, purché ricorrano i requisiti contrattualmente stabiliti.

23. Coerentemente con dette premesse, mentre nell'ambito dei trasferimenti interprovinciali, la precedenza accordata al genitore o al coniuge che assista, rispettivamente, il figlio o l'altro coniuge, si spiega e si giustifica alla luce della sussistenza di un rapporto sommamente stringente tra il *caregiver* e l'assistito tale da far presumere un'ineludibile onere di assistenza a carico del lavoratore, ordinariamente non delegabile né suscettibile di essere altrimenti soddisfatto, la diversa situazione del referente per l'assistenza al genitore o ad altro parente disabile esige, a dimostrazione di una pari necessità dell'assistenza, la presenza congiunta delle diverse condizioni previste dall'art. 13 CCNI («1. *documentata impossibilità del coniuge di provvedere all'assistenza per motivi oggettivi; 2. documentata impossibilità, da parte di ciascun altro figlio di effettuare l'assistenza al genitore disabile in situazione di gravità per ragioni esclusivamente oggettive, tali da non consentire l'effettiva assistenza nel corso dell'anno scolastico. (...) 3. essere anche l'unico figlio che ha chiesto di fruire periodicamente nell'anno scolastico in cui si presenta la domanda di mobilità, dei 3 giorni di permesso retribuito mensile per l'assistenza ...»).*

Solo ricorrendo tali condizioni, la sua operatività appare correttamente circoscritta agli ambiti che ne assicurino l'effettiva funzionalizzazione ad imprescindibili esigenze di assistenza, che si presentano laddove non vi siano altri soggetti, nella cerchia familiare, in grado di prestare assistenza e laddove tale relazione assistenziale sia di fatto già sussistente, dando luogo, tra l'altro, al riconoscimento dei permessi retribuiti mensili, finalizzati all'assistenza medesima.

24. La giusta tutela del *caregiver* non può legittimare uno stravolgimento delle operazioni di trasferimento.



La normativa nazionale e contrattuale come detto già prevede un trattamento di favore per i docenti che assistono un genitore disabile tramite l'attribuzione di punteggi aggiuntivi e della precedenza nelle operazioni di assegnazione provvisoria e di trasferimento infraprovinciale.

Nelle operazioni di trasferimento del personale che coinvolgano una pluralità di dipendenti fra i quali anche soggetti titolari del diritto di precedenza di cui al cit. art. 33 comma 5 l'amministrazione, nel rispetto dei principi costituzionali di imparzialità, buon andamento e trasparenza nonché dei canoni generali di correttezza e buona fede, è tenuta ad adottare criteri predeterminati e trasparenti al fine di bilanciare gli interessi, tutti egualmente meritevoli di tutela, degli aspiranti alla mobilità, criteri che ben possono essere oggetto di contrattazione collettiva.

25. Ed allora va ribadito che non si pone in contrasto con l'art. 33 della legge n. 104/1992 la contrattazione collettiva che, nel disciplinare le modalità di attuazione della mobilità territoriale, definitiva o provvisoria, operi una graduazione in ragione del legame esistente con la persona affetta da disabilità, sulla base di valutazioni, espresse secondo un criterio di normalità, che tengano conto non della sola gravità delle condizioni di salute dell'assistito, ma anche del ruolo che l'aspirante al trasferimento svolge nel nucleo familiare.

Né si ravvisano evidenti profili di discriminazione dei docenti *caregiver* (né diretta, né indiretta, né associata) ai richiamati principi di diritto dell'Unione Europea in punto di tutela (ad ampio spettro) della disabilità sul luogo di lavoro.

26. Non porta argomenti a sostegno della tesi del lavoratore la circostanza che il nuovo CCNI mobilità 2025-2028 (art. 13) abbia esteso la precedenza del figlio che assiste il genitore disabile anche ai trasferimenti interprovinciali, superando il precedente assetto più restrittivo.



Si tratta, come è di tutta evidenza, di una precedenza contrattualmente disciplinata, che non implica il diritto assoluto ed incondizionato all'assegnazione della sede richiesta, tale da travolgere ogni ordine delle operazioni di mobilità.

Il più recente intervento delle parti collettive (che fa riferimento ad una precedenza – non ad una posizione di prevalenza assoluta -, non trasforma il figlio *caregiver* in una categoria sovraordinata a tutte le altre operazioni, continua a collocare il beneficio all'interno del sistema contrattuale della mobilità) assume significato proprio perché amplia una tutela che, nel precedente assetto contrattuale, non era riconosciuta, senza che ciò integrasse discriminazione alcuna.

In sostanza, l'art. 13 del CCNI mobilità 2025-2028 (punto IV, lett. c), nel disciplinare le precedenze per l'assistenza al familiare disabile, ha espressamente esteso ai trasferimenti interprovinciali la precedenza del figlio che assiste il genitore in situazione di gravità. Tale innovazione contrattuale assume valore sistematico significativo, poiché conferma che il riconoscimento della precedenza nell'ambito della mobilità interprovinciale non costituiva un effetto automaticamente discendente dall'art. 33 della legge n. 104 del 1992 e dall'art. 601 del D.L.vo n. 297 del 1994, ma richiedeva una specifica scelta conformativa delle parti collettive. Diversamente, la modifica del CCNI sarebbe risultata sostanzialmente priva di autonoma portata precettiva.

27. Ed allora, la sentenza della Corte d'appello di Genova che ha confermato la fondatezza del ricorso del lavoratore, ritenendo che la norma pattizia si ponesse in contrasto con gli artt. 33 della L. n. 604/1992 e 601 del D.L.vo n. 297/1994, asseritamente prevedenti il diritto del *caregiver* di scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere, ha finito sostanzialmente per confondere i due piani di cui al punto *sub* 12, che precede, traslando al piano interpretativo della norma generale ed astratta (che in quanto tale secondo la Corte di Giustizia non



rientra nell'ambito delle soluzioni ragionevoli) costituita dall'art. 33 (richiamato dall'art. 601), la problematica del ragionevole accomodamento che invece attiene al singolo rapporto ed alla singola situazione concreta, in relazione alla quale nulla era stato dedotto (secondo quanto si legge nella sentenza impugnata e nell'esposizione dei fatti di causa riportata negli scritti difensivi) dalla parte ricorrente che aveva fondato il suo diritto unicamente sull'asserita nullità della contrattazione, insussistente per le ragioni sopra esposte. La Corte territoriale si è limitata ad affermare che sarebbe stato onere del MIUR dimostrare la sussistenza di valide ragioni ostative all'accoglimento della domanda volta ad ottenere la precedenza nella scelta della sede (affermazione di per sé erronea una volta esclusa la nullità delle disposizioni contrattuali sulla base delle quali le operazioni di mobilità erano state effettuate), senza accertare se fosse stata richiesta (ed eventualmente ottenuta) l'assegnazione provvisoria e senza svolgere alcuna indagine sulle modalità di prestazione dell'assistenza nel periodo in cui pacificamente il docente aveva espletato servizio in altra sede (secondo i dati di comune esperienza di cui sopra si è detto), il che esclude che la soluzione data, lo si ribadisce giustificata dalla insussistente nullità della contrattazione, possa essere ricondotta al ragionevole accomodamento di cui al citato art. 5 della direttiva.

28. Conclusivamente il ricorso deve essere accolto e la sentenza impugnata deve essere cassata.

Non essendo necessari altri accertamenti in fatto, poiché anche in questa sede ed all'esito delle pronunce della Corte UE di cui si è dato conto nulla ha dedotto l'originario ricorrente sulla sua personale posizione e su quanto caratterizzante la situazione concreta, la causa può essere decisa nel merito (ex art. 384 cod. proc. civ.) con il rigetto dell'azionata domanda.



29. La complessità delle questioni trattate ed i sopravvenuti interventi della Corte di Giustizia consentono di compensare tra le parti le spese dell'intero processo.

30. In considerazione della natura della controversia, venendo in rilievo dati sensibili, ai sensi dell'art. 52, comma 2, del D.L.vo n. 196 del 2003, va disposto l'oscuramento di ufficio delle generalità di [REDACTED]

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e, decidendo nel merito, rigetta l'azionata domanda; compensa tra le parti le spese dell'intero processo.

Dispone che, in caso di diffusione del presente provvedimento, sia omessa l'indicazione delle generalità e degli altri dati identificativi di [REDACTED].

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro della Corte Suprema di cassazione il 1° luglio 2026.

La Consigliera est.
Caterina Marotta

La Presidente
Annalisa Di Paolantonio

