DSL
2-2026

Il "terzo tempo" di *Bervidi*: la tutela del lavoratore *caregiver* alla prova del merito**

di Evan Rago*

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. I fatti di causa. – 3. La decisione del Tribunale di Rimini. – 4. La discriminazione per associazione dalla sentenza *Coleman*, passando per *Bervidi* sino alla Cassazione n. 9104/2026: il quadro di riferimento. – 5. Due aspetti interconnessi: il nodo processuale ed il carattere della discriminazione. – 6. Accomodamento ragionevole e onere della prova datoriale. – 7. Considerazioni conclusive.

1. *Premessa*

Con decreto del 29 giugno 2026 il Tribunale di Rimini, in funzione di giudice del lavoro, ha riconosciuto la natura discriminatoria del rifiuto opposto dalla società datrice alla richiesta di una lavoratrice *caregiver* di essere stabilmente adibita al turno mattutino, così da poter assistere il figlio minore con disabilità grave[1]. La pronuncia, resa all'esito del procedimento speciale di cui all'art. 38 del d.lgs. n. 198/2006[2], costituisce una delle prime applicazioni nella giurisprudenza di merito dei principi di diritto enunciati dalla Corte di Cassazione nella sentenza del 10 aprile 2026, n. 9104 a valle della sentenza *Bervidi*[3], resa dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea[4].

2. *I fatti di causa*

Nel caso all'attenzione del Tribunale di Rimini, la ricorrente è dipendente dal 1° febbraio 2000 di una società operante nella distribuzione commerciale, con contratto a tempo indeterminato *part-time* di trenta ore settimanali, inquadrata al IV livello del CCNL Terziario, distribuzione e servizi e addetta a un punto vendita nel riminese. Da quel momento e sino al febbraio 2026 aveva osservato un orario di

* Evan Rago è dottorando di ricerca presso la Fondazione Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. *evan.rago@unimore.it*

** Questo saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista.

[1] Trib. Rimini, decreto del 29 giugno 2026, n. 793.

[2] D'ora in avanti CPO.

[3] Cass. civ., sez. lav., 10 aprile 2026, n. 9104; CGUE, C-38/24, *Bervidi*, 11 settembre 2025, sulla quale sia consentito rinviare a E. RAGO, *Una parità di "riflesso"? La tutela del caregiver nella sentenza Bervidi (C-38/24) e i nuovi confini dell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2026, n. 1, I, p. 1 ss.

[4] D'ora in avanti CGUE.

lavoro collocato nella fascia mattutina compreso tra le ore 05:00 e le ore 11:00, per sei giorni alla settimana. Madre di due figli di minore età, la lavoratrice è l'unica figura di riferimento per entrambi, di cui uno con disabilità grave, in ragione dell'assenza del padre. L'istruttoria ha permesso di accertare che l'organizzazione familiare è interamente edificata attorno a quell'orario: il minore frequenta la scuola secondaria di primo grado al mattino e necessita, nel pomeriggio, della presenza costante della madre per lo svolgimento dei compiti e delle attività extrascolastiche, nonché di «quella figura di riferimento stabile e vicina indispensabile per il suo equilibrio psicofisico».

Nel febbraio 2026 la società modificava unilateralmente l'organizzazione oraria del lavoro, imponendo alla lavoratrice il turno pomeridiano e rifiutando la richiesta di essere stabilmente assegnata alla fascia mattutina sino ad allora osservata, formulata quale accomodamento ragionevole ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 216/2003 e dell'art. 5-*bis* della legge n. 104/1992. Ne seguiva il ricorso *ex* art. 38 CPO, volto all'accertamento del carattere discriminatorio della condotta, alla sua cessazione, alla rimozione degli effetti e al risarcimento del danno non patrimoniale. A giustificazione della modifica dell'orario, la società adduceva che il volume di affari del reparto era incrementato notevolmente e che i colleghi della ricorrente avevano manifestato il proprio malcontento rispetto al regime a lei riservato; contestualmente, la società aveva offerto una soluzione alternativa: il trasferimento della ricorrente presso un altro punto vendita, distante ventotto chilometri dall'abitazione della lavoratrice, con tempi di percorrenza pari a ventisei minuti in automobile e a oltre un'ora con i mezzi pubblici.

3. *La decisione del Tribunale di Rimini*

Ricostruito il quadro fattuale, occorre dare conto dell'*iter* argomentativo seguito dal Tribunale. Il decreto, dopo aver riportato i quattro principi di diritto affermati dalla Cassazione con la sentenza n. 9104/2026 e richiamato il *dictum* della sentenza *Bervidi* della Corte di giustizia, qualifica la condotta in termini di discriminazione indiretta per associazione, ravvisata nell'applicazione alla ricorrente «del medesimo regime orario previsto per gli altri lavoratori senza alcuna considerazione della peculiare condizione della stessa quale lavoratrice madre di figlio minore e *caregiver* di figlio minore con grave disabilità». Così individuata la fattispecie, la ricostruzione del giudice di *prime cure* si sposta sul terreno degli accomodamenti ragionevoli imposti dall'art. 3, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 216/2003, precisando che grava sul datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato misure organizzative integranti accomodamenti ragionevoli, ovvero che la loro predisposizione fosse impossibile, in quanto tale da comportare un sacrificio sproporzionato[5]. Onere probatorio che il Tribunale reputa non assolto. Difatti

[5] Così il decreto, che richiama sul punto Cass. civ., sez. lav., 9 marzo 2021, n. 6497 e Cass. civ., sez. lav., 10 gennaio 2025, n. 605.

l'incremento del volume d'affari poggiava unicamente su una «scarna documentazione non ufficiale di formazione unilaterale dell'azienda», mentre il malcontento del personale era riferito soltanto *de relato*. Difettava, quindi, *ab origine* la dimostrazione di «reali esigenze oggettive e non altrimenti risolvibili»; né la proposta di trasferimento poteva integrare la misura dovuta, «dovendo gli accomodamenti ragionevoli facilitare la vita al lavoratore e non peggiorarla». Di segno opposto la sorte della domanda risarcitoria. Il danno non patrimoniale viene infatti escluso perché «genericamente dedotto» e comunque non provato, non avendo la lavoratrice – che si era *medio tempore* avvalsa dei permessi di cui alla legge n. 104/1992 – mai prestato, di fatto, attività lavorativa nella fascia pomeridiana. In dispositivo, il giudice accerta la natura discriminatoria della condotta datoriale e ne ordina l'immediata cessazione, disponendo la rimozione degli effetti mediante l'adibizione della ricorrente in via stabile e definitiva al turno mattutino, dalle ore 05:00 alle ore 11:00, su sei giorni alla settimana. Il ricorso è rigettato nel resto e la società soccombente è condannata alla rifusione delle spese di lite in favore della ricorrente e della terza intervenuta[6].

La motivazione presenta una struttura essenzialmente adesiva all'orientamento della Cassazione inaugurato con la sentenza n. 9104/2026. Il decreto assume, nondimeno, una peculiare rilevanza, offrendosi quale osservatorio privilegiato per verificare come i principi elaborati dalla CGUE, e recepiti in sede di legittimità, operino a pochi mesi di distanza nel giudizio di merito, facendo emergere, al contempo, le questioni ancora aperte.

4. *La discriminazione per associazione dalla sentenza* Coleman*, passando per* Bervidi *sino alla Cassazione n. 9104/2026: il quadro di riferimento*

La *ratio decidendi* del Tribunale di Rimini poggia, in via pressoché esclusiva, su un unico precedente: la sentenza n. 9104/2026, richiamata espressamente e trascritta nei suoi quattro principi di diritto. Le ulteriori pronunce menzionate – Cassazione nn. 6497/2021 e 605/2025[7] – rivestono, quanto meno nella decisione *de qua*, una funzione marcatamente servente. La sentenza n. 9104/2026 costituisce, a sua volta, l'esito di una vicenda processuale protrattasi per oltre un lustro e

[6] Si tratta della Consigliera di parità della Provincia di Rimini, intervenuta nel procedimento ai sensi dell'art. 36, comma 2, del d.lgs. n. 198/2006.

[7] Entrambe le pronunce, rese con riguardo al lavoratore con disabilità, sono richiamate dal decreto in punto di riparto dell'onere probatorio. Cass. civ., sez. lav., 9 marzo 2021, n. 6497, pronunciata in una fattispecie di licenziamento per inidoneità sopravvenuta, pone a carico del datore l'onere di provare l'adempimento dell'obbligo di accomodamento ovvero la non imputabilità dell'inadempimento, escludendo che la società potesse «trincerarsi dietro la mera affermazione che di accomodamenti praticabili non ve ne fossero» e addossarne l'individuazione al lavoratore. Cass. civ., sez. lav., 10 gennaio 2025, n. 605, configura la richiesta di accomodamento come fonte di un obbligo di interlocuzione, riconoscendo al lavoratore il diritto di partecipare all'individuazione della misura, la cui determinazione è rimessa, in difetto di accordo, al giudice di merito (par. 11); la pronuncia afferma, altresì, «il carattere vincolante dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli, il cui rifiuto costituisce la discriminazione vietata» (par. 12).

transitata per Lussemburgo, sicché, per comprendere ciò che il decreto erediti, conviene ripercorrerne, sia pure brevemente, la genealogia.

All'origine della controversia nel caso *Bervidi* vi era la domanda di un'operatrice di stazione presso una società di trasporto pubblico, *caregiver* del figlio con disabilità grave, la quale aveva chiesto l'assegnazione a un turno fisso mattutino o, in subordine, l'adibizione a mansioni anche inferiori, così da poterlo assistere nelle ore pomeridiane. Il Tribunale di Roma, nel 2019, l'aveva respinta muovendo dal rilievo che la normativa di tutela «riguarda il disabile e non il *caregiver*», con il conseguente difetto di legittimazione della madre che agiva in proprio. La Corte d'Appello, superata la questione dell'ammissibilità, aveva escluso nel merito la discriminazione, valorizzando la natura provvisoria delle agevolazioni di volta in volta accordate e negando l'esistenza di un diritto alla scelta unilaterale e definitiva dell'orario di lavoro[8]. Investita del ricorso, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, con ordinanza interlocutoria n. 1788 del 2024, ha rimesso alla Corte di Giustizia la questione della spettanza delle soluzioni ragionevoli al lavoratore non disabile che assiste il figlio con disabilità[9].

La risposta dei Giudici di Lussemburgo prendeva le mosse dall'unico precedente allora disponibile in tema di discriminazione per associazione fondata sulla disabilità[10]: la sentenza *Coleman*[11]. La pronuncia occupa un posto di particolare rilievo nella giurisprudenza eurounitaria, e di essa conviene cogliere la duplice portata. Sul piano sistematico, infatti, essa rappresentava la seconda occasione in cui la CGUE si confrontava con il fattore della disabilità. Se in *Chacón Navas*[12] era

[8] Trib. Roma, ordinanza n. 66193/2019 e C. App. Roma, sentenza n. 1444/2020, i cui passaggi più rilevanti sono qui richiamati.

[9] Cass. civ., sez. lav., ordinanza interlocutoria 17 gennaio 2024, n. 1788.

[10] La precisazione si impone perché, nel diverso campo della direttiva n. 2000/43/CE, la tutela avverso la discriminazione per associazione era già stata estesa anche alla forma indiretta da CGUE, C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, 16 luglio 2015 (GC), par. 56, pronuncia espressamente richiamata dalla stessa sentenza *Bervidi*, par. 56, a fondamento dell'analoga estensione operata nell'ambito della direttiva 2000/78/CE. Per approfondire in dottrina si rinvia a O. BONARDI, *L'accomodamento ragionevole: rimedio o nuova forma di discriminazione?*, in "Quaderni IEN", 2024, n. 1, p. 31; M. BARBERA, S. BORELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in "WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona.it", 2022, n. 451, p. 92; M. CONNOLLY, *The myth of associative discrimination and the Court of justice's great vanishing act: part 2*, in "Northern Ireland Legal Quarterly", 2021, Volume 72, n. 3, pp. 510-541; S.B. LAHUERTA, *Ethnic discrimination, discrimination by association and the Roma community: CHEZ*, in "Common Market Law Review", 2016, n. 3, Vol. 53, pp. 804 e 806-807.

[11] CGUE, C-303/06, *Coleman*, 17 luglio 2008 (GC). In dottrina cfr. E. REJMAN, *Discrimination that requires a remedy: the case of mothers of children with disabilities*, in "Mercer Law Review", 2025, n. 2, Vol. 76, pp. 570-571; M. CONNOLLY, *The myth of associative discrimination,* cit., pp. 510-541; S. WACHTER, *Affinity profiling and discrimination by association in online behavioral advertising*, in "Berkeley technology law journal", 2020, n. 2, Vol. 35, pp. 394-397; D. FERRI, *L'accomodamento ragionevole per le persone con disabilità in Europa: dal Transatlantic borrowing alla Cross-Fertilization*, in "Diritto pubblico comparato ed europeo", 2017, n. 2, pp. 412-413; D. VENTURI, *Effettività della tutela comunitaria contro la discriminazione diretta fondata sull'handicap ed estensione dell'ambito soggettivo della tutela: il caso Coleman*, in "Diritto delle relazioni industriali", 2008, n. 3, p. 849 ss.; L. CALAFÀ, *Disabilità, discriminazione e molestia «associata»: il caso Coleman e l'estensione elastica del campo di applicazione soggettivo della D. 2000/78*, in "D&L Rivista critica di diritto del lavoro", 2008, p. 1169.

[12] CGUE, C-13/05, *Chacón Navas*, 11 luglio 2006.

prevalsa una lettura restrittiva, di stampo medico-individuale[13], con *Coleman* – pronunciata quando l'Unione europea non aveva ancora aderito alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità[14] – si inaugurava una fase espansiva della tutela antidiscriminatoria. Quell'evoluzione avrebbe poi investito la stessa nozione di disabilità, riletta questa volta in chiave bio-psico-sociale, fino al *leading case HK Danmark*[15].

Sul piano del *decisum*, la Grande Sezione ha ancorato la tutela al fattore protetto anziché alla condizione personale della vittima, valorizzando il dato testuale per cui la direttiva n. 2000/78/CE vieta le discriminazioni fondate sulla disabilità, anche quando esse non colpiscano direttamente i lavoratori con disabilità[16]. L'apertura restava, tuttavia, circoscritta alla discriminazione diretta, mentre l'obbligo di predisporre accomodamenti ragionevoli *ex* art. 5 continuava ad essere riferito al solo lavoratore con disabilità.

Con *Bervidi*[17] la Corte ha completato il quadro precedentemente definito in *Coleman*, estendendo la tutela avverso la discriminazione per associazione anche alla forma indiretta[18]. Nella stessa decisione, si è altresì affermato il principio di diritto

[13] Per approfondire in dottrina cfr. L. WADDINGTON, Case C-13/05, *Chacón Navas v. Eurest Colectividades Sa*, in "Common Market Law Review", 44, 2007, p. 492; EAD, *Equal to the Task? Re-Examining EU Equality Law in Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, in L. WADDINGTON, G. QUINN, E. FLYNN (eds.), *European Yearbook of Disability Law*, vol. 4, Cambridge-Antwerp-Portland, Intersentia, 2013, p. 185 ss., e EAD, *Saying All the Right Things and Still Getting it Wrong: The Court of Justice's Definition of Disability and Non-Discrimination Law*, in "Maastricht Journal of European and Comparative Law", 22, 2015, n. 4, pp. 578-579.

[14] D'ora in avanti CRPD.

[15] CGUE, C-335/11 e C-337/11, *HK Danmark*, 11 aprile 2013. In dottrina cfr. S. FAVALLI, D. FERRI, *Tracing the boundaries between disability and sickness in the European Union: squaring the circle?*, in "European Journal of Health Law", 2016, n. 5, p. 9 ss.; M. AGLIATA, *La Corte di Giustizia torna a pronunciarsi sulle nozioni di "handicap" e "soluzioni ragionevoli" ai sensi della Direttiva 2000/78/CE,* in "Diritto delle relazioni industriali", 2014, n. 1, p. 265 ss.; A. VENCHIARUTTI, *La disabilità secondo la Corte di Giustizia: il modello bio-psico-sociale diventa "europeo"?*, in "Diritti Comparati", 15 maggio 2014; M.C. CIMAGLIA, *"Niente su di noi senza di noi": la Corte di Giustizia delinea il nuovo diritto al lavoro delle persone con disabilità*, in "Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale", 2013, n. 3, p. 405 ss.

[16] L'importanza della pronuncia nell'ambito del diritto antidiscriminatorio europeo è evidenziata da S. WACHTER, *Affinity profiling and discrimination by association in online behavioral advertising*, cit., p. 395, ove l'A. afferma che «*Coleman marks a significant turning point for non-discrimination law*».

[17] Per approfondire, oltre al contributo richiamato *supra*, nota 4, si veda L. LA PECCERELLA, *La Corte di Giustizia dell'Unione Europea si pronuncia sulla tutela del lavoratore caregiver di familiare affetto da grave disabilità*, in "Lavoro Diritti Europa", 2025, n. 3, p. 2 ss.; C. BERTI, *La Corte UE sui «caregiver»: tutela antidiscriminatoria indiretta e diritto agli accomodamenti ragionevoli*, in "Labor", 28 ottobre 2025, p. 1 ss.; G. ZAMPIERI, *Il diritto del caregiver di un minore con disabilità alla piena tutela antidiscriminatoria di cui alla dir. 2000/78/CE*, in "EQUAL rivista di diritto antidiscriminatorio", 2026, n. 1, p. 113 ss.; M. BIONDO, *Caregiver, chi era costui? Il modello italiano avanti alla Corte di Giustizia*, in "EQUAL rivista di diritto antidiscriminatorio", 2024, n. 2, p. 241 ss.

[18] Soluzione che parte della dottrina aveva già additato quale approdo fisiologico, essendo evidenti i limiti dell'interpretazione accolta in *Coleman* a fronte delle emergenti fattispecie di discriminazione indiretta per associazione. Sul punto, in dottrina si veda T. CONNOR, *Case C-303/06 Coleman v. Attridge Law and Steve Law Judgment of the ECJ 17 July 2008. Discrimination by association: a step in the right direction*, in "Journal of Social Welfare & Family Law", 2010, Vol. 32, n. 1, p. 65 secondo cui «*Although it would appear from Coleman that is likely that the concept of discrimination by association will not apply in the context of indirect discrimination, nevertheless a future definitive ruling from the Court of Justice would be of use to provide certainty and clarity [...]*». Nello stesso senso vedi L. WADDINGTON, *Case C-303/06, S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law, Judgment of the Grand Chamber of the Court of Justice of 17 July 2008*, in "Common Market Law Review", 2009, n. 46, p. 676.

secondo cui il datore di lavoro è tenuto ad adottare soluzioni ragionevoli, ai sensi dell'art. 5[19] della direttiva n. 2000/78/CE, a vantaggio del lavoratore che, senza essere egli stesso disabile, fornisca al figlio con disabilità l'assistenza necessaria che gli consente di ricevere la «parte essenziale delle cure» richieste dalle sue condizioni, entro il limite dell'«onere sproporzionato». Fuori dal perimetro della pronuncia restava, tuttavia, la definizione della figura di *caregiver* che formava oggetto della terza domanda pregiudiziale, dichiarata dalla Corte irricevibile[20].

Ripreso il giudizio, la Corte di Cassazione ha tradotto la statuizione eurounitaria in quattro principi di diritto, annullando con rinvio la sentenza d'appello. Ai fini che qui rilevano, la sentenza n. 9104/2026 compie tre passi in avanti, ciascuno dei quali trova un puntuale riscontro nel decreto oggetto di commento.

Il primo, e più innovativo, riguarda la qualificazione della mancata predisposizione di accomodamenti ragionevoli, che non costituisce soltanto l'inadempimento di un obbligo gravante sul datore di lavoro, ma integra *ex se* una discriminazione indiretta[21]. Ed è proprio tale costruzione pretoria che conferisce al Tribunale di Rimini il fondamento del giudizio che ci occupa. Invero, una volta riconosciuta la natura discriminatoria dell'omissione, «l'indagine va spostata sull'esistenza di accomodamenti ragionevoli», a cui la società datrice «era tenuta quanto all'orario di lavoro»[22], al fine di garantire alla ricorrente modalità di svolgimento della prestazione compatibili con gli obblighi di assistenza. Nella motivazione del decreto, pertanto, il rifiuto del turno mattutino non costituisce un mero antecedente della discriminazione, né una circostanza idonea ad aggravarla, ma ne rappresenta la sostanza.

Il secondo passo compiuto dalla pronuncia di legittimità è un'operazione di 'tipizzazione' della discriminazione indiretta, nella parte in cui statuisce che è vietato il ricorso a provvedimenti di natura provvisoria quando sono protratti «per un periodo di tempo irragionevolmente lungo»[23]. La condotta tipizzata non ricorre nella fattispecie riminese ed il rilievo è tutt'altro che neutro. Nella vicenda romana, infatti, il datore di lavoro aveva accordato delle agevolazioni precarie, rinnovate di volta in volta; qui, invece, l'assetto compatibile con le esigenze di cura esisteva da oltre un quarto di secolo – da prima ancora che il figlio nascesse – ed è stato unilateralmente rimosso. *Ictu oculi*, il decreto si colloca, dunque, solo apparentemente al di fuori della casistica tipizzata dalla Cassazione. La fattispecie appare, semmai, ancor più significativa, venendo in rilievo non la mancata

[19] Sul punto si richiama CGUE, *Coleman c. Attridge Law e Steve Law*, C-303/06, 17 luglio 2008 (GC), par. 39-42, ove si stabilisce che «un certo numero di disposizioni, tra cui in particolare l'art. 5 di quest'ultima [facendo chiaramente riferimento alla direttiva n. 2000/78/CE], sono applicabili solamente ai disabili».

[20] Per approfondire si consenta nuovamente un rinvio a E. RAGO, *Una parità di "riflesso"? La tutela del caregiver nella sentenza Bervidi (C-38/24) e i nuovi confini dell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE*, cit., p. 7 ss.

[21] Cass. civ., sez. lav., 10 aprile 2026, n. 9104, par. 17.

[22] Trib. Rimini, decreto del 29 giugno 2026, n. 793.

[23] Cass. civ., sez. lav., 10 aprile 2026, n. 9104, par. 17.

stabilizzazione di un accomodamento provvisorio, bensì l'assenza di qualsiasi soluzione ragionevole a fronte dello svantaggio che la modifica dell'orario aveva generato. Le ragioni poste a fondamento della tutela sembrano pertanto valere, nel caso di specie, *a fortiori*, giacché se è discriminatoria una risposta soltanto provvisoria, lo è tanto più la sua assenza. Strettamente connesso a questo profilo è il quarto principio affermato dalla Cassazione, che impone al datore di lavoro di misurarsi con le soluzioni prospettate dal lavoratore, qualificando come discriminatorio il contegno omissivo di chi non prenda posizione sulla disponibilità del *caregiver* ad essere adibito «anche a mansioni inferiori»[24]. Il suo riflesso nel decreto è speculare, difatti il giudice non si limita a registrare il rifiuto della richiesta, ma sottopone a scrutinio la controproposta datoriale – ossia il trasferimento nel punto vendita distante ventotto chilometri – per concluderne l'inidoneità, poiché l'accomodamento deve agevolare, non aggravare, la condizione di chi ne beneficia.

Il terzo ed ultimo passo, recepito dal Tribunale in termini pressoché testuali, risiede nell'affermazione secondo cui il trattamento eguale di situazioni disomogenee può assumere carattere discriminatorio. In applicazione di tale principio, il decreto qualifica come discriminatoria la condotta datoriale che «metta sullo stesso piano lavoratori con specificità diverse»[25]. Nella motivazione della sentenza n. 9104/2026, il rilievo non resta confinato al mero piano teorico; invero la Corte di Cassazione censura il giudice d'appello proprio per non aver valutato «l'anomalia strutturale»[26] di un sistema organizzativo capace di offrire, a fronte di comprovate esigenze di salute proprie o altrui, soltanto risposte provvisorie. È secondo la medesima logica che si struttura la qualificazione operata dal Tribunale di Rimini, il quale ravvisa la discriminazione nell'assoggettamento della ricorrente al regime orario comune senza alcuna considerazione della sua peculiare condizione. Il giudizio antidiscriminatorio ne risulta, pertanto, riorientato, in quanto il termine di paragone non è più il collega trattato più favorevolmente, bensì quello trattato indebitamente allo stesso modo, nonostante l'assenza di analoghe esigenze di cura[27]. Resta allora da verificare in che modo il Tribunale di Rimini abbia amministrato l'eredità interpretativa proveniente da *Bervidi* e dalla sentenza n. 9104/2026, trasponendone i principi nella valutazione in concreto della condotta datoriale.

[24] Cass. civ., sez. lav., 10 aprile 2026, n. 9104, par. 17.

[25] Cass. civ., sez. lav., 10 aprile 2026, n. 9104, par. 17.

[26] Cass. civ., sez. lav., 10 aprile 2026, n. 9104, par. 14.

[27] Nel sistema convenzionale la consacrazione è in Corte EDU, Grande Camera, 6 aprile 2000, *Thlimmenos c. Grecia*, ric. n. 34369/97, par. 44, resa in materia di libertà religiosa; la trasposizione alla disabilità si deve a Corte EDU, 30 aprile 2009, *Glor c. Svizzera*, ric. n. 13444/04; ne fanno applicazione anche Corte EDU, 24 ottobre 2019, *J.D. e A. c. Regno Unito*, ric. nn. 32949/17 e 34614/17; Corte EDU, 10 settembre 2020, *G.L. c. Italia*, ric. n. 59751/15. Per l'applicazione del principio alla discriminazione per associazione, si veda Corte EDU, 22 marzo 2016, *Guberina c. Croazia*, ric. n. 23682/13 nella quale la Corte richiama espressamente *Thlimmenos*. Nel sistema della Carta sociale europea, CEDS, decisione sul merito 4 novembre 2003, *International Association Autism-Europe c. Francia*, reclamo collettivo n. 13/2002, decisione sul merito adottata il 4 novembre 2003, par. 52, ove si precisa che «*the principle of equality that is reflected therein means treating equals equally and unequals unequally*» e ravvisa discriminazione anche nel «*failing to take due and positive account of all relevant differences*».

5. *Due aspetti interconnessi: il nodo processuale ed il carattere della discriminazione*

Un'ulteriore questione sollevata dal caso in esame attiene al nodo processuale ed alla scelta del rito con cui procedere. L'interrogativo è tutt'altro che banale, tenuto anche conto del fatto che le recenti novelle legislative non hanno contribuito a rendere più perspicua la parte afferente alla tutela giudiziaria in materia. Il riferimento corre alla legge 5 novembre 2021, n. 162, che ha inciso profondamente sulla disciplina interna in materia di parità di trattamento stante la riformulazione dell'art. 25, comma 2-*bis*, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198[28]. La disposizione ha esteso l'ambito oggettivo del divieto, qualificando come discriminazione «ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro» che, *inter alia*, in ragione delle «esigenze di cura personale o familiare», ponga o possa porre il lavoratore in posizione di svantaggio. Sotto una lente prettamente processuale, la fattispecie è presidiata dall'art. 38 del CPO, modellato, a sua volta, sul procedimento di repressione della condotta antisindacale *ex* art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300[29].

La vicenda qui discussa riguarda, però, una lavoratrice che, in ragione dei compiti di cura familiare, lamenta di essere svantaggiata da una modifica organizzativa concernente l'orario di lavoro; e le esigenze di cura che la inducono a contestare quella modifica sono determinate dalla condizione di disabilità grave del figlio, del quale è l'unica a prendersi cura. L'azione avrebbe dunque ben potuto essere proposta anche sul binario della discriminazione per disabilità in ambito lavorativo (*id est* per associazione) sulla base sostanziale degli artt. 2 e 3, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 216/2003, con l'art. 4 che rinvia, per la tutela giurisdizionale, all'art. 28 del d.lgs. n. 150/2011, ossia al procedimento semplificato di cognizione che, all'esito della riforma Cartabia, è oggi regolato dagli artt. 281-*decies* e ss. c.p.c.[30].

[28] La riscrittura del comma 2-*bis* ha peraltro espunto il riferimento al trattamento "meno favorevole", così sottraendo la fattispecie alla secca alternativa tra discriminazione diretta e indiretta: la qualificazione è operata direttamente dalla norma, secondo una tipizzazione che dispensa dal transito per le definizioni generali. In dottrina, criticamente sulla riforma del 2021, cfr. L. CALAFÀ, *Il dito, la luna e altri fraintendimenti in materia di parità tra donne e uomini*, in *www.italianequalitynetwork.it*, 2022, p. 1 ss.; M. BARBERA, S. BORELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, cit., p. 33 ss. Infine, sull'opportunità di mantenere la distinzione tra discriminazione diretta e indiretta, criticamente, R. SANTAGATA DE CASTRO, *Discriminazione diretta e indiretta: una distinzione da ripensare?*, in "Lavoro e diritto", 2022, n. 3, p. 497 ss., che dubita «se sia appropriato continuare a fare affidamento su questa dicotomia» ai fini della delimitazione delle giustificazioni ammissibili; della stessa impostazione già M. BARBERA, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in M. BARBERA, A. GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Torino, Giappichelli, 2019, p. 70.

[29] Il rito si articola in una fase urgente e sommaria, scandita dalla convocazione delle parti nei due giorni successivi, dall'assunzione di sommarie informazioni e dal decreto motivato immediatamente esecutivo, opponibile entro quindici giorni dinanzi al medesimo tribunale, che decide con sentenza parimenti esecutiva. Ne connotano la fisionomia il presidio penale dell'inottemperanza, il regime probatorio dell'art. 40 CPO, che subordina la presunzione a elementi «precisi e concordanti», e il ruolo della Consigliera di parità, legittimata ad agire su delega della persona discriminata o a intervenire a suo sostegno. In dottrina, sull'onere della prova nei procedimenti antidiscriminatori, si veda T. BIAGIONI, *I procedimenti in materia di discriminazione*, in "Lavoro Diritti Europa", 2023, n. 2, spec. pp. 17-18.

[30] Il giudizio si definisce con sentenza appellabile (art. 281-*terdecies* c.p.c.) ed è radicato, con competenza inderogabile, dinanzi al giudice del luogo in cui il ricorrente ha il domicilio (art. 28,

Il caso deciso dal Tribunale poteva dunque, in astratto, percorrere entrambi i binari processuali. Invero, la riconducibilità al primo è indubbia: la modifica unilaterale dei turni, in danno di una lavoratrice gravata da esigenze di cura familiare, riproduce alla lettera la disposizione di cui all'art. 25, comma 2-*bis*. D'altro canto, la riconducibilità al secondo si deve a *Bervidi* e, in sua attuazione, alla sentenza n. 9104/2026, poiché è proprio la discriminazione per associazione, nella sua declinazione indiretta, a garantire l'esperibilità di tale rimedio.

A ben vedere, però, il *punctum dolens* della questione sta nella sovrapposizione che ne è seguita. Se da una parte è vero che il procedimento si svolge nelle forme dell'art. 38 CPO – il cui presupposto sostanziale riposa, nel caso in esame, sulla fattispecie di cui all'art. 25, comma 2-*bis* – dall'altra, bisogna riconoscere che ciò che opera al suo interno, sul piano della qualificazione, è la discriminazione per associazione, con il connesso obbligo di predisporre accomodamenti ragionevoli[31]. La motivazione del decreto, del resto, non richiama mai la previsione di cui all'art. 25, comma 2-*bis*. Siffatti elementi, pur indubbiamente rilevanti, rimangono estranei al primo binario, né sarebbero venuti in rilievo ove il figlio non fosse stato disabile. In quel caso, la lavoratrice avrebbe conservato la tutela contro la discriminazione assicurata dall'art. 25, comma 2-*bis*, ma non avrebbe potuto pretendere alcun accomodamento. Si è prodotta, così, una sorta di 'ibridazione' delle tutele: mentre la qualificazione della condotta ripercorre i quattro principi della sentenza n. 9104/2026, trascritti in motivazione ed eredi di *Bervidi*, le regole sugli accomodamenti ragionevoli sono quelle dell'art. 3, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 216/2003, peraltro espressamente citato. Né potrebbe essere altrimenti giacché la disciplina dettata dall'art. 25, comma 2-*bis*, non contempla un obbligo di accomodamento, conoscendo, invece, l'adattamento soltanto quale possibile contenuto dell'ordine di rimozione della condotta discriminatoria.

La differenza tra i due istituti, ad avviso di chi scrive, può cogliersi al meglio in un esempio di segno opposto al caso *de quo*. Si pensi alla lavoratrice da sempre adibita al turno pomeridiano, che domandi il mattutino per far fronte alle esigenze di cura. Sul primo binario non vi sarebbe alcuna «modifica» in danno da impugnare: l'assetto è quello di sempre, sicché mancherebbero l'atto, l'illecito e, con essi, il rimedio; sul secondo, ricorrendone il presupposto, l'obbligo di accomodamento potrebbe imporre il mutamento *ex novo*. La pretesa vive, infatti, anche in assenza di

comma 2, del d.lgs. n. 150/2011). Rispetto al rito effettivamente prescelto, il regime probatorio è qui più mite: per la lettura consolidata della giurisprudenza di legittimità (Cass. civ., sez. lav., 10 aprile 2026, n. 9104, par. 8, che richiama Cass. civ., sez. lav., nn. 9870/2022 e 9095/2023), l'attore può limitarsi a fornire elementi di fatto anche privi dei caratteri di gravità, precisione e concordanza, purché idonei a rendere plausibile la discriminazione lamentata, gravando sul convenuto il rischio della residua incertezza. Nessuna sanzione penale assiste, per contro, l'ordine del giudice reso a tutela dei fattori qui rilevanti, né soccorre l'astreinte dell'art. 614-*bis* c.p.c., espressamente esclusa per i rapporti di lavoro subordinato, e nessun organismo pubblico di parità vi ha titolo d'ingresso, ferma la legittimazione, su delega, delle organizzazioni sindacali e delle associazioni rappresentative di cui all'art. 5 del d.lgs. n. 216/2003.

[31] Sul rapporto tra qualificazione della discriminazione e scelta del rito cfr., in dottrina, T. BIAGIONI, *I procedimenti in materia di discriminazione*, cit., p. 3, per cui «è infatti la forma della discriminazione che assurge a criterio determinante» dello strumento processuale da adottare.

un atto, perché la natura dell'accomodamento, ormai consolidata quale *ex nunc duty*[32], lo rende dovuto dal momento in cui il bisogno sorge, non da quello in cui il datore di lavoro interviene. La discriminazione non sta nel rifiuto opposto alla richiesta, ma – nel caso di specie come nell'esempio – nel trattamento eguale di situazioni diverse, ossia in un regime di turni uniforme applicato a prescindere dalle esigenze di cura.

Che la sovrapposizione, nel caso di specie, non abbia prodotto attriti si deve alla fattispecie stessa, che l'ha resa indolore. Invero, l'accomodamento domandato coincideva con il ripristino di un assetto organizzativo più che ventennale, sicché il rimedio restitutorio e l'accomodamento ragionevole si sovrapponevano per intero, realizzando il caso limite in cui i due statuti convergono nel medesimo risultato.

A completamento dell'analisi, occorre considerare un ulteriore profilo, ossia quello attinente alla posizione soggettiva della ricorrente, la quale non appare ascrivibile ad un solo fattore protetto. Il decreto, infatti, la liquida con un'unica formula – madre del figlio minore e, a un tempo, sua *caregiver* a fronte della grave disabilità – ma i due profili, che il linguaggio comune tende, erroneamente, a sovrapporre, sono giuridicamente distinti. Il primo attiene alla cura in quanto tale – le esigenze di cura familiare che l'art. 25, comma 2-*bis*, protegge a prescindere dalla disabilità – e sussisterebbe anche se il figlio non fosse disabile; il secondo riguarda la disabilità del figlio e sussiste in quanto la madre gli presti la parte essenziale delle cure. Nella ricorrente i due titoli si radicano nella medesima relazione concernente la cura di un figlio con disabilità grave, senza per questo però confondersi. La qualificazione esige allora una precisazione. Secondo la sistemazione accolta dal Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità[33], accanto alla discriminazione diretta e indiretta, si collocano altresì quella multipla e quella intersezionale. La prima ricorre quando la persona è colpita in ragione di due o più fattori che si cumulano o si aggravano reciprocamente, restando concettualmente distinti. La seconda si configura, invece, quando tali fattori operano simultaneamente e interagiscono in modo inscindibile, dando origine, proprio attraverso la loro combinazione, a uno svantaggio qualitativamente peculiare[34].

[32] CRPD Committee, *General Comment No.* 6, *on equality and non-discrimination*, 26 aprile 2018, UN Doc. CRPD/C/GC/6, par. 24, lett. b); nonché CRPD Committee, *General Comment No.* 2*, Article 9: Accessibility*, 22 maggio 2014, CRPD/C/GC/2, par. 26.

[33] D'ora in avanti Comitato CRPD.

[34] CRPD Committee, *General Comment No.* 6, *on equality and non-discrimination*, 26 aprile 2018, UN Doc. CRPD/C/GC/6, par. 19, 36, e 68, lett. *d*). Peraltro, proprio in relazione al caso che ci occupa, è importante rilevare che la Convenzione fa un espresso riferimento a tali concetti anche all'art. 6 laddove afferma che «gli Stati parti riconoscono che le donne e le minori con disabilità sono soggette a discriminazioni multiple». Nonostante l'art. 6 faccia menzione solo della discriminazione multipla, il Comitato ermeneuticamente desume dalle disposizioni della Convenzione anche la discriminazione intersezionale, la quale viene espressamente distinta da quella multipla; difatti la prima viene definita come: «*refers to a situation where several grounds operate and interact with each other at the same time in such a way that they are inseparable and thereby expose relevant individuals to unique types of disadvantage and discrimination*»; mentre la seconda come: «*a situation where a person can experience discrimination on two or several grounds, in the sense that discrimination is compounded or*

Applicate al caso *de quo*, le definizioni che precedono restituiscono, sul piano della qualificazione giuridico-formale, la fisionomia di una discriminazione multipla. I diversi motivi di discriminazione, infatti, sono normativamente distinguibili e ciascuno sarebbe stato idoneo a sorreggere autonomamente la domanda: le esigenze di cura familiare per il tramite dell'art. 25, comma 2-*bis*, del d.lgs. n. 198/2006; l'associazione con la disabilità del figlio per il tramite del d.lgs. n. 216/2003. La peculiarità sta, però, nel fatto che il cumulo delle qualificazioni insiste, qui, su una condizione fenomenicamente unitaria – l'esigenza di cura trae origine proprio dalla disabilità della persona assistita – sicché ciò che il diritto scompone in due distinte fattispecie di tutela e nelle rispettive discipline sostanziali e processuali, si presenta, in realtà, come un fenomeno unitario.

Di tali profili, tuttavia, nel decreto non v'è alcun approfondimento. Né la constatazione sorprende: come rilevato in dottrina[35], la divaricazione dei riti pone un ostacolo alla possibilità di prospettare in giudizio discriminazioni multiple o intersezionali, non potendosi far valere in un unico giudizio entrambe le pretese[36]. Il problema, del resto, non trae origine dal decreto in esame, ma è l'esito del processo frammentario attraverso cui la tutela antidiscriminatoria si è evoluta all'interno dell'ordinamento nazionale, ossia mediante una successione di interventi normativi settoriali, non sorretti da una visione d'insieme definita e che avrebbe avuto la capacità di delineare un sistema organico. Il legislatore è infatti intervenuto discontinuamente, con diverse novelle, ognuna delle quali cucita su misura del singolo fattore di discriminazione e sul relativo rito, sino a determinare una complessa stratificazione normativa, nella quale forme di tutela sostanziale e giurisdizionale si moltiplicano senza coordinarsi adeguatamente[37]. D'altronde, il caso qui annotato ne offre una testimonianza eloquente.

---

aggravated». Inoltre, cenni nel merito sono presenti al par. p) del Preambolo della CRPD, il quale esprime preoccupazione per «le difficili condizioni affrontate dalle persone con disabilità, che sono soggette a molteplici o più gravi forme di discriminazione sulla base della razza, colore della pelle, sesso, lingua, religione, opinioni politiche o di altra natura, [...]». Allo stesso modo si potrebbe ragionare ai sensi dell'art. 7 della Convenzione in relazione ai minori con disabilità (e maggiormente alle minori). Si veda sul punto A. BRODERICK, *Article 7: Children with disabilities*, in V. DELLA FINA, R. CERA, G. PALMISANO (eds.), *The United Nations Convention on the rights of persons with disabilities: a commentary*, Cham, Springer, 2017, p. 201, ove l'A. evidenzia a maggior ragione come: «*The harmful impact of disability discrimination is compounded for children experiencing multiple and intersectional forms of discrimination, particularly girls with disabilities*». Preme in ultimo rilevare che con la direttiva n. 2023/970 all'art. 3, par. 2, lett. *e*), il diritto dell'Unione europea ha previsto la prima definizione normativa vincolante di discriminazione intersezionale, per quanto però circoscritta alla parità retributiva e ancorata a una combinazione che ne include il sesso.

[35] A. GUARISO, M. MILITELLO, *La tutela giurisdizionale*, in M. BARBERA, A. GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, cit., pp. 449-450.

[36] In senso critico si veda anche T. BIAGIONI, *I procedimenti in materia di discriminazione*, cit., p. 14, ove viene evidenziata «l'ingiustificabile compresenza, nel nostro ordinamento di due riti diversi».

[37] Ne danno ulteriore conferma i due innesti più recenti nella legge n. 104/1992. L'art. 2-*bis*, introdotto dall'art. 3 del d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105, in attuazione della direttiva n. 2019/1158 (UE), vieta di discriminare o di riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o fruiscono dei benefici connessi alla disabilità propria o della persona assistita, tra cui i permessi *ex* art. 33, e ne assegna i giudizi al rito dell'art. 28 del d.lgs. n. 150/2011. L'art. 5-*bis*, introdotto dall'art. 17 del d.lgs. 3 maggio 2024, n. 62, invocato nel ricorso, non è invece ripreso dalla motivazione del decreto, incentrata sull'art. 3, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 216/2003. In dottrina, sul *deficit* di coordinamento e sulla tecnica degli interventi episodici nella legislazione, cfr. L. CALAFÀ, *Il*

6. *Accomodamento ragionevole e onere della prova datoriale*

Chiarita la questione processuale, resta ora da volgere lo sguardo alla tutela, ossia al modo in cui il Tribunale di Rimini ha applicato l'obbligo di accomodamento ragionevole. Sul piano interno, l'obbligo trova attuazione nell'art. 3, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 216/2003, introdotto nel 2013[38] per porre rimedio alla condanna dell'Italia per la mancata trasposizione dell'art. 5 della direttiva n. 2000/78/CE[39]. La disposizione è formulata con riferimento alle «persone con disabilità» e pone in capo al datore di lavoro l'obbligo di adottare gli accomodamenti ragionevoli per i lavoratori con disabilità. Sul piano probatorio, secondo la formula con cui il decreto compendia i principi enunciati dalla Cassazione, il datore deve dimostrare «di aver adottato atti organizzativi integranti ragionevoli accomodamenti o di essere nella impossibilità di adottarli perché comportanti un sacrificio sproporzionato o incompatibili con l'organizzazione aziendale»[40], senza che, a liberarlo, possano bastare la generica negazione dell'esistenza di misure praticabili o il rimprovero al lavoratore di non averne indicate. L'estensione al *caregiver* dell'obbligo di predisporre accomodamenti ragionevoli e del relativo regime probatorio deriva dall'interpretazione conforme compiuta dalla Cassazione con la sentenza n. 9104/2026 alla stregua di *Bervidi*, secondo la quale la misura è dovuta in funzione del bisogno di cura della persona con disabilità.

Un secondo profilo, di più complessa ricostruzione, riguarda il rapporto tra giustificazione della discriminazione indiretta e limite dell'onere sproporzionato. Nel sistema della direttiva i due piani dialogano attraverso un meccanismo preciso: l'art. 2, par. 2, lett. *b*), che alla giustificazione oggettiva ordinaria del punto i)

dito, la luna e altri fraintendimenti in materia di parità tra donne e uomini, cit., p. 1 ss., spec. p. 4 e p. 2 ove l'A. ravvisa nella riscrittura dell'art. 25, comma 2-*bis*, un esito «davvero singolare»; M. BARBERA, S. BORELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, cit., p. 34 ss., secondo cui «il legislatore del 2021 nel tentativo di allargare la lista dei fattori protetti [...] ha pasticciato il testo normativo, [...] menzionando fattori già protetti da altre disposizioni [...] e ingabbiando così il giudizio di comparazione»; nonché T. BIAGIONI, *I procedimenti in materia di discriminazione*, cit., pp. 2-4.

[38] Il comma 3-*bis* è stato inserito nell'art. 3 del d.lgs. n. 216/2003 dall'art. 9, comma 4-*ter*, del d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modifiche dalla legge 9 agosto 2013, n. 99.

[39] CGUE, 4 luglio 2013, C-312/11, *Commissione c. Italia*. In dottrina, per approfondire cfr. M. CINELLI, *Insufficiente per la Corte di Giustizia la tutela che l'Italia assicura ai lavoratori disabili: una condanna realmente meritata?*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2013, n. 2, p. 937 ss.; M. AGLIATA, *La Corte di giustizia torna a pronunciarsi sulle nozioni di "handicap" e "soluzioni ragionevoli" ai sensi della Direttiva 2000/78/CE*, cit., p. 263 ss.; F. GIRELLI, *L'Italia deve adeguare la normativa interna in materia di inserimento lavorativo delle persone con disabilità all'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE del Consiglio*, in "OsservatorioAic.it", 2013, n. 7; M. LUGHEZZANI, *Soluzioni ragionevoli e disabilità nella Direttiva 2000/78/CE: la condanna italiana*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2013, p. 939 ss.; C. DANISI, *Disabilità e lavoro e "soluzioni ragionevoli": l'inadempimento dell'Italia alla Corte di Giustizia*, in "Quaderni Costituzionali", 2013, p. 1005 ss.; M. MARASCA, *La Corte di Giustizia boccia l'Italia: verso i disabili un "irragionevole" trattamento sul luogo di lavoro*, in "Rivista del diritto della sicurezza sociale", 2013, p. 629 ss.; G. MILIZIA, *L'UE condanna l'Italia per la disparità di trattamento dei disabili sul* lavoro, in "Diritto & Giustizia", 2013, pp. 1001-1003.

[40] Così, testualmente, il decreto del Tribunale di Rimini del 29 giugno 2026, n. 793 sulla scorta delle pronunce Cass. civ., sez. lav., 9 marzo 2021, n. 6497 e Cass. civ., sez. lav., 10 gennaio 2025, n. 605.

affianca, per la sola disabilità, l'esimente specifica del punto ii), conforme ai principi dell'art. 5 della direttiva n. 2000/78/CE[41]. Si tratta, sul piano concettuale, di due controlli distinti: il primo investe le ragioni e l'adeguatezza/necessità della misura che si ritiene discriminatoria, mentre il secondo verifica l'adempimento di un obbligo di accomodamento individuale, nei limiti dell'onere sproporzionato[42].

Il decreto del Tribunale di Rimini li fonde in una formula unitaria, vagliando le difese datoriali alla stregua della dimostrazione di «reali esigenze oggettive e non altrimenti risolvibili»[43]. Quella che, *prima facie*, parrebbe un'imprecisione si rivela, a ben vedere, qualcosa di più. Una volta che la mancata adozione delle soluzioni ragionevoli è essa stessa la discriminazione indiretta – così *Bervidi* e Cassazione n. 9104/2026 – i due *test* sono destinati, nel caso di specie, a convergere, sicché, coincidendo la fattispecie da giustificare con l'inadempimento dell'obbligo di accomodamento, la giustificazione della prima non può che risolversi nella prova dei limiti del secondo.

Il decreto perviene così, senza esplicitarlo, a una soluzione coerente con la direttiva e la sviluppa nella sua declinazione più rigorosa. Difatti, la formula delle esigenze «non altrimenti risolvibili» corrisponde, nella sostanza, alla verifica dell'alternativa meno gravosa. In altri termini, non basta che l'esigenza organizzativa sia reale, ma occorre altresì che non esista un'alternativa capace di soddisfare anche il bisogno di cura. È proprio sul secondo requisito che si decide interamente l'esito del giudizio. Sia pure concessa la realtà dell'esigenza organizzativa, resta parimenti in capo al datore dimostrare che non fosse possibile conciliare il bisogno di cura con l'assetto aziendale, ad esempio mediante la copertura della fascia pomeridiana con personale privo di analoghi vincoli, la rimodulazione della distribuzione dei turni e il reperimento di unità aggiuntive. Tutte alternative il cui vaglio appartiene, per l'appunto, ai limiti dell'obbligo di accomodamento e non alla sola ragione della misura stessa.

Da siffatte considerazioni discendono due corollari meritevoli di ulteriore approfondimento. Il primo, di ordine probatorio, è che lo scrutinio trasferisce nella sfera datoriale anche il rischio della lacuna istruttoria, sicché chi non prova l'irrisolvibilità dell'esigenza organizzativa attraverso soluzioni compatibili con il bisogno di cura è destinato a soccombere. Il secondo, di carattere cautelativo,

[41] Più nello specifico, ai sensi del punto i), la disposizione, il criterio o la prassi apparentemente neutri non integrano discriminazione indiretta ove giustificati da una finalità legittima perseguita con mezzi appropriati e necessari; ai sensi del punto ii), riferito al solo fattore della disabilità, la discriminazione è esclusa quando il datore di lavoro sia tenuto dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformi ai principi dell'art. 5 della direttiva n. 2000/78/CE, per eliminare gli svantaggi prodotti dalla disposizione neutra.

[42] Il legislatore interno ha recepito il primo test nell'art. 3, comma 6, del d.lgs. n. 216/2003; il secondo ramo dell'art. 2, par. 2, lett. *b*), punto ii), non è stato invece riprodotto, né nella medesima sede né con altra tecnica normativa. Ne esiste però, oggi, il presupposto operativo. Difatti, l'obbligo datoriale di adottare accomodamenti ragionevoli, configurato dall'art. 3, comma 3-*bis*, realizza la condizione alla quale il punto ii) subordina il proprio operare. Nell'ordinamento interno, dunque, il raccordo fra i due piani è affidato, più che alla lettera della legge, a una lettura sistematica dell'interprete.

[43] Trib. Rimini, decreto del 29 giugno 2026, n. 793.

attiene al rischio che la sovrapposizione tra le due giustificazioni contemplate dall'art. 2, par. 2, lett. *b*), ove non adeguatamente governata, possa generare incertezze nei casi in cui la misura neutra persegua finalità estranee al rapporto con il singolo lavoratore. Si pensi, a titolo esemplificativo, alle riorganizzazioni di carattere generale. In tali ipotesi, mantenere logicamente distinti i due passaggi – dapprima la giustificazione della misura e, successivamente, l'esigibilità dell'adattamento individuale – conserva un'indubbia funzione ordinante[44]. Per completezza, va tuttavia rilevato che il decreto non offre indicazioni sul punto, né la fattispecie, del resto, lo richiedeva.

Sul piano applicativo, il vaglio del giudice di *prime cure* si muove entro il perimetro da poco delineato dalla giurisprudenza di legittimità. I parametri dell'onere sproporzionato sono, infatti, quelli di matrice eurounitaria – costi finanziari e di altro tipo, dimensioni e risorse dell'impresa, possibilità di ottenere fondi pubblici o sovvenzioni – con la precisazione di cui all'art. 5 della direttiva che l'onere non è sproporzionato quando risulta sufficientemente compensato da misure esistenti nel quadro delle politiche statali[45]. Misurate su questo metro, le ragioni sostenute dal datore di lavoro vengono superate, risultando altresì prive di adeguato supporto probatorio. Difatti, l'incremento del volume d'affari resta affidato a documentazione unilaterale e non ufficiale e il malcontento del personale è riferito esclusivamente *de relato*.

Colpisce, inoltre, la simmetria metodologica con la sentenza n. 9104/2026. In quella vicenda, l'assegnazione a un turno agevolato presso una sede fissa, che la società riservava al personale temporaneamente o definitivamente inidoneo per ragioni di salute, attestava che la soluzione organizzativa esisteva e che era stata la

[44] L'ipotesi in cui le due verifiche conducono ad esiti autonomi è quella della misura organizzativa generale sorretta da ragioni proprie: si pensi alla chiusura di un'unità produttiva o all'applicazione di criteri di scelta apparentemente neutri nell'ambito di un licenziamento collettivo. La misura generale può superare il vaglio dell'art. 3, comma 6, del d.lgs. n. 216/2003, senza che ciò esaurisca il distinto obbligo di ricercare, con riferimento al singolo lavoratore, un accomodamento ragionevole *ex* art. 3, comma 3-*bis*. Un obbligo che, vivendo di autonoma previsione normativa, sopravvive infatti alla giustificazione della misura generale. Tenere distinti i due passaggi previene, così, due errori speculari: da un lato, quello di ritenere che la giustificazione della misura assorba ed estingua l'obbligo individuale di accomodamento, esito al quale sembra pervenire, in sostanza, la vicenda ravennate esaminata nel testo; dall'altro, considerare invalida la misura generale nella sua interezza per il solo fatto che fosse praticabile, nei confronti del singolo, un accomodamento ragionevole. In altri termini, la disponibilità di un accomodamento può incidere sulla legittimità dell'atto applicativo, senza necessariamente travolgere la misura organizzativa tutta. In questa logica, con espresso riferimento all'art. 2, par. 2, lett. *b*), punto ii), della direttiva, CGUE, 11 settembre 2019, C-397/18, *DW c. Nobel Plastiques Ibérica*, par. 52-53 e dispositivo par. 2. La Corte, in tale occasione, ha affermato che il licenziamento per «ragioni oggettive» del lavoratore con disabilità, fondato su criteri di selezione quali una produttività inferiore a una determinata soglia, una minore polivalenza nei posti di lavoro dell'impresa e un tasso elevato di assenteismo, costituisce discriminazione indiretta fondata sulla disabilità, a meno che il datore non abbia «previamente messo in atto», nei confronti di quel lavoratore, soluzioni ragionevoli ai sensi dell'art. 5 della direttiva n. 2000/78/CE. Quanto alle conseguenze, rimesse dalla Corte al diritto nazionale, a cadere è il singolo atto applicativo, non la misura in quanto tale. In dottrina, criticamente su *DW c. Nobel Plastiques Ibérica*, cfr. P. ADDIS, *Suonala ancora Sam: la Corte di Giustizia dell'Unione europea e le discriminazioni nei confronti delle persone con disabilità sul posto di lavoro*, in "DPCE online", 2019, n. 4, p. 2977 ss.

[45] Direttiva n. 2000/78/CE, considerando n. 21.

società a negarla al *caregiver*[46]; qui il giudizio si chiude per la mancata dimostrazione dell'impraticabilità delle soluzioni alternative, che il datore di lavoro non aveva neppure tentato. Di conseguenza, grava sul datore di lavoro l'onere di provare, alternativamente, di avere adottato gli accomodamenti ragionevoli concretamente esigibili, ovvero che la loro predisposizione fosse impossibile o comportasse un onere sproporzionato.

È tuttavia sul trasferimento che il decreto consegna la parte più significativa dell'analisi. Invero, la controproposta datoriale – consistente nell'adibizione della lavoratrice a un punto vendita distante ventotto chilometri, con tempi di percorrenza pari a circa ventisei minuti in automobile e oltre un'ora con i mezzi pubblici – viene respinta mediante una formula potenzialmente destinata a circolare nella giurisprudenza di merito, ossia che gli accomodamenti devono «facilitare la vita al lavoratore e non peggiorarla»[47]. Dietro l'apparente semplicità, la formula condensa invece la sostanza del modello sociale[48].

Se la disabilità nella nozione bio-psico-sociale, accolta dalla CGUE dopo l'adesione dell'Unione europea alla CRPD, è l'esito dell'interazione tra la condizione della persona e le barriere che ne ostacolano la piena ed effettiva partecipazione alla società, allora l'accomodamento corrisponde, per definizione, a un atto di rimozione dell'ostacolo e non di correzione della persona. Nel caso di specie, la barriera era l'organizzazione dei turni, divenuta incompatibile con l'esercizio della funzione di cura. Rimuoverla significava, dunque, intervenire sull'orario di lavoro, che rappresenta, del resto, una delle forme più tipiche dell'accomodamento. Ne offrono conferma testuale il considerando n. 20 della direttiva n. 2000/78/CE che annovera espressamente tra le misure appropriate l'adattamento dei «ritmi di lavoro», e la giurisprudenza eurounitaria, che ammette la riduzione o la rimodulazione del tempo di lavoro tra le soluzioni ragionevoli[49]. Nella medesima direzione si colloca la definizione convenzionale, che lega le

[46] Cass. civ., sez. lav., 10 aprile 2026, n. 9104, par. 14.

[47] Sull'accomodamento ragionevole quale strumento trasversale per l'esercizio e l'effettiva fruizione dei diritti delle persone con disabilità si veda D. FERRI, *L'accomodamento ragionevole per le persone con disabilità in Europa: dal Transatlantic Borrowing alla Cross-Fertilization*, cit., p. 393; EAD, *La giurisprudenza costituzionale sui diritti delle persone con disabilità e lo human rights model of disability: "convergenze parallele" tra Corte costituzionale e Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità*, in "dirittifondamentali.it", 2020, n. 1, p. 539.

[48] Il modello sociale della disabilità nasce dall'attivismo britannico dei primi anni Settanta. La Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS), costituita nel 1972 per impulso di Paul Hunt, ne pose le basi con la dichiarazione d'intenti del 1974 e, soprattutto, con i *Fundamental principles of disability* del 1976, ove la disabilità è «qualcosa di imposto al di sopra delle nostre menomazioni, e per la quale veniamo isolati senza necessità ed esclusi dalla piena partecipazione alla vita sociale». La formula «modello sociale» si deve a M. OLIVER, *A new model of the social work role in relation to disability*, in J. CAMPLING (ed.), *The handicapped person: a new perspective for social workers?*, London, RADAR, 1981, pp. 19-32, cui si deve altresì la più compiuta elaborazione teorica: ID., *Understanding disability: from theory to practice*, London, Macmillan, 1996, spec. p. 42 ss.; C. BARNES, *Disabled People in Britain and Discrimination. A case for anti-discrimination legislation*, London, Hurst & Company, 1991, p. 11 ss.; per una rilettura critica, T. SHAKESPEARE, *Disability rights and wrongs revisited*, London, Routledge, 2014, spec. p. 20; per l'approdo allo *human rights model*, su tutti si veda T. DEGENER, *A human rights model of disability*, in P. BLANCK, E. FLYNN (eds.), *Handbook of disability law and human rights*, London, Routledge, 2016, p. 34 ss.

[49] CGUE, *HK Danmark*, C-335/11 e C-337/11, par. 55 ss.

modifiche e gli adattamenti necessari al godimento e all'esercizio dei diritti «su base di uguaglianza con gli altri». La natura finalistica dell'istituto impone, quindi, una valutazione in concreto, incentrata sugli effetti che la misura è idonea a produrre nella vita del beneficiario.

L'adattamento dei «ritmi di lavoro», peraltro, non appartiene al solo diritto antidiscriminatorio. L'ordinamento della salute e sicurezza conosce da tempo l'obbligo di «adeguare il lavoro all'uomo»: principio generale posto dall'art. 6, par. 2, lett. *d*), della direttiva quadro n. 89/391/CEE e trasposto tra le misure generali di tutela dall'art. 15, comma 1, lett. *d*), del d. lgs. n. 81/2008. Il medesimo principio vale, in termini espressi, anche per la disciplina dell'orario di lavoro. La direttiva n. 2003/88/CE impone, all'art. 13, a chi organizzi il lavoro «secondo un certo ritmo» di tener conto del principio generale dell'adeguamento del lavoro all'essere umano, nel presupposto – dichiarato nel considerando n. 4 – che il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori rappresenti «un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico».

L'accomodamento ragionevole relativo all'orario di lavoro del *caregiver* chiama in causa, dunque, tanto lo statuto antidiscriminatorio quanto quello prevenzionistico[50]. Eguaglianza e prevenzione, pur nella diversità dei rispettivi presupposti, convergono infatti nell'imporre al datore il medesimo atteggiamento organizzativo[51] – adattare il lavoro alla persona, non la persona al lavoro – sicché il potere datoriale sui turni giunge al vaglio antidiscriminatorio già conformato dagli obblighi di tutela della salute e della sicurezza. Il rigore con cui il decreto richiede la sussistenza di esigenze reali e non altrimenti risolvibili richiama quello proprio della tradizione prevenzionistica, il quale esclude che ragioni meramente economiche possano ostacolare l'adozione delle misure necessarie.

Nel caso di specie, la controproposta del datore di lavoro rappresentava l'esatto rovescio di quell'atteggiamento: da un lato, lasciava immutata l'organizzazione del lavoro; dall'altro, pretendeva che fosse la lavoratrice ad adattarvisi, a scapito delle proprie esigenze personali e familiari. Il 'costo' dell'uguaglianza veniva così trasferito sulla vittima della discriminazione, costretta

[50] Sulla funzione dinamica o polifunzionale dell'accomodamento ragionevole e sulla sua collocazione quale punto di intersezione tra tutela antidiscriminatoria e prevenzionistica cfr. D. GAROFALO, *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 2019, p. 1211; C. CARCHIO, *Rischi e tutele nel reinserimento lavorativo delle persone con malattie croniche e trapiantate: prime riflessioni alla luce del d.lgs. n. 62/2024*, in "Diritto della sicurezza sul lavoro", 2024, n. 2, I, p. 195; D. TARDIVO, *L'inclusione delle persone con disabilità: tecniche e limiti*, Torino, Giappichelli, 2024, p. 213 ss.; S. BERTOCCO, *Disabilità e sicurezza sul lavoro*, in "Lavoro Diritti Europa", 2025, n. 2, p. 4.

[51] Sul nesso tra dignità, discriminazione e tutela prevenzionistica, cfr. R. NUNIN, *Dignità e tutela della sicurezza sul lavoro, tra principi costituzionali e problemi di effettività delle norme prevenzionistiche*, in G.P. DOLSO (a cura di), *Dignità, Eguaglianza e Costituzione*, Trieste, EUT Edizioni Università di Trieste, 2019, pp. 217-234, spec. 217-218, 231-232; EAD, *L'applicazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro come strumento di contrasto alle discriminazioni*, in O. BONARDI (a cura di), *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*, Roma, Ediesse, 2017, p. 265 ss.; A. ROSIELLO, *La sottile linea di confine tra violazione della normativa in materia di sicurezza e discriminazione quando si è in presenza di gruppi di lavoratori soggetti a rischi particolari*, ivi, p. 287 ss.; O. BONARDI, *L'accomodamento ragionevole: rimedio o nuova forma di discriminazione?*, cit., p. 13 ss.

ad impiegare i permessi previsti dall'art. 33 della legge n. 104/1992 per evitare il turno pomeridiano e poter affiancare il figlio con disabilità grave nella quotidianità scolastica. Preordinati alla cura, quegli stessi permessi venivano piegati a supplire alla condotta discriminatoria tenuta dal datore di lavoro. Una simile soluzione ripropone, seppur in una veste più propriamente organizzativa, la logica del modello medico-individuale[52] che la stessa CRPD ha da tempo inteso congedare[53]. In questa prospettiva, non è l'ambiente di lavoro a dover essere adattato, ma è la persona a dover sopportare le conseguenze della barriera, finendo per essere rappresentata essa stessa come il problema[54] a cui l'organizzazione deve far fronte.

Che la posta in gioco riguardi il modello di disabilità assunto dall'interprete, e non un mero tecnicismo dottrinale, lo dimostra, per contrasto, la coeva vicenda relativa al periodo di comporto. Lo stesso 11 settembre 2025, nella sentenza *Pauni*[55], la CGUE ha subordinato la legittimità del comporto unico e indifferenziato a due condizioni cumulative: che esso non ecceda quanto necessario al perseguimento della finalità di politica sociale invocata e che non ostacoli l'effettiva attuazione delle soluzioni ragionevoli. Chiamato a farne applicazione, il Tribunale

[52] Cfr. C.E. DRUM, *Models and approaches to disability*, in C.E. DRUM, G. KRAHN, H. BERSANI JR. (eds.), *Disability and Public Health*, Washington D.C., American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, 2009, p. 28; M. OLIVER, *The politics of disablement*, London, Macmillan, 1990, p. 12 ss.; S. FAVALLI, D. FERRI, *Defining disability in the EU non-discrimination legislation: judicial activism and legislative restraints*, in "European public law", 2016, n. 3, vol. 22, pp. 537-538; R. KAYESS, P. FRENCH, *Out of darkness into light? Introducing the Convention on the rights of persons with disabilities*, in "Human Rights Law Review", 2008, p. 5; A. BRODERICK, D. FERRI, *International and european disability law and policy: text, cases and materials*, Cambridge, Cambridge University Press, 2019, p. 37.

[53] Così come lo stesso vale per l'Unione europea stante la firma della Convenzione, apposta il 30 marzo 2007, alla quale fece seguito la decisione 2010/48/CE del Consiglio, del 26 novembre 2009, con cui la Comunità europea approvò l'adesione alla Convenzione e autorizzò il deposito dello strumento di conferma formale; il deposito si perfezionò il 23 dicembre 2010, con conseguente entrata in vigore della Convenzione per l'Unione il 22 gennaio 2011.

[54] Sulla problematizzazione dell'individuo nell'ambito del paradigma del modello medico-individuale di disabilità, si veda G. QUINN, E. FLYNN, *Transatlantic borrowings: the past and future of EU non-discrimination law and policy on the ground of disability*, in "The american journal of comparative law", vol. 60, 2012, p. 28, ove gli AA. affermano che «*the medical model is caricatured as accepting the problematization of the person. That is, the primary problem resides within the person – and any attempt to redress the problem can only be made by trying to "cure" the person*». Cfr. anche C. BARNES, *The social model of disability: valuable or irrelevant?*, in N. WATSON, A. ROULSTONE, C. THOMAS (eds.), *The routledge handbook of disability studies*, London, Routledge, 2012, p. 12; R. KAYESS, P. FRENCH, *Out of darkness into light? Introducing the Convention on the rights of persons with disabilities*, in "Human Rights Law Review", 2008, p. 5; S. FRENCH, J. SWAIN, *There but for fortune*, in S. FRENCH, J. SWAIN (eds.), *Disability on equal terms*, London, SAGE, 2008, pp. 7-20, spec. 7-9; M. OLIVER, *Understanding disability: from theory to practice*, London, Macmillan, 1996, p. 43.

[55] CGUE, *Pauni*, 11 settembre 2025, C-5/24. In dottrina per approfondire cfr. G. DELLA ROCCA, *I distinguo della Corte di Giustizia su comporto e accomodamenti ragionevoli*, in "Labor il lavoro nel diritto", 27 ottobre 2025, p. 1 ss.; L. TRIA, *Carattere discriminatorio del licenziamento dei lavoratori disabili per superamento del periodo di comporto tra handicap e disabilità alla luce della sentenza della Corte di Giustizia UE C-5/24 [Pauni] dell'11 settembre 2025*, in "Lavoro Diritti Europa", 2025, n. 3, p. 1 ss.; CGUE, *Pauni*, 11 settembre 2025, C-5/24; per una prima analisi vedi D. FERRI, *A new chapter on the relationship between sickness absence and disability: Pauni (C-5/24)*, in "EU Law Live", 23 settembre 2025, consultabile al seguente indirizzo: *https://eulawlive.com/op-ed-a-new-chapter-on-the-relationship-between-sickness-absence-and-disability-pauni-c%E2%80%915-24/*. Sull'ordinanza di rinvio alla Corte di Giustizia si veda O. BONARDI, *L'accomodamento ragionevole: rimedio o nuova forma di discriminazione?*, cit., p. 13 ss. Per l'orientamento giurisprudenziale interno anteriore a *Pauni*, si veda Cass. civ., sez. lav., n. 9095/2023, su cui T. BIAGIONI, *I procedimenti in materia di discriminazione*, cit., pp. 18-19.

di Ravenna ha erroneamente ritenuto «superflua»[56] la verifica della possibilità di predisporre accomodamenti ragionevoli. Il giudice ha infatti ridotto l'unico adattamento concepibile al prolungamento retribuito del rapporto, che ha poi stimato sproporzionato sulla scorta di una prognosi di improbabilità del rientro. Quest'ultima, tuttavia, era stata formulata senza alcun accertamento né della capacità lavorativa residua né delle barriere organizzative esistenti.

Le due pronunce di merito, rese a pochi mesi di distanza, riflettono paradigmi opposti. Il Tribunale di Rimini interroga l'organizzazione e opera per intero dentro il modello sociale, nel quale lo svantaggio è l'esito di una barriera rimovibile e l'accomodamento è lo strumento destinato alla sua rimozione. Il Tribunale di Ravenna, invece, si arresta alla diagnosi e regredisce, facendo tornare in luce il vecchio spettro del modello medico-individuale di disabilità, nel quale la menomazione esaurisce il giudizio e l'assenza protratta equivale, di per sé, a incapacità. Il confronto restituisce la misura di quanto l'esito dei giudizi a seguito delle sentenze *Bervidi* e *Pauni* dipenda, prima ancora che dalla mera applicazione delle norme, dal modello di disabilità che il giudice assume.

La decisione del Tribunale di Rimini presenta, infine, un risvolto procedimentale che il decreto lascia intravedere, ma che la giurisprudenza di legittimità aveva da poco esplicitato. La richiesta di predisporre accomodamenti ragionevoli apre un procedimento di co-individuazione della misura, al quale l'interessato ha diritto di partecipare, e del quale il confronto tra le parti costituisce momento essenziale. Il rifiuto datoriale di entrare nel merito della richiesta della lavoratrice, precludendo quel confronto, integra di per sé condotta vietata e legittima il ricorso al giudice per l'individuazione delle misure necessarie[57]. Resta fermo che, qualora sussistano più misure di accomodamento ragionevole parimenti idonee a soddisfare la richiesta del lavoratore, spetta al datore di lavoro individuare quella maggiormente compatibile con la propria organizzazione del lavoro, potendo scegliere anche la soluzione meno onerosa per l'impresa[58]. Sebbene tale principio sia stato elaborato con riferimento al lavoratore con disabilità, la logica dell'estensione ne consente l'applicazione, *mutatis mutandis*, anche al *caregiver*. Nel caso di specie, tuttavia, di un confronto effettivo con la richiesta della lavoratrice – l'unico contegno che avrebbe potuto essere espressione di un'interlocuzione sull'accomodamento – non v'è alcuna traccia.

[56] G. DELLA ROCCA, *Note critiche alla decisione del Tribunale di Ravenna alla luce della sentenza Pauni della CGUE*, in "Labor il lavoro nel diritto", 11 dicembre 2025, p. 3.

[57] Cass. civ., sez. lav., 10 gennaio 2025, n. 605, par. 12.

[58] Cfr. L. WADDINGTON, A. BRODERICK, *Combatting disability discrimination and realising equality – A comparison of the UN CRPD and EU equality and non-discrimination law*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018, p. 17; L. WADDINGTON, A. BRODERICK, *Promoting equality and non-discrimination for persons with disabilities*, Strasbourg, Council of Europe, 2017, p. 13. Sul punto cfr. anche D. FERRI, A. LAWSON, *Reasonable accommodation for disabled people in employment: a legal analysis of the situation in EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway,* Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016, p. 70 ove le AA. ribadiscono sul punto che «[...] *that duty-bearers are not expected to provide the best possible accommodation measure*».

7. *Considerazioni conclusive*

Al termine dell'analisi, il decreto del Tribunale di Rimini rappresenta una delle prime pronunce di merito in cui i principi affermati in sede eurounitaria e accolti dalla Cassazione con la sentenza n. 9104/2026 trovano concreta attuazione. Il provvedimento costituisce, per riprendere l'immagine da cui muove questa nota, il «terzo tempo» di *Bervidi*. Invero, dopo l'enunciazione dei principi da parte della CGUE e il loro recepimento dalla Cassazione, viene il momento della loro applicazione nel giudizio di merito. Una prova che, all'esito del procedimento di primo grado, è stata indubbiamente superata. Il Tribunale, infatti, non si limita a richiamare i quattro principi di diritto enunciati dalla Corte, ma ne trae tutte le conseguenze operative. A partire dall'onere, posto a carico del datore di lavoro, di dimostrare l'impraticabilità delle soluzioni alternative, passando per il vaglio finalistico della controproposta di trasferimento, sino alla lettura della revoca di un assetto organizzativo consolidato, quale fattispecie nella quale le ragioni della tutela valgono a *fortiori* rispetto alla casistica già tipizzata.

Su un punto, tuttavia, il rigore che informa l'intera motivazione sembra attenuarsi. Una volta accertata la natura discriminatoria della condotta e disposta la rimozione dei suoi effetti, il decreto nega il risarcimento del danno non patrimoniale, reputandolo «genericamente dedotto» e «in ogni caso non provato». La decisione si fonda sul rilievo che la lavoratrice, avvalendosi dei permessi di cui alla legge n. 104/1992, non aveva di fatto mai prestato servizio nella fascia pomeridiana. È su questo terreno che la pronuncia mostra il suo lato più fragile. Il mancato svolgimento della prestazione nel pomeriggio, lungi dal dimostrare l'assenza di un pregiudizio, sembra costituirne piuttosto una manifestazione. I permessi, funzionalmente preordinati alla cura del figlio con disabilità grave, sono stati utilizzati per neutralizzare gli effetti della modifica oraria imposta dal datore di lavoro e del conseguente rifiuto dell'accomodamento richiesto. La lavoratrice ha dovuto così ricorrere a uno strumento predisposto per soddisfare le esigenze di assistenza al fine di sopperire alle conseguenze della condotta discriminatoria, sopportandone personalmente l'onere. Per tali ragioni, non persuade il diniego fondato sulla genericità dell'allegazione e, in ogni caso, sulla mancata prova del danno. La lesione avrebbe potuto essere desunta dagli stessi fatti accertati in giudizio: l'organizzazione familiare stabilmente costruita attorno al turno mattutino, l'incompatibilità della prestazione pomeridiana con le esigenze di cura e l'impiego dei permessi quale rimedio alla modifica unilateralmente disposta dal datore di lavoro. Escluso il risarcimento, l'unica conseguenza patrimoniale ulteriore per il datore è consistita nella condanna alle spese, con il risultato di vanificare la funzione dissuasiva[59] che la tutela risarcitoria contro la discriminazione avrebbe

[59] Art. 17 della direttiva n. 2000/78/CE, il quale prevede che: «Gli Stati membri determinano le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione della presente Direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive [...]».

potuto assolvere. Ciò non implica, naturalmente, l'attribuzione al risarcimento di una funzione propriamente punitiva poiché, in difetto di un'espressa base legislativa, i cosiddetti danni punitivi restano estranei al nostro ordinamento[60].

Infine, confermando che l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli si estende al lavoratore *caregiver* e che la sua inosservanza integra una discriminazione indiretta, il decreto rileva come la tutela antidiscriminatoria sia in grado di operare quale strumento di conformazione dell'organizzazione del lavoro non soltanto alle esigenze della persona con disabilità, ma anche a quelle di chi le presta l'attività di cura indispensabile. Restano aperte alcune questioni – la sovrapposizione dei riti, la qualificazione della discriminazione e il risarcimento del danno – che richiederanno un ulteriore intervento dell'interprete e, auspicabilmente, del legislatore[61]. Esse non ridimensionano, tuttavia, il dato che questo breve commento ha inteso porre in evidenza, ossia che i principi di *Bervidi*, recepiti dalla Cassazione, hanno così cominciato a tradursi, attraverso la giurisprudenza di merito, in diritto concretamente applicato.

Abstract

Il decreto del Tribunale di Rimini del 29 giugno 2026 è una delle prime applicazioni di merito dei principi affermati dalla Corte di giustizia nella sentenza Bervidi (C-38/24) e recepiti dalla Cassazione con la sentenza n. 9104/2026. Nella specie, il giudice ravvisa una discriminazione indiretta per associazione nell'applicazione del medesimo regime di turni a una lavoratrice, madre di un figlio con disabilità grave, senza considerarne le esigenze di assistenza, e ordina il ripristino del turno mattutino osservato per oltre venticinque anni. Il contributo ripercorre la giurisprudenza eurounitaria sulla discriminazione per associazione, da Coleman (C-303/06) a Bervidi, e analizza

[60] Cass. Sez. Unite, 5 luglio 2017, n. 16601, che nel riconoscere la natura polifunzionale della responsabilità civile, ha precisato che l'attribuzione al risarcimento di una funzione sanzionatoria o punitiva richiede un'espressa previsione legislativa.

[61] Sul punto si rammenta, inoltre, la persistente assenza di una legge organica in materia di *caregiver*, un vuoto normativo difficilmente compatibile, da un lato con gli obblighi internazionali assunti dall'Italia, dall'altro con l'esigenza di garantire una protezione effettiva alle persone con disabilità e alle loro famiglie. In un'ottica critica si consenta nuovamente un rinvio a E. RAGO, *Una parità di "riflesso"? La tutela del caregiver nella sentenza Bervidi (C-38/24) e i nuovi confini dell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE*, cit., p. 28 ss. Né il disegno di legge governativo – d.d.l. C. 2789, approvato dal Consiglio dei ministri il 12 gennaio 2026, presentato alla Camera dei deputati il 6 febbraio e approvato in prima lettura dall'Assemblea il 14 ottobre 2026, ora all'esame del Senato – pare, per come strutturato, idoneo a colmare tale lacuna. Il testo approvato dalla Camera ne conserva infatti l'impianto, fondato su profili misurati in ore settimanali di assistenza (art. 2, comma 5) e su un riconoscimento formale da parte dell'INPS. Sul versante del rapporto di lavoro, l'art. 8, comma 1, riconosce ai soli *caregiver* conviventi con carico non inferiore a trenta ore settimanali la facoltà di chiedere la modifica dell'orario o delle modalità della prestazione, senza un obbligo datoriale di accomodamento né un onere di motivare il diniego: sul piano del testo, dunque, meno di quanto *Bervidi* e la Cassazione già assicurano al lavoratore che presti al figlio con disabilità la parte essenziale delle cure, senza soglie orarie né riconoscimenti formali. In senso critico sul testo originario, si veda la memoria depositata dalla CGIL nell'audizione del 24 marzo 2026, secondo la quale il testo «sarà causa di nuove disuguaglianze ed aumenterà le criticità strutturali che gravano sui familiari e sulle persone che prestano assistenza a persone con disabilità o non autosufficienti», consultabile presso *https://www.cgil.it/ci-occupiamo-di/non-autosufficienza/caregiver-cgil-in-audizione-ddl-inadeguato-servono-piu-diritti-e-servizi-h0a8ar4w*.

l'attuazione dell'obbligo di accomodamento ragionevole, soffermandosi sull'onere probatorio gravante sul datore di lavoro, sul limite dell'onere sproporzionato, sulla valutazione della proposta di trasferimento e sull'adattamento dell'orario quale forma di accomodamento. Sono poi esaminati il rapporto fra i riti antidiscriminatori applicabili, la qualificazione della fattispecie come discriminazione multipla e la convergenza fra tutela antidiscriminatoria e disciplina prevenzionistica nell'imporre l'adattamento del lavoro alla persona. Infine, si discute criticamente il rigetto della domanda di risarcimento del danno non patrimoniale, osservando che l'impiego dei permessi ex lege *n. 104/1992, resosi necessario per evitare i turni pomeridiani, costituisce esso stesso un effetto della discriminazione, da considerare nella valutazione del pregiudizio.*

The order issued by the Tribunal of Rimini of 29 June 2026 is one of the first-instance decisions to apply the principles laid down by the Court of Justice in Bervidi (C-38/24) and subsequently endorsed by the Italian Court of Cassation in judgment No. 9104/2026. In the case at hand, the court found indirect discrimination by association in the application of the same shift arrangement to a worker, the mother of a child with a severe disability, without regard to her caring responsibilities, and ordered the restoration of the morning shift she had worked for more than twenty-five years. The note traces the case law of the Court of Justice on discrimination by association, from Coleman (C-303/06) to Bervidi, and examines how the duty of reasonable accommodation was given effect, focusing on the burden of proof resting on the employer, the disproportionate burden limitation, the assessment of the employer's proposed transfer and the adjustment of working time as a form of accommodation. It then considers the relationship between the applicable anti-discrimination procedures, the classification of the case as multiple discrimination and the convergence of anti-discrimination law and occupational health and safety law in requiring the adaptation of work to the individual. Finally, it critically discusses the dismissal of the claim for non-pecuniary damage, observing that the worker's use of leave under Law No. 104/1992, made necessary in order to avoid afternoon shifts, is itself an effect of the discrimination and should be taken into account in assessing the harm.

Parole chiave

Discriminazione per associazione, caregiver familiare, discriminazione indiretta, accomodamento ragionevole, orario di lavoro, direttiva 2000/78/CE

Keywords

Discrimination by association, family caregiver, indirect discrimination, reasonable accommodation, working time, Directive 2000/78/EC