



TRIBUNALE DI RIMINI

Decreto ex art. 38 D. Lgs 198/2006

SETTORE LAVORO

Il giudice del Lavoro Dott. Lucio ARDIGO'

nel procedimento promosso da

Parte_1 rappresentata e difesa dall' Avv. Francesca Brusoni del foro di Pavia (francesca. *Email_1* ecavvocati) ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Pavia C.so Cavour 8

RICORRENTE

CONTRO

CP_1 partita IVA *P.IVA_1*) con sede a Gricignano d'Aversa (CE) Zona ASI Capannone 18 in persona del legale rappresentante pro tempore ; rappresentata e difesa dall'avv. Mariano di Lorenzo (*Email_2*) ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Napoli alla Via Morghen n.181

RESISTENTE

E

Controparte_2 (C.F. *C.F._1*) nominata ex art.12 del d.lgs. 11.4.2006 n.198 con il patrocinio degli avv. Tatiana Biagioni (*Email_3*) e Anna Danesi (*Email_4*) del Foro di Milano e domiciliazione presso lo studio legale Biagioni Danesi in Milano, via M. Melloni n.10

TERZA INTERVENUTA

interrogate liberamente le parti in contraddittorio , esaminati gli atti prodotti , sentiti gli informatori ed i procuratori delle parti che concludevano come da rispettivi atti ;

OSSERVA

Il ricorso proposto da *Parte_1* – dipendente dal 1\02\2000 di *CP_1* n forza di contratto di lavoro a tempo indeterminato part-time di 30 ore settimanali, inquadrata al IV livello del CCNL TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI con sede di lavoro presso il punto vendita di *CP_2* con la costante osservanza fino al febbraio 2026 di un orario di lavoro nella fascia mattutina dalle ore 5:00 alle ore 11:00 per sei giorni a settimana ; madre di due figli di cui uno minorenni *Per_1* nato il 16/04/2014 affetto da sindrome dello spettro autistico ("Disturbo dello spettro autistico con livello di supporto 2 DSM 5, F84.9 ICD 10 associato a disturbo del Linguaggio , riconosciuto portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992 di cui la lavoratrice costituisce l'unica ed esclusiva figura di riferimento stante l'assenza del padre) che la mattina frequenta la scuola secondaria di primo grado ed al pomeriggio necessita della presenza costante della madre per essere seguito nei compiti, per la gestione delle attività extrascolastiche e per avere quella figura di riferimento stabile e vicina indispensabile per il suo equilibrio psicofisico – finalizzato all'accertamento del carattere discriminatorio del comportamento tenuto dalla datrice di

lavoro consistente nell'averle imposto a far data dal febbraio 2026 il turno pomeridiano rifiutando di concederle quale accomodamento ragionevole ex artt 3 D.Lgs 216/2003 e 5bis L.104/1992 l'assegnazione in via stabile e definitiva all'orario di lavoro fino ad allora osservato nella fascia mattutina dalle ore 05,00 alle ore 11,00 su sei giorni alla settimana , appare meritevole di accoglimento per quanto di ragione .

In punto di diritto va richiamata la recente Cassazione Civile, Sez. Lav. 10 aprile 2026, n. 9104 che in un caso del tutto simile (la richiesta di accertamento del carattere discriminatorio del comportamento tenuto dal datore di lavoro consistito nel perdurante rifiuto di assegnare una dipendente ad un turno fisso di mattina al fine di consentirle di assistere il proprio figlio minore affetto da disabilità) ha affermato i seguenti principi di diritto :

"Costituisce discriminazione indiretta del datore di lavoro nei confronti di un lavoratore caregiver la mancata adozione di soluzioni ragionevoli, ai sensi dell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE, che consentano al lavoratore di fornire al figlio affetto da disabilità l'assistenza necessaria a permettere le cure che le sue condizioni richiedono";

"Costituisce discriminazione indiretta del datore di lavoro nei confronti di un lavoratore caregiver il comportamento del medesimo datore di lavoro che, al fine di risolvere le difficoltà di proseguire la vita lavorativa prospettate dal caregiver come conseguenza degli obblighi di assistenza su di lui gravanti, adotti per un periodo di tempo irragionevolmente lungo provvedimenti di natura provvisoria e non definitiva";

"Costituisce discriminazione indiretta del datore di lavoro nei confronti di un lavoratore caregiver il comportamento del datore di lavoro che metta sullo stesso piano lavoratori con specificità diverse";

"Costituisce discriminazione indiretta del datore di lavoro nei confronti di un lavoratore caregiver il comportamento omissivo del medesimo datore di lavoro che non assuma provvedimenti in ordine alla richiesta del caregiver di essere eventualmente adibito anche a mansioni inferiori al fine di risolvere le difficoltà di proseguire la vita lavorativa prospettate dal medesimo caregiver come conseguenza degli obblighi di assistenza dei quali è onerato".

Sulla stessa linea la Corte di Giustizia che con la sentenza C-38/24 in data 11 settembre 2025 ha affermato : "un datore di lavoro è tenuto, per garantire il rispetto del principio di uguaglianza dei lavoratori e del divieto di discriminazione indiretta di cui all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), di tale direttiva, ad adottare soluzioni ragionevoli, ai sensi dell'articolo 5 di detta direttiva, nei confronti di un lavoratore che, senza essere egli stesso disabile, fornisca al figlio affetto da una disabilità l'assistenza che consente a quest'ultimo di ricevere la parte essenziale delle cure che le sue condizioni richiedono, purché tali soluzioni non impongano a detto datore di lavoro un onere sproporzionato".

Tale essendo i principi di diritto espressi dalla Corte di Giustizia e di legittimità e configurata correttamente la discriminazione che qui rileva (l'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) in termini di discriminazione indiretta , l'indagine va spostata sull'esistenza di accomodamenti ragionevoli, imposti dall'art. 3, comma 3-bis, D.Lgs. n. 216 del 2003, al quale la società datrice era tenuta quanto all'orario di lavoro, per garantire alla ricorrente una modalità di prestazione dell'attività lavorativa compatibile con gli obblighi di assistenza .

Con la precisazione che grava sul datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato atti organizzativi integranti ragionevoli accomodamenti o di essere nella impossibilità di adottarli perché

comportanti un sacrificio sproporzionato o incompatibili con l'organizzazione aziendale (cfr. Cass. n. 6497/2021 e da ultimo n. 605/2025) .

Onere probatorio questo sicuramente non assolto da CP_1

Se infatti le argomentazioni adottate dalla azienda per giustificare la variazione dell'orario di lavoro della ricorrente (l'aumento del volume di affari nel reparto ortofrutta - peraltro comprovata da una scarsa documentazione non ufficiale di formazione unilaterale della azienda - ed il dedotto malcontento del personale di cui l'informatore ha parlato *de relato*) appaiono del tutto generiche non avendo ^{Cont} dimostrato l'esistenza di reali esigenze oggettive e non altrimenti risolvibili che hanno portato alla modifica dell'orario di lavoro della ricorrente , il fatto di aver proposto alla lavoratrice una sede diversa peraltro assai più lontana essendo posta a 28 km dalla sua abitazione (con tempi di percorrenza pari a circa 26 minuti in automobile e ad oltre un'ora mediante mezzi pubblici) non può di certo configurare un accomodamento ragionevole : dovendo gli accomodamenti ragionevoli facilitare la vita al lavoratore e non peggiorarla.

Genericamente dedotto e in ogni caso non provato il danno non patrimoniale riportato dalla lavoratrice , la quale fino ad ora utilizzando i permessi di cui alla L. Numer_1 non ha di fatto mai prestato attività lavorativa nella fascia pomeridiana.

Conseguono le statuizioni di cui al dispositivo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo alla luce dei parametri di cui al D.M. 55/14 in considerazione della natura del procedimento e del grado di complessità delle questioni affrontate.

P.Q.M.

1) Dichiaro la natura discriminatoria della condotta della datrice di lavoro consistente nel rifiuto di continuare ad assegnare alla ricorrente lo stesso turno fisso di mattina dalle ore 5 alle ore 11 su sei giorni alla settimana di cui lei fino al febbraio 2026 aveva sempre usufruito per assistere il proprio figlio minore affetto da disabilità , per l'effetto , ordino a CP_1 a cessazione della condotta e la rimozione degli effetti mediante l'adibizione della ricorrente n via stabile e definitiva all'orario di lavoro della fascia mattutina (dalle 5:00 alle 11:00) su sei giorni la settimana .

2) Rigetto per il resto il ricorso .

3) Condanna CP_1 a rimborsare alla parte ricorrente ed alla terza intervenuta le spese di lite, liquidate per ciascuna delle due parti in complessivi € 2.309,00 (di cui € 301,00 a titolo di rimborso delle spese forfettarie) oltre IVA e CPA alle rispettive aliquote di legge, con distrazione quanto alla ricorrente in favore del difensore antistatario.

Si comunichi.

Rimini, 29/06/2026

Il Giudice
dott. Lucio ARDIGO'