Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., (data ud. 20/01/2026) 10/04/2026, n. 9104

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DI PAOLANTONIO Annalisa - Presidente

Dott. MAROTTA Caterina - Consigliere

Dott. CONTE Dario - Consigliere rel.

Dott. FEDELE Ileana - Consigliere

Dott. ARMONE Giovanni Maria - Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 3423-2021 proposto da:

A.A. rappresentata e difesa dall'avvocato MARA PARPAGLIONI;

ricorrente

contro

ATAC Spa AZIENDA PER LA MOBILITÀ DI ROMA CAPITALE, in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avvocato DANIELA LA ROSA;

controricorrente

avverso la sentenza n. 1444/2020 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 22/07/2020 R.G.N. 2455/2019;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 20/01/2026 dal Consigliere Dott. CATERINA MAROTTA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CARMELO

CELENTANO, che ha concluso per l'accoglimento del ricorso;

uditi gli avvocati MARA PARPAGLIONI, FRANCESCO ANDRETTA per delega

avvocato MARA PARPAGLIONI;

udito l'avvocato DANIELA LA ROSA.

Svolgimento del processo

1. A.A. con ricorso depositato il 5 marzo 2019 presso il Tribunale di Roma, ha chiesto l'accertamento del carattere discriminatorio del comportamento tenuto nei suoi riguardi da ATAC Spa, consistito nel perdurante rifiuto di assegnarla ad un turno fisso di mattina per lo svolgimento delle mansioni di

operatore di stazione o anche di diverse mansioni, anche inferiori, al fine di consentirle di assistere il proprio figlio minore affetto da disabilità, nonché la condanna di controparte ad assegnarla stabilmente ad un turno fisso dalle 8,30 alle 15,00 (o, comunque, compatibile con le esigenze del figlio), con l'adozione di un piano di rimozione delle discriminazioni e condanna al risarcimento del danno.

2. Il Tribunale di Roma, nel contraddittorio delle parti, con ordinanza n. 66193/2019, ha rigettato il ricorso.

Ha rilevato che nel nostro ordinamento la normativa di tutela (D.Lgs. n. 216/2003 in riferimento alla direttiva n. 2000/78/CEE) riguarda il disabile e non il cargiver ed ha, pertanto, ritenuto che, nello specifico, il soggetto attivamente legittimato a promuovere la tutela giurisdizionale ai sensi della legge n. 67/2006 fosse il disabile, là dove la A.A. aveva

promosso il giudizio in proprio e non nella qualità di esercente la potestà genitoriale sul minore.

Ha aggiunto che anche con riguardo alla richiesta adozione di "ragionevoli accomodamenti" (art. 9, comma 4 ter D.L. n. 76/2013 conv. nella L. n. 99/2013) la titolarità della tutela fosse in capo al disabile.

3. La A.A. ha proposto impugnazione che la Corte d'Appello di Roma, nel contraddittorio delle parti, con sentenza n. 1444/2020, ha esaminato nel merito, rigettando la domanda.

Superata la questione dell'ammissibilità dell'azione, ha ritenuto che non fosse stata dimostrata l'esistenza di una condotta discriminatoria.

Ha rilevato che la ricorrente era stata agevolata, in dipendenza della propria situazione familiare, quanto all'orario di lavoro da osservare ed alla sede di servizio.

Ha escluso, sulla base dell'ordinamento vigente, la sussistenza di un diritto assoluto alla scelta unilaterale e incondizionata in via definitiva dell'orario e della sede di lavoro più confacenti alle proprie necessità.

4. A.A. ha proposto ricorso per cassazione sulla base di due motivi.

L'ATAC Spa si è difesa con controricorso.

5. Il Procuratore generale ha concluso chiedendo l'accoglimento del ricorso.

6. La ricorrente ha depositato memorie.

7. Questa Corte, con ordinanza interlocutoria n. 1788/2024 del 17 gennaio 2024, visti l'art. 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea e l'art. 295 cod. proc. civ., ha ritenuto di chiedere alla Corte di giustizia dell'Unione Europea di pronunciarsi, in via pregiudiziale, sulle questioni di interpretazione del diritto dell'Unione indicate in motivazione ed ha, pertanto, sospeso il processo disponendo la trasmissione dell'ordinanza alla cancelleria della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

La Corte di Giustizia si è pronunciata con sentenza C-38/24.

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

9. Il procuratore generale ha depositato memoria con la quale, ribadendo le richieste della precedente memoria, ha concluso per l'accoglimento del ricorso.

10. Entrambe le parti hanno depositato memorie.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo la ricorrente lamenta la violazione o falsa applicazione degli artt. 1, 2, comma 1, e 3, del D.Lgs. n. 216 del 2003 con riferimento alla sussistenza dei requisiti che integrano le relative fattispecie di legge in ordine alla tutela del diritto alla non discriminazione per ragioni di handicap nei luoghi di lavoro ed alla nozione legale di "ragionevoli accomodamenti".

La Corte territoriale avrebbe errato nel non riconoscere un suo diritto assoluto a "ragionevoli accomodamenti" e nel ritenere che la mera concessione di provvedimenti provvisori, limitati a pochi

mesi per periodi discontinui e privi della forma scritta escludesse l'esistenza della discriminazione denunciata.

2. Con il secondo motivo la ricorrente lamenta la violazione e falsa applicazione degli artt. 4 e 4 bis del D.Lgs. n. 216 del 2003, in combinato disposto con l'art. 28 del D.Lgs. n. 150 del 2011 in ordine alla ripartizione dell'onere della prova in quanto la Corte territoriale avrebbe errato nel pretendere che essa ricorrente fornisse la prova della discriminazione, essendo sufficiente allegare elementi di fatto, anche di carattere statistico, idonei a fare presumere l'esistenza di detta discriminazione.

Le doglianze, che possono essere trattate congiuntamente, stante la stretta connessione, sono fondate.

3. Va innanzitutto ricostruito il quadro normativo e giurisprudenziale di riferimento.

4. Come correttamente rilevato dalla Corte territoriale, la Corte di giustizia, già con sentenza del 17 luglio 2008, in tema di discriminazioni sul luogo di lavoro a causa della disabilità del figlio del lavoratore, causa C-303/06, Coleman, ha affermato che la direttiva 2000/78 e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 2, lett. a), devono essere interpretati nel senso che il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili.

In particolare, i giudici comunitari hanno osservato che, qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore, che non sia esso stesso disabile, in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, e sia provato che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio, al quale egli presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto trattamento viola il divieto di discriminazione diretta enunciato al detto art. 2, n. 2, lett. a), della direttiva 2000/78/CE. Conformemente anche il divieto di molestie di cui all'art. 2, n. 3, non è limitato alle persone affette esse stesse da disabilità. Integrano, pertanto, la violazione del divieto di molestie anche i comportamenti non desiderati nei confronti di una persona che viene molestata per il fatto di avere stretti rapporti con una persona portatrice di handicap, come il proprio figlio.

Ne deriva che la sfera di applicazione soggettiva della direttiva 2000/78/CE, che tutela persone contro discriminazioni dirette per disabilità sul posto di lavoro deve estendersi pure alle persone strettamente legate a persone disabili.

Il presupposto per l'accoglimento, in tal caso, della domanda è che sia dimostrata la condotta discriminatoria del datore di lavoro, consistente nel fatto di avere trattato il lavoratore, che non sia esso stesso disabile, in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga e ciò in conseguenza diretta della disabilità della persona alla quale egli presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultima ha bisogno.

5. Ciò premesso, si rileva che l'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 216 del 2003 prescrive che:

"Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone".

Si osserva che, in controversie come quella in esame, vengono in conflitto due distinti diritti, entrambi dotati di rilievo costituzionale: quello del datore di lavoro a svolgere la propria attività economica e quello del lavoratore, disabile egli stesso o, pur senza esserlo, impegnato nella cura di parente disabile, a non essere trattato in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga.

6. Una sintesi fra questi due diritti in potenziale conflitto è stata offerta dall' art. 3, comma 3 bis, D.Lgs. n. 216 del 2003 (introdotto con D.L. n. 76 del 2013, art. 9, comma 4-ter) il quale dispone che:

"Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti

ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18 nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente".

La norma rinvia, dunque, al principio dell'accomodamento ragionevole della Convenzione Onu sui Diritti delle Persone con Disabilità del 13 dicembre 2006, secondo cui (art. 2) "per accomodamento ragionevole si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo, adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali".

7. Con pronuncia del 3 ottobre 2022, il Comitato delle Nazioni Unite per i diritti delle persone con disabilità ha riconosciuto "le gravi conseguenze sulle persone con disabilità assistite che derivano dal mancato riconoscimento della figura del caregiver e di misure di protezione sociale effettive a suo favore (quali l'accesso a incentivi, fondi e al sistema pensionistico, la flessibilità degli orari di lavoro e nelle vicinanze della propria abitazione)".

Il lavoratore che assista un soggetto disabile ben può, quindi, chiedere al suo datore di adottare le misure organizzative necessarie a consentirgli di svolgere la sua attività di assistenza e fornire la sua prestazione lavorativa al contempo.

Il detto lavoratore, però, non ha un diritto assoluto a che la sua istanza sia accolta negli esatti termini in cui è stata formulata.

Infatti, in primo luogo, tale istanza deve essere esaminata tenendo conto in concreto dell'organizzazione dell'impresa la quale, pur se può essere modificata, non può essere eccessivamente compromessa dall'esecuzione della pretesa del lavoratore, e non può essere costretta ad affrontare costi sproporzionati per garantire alle persone con disabilità (e, indirettamente, a chi si prende cura di loro) di eseguire la propria prestazione lavorativa su base di uguaglianza con gli altri.

Inoltre, occorre che l'intervento del datore di lavoro sia reso necessario per garantire alle persone con disabilità (e a chi li assiste) la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

8. Stante la particolare rilevanza degli interessi in gioco, la normativa ha introdotto una parziale deroga agli ordinari principi in tema di ripartizione dell'onere della prova.

Infatti, nei giudizi antidiscriminatori, i criteri di riparto dell'onere probatorio non seguono i canoni ordinari di cui all' art. 2729 cod. civ., bensì quelli speciali ex art. 4 del D.Lgs. 216 del 2003, che non stabiliscono un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'agevolazione del regime probatorio in favore del ricorrente, prevedendo una presunzione di discriminazione indiretta per l'ipotesi nella quale, specie nei casi di coinvolgimento di una pluralità di lavoratori, abbia difficoltà a dimostrare l'esistenza degli atti discriminatori; ne consegue che il lavoratore deve provare il fattore di rischio, il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni

analoghe e non portatori del fattore di rischio, deducendo una correlazione significativa fra questi elementi che rende plausibile la discriminazione; il datore di lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria dell'atto adottato, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione (cfr. Cass. n. 14206/2013, coerente con le indicazioni espresse dalla Corte di Giustizia con le decisioni 17 luglio 2008, C-303/06,

Colemann; 10 luglio 2008 C-54/07, Feryn; 16 luglio 15, C-83/14, Chez; Cass. n. 1/2020, alle pagine 13 e 14).

In particolare, la giurisprudenza di legittimità ha affermato che, in tema di discriminazione indiretta nei confronti di persone con disabilità ai sensi della legge n. 67 del 2006, l'art. 28, comma 4, D.Lgs. n. 150 del 2011 (disposizione speciale rispetto all'art. 2729 cod. civ.) realizza un'agevolazione probatoria mediante lo strumento di una parziale inversione dell'onere della prova: l'attore deve fornire elementi fattuali che, anche se privi delle caratteristiche di gravità, precisione e concordanza, devono rendere plausibile l'esistenza della discriminazione, pur lasciando comunque un margine di incertezza in ordine alla sussistenza dei fatti costitutivi della fattispecie discriminatoria; il rischio della permanenza dell'incertezza grava sul convenuto, tenuto a provare l'insussistenza della discriminazione una volta che siano state dimostrate le circostanze di fatto idonee a lasciarla desumere (Cass. n. 9870/2022; Cass. n. 9095/2023).

Si è poi ribadito, questa volta in tema di comportamenti datoriali discriminatori fondati sul sesso, che l'art. 40 del D.Lgs. n. 198 del 2006 stabilisce un'attenuazione del regime probatorio ordinario in favore della parte ricorrente, che è tenuta solo a dimostrare un'ingiustificata differenza di trattamento o una posizione di particolare svantaggio, dovute al fattore di rischio tipizzato dalla legge, competendo poi al datore la prova dell'assenza di discriminazione (Cass. n. 3361/2023).

9. Il suddetto quadro si completa aggiungendo che questa Corte, con ordinanza n. 1788/2024 resa nel presente giudizio, ha disposto la rimessione della questione alla Corte di Giustizia UE, ex art. 267 TFUE, in riferimento alle tre seguenti questioni, così riassunte:

a) se il diritto dell'Unione europea, eventualmente anche in base alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, debba essere interpretato nel senso che sussista la legittimazione del

caregiver familiare di minore gravemente disabile, che denunzi una discriminazione indiretta in ambito lavorativo, ad azionare la stessa tutela antidiscriminatoria riconosciuta al disabile lavoratore dalla Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000;

b) in ipotesi di risposta affermativa, se gravi sul datore di lavoro del caregiver l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli per garantire, altresì in favore del detto caregiver, il rispetto del principio della parità di trattamento nei confronti degli altri lavoratori, come pure previsto da detta Direttiva 2000/78/CE;

c) in caso affermativo se ai fini dell'applicazione della citata direttiva per caregiver si debba intendere qualunque soggetto, appartenente alla cerchia familiare o convivente di fatto, che si prenda cura in un ambito domestico, pure informalmente, in via gratuita, quantitativamente significativa, esclusiva, continuativa e di lunga durata di una persona che, in ragione della propria grave disabilità, non sia assolutamente autosufficiente nello svolgimento degli atti quotidiani della vita o se il diritto dell'Unione europea vada interpretato nel senso che la definizione di caregiver in questione sia più ampia o ancora più ristretta di quella sopra riportata.

La Corte di Giustizia, prima sezione, con la sentenza C-38/24 in data 11 settembre 2025, dichiarato irricevibile il terzo quesito, ha risposto ai primi due affermando rispettivamente:

a - che la direttiva 2000/78 e, in particolare, il suo articolo 1 e il suo articolo 2, paragrafo 1 e paragrafo

2, lettera b), letti alla luce degli articoli 21, 24 e 26 della Carta nonché degli articoli 2, 5 e 7 della Convenzione dell'ONU, devono essere interpretati nel senso che il divieto di discriminazione indiretta fondata sulla disabilità si applica a un lavoratore che non sia egli stesso disabile, ma che sia oggetto di una siffatta discriminazione a causa dell'assistenza che fornisce al figlio affetto da una

disabilità che consente a quest'ultimo di ricevere la parte essenziale delle cure che le sue condizioni richiedono;

b - che la direttiva invocata e, in particolare, 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 dottare 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.

Con riguardo a tale ultimo aspetto la Corte di Giustizia ha evidenziato, in motivazione (punto 76): "Quanto ai tipi di accomodamenti ragionevoli richiesti al datore di lavoro di un siffatto "caregiver", la Corte ha già dichiarato che l'articolo 5 della direttiva 2000/78, letto alla luce, in particolare, dell'articolo 2 della Convenzione dell'ONU, raccomanda una definizione ampia della nozione di "accomodamento ragionevole" e che la riduzione dell'orario di lavoro può costituire una delle misure di accomodamento di cui a tale articolo 5. In determinate circostanze, anche la riassegnazione ad un altro posto di lavoro può costituire un provvedimento del genere (v., in tal senso, rispettivamente, sentenze dell'11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, punto 64, nonché del 10 febbraio 2022, HR Rail, C 485/20, EU:C:2022:85, punto 43)"; (punto 77): "Pertanto, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 56 delle sue conclusioni, tali misure di accomodamento ragionevole devono consentire di adeguare l'ambiente di lavoro della persona disabile al fine di consentirle una piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su un piano di parità con gli altri lavoratori.

Nel caso in cui il lavoratore non sia egli stesso affetto da un handicap, ma si occupi del figlio colpito da un handicap, dette misure devono altresì consentire, allo stesso scopo, l'adeguamento del suo ambiente di lavoro"; (punto 78): "Tuttavia, l'articolo 5 della direttiva 2000/78 non obbliga il datore di lavoro ad adottare misure che portino ad imporgli un onere finanziario sproporzionato. A tale proposito, dal considerando 21 di tale direttiva discende che, per determinare se le misure in questione diano luogo a oneri sproporzionati per il datore di lavoro, è necessario tener conto, in particolare, dei costi finanziari che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni. Inoltre, la possibilità di assegnare una persona disabile a un altro posto di lavoro esiste solo in presenza di almeno un posto vacante che il lavoratore interessato può occupare (sentenza del 18 gennaio 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, punto 45 e giurisprudenza citata)"; ed ancora (punto 79): "A tal riguardo, spetta al giudice del rinvio valutare, alla luce delle considerazioni che precedono, e alla luce di tutte le circostanze pertinenti del procedimento principale, se il soddisfacimento della richiesta di G.L. di beneficiare, in modo permanente, di orari fissi, su un determinato posto, rappresentava un onere sproporzionato per il suo datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 2000/78". La CGUE ha enunciato, quindi, il seguente principio di diritto: "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".

La Corte, quindi, nel ribadire l'orientamento già espresso con la pronuncia citata al punto 4, l'ha ulteriormente precisato, affermandone l'applicabilità anche alla discriminazione indiretta ed estendendo in via interpretativa l'applicazione della clausola 5 (secondo cui "Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili") anche al soggetto che presta assistenza al disabile.

10. Tale essendo la ricostruzione della Corte di Giustizia e configurata la discriminazione che qui rileva 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 al B.B. una modalità di prestazione dell'attività lavorativa compatibile con gli obblighi di assistenza.

Rilevano al riguardo i principi espressi dalla giurisprudenza di questa Corte sulla nozione di ragionevole accomodamento (in particolare a partire da Cass. n. 6497/2021) e quanto all'onere della prova da Cass. n. 605/2025, secondo cui 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 onere sproporzionato.

11. Nello specifico, A.A. ha dedotto la mancata flessibilità degli orari di lavoro dell'Azienda ATAC che, non accogliendo le istanze della medesima lavoratrice, avanzate nella qualità di caregiver del figlio disabile, ha omesso di assegnarla stabilmente ad un turno fisso, in modo da consentirle di assistere il detto figlio nelle ore pomeridiane e, contestualmente, di continuare a svolgere la propria attività lavorativa in condizioni di eguaglianza con gli altri dipendenti, nonostante essa si fosse dichiarata disponibile anche ad un demansionamento.

12. La Corte d'Appello di Roma ha rilevato che l'ATAC Spa non aveva trattato in maniera diversa dalla ricorrente altri suoi dipendenti in condizioni analoghe in quanto le situazioni dei colleghi che, secondo la A.A. avrebbero goduto di una gestione più favorevole del rapporto di lavoro, erano differenti, fondandosi su prescrizioni mediche; tale gestione, comunque, in concreto non sarebbe stata diversa da quella concernente la posizione della lavoratrice, stante la provvisorietà delle misure assunte pure in favore dei menzionati colleghi.

In secondo luogo, il giudice di appello ha chiarito che non era previsto, nell'ambito del servizio al quale è addetta la ricorrente, un orario di lavoro su turno fisso, in considerazione della specificità dell'attività che necessita di turnazioni a rotazione sulle 24 ore e che, al contrario, A.A. aveva beneficiato di un "trattamento, quindi, di favore rispetto ai colleghi addetti al medesimo servizio, e con l'assegnazione esclusiva di attività complementari all'esercizio, ad invarianza salariale".

Infatti, essa lavorava presso la sede dalla medesima indicata e aveva ottenuto di operare negli orari preferiti, pur se in virtù di provvedimenti temporanei, di volta in volta rinnovati, e non definitivi.

Pertanto, secondo la Corte d'Appello di Roma, non vi erano state condotte discriminatorie rispetto ad altri colleghi conseguenti alla situazione familiare della ricorrente e, comunque, l'ATAC Spa aveva posto in essere "accomodamenti ragionevoli".

13. Le conclusioni alle quali è giunta la Corte d'Appello di Roma, però, non sono condivisibili.

14. Innanzitutto, si osserva che, come si evince dalla sentenza di appello a pagina 8, è prassi per l'ATAC Spa trattare i suoi dipendenti con problemi di salute adottando disposizioni provvisorie.

Il fatto che i lavoratori in esame beneficiassero di siffatte disposizioni in forza di prescrizioni mediche non è rilevante, in quanto è evidente che la ricorrente non poteva ottenere prescrizioni similari per sé, poiché la problematica di salute per la quale essa chiedeva all'azienda di intervenire riguardava il figlio. A rendere comparabili le posizioni de quibus era, invece, proprio lo stato di disabilità del figlio, dovendosi intendere l'istanza della madre come avanzata per tutelare il minore e, quindi, come correlata allo stato di quest'ultimo.

Ciò che conta è, piuttosto, che, come accertato dal giudice del merito, era prassi per il datore di lavoro di non risolvere in via definitiva le situazioni in cui la salute dei suoi dipendenti impediva loro di eseguire in maniera completa la prestazione lavorativa (nei tre casi riportati nella decisione impugnata, vi sono due colleghi di A.A. non idonei al lavoro notturno ed uno esentato dalle mansioni di ODS).

La Corte territoriale ha errato, quindi, nell'affermare che non vi era stata una condotta discriminatoria rispetto ad altri dipendenti, non tanto perché non ha tenuto in debito conto che con riferimento alla ricorrente veniva in esame una problematica attinente alla salute, bensì in quanto non ha assolutamente valutato l'anomalia strutturale di un sistema che, in presenza di più lavoratori non idonei (almeno in parte) al lavoro per motivi di salute, non era in grado di fornire risposte stabili, ma solo soluzioni provvisorie.

Inoltre, si rileva che la stessa ATAC Spa ha affermato a pagina 11 del controricorso che l'assegnazione ad un turno agevolato o c.d. di sussidio presso una sede di lavoro fissa (che avrebbe soddisfatto la

richiesta di A.A.) era riconosciuta "esclusivamente al personale temporaneamente o definitivamente inidoneo". Questa considerazione, però, non dà adeguato peso al fatto che, nella presente vicenda, detta idoneità avrebbe dovuto essere esaminata dal punto di vista non della salute della ricorrente, ma da quello del figlio (il cui bisogno di assistenza non è contestato, tanto che la Corte d'Appello di Roma d à atto a pagina 7 della pronuncia gravata che la ricorrente aveva usufruito di una temporanea riduzione oraria prevista dalla legge n. 104 del 1992 in dipendenza dei "gravi e motivati problemi familiari").

Ciò attesta pure che la possibilità di adibire un lavoratore a mansioni alternative esisteva, ma che era stata ATAC Spa a scegliere di non provvedere in questo senso, considerando, ai fini della valutazione di idoneità al lavoro, la condizione personale del caregiver e non quella del minore disabile.

15. Ulteriore aspetto da censurare della decisione impugnata è la circostanza che la ricorrente (come emerge a pagina 6 della sentenza) si era dichiarata disponibile ad essere adibita anche a mansioni inferiori.

Non risulta, però, che il datore di lavoro abbia preso posizione sul punto e che la corte territoriale abbia esaminato questo profilo.

16. La sentenza impugnata, quanto agli accomodamenti ragionevoli (che ritiene essere stati adottati), ha errato nell'affermare che provvedimenti meramente temporanei di assegnazione al solo turno mattutino integrassero un accomodamento ragionevole perché, a fronte di una disabilità permanente, l'adeguamento dell'ambiente di lavoro alla disabilità, propria o altrui, deve egualmente proiettarsi nel futuro. Infatti, nei rapporti di durata le modifiche che attengono alle obbligazioni scaturenti dal contratto sono destinate a proiettarsi nel tempo, salva la successiva sopravvenienza di circostanze idonee ad incidere sul sinallagma negoziale.

Esclusa, quindi, la sufficienza di provvedimenti temporanei, era onere dell'azienda dimostrare le circostanze impeditive valorizzate dalla Corte di Giustizia e dai precedenti sopra citati che neppure emergono dalle nuove deduzioni in fatto contenute nella memoria difensiva di ATAC.

Va escluso che l'assegnazione di un orario fisso mattutino in luogo di quello articolato in turni possa richiedere un onere economico sproporzionato all'azienda (che continua a ricevere le prestazioni nello stesso limite di durata) né risulta provato che l'organico aziendale impedisse in assoluto di escludere

la ricorrente dalla turnazione o che non fossero disponibili altre posizioni lavorative, richieste dall'interessata, che consentissero di contemperare le opposte esigenze delle parti.

Si tratta, comunque, di un accertamento che andrà compiuto in sede di rinvio dal giudice del merito sulla base delle indicazioni sopra evidenziate, esclusa la sufficienza delle determinazioni temporanee.

17. Conclusivamente il ricorso deve essere accolto.

La sentenza impugnata va cassata con rinvio alla Corte d'Appello di Roma, in diversa composizione, la quale deciderà la causa nel merito anche in ordine alle spese di legittimità, applicando i seguenti principi di diritto:

"Costituisce discriminazione indiretta del datore di lavoro nei confronti del B.B. la mancata adozione di soluzioni ragionevoli, ai sensi dell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE, che consentano al predetto B.B. 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 del B.B. 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 del B.B. il comportamento del datore di lavoro che metta sullo stesso piano lavoratori con specificità diverse";

"Costituisce discriminazione indiretta del datore di lavoro nei confronti del B.B. 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".

18. In considerazione della natura della controversia, venendo in rilievo dati sensibili, ai sensi dell'art. 52, comma 2, del D.Lgs. n. 196 del 2003, va disposto l'oscuramento di ufficio delle generalità di A.A.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'Appello di Roma, in diversa composizione.

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

Conclusione

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro della Corte Suprema di cassazione il 20 gennaio 2026.

Depositato in cancelleria il 10 aprile 2026.