

Il lavoratore-caregiver tra discriminazione indiretta e accomodamenti ragionevoli

Nota a **Cass. civ., sez. lav., 10 aprile 2026, n. 9104** — il caso ATAC-caregiver

DIRITTO DEL LAVORO

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI



Indice della presentazione

01

Il caso ATAC-caregiver

Fatti, richieste e rifiuto datoriale

02

Quadro normativo

Diritto interno ed europeo

03

La sentenza CGUE C-38/24

Principi e rilevanza per l'Italia

04

Principi della Cassazione

Discriminazione, accomodamento, onere della prova

05

Impatti pratici e conclusioni

Datori, lavoratori, avvocati

CAPITOLO 1

Il caso ATAC-caregiver: i fatti

Un lavoratore dipendente di una grande azienda di trasporto pubblico locale svolgeva in via continuativa attività di cura e assistenza nei confronti di un **familiare con disabilità grave**. Già fruiva dei permessi e congedi previsti dalla normativa sulla disabilità, ma aveva richiesto una **modulazione degli orari e dei turni** per conciliare lavoro e bisogni assistenziali del congiunto.



Il rifiuto datoriale e la questione centrale

Il rifiuto di ATAC

Il datore di lavoro ha opposto un rifiuto basato su esigenze organizzative e rigidità del sistema dei turni, senza attivare alcun percorso di valutazione di soluzioni alternative né di accomodamenti ragionevoli.

La questione giuridica

La controversia è stata inquadrata non solo come legittimità del rifiuto, ma soprattutto come possibile **discriminazione indiretta fondata sulla disabilità**: una regola apparentemente neutra (la turnazione standard) che pone in particolare svantaggio chi ha rilevanti obblighi di cura.

I tre assi della vicenda

Discriminazione diretta e indiretta

Divieto per ragioni di disabilità nel rapporto di lavoro

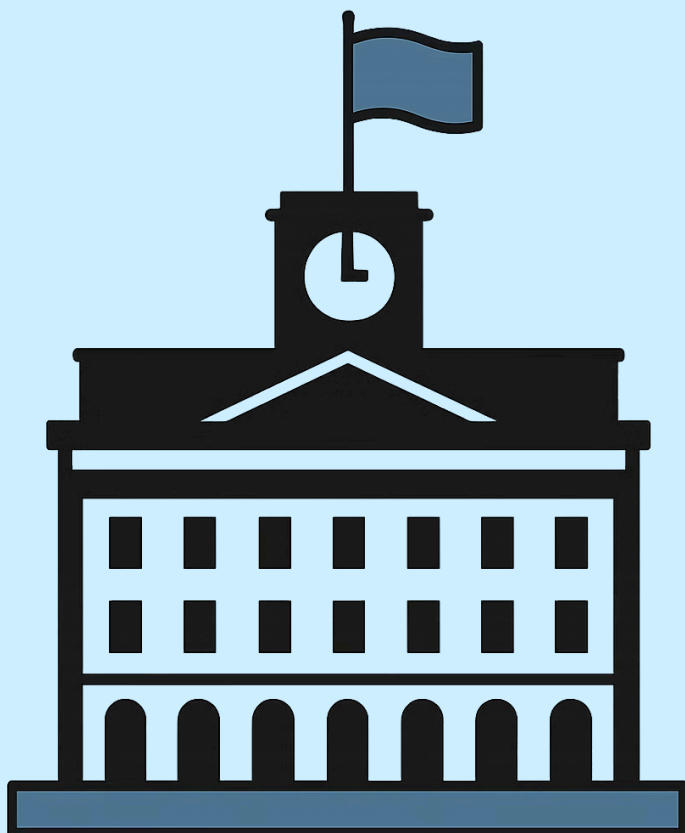
Diritti del caregiver

Tutela contro trattamenti meno favorevoli per chi fruisce di benefici connessi alla disabilità

Accomodamento ragionevole

Progressiva emersione nel diritto interno di un obbligo attivo di adattamento organizzativo

Sullo sfondo, la sentenza si colloca in un quadro profondamente influenzato dal diritto UE — in particolare la **Direttiva 2000/78/CE** — e dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia, con specifico rilievo per la decisione **C-38/24** dell'11 settembre 2025.



CAPITOLO 2

Quadro normativo interno: le basi antidiscriminatorie

Nell'ordinamento italiano il divieto di discriminazione per ragioni di disabilità trova fondamento in più testi normativi: la **disciplina generale** vieta ogni discriminazione diretta o indiretta nel rapporto di lavoro, sanzionando con la nullità gli atti discriminatori. Le norme speciali definiscono la discriminazione indiretta come disposizione, prassi o comportamento apparentemente neutro che pone in particolare svantaggio un gruppo protetto, salvo giustificazione oggettiva e proporzionata.

Il rito antidiscriminatorio e la L. 104/1992

Art. 28 D.Lgs. 150/2011

Rito speciale applicabile alle controversie di discriminazione diretta e indiretta fondata sulla disabilità. Prevede: competenza del tribunale del domicilio del ricorrente, rito sommario di cognizione, possibilità di ordinare cessazione del comportamento, rimozione degli effetti, risarcimento del danno anche non patrimoniale e adozione di un piano di rimozione delle discriminazioni.

L. 104/1992 e D.Lgs. 105/2022

Sanciscono espressamente il **divieto di discriminazione o trattamento meno favorevole** nei confronti dei lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici legati alla condizione di disabilità propria o di soggetti assistiti.

Le innovazioni del D.Lgs. 62/2024

Nuova terminologia (dal 30 giugno 2024)

Da "handicap" a "condizione di disabilità"; da "disabile grave" a "persona con necessità di sostegno intensivo".

Accomodamento ragionevole – definizione legale

Misure e adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati che **non impongano un onere sproporzionato o eccessivo**, nei casi in cui le disposizioni vigenti non garantiscano il godimento effettivo dei diritti delle persone con disabilità.

Riforma della valutazione (dal 2027)

Nuova definizione di persona con disabilità, procedura centralizzata in capo all'INPS, impostazione bio-psico-sociale e connessione tra disabilità, barriere e partecipazione effettiva.

Il quadro europeo e sovranazionale



Direttiva 2000/78/CE

Quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione: vieta discriminazioni fondate sulla disabilità e impone "soluzioni ragionevoli" per l'accesso e lo svolgimento del lavoro, salvo onere sproporzionato.



Convenzione ONU CRPD

Ratificata dall'Italia, valorizza l'accomodamento ragionevole come elemento essenziale per la piena partecipazione sociale, con effetti anche sulle situazioni in cui l'ostacolo deriva dall'assunzione di responsabilità di cura.



Primato del diritto UE

Ove vi sia incompatibilità tra norma nazionale e norma unionale dotata di effetto diretto, il giudice deve disapplicare la prima, nel rispetto del primato del diritto dell'Unione e delle interpretazioni vincolanti della CGUE.

La sentenza CGUE 11 settembre 2025, C-38/24

Un punto di svolta: la Corte ha riconosciuto che il divieto di discriminazione indiretta fondata sulla disabilità può estendersi a un lavoratore che **non sia egli stesso persona con disabilità**, ma che subisce un trattamento sfavorevole a causa dell'assistenza prestata al figlio disabile, quando tale assistenza è essenziale per garantire al figlio la parte principale delle cure necessarie.



I principi chiave della C-38/24



La CGUE opera un'**estensione funzionale** della tutela antidiscriminatoria: pur mantenendo il baricentro sulla disabilità del familiare, riconosce che la regola organizzativa neutra — come orari rigidi o rifiuto di flessibilità — può costituire discriminazione indiretta nei confronti del lavoratore-caregiver, in quanto gruppo esposto a particolare svantaggio.

Rilevanza della C-38/24 nel sistema italiano

Effetto diretto sul giudice nazionale

In presenza di normativa interna non conforme, il giudice deve disapplicare le disposizioni incompatibili e interpretare il diritto interno in modo conforme al diritto UE.

Doppio contributo per l'Italia

La decisione **rafforza il divieto di discriminazione indiretta** del caregiver, già intuibile dal combinato disposto delle norme antidiscriminatorie e sui permessi, e **riempie di contenuto** l'accomodamento ragionevole introdotto dal D.Lgs. 62/2024, includendo tra i destinatari anche il lavoratore che presta assistenza essenziale.

- ④ La Cassazione nella sentenza 9104/2026 si pone espressamente nel solco della C-38/24, traducendone i principi in criteri operativi per la valutazione della condotta datoriale e del riparto dell'onere della prova.

I principi di diritto della Cassazione: la discriminazione indiretta

Nella sentenza 9104/2026, la Cassazione qualifica il rifiuto datoriale di modulare turni e orari come **possibile discriminazione indiretta** quando: la regola organizzativa è apparentemente neutra; essa incide in modo significativamente più gravoso sui lavoratori-caregiver di persone con disabilità; il datore non dimostra di aver adottato o seriamente esplorato accomodamenti ragionevoli, né prova che ogni soluzione alternativa avrebbe comportato un onere sproporzionato.



La "nuova regola applicabile" sugli accomodamenti ragionevoli

Nuova regola applicabile: nel caso di lavoratore-caregiver che presti assistenza essenziale a persona con disabilità, il datore di lavoro ha l'obbligo giuridico di attivarsi per individuare e adottare "accomodamenti ragionevoli" — in particolare sulla gestione di orari e turni — idonei a evitare che le regole organizzative apparentemente neutre si traducano in discriminazione indiretta. L'inerzia o il rifiuto ingiustificato integra discriminazione indiretta fondata sulla disabilità, salvo che il datore provi un onere sproporzionato o eccessivo.

Prima e dopo: l'evoluzione della tutela del caregiver

REGIME ANTERIORE:
accomodamento solo per
disabile diretto, caregiver
solo permessi e divieto
generico. Figura non
consolidata.



**NUOVA REGOLA (C-38/24,
D.Lgs. 62/2024, Cass.
9104/2026):** dovere attivo
di ricerca soluzioni e obbligo
accomodamento per
caregiver. Figura consolidata.



Il potere organizzativo datoriale: nuovi limiti

→ **Non basta invocare esigenze organizzative**

Il datore deve dimostrare una valutazione concreta delle possibili alternative, non un generico richiamo alle necessità di servizio.

→ **Obbligo di esplorare accomodamenti**

Scambio turni, modulazione oraria, maggiore prevedibilità dei turni, fasce di non disponibilità concordate: ogni soluzione va valutata e documentata.

→ **La mancata attivazione è sintomatica**

L'assenza di un percorso di valutazione e dialogo può integrare di per sé un indice della natura discriminatoria del comportamento.

⚠ In caso di accertata discriminazione: ordine di cessazione, rimozione degli effetti, risarcimento del danno anche non patrimoniale, eventuale piano di rimozione delle discriminazioni.



CAPITOLO 5

L'onere della prova nella discriminazione indiretta

La normativa interna, in attuazione delle Direttive europee, prevede un **regime probatorio attenuato**: il lavoratore fornisce elementi di fatto idonei a far presumere l'esistenza di comportamenti discriminatori; a quel punto spetta al datore provare l'insussistenza della discriminazione, dimostrando che la regola è giustificata da finalità legittime e che i mezzi sono appropriati e necessari.

Il riparto dell'onere nel caso caregiver

Onere del lavoratore-caregiver

Allegare: la propria condizione di caregiver di persona con disabilità (intensità e indispensabilità delle cure); l'esistenza di una regola organizzativa apparentemente neutra; il particolare svantaggio subito rispetto ai colleghi non caregiver. Tali elementi fondano una **presunzione di discriminazione indiretta**.

Onere del datore di lavoro

Provare che la regola risponde a un obiettivo legittimo; che non vi erano accomodamenti ragionevoli praticabili o che quelli prospettati avrebbero comportato un onere sproporzionato; di aver effettivamente esplorato, in buona fede, soluzioni alternative.

La nuova regola sull'onere della prova

Nuova regola applicabile sull'onere della prova: è sufficiente che il lavoratore alleggi la propria condizione di caregiver, l'esistenza di una regola organizzativa apparentemente neutra e il particolare svantaggio subito. Spetta poi al datore dimostrare, in modo **puntuale e documentato**, di aver valutato e adottato accomodamenti ragionevoli, ovvero che ogni accomodamento sarebbe risultato sproporzionato o eccessivo.

- ❏ Non è più sufficiente un generico richiamo alle esigenze aziendali: occorre una prova concreta e circostanziata, con un livello di dettaglio analogo a quello richiesto al debitore che invochi cause non imputabili per giustificare l'inadempimento.

Impatti pratici per i datori di lavoro

1 **Mappatura e flessibilità**
Mappare posizioni lavorative e sistemi di turnazione, individuando margini di flessibilità compatibili con l'organizzazione.

2 **Procedure interne**
Predispone procedure formali per la gestione delle richieste di adattamento da parte di lavoratori-caregiver, con momenti di ascolto e valutazione delle soluzioni.

3 **Documentazione**
Documentare le valutazioni svolte e le ragioni di sproporzione degli accomodamenti richiesti, ai fini dell'eventuale contenzioso antidiscriminatorio.

⊗ In caso di violazione: condanna risarcitoria, ordine di cessazione, possibile revoca di benefici pubblici o esclusione da appalti, obbligo di piani di rimozione delle discriminazioni.



Impatti pratici per i lavoratori-caregiver



Nuovo diritto all'accomodamento

Non solo permessi e congedi, ma un vero e proprio **diritto all'accomodamento ragionevole** in materia di orari e turni, quando la cura del familiare disabile richiede una presenza essenziale.



Strategia probatoria

Raccogliere certificazioni e piani terapeutici; documentare le richieste di accomodamento e le risposte (o i silenzi) del datore; evidenziare il concreto svantaggio subito, incluso il rischio di abbandono del lavoro.

Impatti pratici per gli avvocati

Strategia per il lavoratore

Valutare l'intero assetto organizzativo, non solo il singolo provvedimento. Utilizzare il rito antidiscriminatorio ex art. 28 D.Lgs. 150/2011 per ottenere misure inibitorie e piani di rimozione. Impostare il corredo probatorio in chiave presuntiva, curando le allegazioni sulla condizione di caregiver e sulle alternative ragionevolmente praticabili.

Difesa del datore di lavoro

Dimostrare di aver avviato un processo di valutazione degli accomodamenti con incontri e proposte alternative. Illustrare con dati oggettivi perché determinate soluzioni comportassero un onere sproporzionato. Evitare posizioni di rifiuto aprioristico, oggi lette come discriminazione indiretta.

Conclusione: la "nuova regola" su due piani



Piano sostanziale

Il datore di lavoro ha un **dovere proattivo di adattamento organizzativo**, entro il limite dell'onere non sproporzionato. La rigidità del sistema dei turni non è più giustificazione sufficiente.

Piano processuale

Una volta allegata la condizione di caregiver e il particolare svantaggio da regole neutre, **l'onere si trasferisce sul datore**, che deve dimostrare di aver fatto tutto il ragionevolmente possibile per evitare la discriminazione indiretta.

Applicazione al caso ATAC e prospettive di riforma

Applicazione al caso ATAC

ATAC avrebbe dovuto esplorare, documentare e sperimentare accomodamenti ragionevoli: scambi di turno, fasce di non disponibilità, programmazione anticipata, part-time modulato. In difetto di tale dimostrazione, il rifiuto configura discriminazione indiretta con obbligo di rimozione e risarcimento.

Direttrici propositive

Valorizzare la **contrattazione collettiva** per disciplinare accomodamenti per caregiver. Promuovere **linee guida amministrative** specie nei servizi essenziali. Rafforzare la **formazione di HR e dirigenti** sull'obbligo di accomodamento e sui rischi di discriminazione indiretta.

- ☐ Resta aperta la questione dei criteri oggettivi per valutare l'"onere sproporzionato o eccessivo": sarà compito della giurisprudenza di merito e della dottrina affinare parametri di valutazione (dimensioni dell'impresa, natura del servizio, costi economici e sociali).

Il messaggio della sentenza 9104/2026

La cura non è un ostacolo privato

La sentenza Cass. 9104/2026 segna un passaggio decisivo: il caregiver di persona con disabilità non è più solo titolare di permessi e congedi, ma diviene soggetto per il quale l'ordinamento esige **accomodamenti ragionevoli**, in coerenza con la logica inclusiva del diritto UE e della Convenzione ONU.

La cura di una persona con disabilità non può essere trattata come un ostacolo "privato" che il lavoratore deve risolvere da sé, ma come un **dato strutturale che l'organizzazione del lavoro deve considerare e, nei limiti del ragionevole, integrare.**

🏛️ CASS. CIV., SEZ. LAV., N. 9104/2026

Avv. Francesca Sassano Via Crispi n.33 - 85100 Potenza - cel. 3356649537 - 0971340936 email: segreteria@studiolegalesassano.it sito: www.studiolegalesassano.it