

Rimini, lavora al supermercato da 20 anni e assiste il figlio disabile ma le cambiano il turno: «È l'azienda a doversi adeguare» di Enea Conti

La sentenza del tribunale di Rimini dà ragione a una lavoratrice contro il supermercato: «L'azienda ha il dovere di adottare misure che tutelino i lavoratori che assistono famigliari disabili» (Fonte: <https://www.corriere.it/> 1° luglio 2026)



Per venti anni da quando era poco più che ventenne aveva lavorato nel solito supermercato coprendo [il turno mattiniero](#) nel reparto dell'ortofrutta: dalle 5 del mattino fino alle 11 e poi a casa, nel rispetto del contratto di lavoro che la lega all'azienda, un «part time» da 30 ore settimanali.

Orari da levataccia che però non l'avevano mai messa in difficoltà e che anzi finirono per avvantaggiarla dopo la nascita del figlio affetto da una grave e [invalidante disabilità](#).

La lavoratrice del supermercato e la battaglia per l'orario dei turni

Lei è una donna di 42 anni residente a Rimini e per il benessere del bambino, quando stacca da lavoro deve occuparsi necessariamente di lui: le cure ordinarie da una parte, dall'altra cercare di garantirgli un po' di vita sociale e, per quanto possibile, sportiva, con sedute in palestra e in piscina.

A mettersi di traverso, però, era stato proprio il supermercato che per anni le aveva garantito quell'equilibrio necessario per conciliare lavoro e cura del figlio. Nello scorso febbraio l'azienda le aveva imposto un cambio turno spostando quello vigente al pomeriggio.

Lunedì 29 giugno la donna, che aveva incassato continui «no» dall'azienda a cui aveva **presentato le sue rimostranze**, ha vinto in tribunale la causa presentata in «extrema ratio» per far valere le sue ragioni.

La sentenza del tribunale di Rimini in favore della dipendente

La quarantaduenne **resterà nel reparto ortofrutta** del supermercato così, laddove ha sempre lavorato da vent'anni a questa parte. Accettare il turno pomeridiano **avrebbe significato godere del tempo libero** al mattino, quando il **figlio per 9 mesi all'anno** è a scuola e avere impegnato il pomeriggio quando il dodicenne necessita delle cure.

La donna **aveva chiesto aiuto alla consigliera provinciale per le pari opportunità** della provincia di Rimini Adriana Ventura ed è stata supportata in tribunale dalle legali Anna Danesi e Tatiana Biagioni.

«Sono contenta dal punto di vista personale per questa sentenza. Il dovere del lavoro è sempre difficile da conciliare con quello della cura. **È una sentenza di civiltà, guardiamo finalmente avanti**. Ho seguito altre quattro cause simili e posso affermare che la giurisprudenza sta compiendo molti passi avanti per venire incontro alle esigenze di queste persone», **commenta con visibile entusiasmo Adriana Ventura**.

«L'azienda ha il dovere di tutelare lavoratori che assistono disabili»

Vale la pena spiegare le ragioni della sentenza. **A pronunciarla è stato il giudice Lucio Ardigò** del tribunale di Rimini. «Hanno scritto nero su bianco - prosegue Adriana Ventura - che **l'azienda ha il dovere di adottare atti organizzativi** che tutelino i lavoratori che assistono famigliari disabili. Se l'azienda non mette in atto questi atti compie una discriminazione».

Sulla situazione **familiare della donna grava oltre che la disabilità del figlio** anche l'assenza del padre. «Una figura che non c'è mai stata», spiega Adriana Ventura. In più la donna è madre anche di un altro bambino.

Rimini, “deve assistere il figlio disabile, l'azienda cambi gli orari di lavoro”: il tribunale dà ragione alla mamma

(Fonte: <https://www.corriereromagna.it/> 30 giugno 2026)

Il diritto di conciliare i tempi di vita e di lavoro, soprattutto quando si tratta di **assistere un familiare con disabilità**, incassa una conferma fondamentale nelle aule di giustizia. Con una recente ordinanza, il Tribunale di **Rimini** ha accolto il ricorso di una lavoratrice, dipendente di **una grande azienda** del settore della grande distribuzione, ordinando alla società di rimodulare i turni della donna, concentrandoli esclusivamente nella fascia mattutina per consentirle di **accudire il figlio minore disabile**. Al fianco della madre si è schierata, con un ricorso ad adiuvandum, anche la

Consigliera di parità della Provincia di **Rimini**, Adriana Ventura, ottenendo un provvedimento che fissa un precedente importantissimo per il diritto del lavoro e per il welfare familiare.

Una tutela estesa a chi assiste

La decisione del giudice riminese va a toccare un punto nevralgico: il **divieto di discriminazioni “indirette”** fondate sulla disabilità. Con questo pronunciamento, infatti, viene stabilito che la tutela non si applica soltanto al lavoratore direttamente affetto da handicap, ma si estende anche a chi se ne prende cura, ovvero ai cosiddetti caregiver.

Nel caso specifico, **l’azienda aveva negato la flessibilità oraria richiesta**, ma il Tribunale ha ribaltato la posizione del datore di lavoro richiamando le normative internazionali. La necessità di accudire un figlio con disabilità impone al datore di lavoro l’adozione di quelli che il diritto definisce “accomodamenti ragionevoli”.

Cosa sono gli “accomodamenti ragionevoli”

La sentenza richiama sia la Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea (articoli 24 e 26 sui diritti dei minori), sia la Convenzione ONU. L’ordinanza chiarisce che per accomodamento ragionevole si intendono: «Le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo, adottati 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».

Il dovere delle aziende

Secondo il Tribunale di Rimini, questi adattamenti non devono fermarsi alle sole barriere fisiche o alle esigenze del disabile all’interno del luogo di lavoro, ma devono **coprire anche le necessità** di chi quella disabilità la gestisce nel quotidiano.

I minori hanno diritto alla massima protezione e alle cure necessarie per il loro benessere. Di conseguenza, il genitore lavoratore deve essere messo nelle condizioni strutturali di poter fornire l’assistenza necessaria. Per l’azienda, dunque, non si tratta di una concessione facoltativa, ma di un vero e proprio obbligo di adeguamento delle condizioni di lavoro. Un principio che, oltre al valore giuridico, rappresenta un passo avanti concreto sul metro di misura dell’inclusione nella nostra società.