REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
Quarta Sezione Lavoro

in persona del Giudice, **dott.sa Antonella CASOLI**
all'udienza del **30/06/2026**, all'esito della camera di consiglio, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

ex art. 429, 1° comma c.p.c., modificato dall'art. 53, comma 2 d.l. n. 112/2008, conv. in legge n. 133/2008, nella causa civile iscritta al **n. 5647** del Ruolo Generale Affari Lavoro dell'anno **2026**, vertente

TRA

rappresentata e difesa dall'avv. RIZZO ROBERTO, giusta delega in calce al ricorso

RICORRENTE

E

POSTE ITALIANE SPA, rappresentata e difesa dall'Avv. , giusta delega in calce alla memoria difensiva

CONVENUTO

OGGETTO: trasferimento del lavoratore.

CONCLUSIONI DELLE PARTI: COME IN ATTI

ESPOSIZIONE DEI FATTI

Con ricorso depositato il 17/02/2026, . ha esposto: che, dopo aver intrattenuto con la soc. POSTE ITALIANE SPA plurimi contratti a tempo determinato con adibizione a Giugliano (NA), è stata assunta con contratto a tempo indeterminato a far data dal 01.10.2025 con inquadramento al livello E, Portalettere Junior, presso la sede di Lugo (Ravenna); che con verbale della commissione medica dell'INPS del 14.10.2025 la suocera è stata ritenuta portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3 l. 104/1992 e dal 14.11.2025 l'INPS ha accolto anche la richiesta della ricorrente di fruire dei permessi per l'assistenza alla suocera disabile con decorrenza dal 6.11.2025 al 31.12.2099; che la suocera vive con lei presso la residenza di Giugliano in Campania, insieme al padre e ai figli della ricorrente (di 7 e 5 anni) nonché al marito il quale, tuttavia, non può occuparsi della madre disabile, per impegni lavorativi essendo operaio con orario di lavoro full-time; che, in ogni caso, il marito, figlio dell'anziana disabile, non potrebbe comunque occuparsi della madre, la quale, in ragione delle patologie, anche psichiatriche, da cui è affetta, necessita di un intervento assistenziale anche nelle funzioni fisiologiche per il quale l'anziana richiede espressamente l'assistenza di persona di sesso femminile; che con lettera del 13.11.2025, ha inoltrato alla datrice di lavoro richiesta di mobilità e trasferimento ai sensi della l. n. 104/1992

Firmato Da: ANTONELLA CASOLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 517e6fae6621c34f45b2270713a08f72

presso la sede di recapito di Giugliano in Campania (NA), più vicina alla residenza della disabile; che la società ha rigettato la domanda richiamando il vincolo di permanenza triennale previsto negli accordi collettivi sulla mobilità; che per tale ragione ha presentato domanda all'INPS di congedo straordinario per l'assistenza alla disabile per il periodo dal 28.11.2025 al 28.3.2026, domanda tuttavia rigettata subentrando l'affine solo in assenza di coniuge e figli; che ha quindi chiesto ed ottenuto una aspettativa non retribuita per il periodo al 28.11.2025 al 19.12.2025 utilizzato per assistere la suocera; che dopo una breve malattia ha subito un incidente, che ha richiesto un intervento chirurgico – eseguito il 22.1.2026 - con ricovero di due giorni, a seguito del quale è rimasta a casa ad accudire la suocera; che con lettera del 30.12.2025 ha reiterato la richiesta di trasferimento, ancora una volta rigettata con l'ulteriore rilievo che gli accordi riconoscono nella mobilità una preferenza soltanto in presenza di gravi patologie da cui siano affetti il dipendente, i figli conviventi, il coniuge o convivente more uxorio; che nella comunicazione periodica aziendale del 23.4.2025 è emersa, per i portalettere, la disponibilità per la mobilità regionale verso Napoli e Provincia di 133 lavoratori full-time e 23 part-time; che negli anni 2024 e 2025 presso le sedi di Napoli e Provincia la percentuale del personale stabile (con contratto a tempo indeterminato) è sempre stata inferiore al 100% (tra il 70 e il 90%) e la somma della componente Stabile e flessibile è sempre superiore al 110%; che, parallelamente, a novembre e dicembre 2025 nella provincia di Ravenna si è registrata la presenza di personale stabile nella percentuale del 110-111% e complessivo del 121-126%; che gli accordi sindacali prevedono la necessaria copertura delle zone in percentuale almeno pari al 110%, con conseguenti frequenti assunzioni di nuovo personale.

Assumendo, quindi, la sussistenza di tutti i presupposti previsti dall'art. 33 comma 5 l. 104/1992 - tra i quali non sono comprese la continuità ed esclusività dell'assistenza – ivi inclusa l'oggettiva possibilità del trasferimento, alla luce della situazione organizzativa dell'azienda, in quanto inidoneo a ledere in maniera consistente le esigenze aziendali, ha convenuto in giudizio la datrice di lavoro, affinché, accertato il proprio diritto al trasferimento ad uno degli uffici di Napoli e Provincia o comunque nella sede di lavoro più vicina alla residenza e domicilio della suocera, la soc. POSTE ITALIANE SPA sia condannata ad applicarla presso una delle dette sedi, con vittoria di spese.

II. Si è costituita in giudizio la soc. Poste italiane S.p.a. contestando, nel merito, le avverse allegazioni, esponendo, per quanto di rilievo: che la ricorrente al momento dell'assunzione non ha indicato nello stato di famiglia la suocera; che non v'è alcuna prova che alle esigenze di assistenza della suocera non possa attendere il figlio convivente, né la prova che in occasione dei permessi ex l. 104/1992 la ricorrente abbia effettivamente prestato assistenza alla suocera e neppure in occasione della degenza post-operatoria; che nella provincia di Napoli, al momento della domanda di trasferimento, l'organico era eccedentario, tenuto conto anche del lavoro flessibile, cui la società fa legittimo ricorso in ragione di esigenze organizzative (picchi di volume e sostituzione di personale); che, infatti, a fronte della percentuale di copertura necessaria del 110% prevista dall'accordo sindacale del febbraio 2018, nella provincia di Napoli la copertura supera tale soglia con valori tra 124% (a novembre 2025) e 115% (a febbraio

Firmato Da: ANTONELLA CASOLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 517e6fae6621c34f45b2270713a08f72

2026); che l'accoglimento della domanda della ricorrente violerebbe i criteri di equa distribuzione delle risorse, creando un precedente discriminatorio verso altri dipendenti e determinerebbe un pregiudizio per il servizio reso nel vasto territorio della filiale di Lugo (RA).

Tanto esposto, la società ha preliminarmente eccepito la nullità del ricorso per genericità della domanda e, nel merito, ha dedotto la piena legittimità del rigetto della richiesta, in quanto conforme alle previsioni degli accordi con le OO.SS., ed in particolare dell'accordo del 16.5.2024, che prevede un vincolo di permanenza triennale, e dell'accordo del 20.6.2023, che prevede il vincolo non valga solo per il personale affetto da patologie di particolare gravità di cui all'art. 41 CCNL o per le quali sia necessaria l'effettuazione di terapie salvavita ovvero per dipendenti che abbiano nel nucleo familiare figli conviventi o coniuge convivente more uxorio che si trovi nelle stesse condizioni ovvero ancora figli, fiscalmente a carico almeno al 50%, per i quali ricorra almeno una delle condizioni qualificate come "croniche ed invalidanti" dal Ministero della Salute, con invalidità civile almeno pari all'85% per i figli maggiorenni.

Sotto altro profilo ha evidenziato che la ricorrente ha abusato della normativa a tutela della disabilità, avendo accettato l'assunzione presso la sede di Ravenna malgrado la suocera già presentasse le patologie per le quali è stata riconosciuta portatrice di disabilità, e in ogni caso, che difettano i presupposti oggettivi e soggettivi previsti dall'art. 33, comma 5 l. 104/1992 per la concessione del trasferimento. Ha quindi concluso, pertanto, per il rigetto del ricorso.

III Escusso un testimone, all'odierna udienza la causa è stata discussa e decisa mediante la presente sentenza di cui è stata data lettura.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. La domanda è fondata e, pertanto, merita accoglimento.

2. Dall'istruttoria espletata e dal complesso degli elementi acquisiti al processo è emersa la sussistenza di tutti i requisiti e presupposti previsti dall'ordinamento a fondamento del diritto al trasferimento ai sensi dell'art. 33, comma 5, della l. n. 104/1992.

3. In via preliminare, giova ricordare che, ai sensi dell'art. 33, comma 3, della l. n. 104/1992, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste una persona portatrice di disabilità con necessità di intervento intensivo ai sensi dell'art. 3, comma 3 l. 1041992, che sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, ovvero siano anch'essi affetti da patologie invalidanti, oppure siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito, coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.

Firmato Da: ANTONELLA CASOLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 517e6fae6621c34f45b2270713a08f72

Ai sensi del successivo comma 5, il medesimo lavoratore ha altresì diritto a scegliere, *ove possibile*, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso.

Occorre, inoltre, evidenziare che, a seguito delle modifiche introdotte dalla l. n. 53 del 2000, è stato eliminato dalla disposizione in esame il requisito della convivenza tra il lavoratore e il familiare disabile; successivamente, con l'art. 24 della l. n. 183 del 2010, che è intervenuto sull'art. 20, comma 1, della l. n. 53 del 2000, è stato altresì soppresso il requisito della *«continuità ed esclusività»* dell'assistenza.

4. La giurisprudenza di legittimità ha da tempo chiarito che *«In materia di assistenza ai portatori di handicap, l'art. 33, comma 5, della l. n. 104 del 1992, nel testo modificato dalla l. n. 53 del 2000 e dalla l. n. 183 del 2010, circa il diritto del lavoratore che assiste un disabile in situazione di gravità di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio, va interpretato nel senso che tale diritto può essere esercitato, al ricorrere delle condizioni di legge, oltre che al momento dell'assunzione, anche nel corso del rapporto di lavoro, deponendo in tal senso il tenore letterale della norma, in coerenza con la funzione solidaristica della disciplina e con le esigenze di tutela e garanzia dei diritti del soggetto portatore di handicap previsti dalla Costituzione e dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata e resa esecutiva con l. n. 18 del 2009»* (Cass., Sez. Lav., ord. n. 6150 del 1° marzo 2019).

L'interpretazione fatta propria dalla Suprema Corte, oltre a risultare pienamente coerente con il dato letterale della disposizione, appare l'unica idonea ad assicurare un'effettiva tutela delle esigenze di rilievo costituzionale connesse alla condizione di disabilità.

Il beneficio in esame deve, pertanto, ritenersi applicabile non soltanto alla scelta della prima sede di lavoro, ma anche in costanza di rapporto, atteso che la ratio della previsione normativa è quella di favorire l'assistenza al parente o affine disabile; risulta, dunque, del tutto irrilevante che l'esigenza assistenziale sorga nel corso del rapporto ovvero sia già presente al momento della sua instaurazione.

5. Il diritto soggettivo del lavoratore al trasferimento trova, tuttavia, un necessario contemperamento, in virtù dell'inciso *«ove possibile»* contenuto nel quinto comma dell'art. 33 cit., con le esigenze tecniche, organizzative e produttive del datore di lavoro, espressione della libertà di iniziativa economica garantita dall'art. 41 Cost.

Nondimeno, pur non attribuendo la norma un diritto assoluto in favore del dipendente, la posizione soggettiva da essa tutelata non può essere pretermessa ogniqualvolta si discuta dell'individuazione della sede di lavoro di un lavoratore beneficiario della tutela in esame, né può essere sacrificata se non in presenza di rilevanti esigenze economiche, organizzative o produttive dell'impresa, delle quali incombe sul datore di lavoro l'onere di allegazione e successiva prova, anche in applicazione del principio di vicinanza della prova (cfr. Cass. n. 7945/2008; Cass. n. 629/2019; Cass. n. 6150/2019).

Va, infatti, ricordato che, secondo quanto affermato dalla Corte costituzionale (sentenza n. 246 del 1997), la garanzia della vicinanza del luogo di lavoro rispetto alla

Firmato Da: ANTONELLA CASOLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 517e6fae6621c34f45b2270713a08f72

residenza costituisce uno strumento volto ad agevolare la tutela dell'integrità fisica della persona disabile e trova, quindi, il proprio fondamento negli artt. 4, 32 e 38 Cost., pur dovendo essere bilanciata con il potere organizzativo e direttivo dell'imprenditore riconosciuto dall'art. 41 Cost..

6. Nel caso di specie, dalla documentazione prodotta emerge anzitutto che la ricorrente, dipendente di Poste Italiane S.p.A. dal 1° ottobre 2025 in forza di contratto a tempo indeterminato, è residente in Giugliano di Campania, unitamente ai figli minori, al padre e alla suocera, quest'ultima già riconosciuta portatrice di disabilità con necessità di sostegno intensivo ai sensi dell'art. 3, comma 3, della l. n. 104/1992, con verbale del 14 ottobre 2025 emesso a seguito di domanda presentata il 13 settembre 2025. La ricorrente ha anche correttamente ammesso che, ancorché non vi risieda anagraficamente, anche il di lei marito, figlio della disabile, è con loro convivente nella stessa abitazione, come dallo stesso confermato in sede di audizione testimoniale.

Risulta altresì che alla ricorrente è stato riconosciuto il diritto alla fruizione dei permessi per l'assistenza alla suocera disabile con decorrenza dal 6 novembre 2025; tali permessi sono stati effettivamente richiesti e concessi alla fine del mese di novembre 2025. Per il restante periodo, la ricorrente ha svolto attività lavorativa per un arco temporale estremamente limitato, avendo fruito, a partire dal 28 novembre 2025, di un periodo di aspettativa non retribuita, cui hanno fatto seguito un periodo di malattia e di convalescenza conseguenti a infortunio, nonché un successivo congedo parentale.

7. È, inoltre, pacifico che la ricorrente abbia presentato, nei mesi di novembre e dicembre 2025, richiesta di trasferimento presso una sede della Provincia di Napoli più vicina al domicilio della suocera, facendo valere i benefici previsti dall'art. 33, comma 5, della l. n. 104/1992, e ciò dopo avere già prestato in passato attività lavorativa, in costanza di contratti a tempo determinato, presso la sede di Giugliano.

8. Nel corso dell'istruttoria orale espletata all'odierna udienza, è stato altresì confermato che la ricorrente si occupa stabilmente dell'assistenza alla suocera disabile, peraltro in misura sostanzialmente prevalente rispetto al contributo che il marito è in grado di assicurare, limitato sia dai propri impegni lavorativi sia dalle particolari condizioni di salute dell'assistita.

È emerso, infatti, che quest'ultima necessita di supporto anche nelle operazioni di igiene personale, attività che risultano più agevolmente garantite e maggiormente accettate qualora svolte dalla nuora, odierna ricorrente, anche in considerazione delle patologie psichiatriche da cui la disabile è affetta, consistenti in una psicosi bipolare con manifestazioni psicotiche cronicizzate.

9. Le considerazioni che precedono consentono anzitutto di affermare la radicale infondatezza della doglianza formulata dalla convenuta in ordine alla pretesa violazione, da parte della ricorrente, dei canoni di correttezza e buona fede, ovvero alla sussistenza di un abuso del diritto nella scelta del momento in cui azionare le tutele previste dall'ordinamento a favore della disabilità rispetto all'assunzione a tempo indeterminato.

Firmato Da: ANTONELLA CASOLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 517e6fae6621c34f45b2270713a08f72

La ricorrente ha, infatti, esercitato in modo pienamente legittimo e conforme a correttezza le prerogative che l'ordinamento pone a disposizione del familiare che assiste una persona gravemente disabile, avvalendosi nel tempo degli strumenti di protezione specificamente previsti dalla legge.

10. Quanto al necessario bilanciamento tra il diritto fatto valere dalla ricorrente e le esigenze aziendali, risulta documentalmente provato – ed è peraltro incontestato – che, nei mesi precedenti e successivi alle richieste di trasferimento, si sono registrate continue variazioni nell'organico della Provincia di Napoli, sia con riferimento al personale stabile sia con riguardo al personale flessibile, con percentuali complessive oscillanti tra il 115% e il 126% e con una copertura del personale stabile variabile dal 72% al 98%, in aumento o in diminuzione a seconda dei periodi considerati.

È altresì emerso che il personale stabile non ha mai raggiunto la soglia di copertura del 110% individuata quale parametro minimo nell'accordo sindacale dell'8 febbraio 2018, rimanendo anzi, in numerose occasioni, sensibilmente al di sotto di tale livello.

Tali circostanze consentono di desumere, da un lato, che presso la predetta Provincia si sono verificati significativi movimenti dell'organico nonostante il richiamato parametro di copertura minima del 110% e, dall'altro, che la soglia concordata in sede sindacale viene sistematicamente raggiunta mediante il ricorso a personale assunto con contratti a tempo determinato.

Se così è, deve senz'altro escludersi che il trasferimento della ricorrente possa comportare un apprezzabile aggravio delle esigenze organizzative o produttive della società convenuta, la quale fa costante ricorso a nuove assunzioni, anche a termine, per raggiungere la percentuale del 110% nella provincia di Napoli.

Anzi, sotto tale profilo, è persino ipotizzabile un vantaggio per l'azienda derivante dall'auspicato trasferimento, avendo la ricorrente dimostrato che presso la sede di attuale assegnazione di Lugo l'organico risulta addirittura superiore rispetto ai livelli di copertura registrati nella Provincia di Napoli.

11. Sussistono, pertanto, tutti i requisiti previsti dalla legislazione vigente per il riconoscimento del diritto della ricorrente ad essere trasferita, per l'assistenza alla suocera gravemente disabile, presso una sede ubicata nella Provincia di Napoli.

12. L'esercizio di tale diritto non risulta neppure impedito dalle previsioni dell'accordo sindacale in materia di mobilità sottoscritto dalla datrice di lavoro con le organizzazioni sindacali, il quale non può prevalere su una disposizione di rango legislativo dettata al fine di salvaguardare e realizzare compiutamente il ruolo della famiglia nell'assistenza, nella socializzazione e nell'integrazione della persona disabile, ruolo espressamente valorizzato anche dalla Carta di Nizza, dalla Convenzione delle Nazioni Unite del 13 dicembre 2006 sui diritti delle persone con disabilità, ratificata con l. n. 18/2009, nonché dall'Unione Europea mediante la decisione 2010/48/CE.

In tal senso si è espressa anche la giurisprudenza di merito (cfr. Tribunale di Fermo, 24 febbraio 2022; Tribunale di Roma, sentenza n. 111/2019, est. Pascarella), che ha ritenuto del tutto inconferente la mancata previsione del relativo titolo di preferenza

Firmato Da: ANTONELLA CASOLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 517e6fae6621c34f45b2270713a08f72

negli accordi sindacali sulla mobilità, atteso che il diritto in questione discende direttamente dalla legge.

Nella richiamata pronuncia del Tribunale di Roma è stata, infatti, accolta la domanda di trasferimento, rilevandosi che la società convenuta non aveva assolto all'onere probatorio su di essa gravante, non avendo specificamente contestato, pur disponendo dei relativi dati aziendali, la presenza negli uffici postali indicati di posizioni lavorative vacanti del tutto analoghe a quella ricoperta dalla ricorrente, né aveva in concreto individuato e dimostrato quali rilevanti esigenze economiche, organizzative o produttive dell'impresa sarebbero state compromesse dall'accoglimento della richiesta di trasferimento. In particolare, il Tribunale ha evidenziato che *«tale diritto discende direttamente da una norma di legge»* e che la società non aveva neppure *«in concreto in alcun modo specificato quali sarebbero le rilevanti esigenze economiche, organizzative o produttive dell'impresa, che verrebbero compromesse dal richiesto trasferimento»*.

13. Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, la domanda proposta deve essere accolta, con conseguente condanna della società convenuta a disporre il trasferimento della ricorrente presso una sede ubicata nella Provincia di Napoli.

14. Le spese di lite, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da
con ricorso depositato il 17/02/2026, così provvede:

1) Dichiara il diritto della ricorrente al trasferimento richiesto, e, per l'effetto, condanna Poste Italiane S.p.A. a disporre il trasferimento della ricorrente presso una sede di lavoro posta nella Provincia di Napoli;
2) Condanna la convenuta alla rifusione, in favore della ricorrente, delle spese di lite, che liquida in complessivi €3500,00, oltre spese forfettarie, IVA e CPA come per legge.

Roma, 30/06/2026

Il Giudice

Firmato Da: ANTONELLA CASOLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 517e6fae6621c34f45b2270713a08f72