

REPUBBLICA ITALIANA

in nome del Popolo italiano

TRIBUNALE DI ROMA

SEZIONE III LAVORO

Il Giudice del lavoro, dott. Fabrizio Scarzella,
all'esito dell'udienza celebrata ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c.;
nella causa n.r.g. **43789/2025**, ha emesso la seguente

SENTENZA

promossa da:

rappresentata e difesa dall'avv. RIZZO ROBERTO

ricorrente

nei confronti di

POSTE ITALIANE SPA, rappresentata e difesa dall'avv.

resistente

OGGETTO: impugnazione mobilità volontaria

Conclusioni delle parti:

le parti concludono come da atti introduttivi.

Svolgimento del processo

1 Con ricorso depositato il 12.12.2025, _____ ha adito il Tribunale di Roma, sezione Lavoro, per sentire accertare - previa declaratoria della nullità parziale dei verbali degli accordi sindacali sulla mobilità volontaria del 20 giugno 2023 e del 3 luglio 2023, nella parte in cui subordinano l'effettivo trasferimento del dipendente alla sussistenza della "*piena idoneità alle mansioni*" cui la richiesta di trasferimento si riferisce - la natura discriminatoria, diretta o comunque indiretta, della sua esclusione dalla procedura di mobilità regionale volontaria per l'anno 2025 e, per l'effetto, il suo diritto al trasferimento dal centro di smistamento di Fiumicino al centro di smistamento di Frosinone, con decorrenza da giugno 2025, con conseguente condanna della società resistente all'adozione del relativo provvedimento e al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali asseritamente conseguiti dalla condotta datoriale, nei termini specificati in ricorso.

1.1 La Difesa, a sostegno delle domande proposte, rileva, in fatto, che la ricorrente, già reintegrata in servizio all'esito di precedente giudizio e poi colpita da infortunio sul lavoro con postumi permanenti, veniva giudicata permanentemente inidonea alle mansioni di portalettere ma idonea alle altre mansioni della qualifica e, con successivo giudizio del medico competente del 3 aprile 2025, veniva ritenuta idonea alla mansione di addetta alla produzione con prescrizioni e limitazioni consistenti, tra l'altro, nell'adibizione a compiti di movimentazione manuale dei carichi di tipo ultra leggero, nella limitazione della stazione eretta prolungata, nella necessità di alternanza di attività in piedi con pause di recupero, nella previsione di stazionamento in posizione eretta per un tempo non superiore al 50% dell'orario giornaliero e nell'adibizione al turno mattutino in orario non anteriore alle 7.00.

1.2 A sostegno del ricorso viene altresì evidenziato che la _____ partecipava alla procedura di mobilità regionale volontaria, bandita per l'anno 2025, classificandosi al primo posto nella graduatoria relativa alla provincia di Frosinone per le attività di smistamento, provincia per la quale la stessa società aveva indicato la disponibilità di un posto *full time*.

Sempre secondo la prospettiva attorea, la lavoratrice, al momento della scelta della sede, non essendo riuscita ad accedere all'applicativo aziendale indicato nel comunicato del 23 aprile 2025 per asserita mancanza dei requisiti previsti, segnalava via mail al responsabile delle Risorse Umane, entro il termine previsto, la problematica rappresentando di essere prima in graduatoria, di voler accettare il trasferimento e di temere di essere considerata rinunciataria.

Il responsabile aziendale rispondeva, il giorno successivo, che *“la mobilità (era) riservata solo ai pienamente idonei alla mansione”*, senza ulteriore motivazione.

La resistente, dando seguito alla citata procedura concorsuale, procedeva al trasferimento dei singoli partecipanti risultati vittoriosi ad eccezione, fra gli altri, della, che continua ad essere adibita al Cs di Fiumicino, sostenendo i disagi e i costi della percorrenza in auto, ogni giorno, del tragitto casa-lavoro, pari a circa 200 km complessivi (la sua residenza dista dal luogo di lavoro circa 102 Km).

1.3 La Difesa contesta, in diritto, la legittimità del provvedimento di esclusione della propria assistita dalla procedura di mobilità in esame in quanto derivante dall'applicazione di accordi sindacali nulli (*“verbale di accordo sindacale del 20.6.2023”*, in ambito nazionale, e *“verbale di accordo del 3.7.2023”*, in ambito regionale), perché contrastanti con l'art. 15 della legge n. 300 del 1970, con l'art. 2 della legge n. 67 del 2006, con il d.lgs. n. 216 del 2003, con la direttiva 2000/78/CE, con la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e, più in generale, con il principio di parità di trattamento dei lavoratori con disabilità.

Viene a tal fine, in particolare, contestata, in via principale, una ipotesi di discriminazione diretta, posto che il criterio della *“piena idoneità”* escluderebbe dal beneficio della mobilità proprio i lavoratori portatori di limitazioni connesse alla disabilità; in via subordinata, la sussistenza di una condotta di discriminazione indiretta, poiché una clausola apparentemente neutra, applicabile formalmente a tutti i dipendenti, porrebbe in posizione di particolare svantaggio i lavoratori non pienamente idonei per ragioni psico-fisiche, senza che il datore di lavoro abbia dimostrato di avere cercato o adottato accomodamenti ragionevoli.

1.4 A titolo risarcitorio viene richiesto il pagamento dei maggiori costi relativi alla percorrenza quotidiana, da parte della ricorrente, di circa 200 km in auto, quantificati in euro 593,44 mensili, e il risarcimento del danno morale, quantificato in euro 500,00 mensili.

2 Si è ritualmente costituita in giudizio POSTE ITALIANE spa contestando le avverse deduzioni e pretese.

Viene, in particolare, premesso, in fatto, che la ricorrente, dopo la riammissione in servizio, in data 18.08.2009, seguita alla pronuncia giudiziale di reintegrazione in servizio, veniva assegnata al centro di Fiumicino e che, a seguito della sua accertata inidoneità permanente alle mansioni di portalettere, veniva adibita al ruolo di addetta alla produzione, mansioni che continua a svolgere nel rispetto delle limitazioni accertate dal medico competente.

2.1 POSTE rileva, in particolare, in diritto, che le procedure di mobilità volontaria sono disciplinate da accordi sindacali (fra cui quelli del 20.6.2023 e del 3.7.2023) stipulati nell'ambito di un articolato processo di riorganizzazione aziendale, funzionale al rafforzamento degli organici e all'efficientamento del settore, e che tali accordi prevedono, quale condizione di partecipazione alle medesime procedure, la piena idoneità del dipendente all'espletamento della mansione, anche con riferimento all'utilizzo di tutti i mezzi e di tutti strumenti aziendali.

Secondo la resistente, le clausole in esame non assumerebbero carattere discriminatorio, perché risponderebbe a una finalità legittima, volta a garantire la continuità operativa delle attività di addetto alla produzione e ad assicurare uno standard adeguato del servizio affidato alla società, tramite un'allocazione efficiente delle risorse disponibili.

2.2 POSTE aggiunge che, presso il centro di Frosinone, i turni sarebbero articolati nelle fasce 4.30/11.57, 13.30/20.57 e 14.30/22.58, sicché l'applicazione della ricorrente, che non può, per prescrizioni del medico competente, essere adibita a un turno prima delle ore 7.00 né svolgere, in maniera piena e continuativa, tutte le attività proprie

dell'addetto alla produzione, imporrebbe una rimodulazione dell'organizzazione e dei turni degli altri addetti.

La resistente richiama alcune pronunce di merito favorevoli alla propria tesi difensiva, contesta l'asserita incompatibilità, con le sue condizioni fisiche, di alcune mansioni assegnate alla ricorrente e rileva che *“la procedura di mobilità oggetto di causa si interseca con un parallelo processo di ridefinizione organizzativa interna al servizio di distribuzione e recapito di POSTE”* in vista della *“ridefinizione e confluenza delle funzioni di addetto alle lavorazioni interne, in via di progressivo superamento, dai vari centri dislocati sul territorio ad un numero più ristretto di centri”*.

2.3 Viene da ultimo contestata l'infondatezza delle pretese risarcitorie, a fronte dell'insussistenza di qualsivoglia inadempimento contrattuale in capo a POSTE e della scelta personale della lavoratrice di utilizzare l'autovettura privata e di risiedere lontano dalla sede di Fiumicino.

La causa veniva istruita documentalmente.

Le parti, con memorie autorizzate depositate il 26.6.2026, hanno ribadito le proprie difese e richiamato recenti pronunce del Tribunale di Milano e di Roma, favorevoli alle rispettive tesi processuali.

Il giudice, all'esito dell'udienza del 7 luglio 2026, celebrata con le modalità di cui all'art. 127 ter cpc, tratteneva la causa in decisione.

Motivi della decisione

3 Il ricorso è fondato, per le ragioni di seguito esposte.

Va preliminarmente rilevato che il *“thema decidendum”* della presente controversia riguarda la legittimità, alla luce della normativa antidiscriminatoria, delle richiamate disposizioni collettive che escludono, in via generale, dalla mobilità volontaria i lavoratori non pienamente idonei, senza previa verifica concreta della compatibilità

delle limitazioni funzionali con la sede richiesta e senza accertamento dell'eventuale possibilità di soluzioni organizzative ragionevoli (cd. " accomodamenti ragionevoli"). La tesi difensiva sostenuta da POSTE non è condivisibile.

Le clausole dei verbali degli accordi sindacali in esame, che subordinano l'effettivo trasferimento del lavoratore alla sussistenza della sua piena idoneità alle mansioni di volta in volta richieste (v. art. 10 del verbale di accordo sindacale del 20.6.2023 e analoga previsione contenuta nel verbale di accordo sindacale del 3.7.2023), se interpretate e applicate nel senso di precludere automaticamente la partecipazione alla procedura di mobilità del dipendente ritenuto idoneo con prescrizioni, incidono direttamente su una condizione personale protetta dal nostro ordinamento giuridico, ove le limitazioni siano riconducibili a una condizione di disabilità, nei termini ritenuti dal diritto dell'Unione e dalla giurisprudenza europea e nazionale.

Nel caso concreto, la ricorrente non ha allegato una mera patologia transitoria, né una semplice temporanea inidoneità ma ha documentato postumi permanenti derivati da un precedente infortunio sul lavoro (cfr. certificato INAIL del 10.2.2010, sub. all. 3), regolarmente indennizzati e comportanti, secondo il giudizio reso dalla competente commissione collegiale in data 16.12.2010, una inidoneità permanente alle mansioni di portalettere con idoneità alle altre mansioni della qualifica, e, secondo successivo giudizio del medico competente reso il 3.4.2025 (v. all. n. 6), una idoneità alla mansione specifica di addetta alla produzione con prescrizioni o limitazioni.

La resistente, nella nota difensiva autorizzata, insiste nel sostenere che mancherebbe la prova dell'*handicap*, perché la lavoratrice svolgerebbe le mansioni assegnate presso il centro di Fiumicino senza difficoltà e in maniera analoga a quella dei colleghi e perché il giudizio del medico competente avrebbe natura temporanea.

Tali argomentazioni non sono condivisibili.

La nozione di disabilità rilevante ai fini della direttiva 2000/78/CE e del d.lgs. n. 216 del 2003 - attuativo della richiamata direttiva - non coincide, infatti, con l'assoluta incapacità lavorativa, né con l'impossibilità di svolgere ogni mansione, ma comprende una limitazione duratura, derivante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche che,

in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione del singolo lavoratore alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, in conformità con quanto stabilito da costante orientamento della Suprema Corte:” *la nozione di disabilità, anche ai fini della tutela in materia di licenziamento, deve essere ricostruita in conformità al contenuto della direttiva n. 78/2000/CE del 27 novembre 2000, sulla parità di trattamento in materia di occupazione, quindi quale limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori*” (cfr. Cass. n. 29289/2018).

La nozione di disabilità è una nozione complessa, riferibile a una situazione di “svantaggio” del singolo individuo nell’ambito della propria vita sociale e professionale.

In ambito lavorativo, è l’interazione tra la limitazione individuale e la barriera organizzativa o regolamentare a far emergere lo “svantaggio” giuridicamente rilevante. Per quanto riguarda la nozione del carattere duraturo della limitazione, “ *tra gli indizi che consentono di considerare “duratura” una limitazione figura in particolare la circostanza che ... la menomazione dell’interessato non presenti una prospettiva ben delimitata di superamento nel breve periodo o ... il fatto che tale menomazione possa protrarsi in modo rilevante prima della guarigione di tale persona*”, mediante una valutazione del giudice basata “*sugli elementi obiettivi complessivi di cui dispone, in particolare sui documenti e sui certificati concernenti lo stato di tale persona, redatti sulla base di conoscenze e dati medici e scientifici attuali*” (CGUE, sentenza, 1.12.2016, DAOUIDI, cause riunite C 395/2015, punti 54-57).

Nel caso in esame è incontestato tra le parti che la ricorrente, a seguito di infortunio sul lavoro del 31.8.2009, abbia riportato una menomazione della propria integrità psico-fisica per alcune menomazioni a carattere permanente, con inidoneità parziale alla mansione svolta per un tempo che non risulta né breve né di prevedibile durata

delimitata nel tempo; lo stesso giudizio reso dal medico competente in data 3.4.2025 non ha stabilito una rivedibilità a breve.

Per le ragioni esposte, le condizioni fisiche della ricorrente, nei termini accertati nei richiamati giudizi medici, integrano una condizione di disabilità, rilevante per i fini per cui si procede.

La stessa resistente, attraverso l'adozione dell'atto impugnato, conferma, di fatto, che le menomazioni di cui è portatrice la ricorrente sono ostative ad una sua piena ed effettiva partecipazione in ambito lavorativo, rispetto al contenuto della mansione affidata, diversamente dagli altri colleghi valutati "pienamente idonei".

Una disposizione collettiva che consenta il trasferimento dei soli lavoratori "pienamente idonei", precludendolo a chi è idoneo con prescrizioni, trasforma una perdurante limitazione funzionale in una causa di esclusione da una *chance* professionale e personale riconosciuta agli altri dipendenti.

Sotto questo profilo, assume rilievo il costante e condivisibile orientamento espresso dalla Corte di Cassazione, secondo cui un criterio apparentemente neutro, ove applicato senza considerare la particolare posizione del lavoratore disabile, può tradursi in discriminazione indiretta.

In particolare, Cass. n. 9095 del 2023, in materia di periodo di comporto, ha affermato che l'applicazione indistinta della medesima regola ai lavoratori disabili e non disabili può determinare uno svantaggio particolare per i primi, proprio perché la condizione di disabilità può esporli a rischi o ostacoli ulteriori che l'ordinamento impone di considerare (*"in tema di licenziamento, costituisce discriminazione indiretta l'applicazione dell'ordinario periodo di comporto al lavoratore disabile, perché la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della disabilità, trasmuta il criterio, apparentemente neutro, del computo del periodo di comporto breve in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto in quanto in posizione di particolare svantaggio"*).

Il principio, anche se affermato in materia di licenziamenti, è pienamente valorizzabile anche nel presente giudizio, a fronte della “*eadem ratio decidendi*” sottesa ad entrambe le fattispecie: la parità non è assicurata trattando allo stesso modo situazioni diseguali quando la regola uniforme produce, in concreto, uno svantaggio qualificato a carico di un gruppo “protetto”.

3.1 Né può essere valorizzata, in senso opposto, la circostanza che la clausola sia contenuta in un accordo sindacale posto che la fonte collettiva non è sottratta al controllo di legalità rispetto al contenuto e all’efficacia delle norme imperative, e in particolare rispetto ai divieti di discriminazione.

L’art. 15 della legge n. 300 del 1970 sancisce la nullità degli atti e patti diretti a fini discriminatori, tra cui quelli fondati sull’*handicap*; la legge n. 67 del 2006 vieta ogni discriminazione in pregiudizio delle persone con disabilità; il d.lgs. n. 216 del 2003 vieta discriminazioni dirette e indirette in materia di occupazione e condizioni di lavoro, includendo nella tutela le condizioni di accesso, svolgimento e progressione nell’attività lavorativa.

La mobilità volontaria incide indubbiamente sulle condizioni di lavoro e sulla concreta collocazione del dipendente all’interno dell’organizzazione aziendale, sicché non può essere disciplinata mediante criteri che producano esclusioni automatiche e non giustificate in danno di lavoratori con disabilità.

È decisivo osservare che POSTE non ha escluso la ricorrente a seguito di una concreta valutazione della sede di Frosinone, avuto specifico riguardo alla possibilità di collocare la lavoratrice in postazioni compatibili con le prescrizioni mediche, di evitarle movimentazioni non consentite e di modulare il turno nel rispetto del limite orario prescritto, ovvero alla sproporzione economica o organizzativa degli eventuali “ragionevoli adattamenti” rigido a tal fine necessari.

Il contenuto della comunicazione aziendale impugnata (“...la mobilità è riservata solo ai pienamente idonei alla mansione”) dimostra, chiaramente, che la resistente non ha effettuato alcuna verifica in concreto e alcuno specifico raffronto tra le esigenze organizzative della sede richiesta e le condizioni personali della ricorrente, essendosi

limitata a una rigida applicazione delle clausole sindacali in esame, che escludono in modo rigido proprio i lavoratori idonei con prescrizioni.

3.2 La disciplina dei cd. “accomodamenti ragionevoli” conferma tale conclusione.

L’art. 5 della direttiva 2000/78/CE e l’art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. n. 216 del 2003 impongono, infatti, al datore di lavoro di adottare provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze concrete, per consentire alle persone con disabilità di accedere al lavoro, di svolgerlo, di ottenere una promozione o di ricevere formazione, salvo che tali provvedimenti comportino un onere organizzativo e/o economico sproporzionato per il datore di lavoro.

In particolare, Cass. n. 27243 del 2018 ha chiarito che l’obbligo datoriale deve essere valutato secondo il parametro della ragionevolezza e nel bilanciamento con l’organizzazione imprenditoriale, con il limite degli oneri organizzativi eccessivi, delle risorse dell’impresa e della tutela delle posizioni degli altri lavoratori; ma ha anche ribadito che il datore deve dimostrare l’impossibilità concreta di soluzioni praticabili, non essendo sufficiente il richiamo astratto all’assetto organizzativo (*“sussiste l’obbligo della previa verifica, a carico del datore di lavoro, della possibilità di adattamenti organizzativi nei luoghi di lavoro - purché comportanti un onere finanziario proporzionato alle dimensioni e alle caratteristiche dell’impresa e nel rispetto delle condizioni di lavoro dei colleghi dell’invalido”*).

In senso conforme, anche Cass. n. 24052/2024 ha statuito che *“...la contrattazione collettiva, per sottrarsi al rischio di trattamenti discriminatori a danno dei lavoratori con handicap, deve prendere in specifica considerazione la posizione di svantaggio del disabile, poiché non è sufficiente ad elidere detto rischio una disciplina negoziale che tiene conto solo del profilo oggettivo dell’astratta gravità o particolarità delle patologie senza valorizzare anche l’aspetto soggettivo della disabilità, in relazione al quale vanno adottati gli accorgimenti ragionevoli prescritti dalla direttiva 2000/78/CE e dall’art. 3, comma 3-bis, d.lgs. n. 216 del 2006”*.

3.3 Il precedente emesso dal Tribunale di Milano (n. 1810/2026), richiamato dalla resistente in senso favorevole alla propria tesi nella nota difensiva autorizzata, non è dirimente per i fini di causa.

Tale pronuncia, pur avendo escluso il carattere discriminatorio in astratto dei verbali di accordo sindacale in esame, ha infatti riconosciuto la loro possibile natura discriminatoria “in concreto”, se la specifica condotta datoriale di volta in volta impugnata appaia effettivamente contraria all’art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. n. 216 del 2003.

Detta pronuncia ha, in particolare, ritenuto che *“la disabilità non è quindi equiparata alla malattia e nel caso di specie non vi è prova che le patologie della ricorrente provoc(assero) sofferenza e difficoltà nello svolgimento delle proprie mansioni”*.

Diversamente da quanto ritenuto dal giudice milanese, nel caso di specie, per le ragioni sopra esposte, l’inidoneità parziale alla mansione diagnosticata a carico della ricorrente, oltre ad essere documentalmente provata e riconosciuta dalla società, comporta una condizione di disabilità, non specificamente limitata sotto il profilo temporale, e risulta rilevante rispetto al contenuto e alla esecuzione della mansione affidata che, infatti, risulta limitata rispetto a quella affidata ai colleghi.

Va, in ogni caso, evidenziato che il concetto di handicap/disabilità individuato dalla Suprema Corte con sentenza n. 9095/2023 (condizione che *“comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale.... le persone con disabilità (sono) coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di uguaglianza con gli altri”*)) è stato restrittivamente individuato, dal giudice milanese, in una patologia che *“provochi sofferenza e difficoltà nello svolgimento delle proprie mansioni”*, concetto questo non previsto dalla legge né dalla giurisprudenza europea e nazionale intervenuta in materia.

Come sopra evidenziato, INAIL, con certificato rilasciato in data 10.2.2010, accertava, in capo alla ricorrente, a seguito dell'infortunio occorso, un grado di menomazione dell'integrità psico fisica pari al 16% per specifiche minorazioni a carattere permanente.

Tale stato di menomazione a carattere permanente integra il concetto di handicap/disabilità individuato dalla giurisprudenza europea e nazionale, nei termini sopra esposti.

3.4 Per quanto riguarda, poi, il tipo di accertamento richiesto in ricorso rispetto alla dedotta illiceità parziale dei verbali di accordo sindacale in esame, anche a voler prescindere dalla declaratoria di nullità assoluta e generale delle clausole, appare in ogni caso certamente discriminatoria la loro concreta applicazione nei confronti della ricorrente, nei termini fin qui descritti, senza svolgimento di alcuna istruttoria individualizzata e senza prova dell'impossibilità di soluzioni ragionevoli presso la sede richiesta.

La giurisprudenza richiamata dalla parte ricorrente e le pronunce di merito prodotte o richiamate nelle note autorizzate confermano, infatti, l'esistenza di un orientamento incline a valutare con particolare rigore le clausole di mobilità che, escludendo i lavoratori non pienamente idonei, finiscono per impedire loro l'accesso a trasferimenti cui avrebbero altrimenti diritto in ragione della loro posizione in graduatoria.

Le note autorizzate depositate dalla ricorrente richiamano, in particolare, una ulteriore pronuncia del Tribunale di Milano del 31 marzo 2026, intervenuta in una fattispecie del tutto sovrapponibile a quella in esame, nella quale l'art. 10 dell'accordo collettivo è stato ritenuto oggettivamente discriminatorio perché idoneo a negare al lavoratore parzialmente idoneo la possibilità di svolgere la propria mansione, sia pure con limiti, in altro luogo del territorio nazionale, e perché lesivo della dignità dei lavoratori con disabilità.

Tale precedente risulta coerente con il quadro normativo e con i principi di legittimità sopra richiamati.

3.5 La difesa datoriale contesta che l'assegnazione della ricorrente alla sede di Frosinone imporrebbe una riorganizzazione dei turni alquanto gravosa.

L'argomento non appare dirimente.

La libertà di iniziativa economica privata è sì tutelata dall'art. 41 Cost., ma non può svolgersi in contrasto con la sicurezza, la libertà e la dignità umana; essa deve essere bilanciata con i diritti fondamentali della persona che lavora, e, nella materia in esame, con il divieto di discriminazione e con l'obbligo di "accomodamento ragionevole". Come sopra esposto, l'onere probatorio della sproporzione dell'adattamento grava, ai sensi dell'art. 2697 c.c., sul datore di lavoro, il quale deve allegare e dimostrare specificamente perché, in relazione alla concreta sede, alle concrete attività assegnate, agli specifici turni presenti e alle risorse disponibili, non sia possibile alcuna soluzione appropriata per la salute del dipendente e per la stessa organizzazione dell'azienda.

Nel caso di specie la società si è limitata a indicare tre fasce orarie e ad affermare che non sarebbe possibile assegnare la ricorrente a un turno conforme alle prescrizioni, ma non ha documentato e argomentato, a titolo esemplificativo, l'organico del centro di Frosinone, il numero degli effettivi addetti, la distribuzione delle mansioni, l'eventuale presenza di attività incompatibili dopo le ore 7.00, l'impossibilità di frazionare o modulare le attività, né il costo o il pregiudizio organizzativo concreto che deriverebbe dalla collocazione della lavoratrice in diverse fasce orarie.

Assume rilievo, in senso contrario alla tesi datoriale, il fatto che la ricorrente svolga attualmente le stesse mansioni di addetta alla produzione presso un centro di smistamento, nel rispetto delle limitazioni in esame e senza specifici comprovati pregiudizi per l'andamento della società.

La società non può, senza un adeguato onere di specifica allegazione e dimostrazione, sostenere che le medesime o analoghe attività, disponibili nel centro di Frosinone, siano in radice incompatibili con la propria organizzazione.

La tesi secondo cui presso la sede di Frosinone l'organizzazione dei turni non consentirebbe l'ingresso non prima delle ore 7.00 appare apodittico e sfornito di adeguato supporto probatorio.

3.6 A fronte di quanto fin qui esposto deve, pertanto, dichiararsi l'illegittimità dell'esclusione della ricorrente dalla procedura di mobilità volontaria per l'anno 2025 e la nullità, nei suoi confronti, per quanto rilevante nel presente giudizio, delle clausole collettive in esame, nella parte in cui viene applicata come causa automatica di esclusione alla procedura di mobilità l'idoneità alla mansione con prescrizioni del singolo dipendente, senza verifica personalizzata della compatibilità della prestazione e senza accertamento di eventuali "accomodamenti ragionevoli".

In sintesi, in base a quanto esposto, POSTE non poteva escludere la ricorrente per il solo fatto di non essere "pienamente idonea", essendo la resistente tenuta a verificare concretamente se le limitazioni accertate impedissero davvero lo svolgimento delle mansioni presso la sede richiesta o se fossero praticabili "adattamenti ragionevoli".

Una volta rimossa la ragione illegittima dell'esclusione della ricorrente dalla procedura di mobilità in esame, deve essere dichiarato il suo diritto al trasferimento presso il centro di smistamento di Frosinone, atteso che ella risultava prima nella graduatoria relativa a tale sede, che per detta sede era indicata la disponibilità di un posto *full time*, e che la mancata conferma della scelta nel sistema informatico di POSTE non è dipesa da inerzia o rinuncia della lavoratrice, bensì dall'impedimento informatico e dalla successiva comunicazione aziendale fondata sul difetto di piena idoneità.

Il trasferimento deve essere disposto con decorrenza giuridica dalla data in cui avrebbe dovuto avere effetto la mobilità da individuarsi, alla luce delle allegazioni di parte ricorrente, non specificamente contestate dalla resistente, nel mese di giugno 2025.

3.7 Quanto alle domande risarcitorie, esse vanno accolte nei limiti che seguono.

a) La ricorrente ha allegato un pregiudizio patrimoniale consistente nella differenza tra i costi sostenuti per raggiungere il centro di Fiumicino dalla propria residenza e quelli che avrebbe sostenuto per raggiungere il centro di Frosinone dal medesimo indirizzo.

ha indicato e documentato, in particolare, le distanze, i consumi, il costo medio del carburante e il pedaggio autostradale, quantificando in euro 593,44 mensili la differenza di spesa e in euro 3.560,64 il pregiudizio maturato da giugno a novembre 2025, oltre a euro 593,44 per ogni mese successivo sino all'effettivo trasferimento.

La società ha contestato la domanda in termini generici, sostenendo che l'utilizzo dell'autovettura privata e la permanenza della residenza lontano dalla sede di lavoro costituirebbero scelte personali, ma non ha offerto una contestazione analitica dei conteggi, delle distanze, del costo del pedaggio, del consumo indicato o della concreta praticabilità dei mezzi pubblici in relazione all'orario di spostamento, alla tratta percorsa e alle condizioni sanitarie della lavoratrice.

Il danno patrimoniale da maggiori costi di spostamento casa-lavoro è causalmente direttamente collegato all'illegittima mancata assegnazione della ricorrente alla sede di Frosinone poiché, ove la procedura fosse stata correttamente eseguita, nei termini sopra indicati, la lavoratrice avrebbe prestato servizio in una sede significativamente più vicina alla propria abitazione fin dalla decorrenza del trasferimento richiesto, risparmiando così i costi di trasporto dedotti in ricorso.

Deve pertanto riconoscersi alla ricorrente, per tutti i periodi di effettiva presenza presso la sede di Fiumicino, la somma di euro 593,44 mensili, dal mese di giugno 2025 sino all'effettivo trasferimento presso il centro di Frosinone, oltre interessi legali dalla maturazione dei singoli ratei al saldo.

b) Non può invece essere riconosciuta l'ulteriore voce di euro 100,00 mensili per usura del veicolo, non essendo stato fornito un attendibile e specifico supporto probatorio idoneo a dimostrare, almeno in via presuntiva, ex. art. 2729 c.c., l'effettivo maggior deprezzamento del mezzo e l'eventuale minor incidenza sul relativo valore rispetto alla percorrenza verso Frosinone.

Tale voce, pur astrattamente riconducibile al maggior tragitto, non può essere liquidata in modo automatico, non potendo l'equità supplire integralmente alla mancanza di elementi minimi relativi alla sussistenza e alla quantificazione del danno lamentato.

c) Va parimenti rigettata, per le stesse ragioni, la domanda risarcitoria avanzata dalla ricorrente per la liquidazione del danno non patrimoniale da discriminazione.

L'accertamento di una condotta discriminatoria non determina, automaticamente, una condanna risarcitoria e la ricorrente si limita, nel caso di specie, a reiterare le difese sottese alla domanda principale senza allegare e provare, neppure in via presuntiva, la

sussistenza di un ulteriore danno non patrimoniale direttamente riconducibile alla condotta illecita della resistente.

La ricorrente, in sede di libero interrogatorio, ha riferito che l'esclusione, dopo la pubblicazione della graduatoria che la vedeva prima per la sede Frosinone, era stata *"un duro colpo"* e che avrebbe voluto essere trattata alla stregua delle altre persone *"con idoneità e senza"*, ricordando che le sue limitazioni derivavano da un infortunio sul lavoro.

Tale dichiarazione, anche per la sua genericità e in assenza di concreti riscontri probatori, non appare idonea a dimostrare una concreta ricaduta lesiva della condotta datoriale sulla sfera personale della lavoratrice.

Quanto fin qui esposto è assorbente rispetto all'esame delle restanti difese ed eccezioni delle parti.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vanno poste a carico della società resistente, tenuto conto dell'esito e del valore della causa, del rigetto della domanda relativa al danno morale, della sua esigua durata (pari a circa sette mesi dal deposito del ricorso, pur a fronte del mutamento del giudice assegnatario e della fissazione, *"ex novo"*, della prima udienza di trattazione), della complessità delle questioni trattate, dell'attività difensiva svolta e della natura documentale del giudizio.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, ogni diversa domanda, eccezione e deduzione disattesa o assorbita, così provvede:

dichiara illegittima l'esclusione della ricorrente dalla procedura di mobilità volontaria regionale per l'anno 2025 verso il centro di smistamento di Frosinone;

dichiara, nei termini di cui in motivazione, la nullità parziale e comunque l'inefficacia nei confronti della ricorrente delle clausole dei verbali degli accordi collettivi del 20 giugno 2023 e del 3 luglio 2023,

dichiara il diritto della ricorrente al trasferimento dal centro di smistamento di Fiumicino al centro di smistamento di Frosinone, con decorrenza giuridica dal mese di giugno 2025;

condanna POSTE ITALIANE spa, in persona del legale rappresentante pro tempore:

- a disporre il trasferimento della ricorrente presso il centro di smistamento di Frosinone, con assegnazione a mansioni compatibili con le prescrizioni accertate dal medico competente;
- a corrispondere alla ricorrente, a titolo di danno patrimoniale da maggiori costi di percorrenza, la somma di euro 593,44 per ciascun mese decorrente da giugno 2025 e sino all'effettivo trasferimento presso il centro di smistamento di Frosinone, oltre interessi legali dalla maturazione dei singoli ratei al saldo;
- a rimborsare le spese di lite che liquida in complessivi euro 4.500,00 per compensi professionali, oltre rimborso forfettario nella misura del 15%, IVA e CPA come per legge.

Roma, 06/08/2026

Il giudice del lavoro
Dott.Fabrizio Scarzella