



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
IV SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, in persona del giudice ha pronunciato e pubblicato, mediante lettura integrale all'udienza del 4/2/2026, la seguente

SENTENZA

nella causa in materia di lavoro, iscritta al n° 15681/2025 r.g.l., vertente

TRA

con l'avv. RIZZO ROBERTO

RICORRENTE

E

POSTE ITALIANE S.P.A., in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, con l'avv. F.

RESISTENTE

OGGETTO: trasferimento ex L. 104/1992

FATTO E DIRITTO

Con ricorso ex art. 409 c.p.c., depositato il 29.4.2025, è stato adito questo Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, chiedendo:

- accertarsi e dichiararsi il proprio diritto di essere trasferita ai sensi dell'art. 33, comma 5, L. 104/1992 **"dal CD Varese Recapito Belforte, presso il CD di PALERMO o comunque presso altra struttura e/o ufficio appartenente alla società intimata e presente nel comune e nella provincia palermitana (e comunque nella sede di lavoro più vicina al luogo di domicilio e residenza del**



padre (grave invalido da assistere) sig. _____ sito a
Palermo, _____,

- accertarsi e dichiararsi l'illegittimità del diniego opposto dalla società convenuta alla propria richiesta di trasferimento;
- condannarsi, per l'effetto, Poste Italiane S.p.a. ad applicarla presso una delle suddette sedi.

La ricorrente ha esposto quanto segue:

- ella è stata assunta da Poste Italiane S.p.a. a far data dal 30.10.2024 con contratto a tempo indeterminato "come impiegata di livello E" per le mansioni di "portalettere junior" presso il "CL Varese Recapito Belforte";
- già in passato aveva lavorato per conto di Poste Italiane in virtù di contratti a tempo determinato ed ha sottoscritto, in data 24.10.2024, un verbale di conciliazione finalizzato ad una transazione generale e novativa "di ogni possibile questione insorte e/o insorgente che possa derivare sia in via causale sia in via meramente occasionale dai rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi...";
- la sede INPS di Palermo, in data 21.3.2025, ha accolto la sua richiesta di fruire di giorni di permesso per l'assistenza del genitore _____, persona handicappata in situazione di gravità, con decorrenza 4.3.2025; si evidenzia che il genitore era stato riconosciuto portatore di handicap in situazione di gravità con verbale della competente Commissione medica della A.S.L. di Palermo del 24.2.2025, con diagnosi di "Malattia di Parkinson con declino cognitivo, disturbi del cammino, del linguaggio e psicosi organica" e contestualmente "INVALIDO ultrasessantacinquenne con necessità di assistenza continua non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (L. 508/88)";
- la situazione del genitore è in "lento e graduale peggioramento";
- in ragione di tale situazione, con lettera trasmessa a mezzo posta elettronica certificata del 25.3.2025, ha chiesto il trasferimento "dal CL Varese Recapito Belforte..., presso un ufficio... sito nel Comune o nella provincia di Palermo" rappresentando, altresì, che la madre _____ era affetta a sua volta da gravi patologie che non le consentivano di prestare al coniuge la necessaria assistenza;
- la società non ha fornito alcun riscontro, "almeno ufficialmente" in quanto il 16.4.2025 una "sedicente responsabile delle Risorse Umane... le ha comunicato, laconicamente, che la società non



- avrebbe inteso assentire a tale richiesta poiché il caso non rientrava nelle ipotesi di cui all'art. 41 del ccnl";
- da anni assiste il padre nel compimento degli atti quotidiani della vita raggiungendo, ogni volta che ha potuto e che può, i genitori nel luogo di loro residenza, in _____, data l'impossibilità di provvedervi della madre che ha subito un grave infarto a febbraio del 2024 ed è anche diabetica;
 - in data 23.4.2025, Poste Italiane S.p.a. ha pubblicato l'elenco delle disponibilità per la mobilità volontaria per l'anno 2025 per i dipendenti con il ruolo di portalettere rendendo nota la disponibilità in Sicilia di ben 43 posizioni lavorative con rapporto *full time*;
 - nel periodo da gennaio a dicembre 2024, presso il "**Cd di PALERMO e negli altri uffici di recapito ricompresi nella provincia... la percentuale di personale STABILE...** con mansioni di **portalettere è SEMPRE risultata inferiore al 100 per cento**" e la situazione è rimasta inalterata nel corso dell'anno 2025 attestandosi la detta percentuale, alla data della richiesta di trasferimento, al 85%;
 - a marzo del 2025, la società ha assunto a Palermo ben 222 portalettere a tempo determinato;
 - ne consegue che la quota del 110% minima necessaria, secondo gli accordi sindacali, alla copertura delle zone di recapito, viene assicurata "**solo grazie a robustissime e costanti assunzioni di personale a tempo determinato**".
- Ciò premesso e considerato:
- che il diniego per fatti concludenti alla richiesta di trasferimento della ricorrente da parte della società convenuta è illegittimo perché viola l'art. 33, comma 5, L. 104/1992 e contrario a buona fede;
 - che è comprovata la sua condizione di *caregiver* del padre
 - che il diritto che le attribuisce la legge può essere esercitato anche in epoca successiva alla costituzione del rapporto di lavoro;
 - che nel verbale di conciliazione sottoscritto non si fa alcun riferimento al diritto al trasferimento di cui si tratta; si osserva che esso aveva valenza limitata alle obbligazioni che potevano dipendere dai rapporti precari intercorsi;
 - che il diritto in questione può esser fatto valere anche nel caso in cui difettino i requisiti della continuità e della esclusività dell'assistenza;
 - che la tutela della salute del soggetto portatore di handicap potrebbe essere sacrificata solo qualora il beneficio comportasse per il datore

0a: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 7e8dbca9c77bc3a12b4f960c4bdd74e



- di lavoro un "**considerevole**" e "**consistente**" danno alla produzione intesa in senso lato, ipotesi insussistente nella specie;
- che, del resto, le mansioni di portalettere sono certamente fungibili;
 - che il diritto al trasferimento di cui si parla ha la sua fonte direttamente nella legge e prevale sugli accordi sindacali sulla mobilità e sulle graduatorie formatesi in seguito ad essi;
 - che, in ogni caso, gli accordi sindacali prevedendo, ai fini della valutazione delle istanze di trasferimento, ben 15 punti per la "**PRESENZA IN SERVIZIO nell'anno precedente pari al numero di giorni lavorati con una franchigia** non superiore a 15 giorni" penalizzano i dipendenti i quali, proprio a causa delle inderogabili ragioni assistenziali, sono "**costretti**" ogni mese ad usufruire dei tre giorni di permesso retribuito e, dunque, si pongono in contrasto con l'art. 2bis della L. 104/1992, introdotto dal D.Lgs. 105/2022, ai sensi del quale "È vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della presente legge, agli articoli 33 e 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, all'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81, e all'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura",

parte ricorrente ha rassegnato le conclusioni prima illustrate.

Instaurato ritualmente il contraddittorio, Poste Italiane S.p.a. si è costituita in giudizio resistendo alla domanda.

Nella memoria difensiva, si è fatto rilevare quanto segue:

- la ricorrente è stata assunta in esito ad un percorso di stabilizzazione culminato con l'accordo sindacale del 16.5.2024;
- la procedura di stabilizzazione prevedeva la possibilità per il lavoratore interessato di indicare tre province in ordine di priorità e la sig.r _____ ha scelto la sede di Varese ed è diventata titolare di zona avendo dichiarato, in data 3.2.2025, di non essere interessata ad altre zone;
- ad un solo mese di distanza, la ricorrente ha presentato all'INPS domanda volta ad ottenere il beneficio dei permessi mensili per assistenza al genitore disabile ex art. 33, comma 3, L. 104/1992;
- benché la situazione del genitore fosse nota dal 2017, la ricorrente, in data 30.10.2024, aveva scelto la sede di Varese;

CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 7e8dbca9c77bc3af2b4f960c4bdd74e



- a soli 4 giorni dalla concessione dei permessi, la ha fatto pervenire la richiesta di trasferimento;
- la ricorrente è stata resa edotta che la sua richiesta non poteva essere accolta "in quanto non sussisteva, in capo alla richiedente, alcun requisito per eventuali deroghe ad un possibile trasferimento fuori graduatoria"; in particolar modo, negli accordi sulla mobilità era previsto che potessero presentare domanda di trasferimento volontario in ambito nazionale esclusivamente le risorse assunte con contratto a tempo indeterminato che fossero in possesso al 31 dicembre dell'anno precedente di anzianità di servizio non inferiore a 12 mesi e permanenza nella regione di assegnazione non inferiore a 12 mesi;
- in ogni caso, la ricorrente non ha dato prova di essere l'unica persona in grado di assistere il genitore e da quanto da lei affermato consegue che il genitore almeno da febbraio 2025 è assistito da altra persona;
- nella provincia di Palermo la situazione dei portalettere assunti a tempo indeterminato consta di n. 477 risorse assegnate, pari al 110% di coperture della zona, laddove nella sede di Varese Belforte risulta una scopertura del 17%;
- il trasferimento della ricorrente determinerebbe una disfunzione organizzativa con conseguenti oneri per l'azienda e per la collettività;
- a nulla vale il riferimento alla differenziazione tra il personale assunto a tempo determinato e quello assunto a tempo indeterminato atteso che il primo è "sovente assunto per far fronte ad esigenze, nella maggior parte dei casi, di tipo sostitutivo, o comunque per ragioni di tipo produttivo-organizzativo, non certo per sopperire a carenze croniche d'organico";
- negli accordi sulla mobilità si prevede un percorso di trasferimento agevolato soltanto "per il personale affetto da patologie di particolare gravità di cui all'art. 41 del CCNL per il personale di Poste Italiane o per le quali si renda necessaria l'effettuazione di terapie salvavita debitamente certificate, ovvero anche per i lavoratori con figli conviventi, coniuge/convivente *'more uxorio'* affetti da tali richiamate patologie, caso in cui non rientra la ricorrente";
- la ricorrente, infatti, non ha partecipato alla mobilità nazionale 2025 anche per il fatto che non soddisfaceva la condizione di anzianità richiesta, pari a 3 anni al 31 dicembre dell'anno precedente, risultando in forza all'organico aziendale soltanto da 11 mesi;

io Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 7e8dbca9c77bc3a2b4f960c4bdd74e



- se la sig.ra _____ fosse animata da un interesse concreto e genuino, avrebbe potuto e dovuto attivare l'istituto del congedo straordinario ex art. 35, lett. B, del CCNL applicato, "predisposto per garantire un'assistenza diretta e continuativa";
 - d'altra parte, il diritto di scegliere la sede più prossima al domicilio dell'invalido da assistere non costituisce un diritto pieno ed incondizionato ma deve essere compatibile con le esigenze organizzative e produttive del datore di lavoro;
 - nel caso specifico, la provincia di Palermo presenta un notevole *surplus* di personale sicché un eventuale trasferimento dell' _____ sarebbe inefficace dal punto di vista dell'allocazione delle risorse di Poste Italiane;
 - al contrario, l'attuale sede di servizio soffre di una grave carenza di organico avendo alla data del 30.8.2025 "**81 unità di portalettere** a fronte di una previsione organica di **96**, con una carenza pari al **17%**" e da allora la situazione è peggiorata cosicché l'eventuale trasferimento della _____ ebbe evidenti ricadute negative sul buon andamento del pubblico servizio postale;
 - peraltro, il trasferimento sarebbe in contrasto con gli accordi sindacali che disciplinano la materia e creerebbe una disparità di trattamento con il restante personale;
- inoltre, dall'esame dei giorni di permesso di cui la ricorrente ha usufruito nell'anno 2025, a ridosso della Pasqua e della festa della Repubblica, come meglio specificato nella memoria difensiva;

Quindi, la causa, istruita per via documentale, è stata decisa come di seguito.

La controversia verte sul preteso diritto al trasferimento, ai sensi dell'art. 33, comma 5, L. 104/1992, della sig.ra _____ indipendente di Poste Italiane S.p.a. ed in servizio presso "CL VARESE RECAPITO BELFORTE", con inquadramento nel livello E del CCNL di settore in qualità di "Portalettere Junior", in Sicilia, presso il "**CD di PALERMO**" o in altra sede del Comune o della Provincia e, comunque, nella sede lavorativa più vicina al luogo di residenza del padre, handicappato in situazione di gravità.

Ciò premesso, figurano, agli atti del fascicolo di parte, fra l'altro:

- la comunicazione di assunzione a tempo indeterminato con decorrenza dal 30.10.2024 (all. 4);

Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 7e8dbca9c77bc3a12b4f960c4bdd74e



- il provvedimento INPS del 21.3.2025 di accoglimento della richiesta di giorni di permesso per assistere il congiunto disabile ex art. 33, comma 3, L. 104/1992, con decorrenza 4.3.2025 (all. 7);
- il verbale della Commissione medica per l'accertamento dell'handicap della A.S.L. di Palermo del 5.6.2017 da cui risulta il riconoscimento, in favore del sig. _____ della condizione di "PORTATORE DI HANDICAP (COMMA 1 ART. 3)" (all. 9bis);
- il verbale della Commissione medica per l'accertamento dell'invalidità civile, delle condizioni visive e della sordità di pari data da cui risulta il riconoscimento, in favore del sig. _____, della condizione di "INVALIDO con riduzione permanente della capacità lavorativa..." in misura del 60% con decorrenza 3.3.2017 (all. 9ter);
- il verbale della Commissione medica per l'accertamento dell'handicap della A.S.L. di Palermo del 24.2.2025 da cui risulta il riconoscimento, in favore del sig. _____ e confronti del quale è stata formulata diagnosi di "Malattia di Parkinson con declino cognitivo, disturbi del cammino, del linguaggio e psicosi organica", della condizione di "PORTATORE DI HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ (COMMA 3 ART. 3)", di "invalido con capacità di deambulazione sensibilmente ridotta (art. 381 DPR 495/1992)", di "portatore di handicap con ridotte o impedito capacità motorie permanenti (art. 8 della legge n. 449//1997)" (all. 8);
- il verbale della Commissione medica per l'accertamento dell'invalidità civile, delle condizioni visive e della sordità del 26.2.2025 da cui risulta il riconoscimento, in favore del sig. _____, della condizione di "INVALIDO ultrasessantacinquenne con necessità di assistenza continua non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (L. 508/88)" (all. 9);
- la lettera inviata a mezzo posta elettronica certificata, ricevuta in data 25.3.2025, con la quale _____ rappresento lo stato di salute del padre e l'impossibilità della madre _____ **sua volta purtroppo affetta da gravi patologie**", di prestargli assistenza, ha inteso esercitare il suo **"diritto di scelta della 'sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere'"** ex art. 33, comma 5, L. 104/1992 (all. 10);
- il certificato del Centro Cardiologico Dott. S.a.s., accreditato S.S.N., del 14.1.2025, da cui risulta, a carico di



- diagnosi di "Cardiopatia ischemica post-infartuale" (all. 18);
- la relazione clinica del 4.2.2025 del Centro di Riferimento Regionale per le Malattie del Pancreas da cui risulta la visita della sig.ra [redacted] e la prescrizione di alcuni esami in ragione del diabete da cui ella è affetta (all. 19);
 - il certificato di stato di famiglia di [redacted] rilasciato dal Ministero dell'Interno in data 16.4.2025 dal quale risulta l'iscrizione nell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente della famiglia composta da [redacted]
1. Nella fattispecie sottoposta all'esame del Tribunale, rileva, anzitutto, l'art. 33, comma 5, L. 104/1992 che così recita:
- "Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede."
- Il lavoratore cui si fa riferimento è il "lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, 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 oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti,...".
- Sull'interpretazione del comma 5, la giurisprudenza di legittimità ha, tra l'altro, chiarito che il diritto in esso previsto "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. ord. 6150/2019). L'esigenza di favorire l'assistenza al parente o affine handicappato può manifestarsi, infatti, non soltanto all'inizio del rapporto di lavoro ma anche nel corso del rapporto medesimo e legittimare la richiesta di trasferimento. Del resto, s'impone una tale interpretazione specie alla luce delle modifiche alla disciplina introdotte dalla L. 53/2000, art. 19, comma 1, lett. b), che ha eliminato il requisito della "convivenza" tra lavoratore e familiare handicappato e dalla L. 183/2010, art. 24, commi 1, lett. b), e 3, che, intervenendo sia sull'art. 33 L. 104/1992 sia sull'art. 20 L. 53/2000, ha eliminato i requisiti della "continuità ed esclusività" dell'assistenza.



Viene in considerazione uno strumento "indiretto di tutela in favore delle persone in condizione di handicap, attraverso l'agevolazione del familiare lavoratore nella scelta della sede ove svolgere l'attività affinché quest'ultima risulti il più possibile compatibile con la funzione solidaristica di assistenza" (Cass. ord. prima cit.).

La giurisprudenza di legittimità ha ulteriormente chiarito, circa il diritto previsto dalla normativa, che "L'art. 33, comma 5, legge n. 104 del 1992,..., attribuisce un diritto che, in virtù dell'inciso secondo il quale esso può essere esercitato "ove possibile", ed in applicazione del principio del bilanciamento degli interessi, non può essere fatto valere qualora il suo esercizio leda in misura consistente le esigenze economiche ed organizzative dell'azienda ed implica che l'handicap sia grave o, comunque, richieda un'assistenza continuativa;..." (Cass., ord. 18223/2011).

Il diritto in questione dovrà essere oggetto di un bilanciamento con altri diritti e interessi del datore di lavoro ai sensi dell'art. 41 Cost. sicché potrà recedere a fronte di esigenze tecniche, organizzative e produttive opportunamente allegate e comprovate dalla parte datoriale, non solo effettive ma anche non suscettibili di essere diversamente soddisfatte (Cass. ord. 47/2024).

La necessità del bilanciamento degli interessi in conflitto è tanto più avvertita in materia di rapporto di lavoro pubblico laddove tale bilanciamento riguarda l'interesse della collettività (così, nella recente Cass. ord. 20523/2022) ma il rilievo è valido anche nel caso di specie in ragione della qualità dell'azienda di concessionaria del servizio postale universale (in Cass., Quinta^a Sezione Penale, 25786/2022 si legge che "devono ritenersi rientranti nella categoria degli enti pubblici tutti gli enti, anche a formale struttura privatistica, aventi personalità giuridica, che svolgano funzioni strumentali al perseguimento di bisogni di interesse generale aventi carattere non industriale o commerciale, posti in situazione di stretta dipendenza nei confronti dello Stato, degli enti pubblici territoriali o di altri organismi di diritto pubblico, e tra essi rientra anche l'Ente Poste Italiane s.p.a., in ragione, in particolare, della funzione di interesse pubblico, di natura prevalente da esso espletata, costituita proprio dal servizio di raccolta, deposito, smistamento e recapito della corrispondenza").

2. Tutto ciò puntualizzato, a sostegno del diritto esercitato e della illegittimità del diniego opposto dalla società seppur implicitamente ("**per fatti concludenti**", così a pg. 35 del ricorso, dato il mancato riscontro formale alla richiesta), la ricorrente adduce, soprattutto:



- il fatto di essere *caregiver* del padre e il fatto che, a causa anche in ragione dell'impedimento a prestare assistenza da parte della madre, la ricorrente non ha potuto svolgere attività lavorativa;
- la circostanza che, al momento della domanda, negli uffici di recapito della provincia di Palermo, la percentuale di personale stabile, assunto cioè a tempo indeterminato, era pari al 85% della pianta organica e la società resistente ha provato a colmare tale lacuna con **"robuste assunzioni di dipendenti con contratto a termine"**; dunque, la percentuale è certamente inferiore alla soglia di copertura minima per provincia del 110% prevista, per assicurare le attività del recapito, dall'accordo sindacale del 8.2.2018 (all. 31 al relativo fasc.); inoltre, all'udienza di prima comparizione del 24.9.2025, la parte ha formulato istanza di acquisizione al giudizio di un comunicato dell'Azienda al personale del 12.5.2025 che riporta per la provincia di Palermo la disponibilità di ben 52 portalettere *full time* (all. n. 3 alla nota del 21.11.2025), istanza che il Tribunale ha accolto perché documento "di formazione successiva all'introduzione del giudizio" (ordinanza emessa all'udienza del 23.12.2025, all'esito della camera di consiglio);
- la fungibilità delle mansioni di portalettere;
- il difetto di prova da parte datoriale del consistente pregiudizio alle proprie esigenze economiche ed organizzative;
- la **"INCONCLUDENZA"** del richiamo agli accordi sindacali in materia di mobilità che non possono condizionare un diritto fondato direttamente sulla legge.

Gli argomenti spesi dalla società per contrastare la pretesa si possono così riassumere:

- la ricorrente, una volta stabilizzata, ha scelto la sede di Varese **"tra diverse altre prospettate"** e ha dichiarato di **"non essere interessata ad altre zone"** (documento datato 3.2.2025 in all. 4b del fascicolo) e ciò sarebbe in contraddizione con la "condizione clinico-sanitaria del padre nota dal 2017" (così, a pg. 6 della memoria difensiva);
- la ricorrente non ha fornito prova di essere l'unica referente possibile per assistere il genitore;
- la dipendente ha sottoscritto, in data "30.10.2024", un verbale di conciliazione in sede sindacale nel quale ha dichiarato di *"accettare l'assunzione a tempo indeterminato... alle condizioni cui la medesima avviene, di essere pienamente soddisfatto/a in ogni sua pretesa e di non aver null'altro a pretendere dalla Società anche con riferimento*

: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 7e8dbca9c77bc3a12b41960c4bdd74e



alla decorrenza dell'assunzione stessa, alla sede e al luogo di lavoro..." e tale verbale è "ostativo rispetto a qualsivoglia contestazione circa l'assegnazione... alla provincia di Palermo" (vd. il verbale in all. 3 al fasc. resistente, che reca in realtà la data del 24.10.2024);

- la ricorrente non possedeva i requisiti per partecipare alla mobilità nazionale, e precisamente il possesso, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di presentazione della domanda, di "anzianità di servizio non inferiore a 12 mesi" e di "permanenza nella regione di assegnazione non inferiore a 12 mesi"; si fa riferimento, altresì, alle previsioni integrative del verbale di accordo del 16.5.2024 secondo le quali occorre aver raggiunto un'anzianità di servizio almeno pari a 3 anni al 31 dicembre dell'anno precedente; si sottolinea che, al contrario, la assunta da pochi mesi (dall'ottobre 2024);
 - il fatto che nella provincia di Palermo la situazione occupazionale, relativamente ai portalettere assunti a tempo indeterminato, è pari al 110% "di coperture della Zona/linea di mercato" (n. 477 risorse assegnate); a riprova di ciò, sono stati prodotti due *report*, l'uno relativo alla situazione dei portalettere stabili a luglio 2025, pari al 98%, e l'altro relativo alla situazione dei portalettere "**Totali**", comprensiva cioè degli assunti a tempo determinato, pari al 140% (all.ti 12 e 13 al fasc. resistente);
 - il fatto che, all'opposto, all'interno della sede di Varese Belforte, si registra una scopertura del 17% (così, a pg. 14 della memoria difensiva; costituisce frutto di probabile refuso l'indicazione, a pg. 8 della stessa memoria, di una percentuale del 27%); a riprova di ciò è stato prodotto, in particolare, un *report* relativo alla situazione dei portalettere ad agosto 2025, da cui si evince che, a fronte di un fabbisogno di 96 portalettere, quelli assegnati sono 81 (all. 14 stesso fasc.).
3. Ora, è incontrovertibile perché risulta *per tabulas* il fatto che alla data in cui è stata presentata la domanda di trasferimento, il 25.3.2025, il padre della ricorrente, sig., fosse handicappato in situazione di gravità (dalla fine di febbraio dello stesso anno). È incontestata, altresì, la circostanza che anche la madre della ricorrente fosse in precarie condizioni di salute avendo subito, a febbraio 2024, un ricovero ospedaliero per "infarto miocardico acuto", come si legge nel certificato medico in all. 18 al fasc.



L'argomento della contraddittorietà tra la scelta manifestata dalla dipendente e la situazione "clinico-sanitaria" del padre, "nota dal 2017", è privo di pregio.

Intanto, la dichiarazione del 3.2.2025 sembra esser riferita alla zona di recapito e non alla sede di lavoro; vi si legge, infatti, che applicato/a presso il CL VARESE, in data odierna, dopo aver preso visione della graduatoria definitiva" ed aver "ricevuto l'elenco delle vie che compongono la zona scelta", dichiara "di NON essere interessato ad altre zone". In ogni caso, la società non ha fornito evidenza delle "diverse altre" sedi che sarebbero state "prospettate" alla

sede di stabilizzazione – così, a pg. 6 della memoria difensiva – né della prossimità di alcuna di esse al luogo di domicilio del congiunto.

Pertanto, il comportamento della dipendente non appare contraddittorio o incoerente atteso che gli stessi documenti di causa dimostrano il progressivo peggioramento delle condizioni di salute del genitore, il quale, riconosciuto fin dal 2017 "PORTATORE DI HANDICAP (COMMA 1 ART. 3)" e invalido civile in misura del 60%, è divenuto, come certificato a febbraio 2025 dalle Commissioni mediche preposte, "PORTATORE DI HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ (COMMA 3 ART. 3)", "invalido con capacità di deambulazione sensibilmente ridotta (art. 381 DPR 495/1992)", "portatore di handicap con ridotte o impedito capacità motorie permanenti (art. 8 della legge n. 449//1997)" nonché invalido civile in misure del 100% "con necessità di assistenza continua non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (L. 508/88)".

Anche se la scelta iniziale fosse ricaduta sulla sede di lavoro, la sopravvenienza dell'handicap grave la renderebbe irrilevante poiché la domanda deve essere valutata in rapporto all'attualità.

Nessun dubbio può ragionevolmente nutrirsi in merito all'affermazione della di essere la referente necessaria per l'assistenza del genitore avendo ella documentato lo stato di salute critico della propria madre, colpita da "infarto miocardico acuto" nel febbraio 2024 e in "peggioramento" (nel certificato del Centro Cardiologico Dott. S.a.s. del 14.1.2025 si dà atto di un "peggioramento riscontrato all'esame ecocardiografico odierno" che rende necessaria una "ottimizzazione della terapia medica" e della programmazione di controlli e nuovi esami specialistici).

Si è visto, del resto, come, in seguito alle modifiche alla disciplina legale introdotte dalla L. 53/2000 e dalla L. 183/2010, siano stati eliminati, oltre al requisito della "convivenza" tra lavoratore e familiare handicappato, i requisiti della "continuità ed esclusività" dell'assistenza.

Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 7e8dbca9c77bc3a12b4f960c4bdd74e



A fronte della situazione oggettiva e documentata dei genitori che fa presumere la necessità di un'assistenza continuativa, la società ha sollevato soltanto illazioni.

Non può poi destare sospetti di alcun genere la esiguità del lasso temporale che separa la domanda di fruizione dei giorni di permesso mensile retribuito ex art. 33, comma 3, L. 104/1992, datata 4.3.2025, dalla domanda di trasferimento, datata 25.3.2025; non è, infatti, escluso che la dipendente, all'esito di una riflessione più approfondita, abbia ritenuto non adeguati allo scopo i giorni di permesso.

È appena il caso di far notare che il verbale:

- con la conseguenza che non può dallo stesso ricavarsi una rinuncia a diritti non ancora entrati nel patrimonio della lavoratrice (sulla invalidità della rinuncia a diritti pur derivanti da disposizioni inderogabili di legge non ancora acquisiti al patrimonio del titolare, vd. Cass. 6857/1998).

13



distribuzione delle risorse sul territorio conciliando le esigenze tecniche, produttive e organizzative aziendali con le istanze di trasferimento dei dipendenti.

Il diritto di cui si tratta è condizionato, come si è visto, soltanto dalla gravità dell'handicap, dalla relazione qualificata esistente tra lavoratore e persona da assistere (ad es. di coniugio, parentela o affinità entro il grado definito dalla legge) nonché dal rapporto di assistenza effettivo e continuativo e dalla compatibilità con le esigenze economiche ed organizzative datoriali, esclusa se il trasferimento leda in misura consistente tali esigenze.

Pertanto, ogni tentativo di ricondurre il diritto tutelato dalla legge entro le coordinate pattizie di un'analisi comparativa tra aspiranti in cui le posizioni soggettive di questi sono graduate in funzione, specialmente, di condizioni familiari (ad es., famiglia monoparentale o con presenza di altri componenti), anzianità di servizio e presenza in servizio (si vedano i criteri riportati al punto n. 4 del verbale del 20.6.2023 in all. 11 al fasc. resistente) risulta fallace.

È stato fatto rilevare come applicando, in particolare, il criterio della presenza in servizio "nell'anno precedente pari al numero dei giorni lavorabili con una franchigia non superiore a 15 giorni", valorizzato con ben "15 punti", ad essere penalizzati sarebbero proprio i soggetti che la legge ha inteso tutelare, "**costretti**" ogni mese ad usufruire dei tre giorni di permesso per prestare assistenza accordatigli ai sensi dell'art. 33, comma 3, L. 104/1992.

Infine, circa i dati sulla situazione occupazionale nella sede di assegnazione e nella sede siciliana ambita, si osserva quanto segue.

Entrambe le parti hanno fornito dati a proposito della sede siciliana.

I dati resi noti dalla società, sebbene contestabili e contestati perché basati su *report* interni, offrono indicatori non completamente affidabili circa la saturazione dell'organico. In ogni caso, la percentuale dei portalettere stabili sarebbe pari al 98% e riferita, per giunta, ad un periodo successivo di circa 3 o 4 mesi rispetto alla domanda.

La percentuale, poi, così elevata dei portalettere totali, che, inglobando i dipendenti a tempo determinato, raggiunge il 140% è indicativa di un organico strutturalmente insufficiente e supporta l'affermazione contenuta in ricorso circa il massiccio ricorso alle assunzioni a termine per colmare le carenze di personale stabile.

Il dato offerto dalla ricorrente e contenuto nel comunicato aziendale del 12.5.2025 recante l'elenco delle disponibilità di portalettere "per

Enesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 7e8dbca9c77bc3a12b4f960c4bdc74e



provincia Mobilità Nazionale Volontaria" indica una disponibilità, nella provincia di Palermo, di ben 52 portalettere "FULL TIME".

Circa la scoperta della sede di Varese, il dato della forza lavoro è stato fornito sempre attraverso *report* interni.

Il dato significativo, che denuncia una scoperta del 15,6% (tale è la percentuale corretta in luogo del "17%" indicato dalla società a pg. 14 del proprio atto di costituzione, percentuale che si ricava assumendo a riferimento i dati forniti dalla società medesima, di 81 portalettere assegnati a fronte di un fabbisogno di 96 portalettere, ovvero 15, i dipendenti mancanti, moltiplicati per 100, diviso 96), dimostra, contrariamente alle intenzioni della resistente, l'assenza di un concreto e consistente pregiudizio alle esigenze economiche ed organizzative dell'azienda. La quale non prova che, in una sede che presenta una percentuale di scoperta di modesta entità, la sottrazione di una singola risorsa determinerebbe una rilevante disfunzione organizzativa perché insostituibile o difficilmente sostituibile anche facendo ricorso alle assunzioni a termine. Del resto, la fungibilità delle mansioni svolte sarebbe un argomento di prova contrario.

In conclusione, all'esito del bilanciamento degli interessi in gioco, emerge che:

- la ricorrente ha documentato una situazione assistenziale grave, attuale e non eludibile;
- la società dal canto suo non ha provato un pregiudizio serio e specifico né ha dimostrato l'impossibilità di ricorrere a soluzioni alternative;
- il trasferimento in una sede di recapito della provincia di Palermo sulla scorta del dato documentale di cui s'è detto e che Poste non ha contestato specificamente appare pienamente compatibile con le esigenze organizzative della società.

Per i motivi esposti, il ricorso deve essere accolto con l'accertamento e la declaratoria del diritto ai sensi dell'art. 33, comma 5, L. 104/1992, ad essere trasferita presso una sede di recapito della provincia di Palermo prossima al domicilio del padre sig. [redacted], della illegittimità del diniego implicito di Poste Italiane S.p.a. alla sua domanda di trasferimento del 25.3.2025 e la condanna della società resistente a trasferire al più presto la ricorrente presso una sede di recapito della provincia di Palermo più vicina e funzionale all'assistenza del sig. [redacted].



Le spese di lite, liquidate nella somma complessiva di € 3.688,50, oltre IVA e CPA come per legge ed oltre al rimborso delle spese forfettarie nella misura del 15 per cento ex art. 2, comma 2, D.M. 55/2014, come aggiornato con D.M. 147/2022, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, disattesa ogni diversa istanza, eccezione e deduzione:

- accoglie il ricorso con l'accertamento e la declaratoria del diritto di C. , ai sensi dell'art. 33, comma 5, L. 104/1992, ad essere trasferita presso una sede di recapito della provincia di Palermo prossima al domicilio del padre sig. e della illegittimità del diniego implicito di Poste Italiane S.p.a. alla sua domanda di trasferimento del 25.3.2025;
- condanna, per l'effetto, Poste Italiane S.p.a., in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, a trasferire al più presto la ricorrente presso una sede di recapito della provincia di Palermo più vicina e funzionale all'assistenza del sig. ;
- condanna, infine, Poste Italiane S.p.a., in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, al pagamento, in favore C. delle spese di giudizio, liquidate nella somma complessiva di € liquidate nella somma complessiva di € 3.688,50, oltre IVA e CPA come per legge ed oltre al rimborso delle spese forfettarie nella misura del 15 per cento ex art. 2, comma 2, D.M. 55/2014, come aggiornato con D.M. 147/2022.

Così deciso in Roma il 4/2/2026

II GIUDICE

Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 7e8dbca9c77bc3af2b4f960c4bdd74e

