

Sentenza n. 3362/2026 pubbl. il 20/03/2026
RG n. 34451/2025
Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 20/03/2026



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI ROMA
Prima Sezione Lavoro



in persona del giudice, dott. Antonio Maria LUNA
all'esito dell'udienza del 19 marzo 2026, sostituita dal deposito di note scritte
ex art. 127-ter c.p.c., ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile iscritta al n. 34451 del Ruolo Generale Affari Contenziosi
dell'anno 2025, vertente

T R A

, nato ad Avellino il 16 marzo 1992, elettivamente
domiciliato in Roma, alla via Reno, n. 21, presso lo studio dell'avv. Roberto
RIZZO, che lo rappresenta e difende in virtù di procura in calce al ricorso in-
troduttivo del giudizio

RICORRENTE

E

POSTE ITALIANE S.p.A. – in persona del procuratore speciale
, in forza di procura indicata in atti – elettivamente domiciliata in Roma,
alla via Topino, n. 13, presso lo studio dell'avv. , che la
rappresenta e difende giusta procura in calce alla memoria di costituzione

CONVENUTA

OGGETTO: trasferimento del lavoratore - scelta sede ex art. 33, comma 5, l. n.
104/1992

CONCLUSIONI DELLE PARTI:

L'avv. R. Rizzo, per il ricorrente: "... 1) *accertare e dichiarare il diritto del
ricorrente di essere trasferito, ai sensi dell'art. 33 quinto comma legge 104/92*



(e successive modifiche), dal CD di Bolzano Recapito Resia (sito a Bolzano), ove è attualmente applicato, presso il CD di Avellino, in provincia di Avellino e /o uno dei CD e/o degli uffici postali dove sono applicati i dipendenti con mansioni di portalettere siti ad Avellino o nella provincia di Avellino, o comunque presso altra struttura e/o ufficio appartenente alla società intimata, ivi allocata, e comunque nella sede di lavoro più vicina al luogo di domicilio e residenza della madre del ricorrente, portatrice di handicap grave ai sensi dell'art. 3 della legge 104/92, da assistere, che abita, appunto, in provincia di Avellino a San Mango sul Calore 2) (accertare e dichiarare) l'illegittimità (per tutte le ragioni esposte in ricorso) del diniego opposto con lettera dell'8 settembre c.a. dalla Poste Italiane spa alla richiesta di trasferimento avanzata dal ricorrente in data 20 agosto 2025; 3) e per l'effetto condannare la società intimata in persona del legale rapp.te pro tempore ad applicare parte ricorrente presso una delle suddette sedi di cui al punto 1) che precede; 4) condannare la spa Poste Italiane, in persona del suo legale rapp.te pro tempore al pagamento in favore del ricorrente del compenso professionale per il presente giudizio, maggiorato del rimborso forfetario delle spese, dell'iva e cpa, come per legge".

L'è , per la convenuta: *"nel merito: rigettare integralmente il ricorso poiché del tutto infondato sia in fatto che in diritto, per le motivazioni esposte nella presente comparsa. In ogni caso, con vittoria di spese, competenze ed onorari di causa, oltre le spese generali, l'IVA e la CPA come per legge".*

ESPOSIZIONE DEI FATTI

Con ricorso depositato il 7 ottobre 2025, — premesso di essere dipendente della società Poste Italiane S.p.A. dal 21 ottobre 2024 in virtù di contratto a tempo indeterminato, come impiegato di livello E per lo svolgimento di attività di *portalettere junior* presso il CD (Centro Distribuzione) Bolzano Recapito Resia — ha esposto che il 16 ottobre 2024, su ri-



Sentenza n. 3362/2026 pubbl. il 20/03/2026
RG n. 34451/2025
Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 20/03/2026

chiesta della società, ha sottoscritto verbale di conciliazione con effetto di transazione generale e novativa di ogni possibile questione che fosse derivata dai precedenti rapporti a tempo determinato intercorsi con la medesima società; che, il 18 giugno 2025, sua madre è stata giudicata in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato ex art. 3, comma 3, L. n. 104/1992; che la medesima è residente nel comune di San Mango sul Calore (AV) insieme con esso ricorrente ed il coniuge, quest'ultimo pure invalido nella misura del 40%; che suo fratello XXXXXXXXXX è residente a Mercogliano dove convive con la moglie attualmente incinta; che l'Agenzia Inps di Bolzano ha accolto la sua istanza di fruizione dei benefici ex lege n. 104/1992; che il 20 agosto 2025 egli ha avanzato istanza di trasferimento in una delle sedi prossime al domicilio della madre; che tale istanza è stata respinta venendo invocato accordo sindacale che non prevede titoli di preferenza connessi alle condizioni di disabilità; che, dopo un periodo di ferie, ha fruito nei mesi di agosto, settembre ed ottobre 2025 dei permessi garantiti dalla legge per recarsi a trovare la madre; che la mobilità volontaria è disciplinata da un accordo sindacale del 20 giugno 2023; che il 31 gennaio 2024 la società ha pubblicato i termini di presentazione delle domande di trasferimento; che il 23 aprile 2025 ha pubblicato l'elenco delle disponibilità per la mobilità regionale volontaria indicando, in particolare, 21 posti di portalettere nella provincia di Avellino a tempo pieno ed uno a tempo parziale; che da gennaio a dicembre 2024 l'organico dei portalettere in detta provincia è sempre stato inferiore a quanto previsto mentre le esigenze di servizio sono state soddisfatte assumendo personale precario, così da giungere alla percentuale del 110% ritenuta necessaria, secondo accordo sindacale, per assicurare un regolare andamento del servizio di recapito; e che analoga è la situazione degli organici nell'anno 2025.

Tanto premesso, il ricorrente ha dedotto che, in virtù dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104/1992, come modificato dalla legge n. 183/2010, egli ha diritto di scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da as-



sistere, essendovi la concreta possibilità di impiego nell'ambito della provincia di Avellino al fine di tornare a prestare assistenza continuativa e costante alla madre e non apparendo sussistere motivi ostativi al suo allontanamento dalla attuale sede di servizio, essendo comunque onere della società convenuta provare che il trasferimento richiesto leda *"in maniera consistente le esigenze economiche, produttive od organizzative dell'impresa"*.

Il ricorrente ha pertanto rassegnato le conclusioni sopra trascritte.

Costituitasi in giudizio in data 6 febbraio 2026, la soc. Poste Italiane ha dedotto che il ricorrente non è legittimato a partecipare alla procedura di mobilità volontaria in quanto gli accordi sulla mobilità nazionale non prevedono alcuna preferenza per coloro che sono titolari dei benefici di cui alla L. 104/1992 e attribuiscono la facoltà di presentare domanda di trasferimento al personale che abbia *"un'anzianità di servizio non inferiore a tre anni, maturata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di presentazione della domanda"*.

Nel merito, ha sostenuto che nel caso di specie non sussistono i presupposti per l'accoglimento della domanda ai sensi dell'art. 33, comma 5, legge n. 104/1992, dal momento che negli uffici situati nella provincia di Avellino l'organico complessivo risulta costantemente saturo o addirittura in eccedenza; che l'inserimento del ricorrente a tempo indeterminato determinerebbe un aggravamento dell'eccedenza di personale già esistente; e che il ricorrente ha errato nell'individuare la carenza di organico perché ha considerato il solo personale stabile senza tener conto anche di quello assunto a tempo determinato.

Ha, poi, evidenziato le peculiarità linguistiche della sede operativa in cui è attualmente impiegato il ricorrente – ovvero la provincia di Bolzano – poiché è ivi richiesto necessariamente il patentino di bilinguismo italiano-tedesco di cui è munito il tale requisito lo rende difficilmente sostituibile con altro lavoratore idoneo.



Sentenza n. 3362/2026 pubbl. il 20/03/2026
RG n. 34451/2025
Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 20/03/2026

Con riferimento all'interpretazione dell'art. 33, comma 5, l. 104/1992, la soc. Poste Italiane ha sostenuto che la disposizione non attribuisce un diritto "pieno ed assoluto" giacché occorre sempre bilanciare il diritto del lavoratore con le esigenze economiche, produttive e organizzative del datore di lavoro e che – nonostante la modifica della legge – continuano ancora oggi ad essere rilevanti i requisiti della continuità ed esclusività nell'assistenza al familiare ai fini del bilanciamento dei contrapposti interessi, requisiti che nel caso di specie difettano.

La convenuta ha quindi chiesto respingersi la domanda non sussistendo le condizioni di legge o contrattuali per far luogo al richiesto trasferimento.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. - Preliminarmente, non è forse inutile rammentare che il diritto al trasferimento fondato sull'art. 33, comma 5, L. n. 104/1992 – invocato dall'odierno ricorrente – può essere fatto valere non solo con riferimento alla prima sede di lavoro ma anche in un momento successivo, in corso di rapporto.

Infatti, per consolidata giurisprudenza, *"Il diritto del genitore o del familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato con lui convivente, di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio deve essere inteso – sia in base ad argomenti letterali, sia in base ad argomenti sistematici – nel senso della possibilità di suo esercizio tanto al momento dell'assunzione, quanto in costanza di rapporto"* (Cass. civ. sez. lav., 03/08/2015, n. 16298; nello stesso senso v. anche, più di recente, Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., 20/07/2023, n. 21627: " [...] in materia di assistenza ai portatori di handicap, la L. n. 104 del 1992, art. 33, comma 5, 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 [...]").

Inoltre, le difese della convenuta impongono di rammentare principi or—mai-consolidati-nella-giurisprudenza e cioè che *“Per effetto delle sopravvenute modifiche legislative, il diritto all'assegnazione presso la sede più vicina al domicilio della persona da assistere viene ora riconosciuto al lavoratore che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, anche nel caso in cui difettino i requisiti della “continuità” e della “esclusività” dell'assistenza. In altre parole, atteso che il comma 5 dell'art. 33, L. 104/92 (trasferimenti) rimanda al comma 3 (permessi) per individuare i beneficiari del trasferimento, è necessario comunque che il lavoratore presti assistenza ad un parente o affine in situazione di handicap grave, anche saltuariamente e non in via esclusiva. Sicché deve ritenersi che, venuti meno i requisiti della continuità e dell'esclusività, sia oggi sufficiente, in ipotesi, anche un solo atto di assistenza svolto in favore del disabile per far scattare il meccanismo di cui al comma 5, pur sempre occorrendo che tale assistenza sia effettivamente prestata”* (Tribunale Bari, sez. lav., 29/05/2018, in *www.dejure.lefebvreoggiuffre.it*; v. anche T.A.R. Toscana Firenze Sez. I, 30/05/2012, n. 1060; nonché Corte appello Roma sentenza n. 2466/2025 pubbl. il 08/07/2025, prodotta dal ricorrente).

In particolare, dopo la modifica della disposizione in esame, non può certo essere condivisa la tesi della convenuta che vorrebbe continuare a dare rilevanza alla continuità e all'esclusività nell'assistenza della persona con disabilità (cfr. pagg. 17 ss. della memoria di costituzione). Si tratta, di tutta evidenza, di requisiti non contemplati nella formulazione attuale della legge.



Nella specie, è pacifico che il ricorrente presta assistenza alla madre versante in stato di *handicap* grave, mentre è irrilevante che vi siano o meno altre persone della famiglia che potrebbero farlo.

Per tale motivo non si deve affrontare la questione sollevata dalla convenuta che ritiene che non sia vero quanto affermato dal ricorrente in merito al fatto che suo fratello e suo padre non possono prendersi cura della madre.

Ancora, appare necessario rammentare che grava sul datore di lavoro l'onere della prova delle circostanze impeditive del diritto del familiare lavoratore, che assiste un disabile ex art. 3, comma 3, L. n. 104/1992, di scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e di non essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso, circostanze ravvisabili in fatti che ledano in maniera consistente le esigenze economiche, produttive od organizzative del datore di lavoro (Cass. civ., sez. lav., 05/09/2011, n. 18223; v., anche, Corte appello Roma sez. lav., 30/10/2018, n. 3623 in *www.dejure.lefebvrejuffre.it*; Trib. Milano, 17/07/2018, n. 846, *ibid.*).

2. - Tanto premesso, non appare inopportuno riportare parte della motivazione della pronuncia della S.C. del 12 ottobre 2017, n. 24015, poiché riassume in modo pienamente esaustivo lo stato della interpretazione delle norme che, tutelando il lavoratore, assicurano la essenziale tutela delle persone disabili:

«20. L'art. 33, comma 5, nel testo applicabile "ratione temporis" alla vicenda dedotta in giudizio dispone che "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".

21. I requisiti indicati dal comma 3, pur contestualmente novellato dalla cit. L. n. 183, art. 24, comma 1, lett. a), che accomunano ora la disciplina dei permessi retribuiti a quella del trasferimento, risultano i seguenti: "A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavo-



ratore 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, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa...".

La fruizione di tali agevolazioni presuppone che la condizione di disabilità sia accertata mediante le Commissioni mediche previste dalla L. n. 104 del 1992, art. 4 (cfr., ex plurimis, Cass. 8436/2003).

22. *Sul piano sistematico, come già affermato da questa Corte (Cass. SSUU 16102/2009; Cass. 25379/2016, 22421/2015, 9201/2012), la configurazione giuridica delle posizioni soggettive riconosciute dalla norma, e i limiti del relativo esercizio all'interno del rapporto di lavoro, devono essere individuati alla luce dei numerosi interventi della Corte costituzionale che - collocando le agevolazioni in esame all'interno di un'ampia sfera di applicazione della L. n. 104 del 1992, diretta ad assicurare, in termini quanto più possibile soddisfacente, la tutela dei soggetti con disabilità - destinata a incidere sul settore sanitario e assistenziale, sulla formazione professionale, sulle condizioni di lavoro, sull'integrazione scolastica - ha precisato la discrezionalità del legislatore nell'individuare le diverse misure operative finalizzate a garantire la condizione del portatore di handicap mediante l'interrelazione e l'integrazione dei valori espressi dal disegno costituzionale (Corte Cost. n. 406 del 1992, 325 del 1996); ha più volte evidenziato la centralità del ruolo della famiglia nell'assistenza del disabile (da ultimo, Corte Cost. 329/2011 e, in precedenza, Corte Cost. 233/2005) e, in particolare, nel soddisfacimento dell'esigenza di socializzazione quale fondamentale fattore di sviluppo della personalità e idoneo strumento di tutela della salute del disabile intesa nella*



Sentenza n. 3362/2026 pubbl. il 20/03/2026
RG n. 34451/2025
Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 20/03/2026

sua accezione più ampia (si vedano, fra le altre, sent. nn. 158 del 2007, n. 350 del 2003, e n. 19 del 2009).

23. Le misure previste dall'art. 33, comma 5, devono, dunque, intendersi come razionalmente inserite in un ampio complesso normativo – riconducibile al principio sancito dall'art. 3 Cost., comma 2 – che deve trovare attuazione mediante meccanismi di solidarietà che, da un lato, non si identificano esclusivamente con l'assistenza familiare e, dall'altro, devono coesistere e bilanciarsi con altri valori costituzionali.

24. Va, inoltre, osservato che questa Corte (Cass. 9201/2012, 25379/2016, 22421/2015) ha affermato il principio secondo cui "la disposizione della L. n. 104 del 1992, art. 33, comma 5, laddove vieta di trasferire, senza consenso, il lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente, deve essere interpretata in termini costituzionalmente orientati – alla luce dell'art. 3 Cost., comma 2, e della Carta di Nizza che, al capo 3 – rubricato Uguaglianza – riconosce e rispetta i diritti dei disabili di beneficiare di misure intese a garantire l'autonomia, l'inserimento sociale e la partecipazione alla vita della comunità (art. 26) e al capo 4 rubricato Solidarietà – tratta della protezione della salute, per la quale si afferma che nella definizione e nell'attuazione di tutte le politiche ed attività dell'Unione è garantito un alto livello di protezione della salute umana.

25. Va anche osservato che la lettura della L. n. 104 del 1992, art. 33, comma 5 nei termini sopra ricostruiti è conforme alla Convenzione delle Nazioni Unite del 13 dicembre 2006 dei disabili, ratificata con L. n. 18 del 2009 dall'Italia (C. Cost. n. 275 del 2016) e dall'Unione Europea con decisione n. 2010/48/CE (Cass. 12911/2017, 25379/2016, 2210/2016).

26. L'efficacia della tutela della persona con disabilità si realizza, per quanto rileva nella fattispecie in esame, anche mediante la regolamentazione del contratto di lavoro in cui è parte il familiare della persona tutelata, in



quanto il riconoscimento di diritti in capo al lavoratore è in funzione del diritto del congiunto con disabilità alle immutate condizioni di assistenza.

27. E', nondimeno, innegabile che l'applicazione dell'art. 33, comma 5, cit., postula, di volta in volta, un bilanciamento di interessi, bilanciamento necessario, per vero, in via generale, per tutti i trasferimenti, atteso il disposto dell'art. 2103 c.c., che, nel periodo finale del comma 1, statuisce che il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra "se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive".

28. L'onere probatorio rafforzato posto dall'art. 2103 c.c. sul datore di lavoro con riferimento all'esigenza dell'impresa di variare la sede lavorativa (ex multis, Cass. 11984/2010) dimostra la preoccupazione del legislatore nei confronti dei provvedimenti destinati ad avere, nella generalità dei casi, ricadute sovente pregiudizievoli per il lavoratore sotto diversi versanti, incidenti non di rado oltre che sul piano economico anche su quello familiare per interrompere, per tempi non limitati, quei rapporti di affetti e di solidarietà quotidiana fondanti la comunità familiare.

29. A questi ultimi particolare attenzione è stata dedicata, come innanzi osservato, dal legislatore italiano che, con la L. n. 104 del 1992, art. 33, comma 5 nel contesto normativo sovranazionale sopra richiamato, ha inteso regolare più incisivamente i poteri del datore di lavoro nei casi nei quali il lavoratore sia parte di una comunità familiare nella quale vi siano persone con disabilità che richiedano un impegno più pregnante e gravoso da parte del familiare lavoratore, impegno che anche l'inalterabilità di quest'ultimo può garantire.

30. La ricostruzione del quadro normativo nazionale e sovranazionale e dei principi giurisprudenziali sopra richiamati induce a ritenere che nel necessario bilanciamento di interessi e di diritti del lavoratore e del datore di lavoro, aventi ciascuno copertura costituzionale, dovranno essere valorizzate le esigenze di assistenza e di cura del familiare disabile del lavoratore, occor-



rendo salvaguardare condizioni di vita accettabili per il contesto familiare in cui la persona con disabilità si trova inserita ed evitando riflessi pregiudizievole dal trasferimento del congiunto ogni volta che le esigenze tecniche, organizzative e produttive non risultino effettive e comunque insuscettibili di essere diversamente soddisfatte (Cass. 25379/2016, 9201/2012).».

La precedente pronuncia della S.C. 7.6.2012, n. 9201, richiamata dalla sopra riportata sentenza n. 24015/2017 ed indicata come espressione di una interpretazione costituzionalmente orientata delle norme – quindi “obbligatoria” altrimenti sorgerebbe legittimo dubbio di costituzionalità – ha sancito il principio che il trasferimento del lavoratore che assiste persona disabile è possibile solo con il consenso del lavoratore stesso, ovvero nel caso in cui sussistano specifiche esigenze datoriali effettive, urgenti e insuscettibili di essere diversamente soddisfatte, e che tali condizioni operano anche nell’ipotesi in cui la condizione di *handicap* non sia grave, cioè il disabile non si trovi nelle condizioni previste dall’art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992. Il ragionamento esposto dal Giudice di legittimità, sviluppato a partire dalle fonti internazionali e comunitarie relative alla tutela dei disabili (Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, adottata dall’Assemblea generale il 13 dicembre 2006 e ratificata, nel nostro ordinamento, con legge 9.3.2009 n. 18, e Carta di Nizza del 7 dicembre 2000), conduce appunto a ritenere che, anche laddove, dal sistema complessivo delle disposizioni, nonostante la lettera dell’art. 33, comma 5, della l. n. 104/1992 (nel testo vigente prima delle modifiche apportate dalla l. n. 53/2000 e 183/2010) potesse far ritenere riferito il divieto di trasferimento anche a chi assistesse persona non in condizioni di grave *handicap*, era evidente la limitazione di detto divieto ai soli lavoratori che assistessero familiari in condizioni di *handicap* grave, tuttavia era necessario interpretare la norma, dati i principi costituzionali e di diritto internazionale e comunitario, nel senso che il divieto fosse operante pure se il disabile non versava nella situazione di cui all’art. 3, comma 3, L. n. 104/1992.



Il medesimo ragionamento vale quindi anche attualmente benché la lettera della legge farebbe reputare limitato il divieto ai soli lavoratori che assistono familiari in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato, giacché l'art. 33, comma 5, in esame richiama "*il lavoratore di cui al comma 3*", cioè colui che assiste familiare che si trovi in tale condizione.

Dunque, anche dopo le modifiche apportate nel 2000 e nel 2010, deve reputarsi che il divieto di trasferimento operi anche a favore del lavoratore che assista familiare disabile non necessariamente in condizioni di *handicap* grave.

D'altra parte, nonostante la lettera della legge potrebbe far ritenere che il divieto di trasferimento per disposizione unilaterale sia assoluto poiché l'espressione "*ove possibile*" appare riferita solo alla facoltà di scelta della sede e non già al trasferimento, la costituzionale necessità di un bilanciamento di interessi e di diritti aventi ciascuno copertura costituzionale pure posta in rilievo dalla S.C. nella già citata pronuncia n. 9201/2012, impone di consentire ugualmente al datore di lavoro di disporre unilateralmente un mutamento di sede ma solo nel caso in cui provi che vi siano specifiche esigenze che, in un equilibrato bilanciamento tra interessi, risultino effettive, urgenti e comunque insuscettibili di essere diversamente soddisfatte.

3. - Ai fini di un'esatta impostazione del tema d'indagine, è poi imprescindibile tenere conto del mutato quadro normativo sovranazionale dovuto all'art. 26 della Carta di Nizza e specialmente alla Convenzione delle Nazioni Unite del 13 dicembre 2006 sui diritti delle persone con disabilità, ratificata con legge 3 marzo 2009, n. 18.

«Inoltre, non può essere trascurato il progressivo assestamento della direttiva n. 2000/78/Ce, sulle discriminazioni per ragioni di handicap, nel senso che essa comprende la disabilità del parente del lavoratore non disabile (Corte giust. Ce, 17 luglio 2008, causa n. C-303/06).

Infine, merita considerazione la condanna per inadempimento dell'Italia per scorretta trasposizione della citata direttiva (Corte giust. Ue, 4 luglio



2013, causa n. C-312/11), cui ha fatto seguito la esplicita consacrazione legislativa dell'obbligo, per tutti i datori di lavoro pubblici e privati, di adottare "accomodamenti ragionevoli" nei luoghi di lavoro come definiti dalla citata Convenzione Onu (art. 3, comma 3-bis, d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216).

Anche rispetto alla decisione della presente controversia, bisogna quindi confrontarsi con una prospettiva ulteriore, e ancora più avanzata rispetto all'interpretazione costituzionalmente orientata della legge n. 104 del 1992, già indicata da Cass. 7 giugno 2012, n. 9201, che ha riconosciuto il beneficio della inamovibilità, senza il consenso, al lavoratore che assista un familiare affetto da disabilità non grave, salva la prova di esigenze aziendali effettive ed urgenti, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte.

In particolare, come puntualmente chiarito dalla Suprema corte (n. 22421/2015), la rilevanza dei vincoli normativi derivanti dalle fonti sovranazionali si coglie nell'affermazione a carico del datore di lavoro "del dovere di astenersi dal disporre l'impugnato trasferimento come dovere di osservanza della citata Convenzione Onu e come applicazione sia pure indiretta dell'obbligo di porre in essere gli "accomodamenti ragionevoli" dei luoghi di lavoro per tutelare le persone con disabilità".

Come di recente ribadito dalla Corte di appello di Roma (sentenza n. 5118/2022), l'interpretazione costituzionalmente orientata e conforme al diritto dell'Unione dell'art. 33, co. 5 citato oggi offre, ed anzi impone, ulteriori strumenti per definire la modalità con cui condurre, in concreto, il predetto bilanciamento d'interessi.

Invero, come osservato nella citata sentenza, le cui argomentazioni sono qui pienamente condivise e testualmente richiamate, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c., "lo scopo della L. n. 104/1992 è di tutelare, sotto l'egida degli artt. 2, 32 e 38 Cost., il diritto del disabile all'espressione piena della sua personalità e delle sue relazioni sociali, rimuovendo gli ostacoli che vi si frappongono, scopo che è perseguito anche attraverso la previsione di misure



Sentenza n. 3362/2026 pubbl. il 20/03/2026
RG n. 34451/2025
Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 20/03/2026

che agevolano l'intervento dei familiari lavoratori che di loro si occupano (argomenta da Cass. n. 8793/2020, Corte Cost. n. 215/1987, n. 203/2013, n. 232/2018).

Di poi, la Direttiva 2000/78/CE, attuata nell'ordinamento nazionale con il D.Lgs. n. 216/2003, nello stabilire il quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro indipendentemente dalla situazione di handicap (che qui interessa), prescrive a tal fine al datore di lavoro l'adozione di "accomodamenti ragionevoli" della sua organizzazione d'impresa, ossia l'adozione di quelle modifiche e adattamenti necessari e appropriati, che, senza imporre un onere sproporzionato o eccessivo, siano comunque idonei a consentire la rimozione dei predetti ostacoli.

La Corte di Giustizia ha peraltro chiarito che tale Direttiva si applica anche ai familiari lavoratori che prestano assistenza al portatore di handicap (v. sentenza 17 luglio 2008, Coleman C-303/06) "» (Trib. Roma, sentenza n. 6892/2024 pubbl. il 01/08/2024, est. Casola).

4. - I sopra riportati principi di legge e giurisprudenziali, espressi con specifico riferimento all'ipotesi del divieto di trasferimento del lavoratore che assiste familiare disabile, data la contestuale disciplina, l'identità di *ratio* e l'assoluta simmetria di regolamentazione (si noti infatti l'estensione, in pratica, anche al trasferimento dell'inciso "ove possibile", letteralmente proprio solo della ipotesi della "scelta della sede"), non possono non costituire linee interpretative obbligate anche appunto per stabilire in quali condizioni sussista effettivamente il diritto del lavoratore ad essere trasferito al fine di assicurare in concreto la possibilità di prestare assistenza al familiare.

In considerazione di tali premesse, va rimarcato che incombe sul datore di lavoro – ove sussista il diritto del lavoratore ad essere trasferito al fine di assicurare la possibilità di prestare assistenza al familiare – l'onere di dimostrare in modo specifico e puntuale quali siano le concrete ragioni che rendano



impossibile l'assegnazione ad una sede più vicina, se non assumendo oneri sproporzionati o eccessivi.

Ciò sia perché incombe sul convenuto l'onere di provare un fatto impeditivo del diritto vantato dall'attore sia perché trova applicazione il fondamentale principio della vicinanza della prova secondo cui l'onere probatorio deve essere posto in capo al soggetto "più vicino" al fatto da provare, per il quale la prova risulta, appunto, più agevole.

Pertanto, nella fattispecie, è l'azienda datrice di lavoro il soggetto che meglio di chiunque altro conosce le proprie esigenze organizzative e produttive e quindi può essere materialmente in grado di dimostrare che l'assegnazione dell'istante alla sede più vicina al luogo di dimora del disabile non sia possibile.

Diversamente opinando si finirebbe per gravare il lavoratore di una sorta di prova diabolica che, di fatto, svuoterebbe di contenuto la tutela che la legge 104/1992 ha introdotto (così Tribunale Bari, sez. lav., 29/05/2018 in www.dejure.lefebvrejuffre.it).

5. - In punto di fatto, occorre rilevare che il ricorrente ha dedotto di assistere in via esclusiva e continuativa la signora *[nome]*, madre convivente del medesimo, affetta da gravi patologie, tali da comportarne una condizione di disabilità con necessità di sostegno intensivo ex art. 3, comma 3, legge n. 104/1992, ed altresì titolare dell'indennità di accompagnamento, producendo anche idonea documentazione dimostrativa al riguardo (v. doc. n. 5 e 6 ricorso, rispettivamente verbale di visita collegiale del 18.06.2025 e certificato di stato di famiglia del 10.09.2025).

Tale attività di assistenza risulta peraltro ulteriormente corroborata dalla circostanza che il *[nome]* ha richiesto e ottenuto i permessi ex art. 33, comma 3, L. n. 104/1992 il 22 luglio 2025 (v. doc. 9 ricorso).

Né coglie nel segno l'obiezione della società convenuta laddove sottolinea che gli accordi sulla mobilità nazionale non prevedono alcuna preferenza



per coloro che sono titolari dei benefici di cui alla L. 104/1992, in quanto il diritto vantato da parte ricorrente rinviene il proprio fondamento direttamente nel disposto dell'art. 33, commi 3 e 5, della legge 104/1992.

Appare, dunque, evidentemente privo di fondamento l'assunto della convenuta secondo il quale il trasferimento chiesto dal sarebbe di impossibile attuazione in quanto contrastante con agli accordi sindacali di prossimità dal momento che tali accordi possono migliorare le garanzie previste dall'art. 33, comma 5, ma non possono certo restringerne la portata sul piano soggettivo od oggettivo, essendo la legge fonte gerarchicamente sovraordinata oltre che di natura certamente imperativa, siccome posta a presidio di diritti fondamentali della persona.

Orbene, nel caso in esame, la società convenuta Poste Italiane S.p.A. non ha adempiuto al predetto onere probatorio su di essa gravante, in quanto essa ha semplicemente allegato l'assenza di posti vacanti e l'assenza di esigenze di coprirli, sul rilievo che l'organico complessivo negli uffici siti nella provincia di Avellino è saturo o addirittura eccedente; pertanto, sarebbe evidente l'impossibilità dello spostamento del ricorrente, attesa la condizione di esubero di personale.

Secondo la tesi della convenuta, sarebbe in errore il ricorrente a non considerare i lavoratori assunti a tempo determinato nel computo dell'organico complessivo. Infatti, l'assunzione di lavoratori a tempo determinato è una *"scelta gestionale legittima, prevista per garantire l'efficienza del recapito senza compromettere l'equilibrio dell'organico. La presenza dei CTD non costituisce, in alcun modo prova di "posti liberi" per il trasferimento, ma evidenzia un modello operativo fondato sulla flessibilità con la conseguenza che l'inserimento di un lavoratore a tempo indeterminato creerebbe inevitabilmente un esubero strutturale non assorbibile"* (pagg. 14-15 della memoria di costituzione).



Inoltre, ha sottolineato le peculiarità linguistiche proprie degli addetti agli uffici della provincia di Bolzano, cui il lavoratore è assegnato, essendo richiesto il patentino di bilinguismo italiano-tedesco, circostanza che renderebbe difficile sostituire il ricorrente.

Tuttavia la disciplina sopra richiamata non richiede – ai fini dell'accoglimento della richiesta di trasferimento per finalità assistenziali – la necessaria sussistenza di esigenze produttive bensì, in negativo, che la copertura – e dunque il trasferimento del lavoratore – possa ledere *“in maniera consistente le esigenze economiche, produttive e organizzative dell'impresa”* con onere della prova di siffatta ultima circostanza a carico di parte datoriale, la quale nel presente giudizio non vi ha provveduto né con riguardo alla circostanza che il predetto trasferimento sarebbe lesivo di tali esigenze con riguardo alla sede di richiesta destinazione né con riguardo alla sede ove attualmente presta servizio il ricorrente, dimostrando che il trasferimento del possa essere fonte di consistenti difficoltà organizzative. In sostanza, essa avrebbe dovuto allegare che non è in grado di individuare accomodamenti ragionevoli della sua organizzazione, adottando le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati per consentire la rimozione degli ostacoli al diritto del disabile all'espressione piena della sua personalità e delle sue relazioni sociali, senza dover affrontare un onere sproporzionato o eccessivo.

Occorre quindi analizzare distintamente i due profili: sede di destinazione e sede ove il ricorrente è attualmente impiegato.

Con riferimento alla sede di destinazione (provincia di Avellino) parte ricorrente sostiene che negli anni 2024 e 2025 vi è stata costantemente carenza di personale stabile (tra l'81 e l'89% rispetto all'organico, secondo i dati aggiornati fino al mese di luglio 2025; i dati medi dell'anno 2025 di cui al prospetto depositato il 16.2.2026, indicano, per la provincia di Avellino una copertura del 92%) e che solo grazie alla corposa assunzione di personale a tem-



po determinato è stata raggiunta – e spesso superata – la quota minima del 110% prevista dagli accordi sindacali (v. pagg. 5-9 del ricorso).

Al contrario, secondo parte convenuta non vi sarebbe alcun posto di lavoro disponibile nelle sedi in parola stante l'esubero del personale, dal momento che occorre considerare anche il personale assunto a tempo determinato il quale è espressione dell'autonomia organizzativa del datore di lavoro utile per fronteggiare diverse esigenze.

Ebbene, come anticipato, occorre ribadire che la soc. Poste Italiane non ha dato idonea prova che, nel bilanciamento delle esigenze organizzative tra la sede richiesta e quella ricoperta, vi fossero ragioni impeditive del trasferimento del lavoratore che si trova in posizione di particolare e rafforzata tutela essendo lo stesso titolare del diritto ad ottenere un avvicinamento alla madre versante in condizioni di disabilità. In altre parole, la società non ha sufficientemente provato l'esistenza di ragioni ostative al trasferimento ovvero della sussistenza di una lesione consistente delle esigenze economiche, produttive ed organizzative o comunque della impossibilità di adottare gli accomodamenti ragionevoli se non a costo di assumere un onere sproporzionato o eccessivo.

Infatti, le esigenze proprie del datore di lavoro che si vogliono fronteggiare con l'assunzione di personale a tempo determinato sono destinate a soccombere rispetto alla pretesa del lavoratore volta alla tutela di un diritto fondamentale della persona. Può in merito richiamarsi il condivisibile precedente di questo Tribunale secondo il quale: *"Sul punto si ritiene, in conformità a quanto statuito dalla Corte di Appello di Roma nella sentenza n. 395/2020, che, se da una parte rientra nel potere discrezionale del datore di lavoro la scelta della copertura dei posti disponibili con contratti a termine quale mezzo più opportuno per far fronte a determinate esigenze organizzative o produttive, dall'altra parte la concreta pretesa del lavoratore ad essere trasferito deve trovare soddisfazione per effetto della tutela rafforzata di cui lo stesso gode ex art. 33, comma 5 surrichiamato, prevalendo, pertanto, sulle generali facoltà*



Sentenza n. 3362/2026 pubbl. il 20/03/2026

RG n. 34451/2025

Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 20/03/2026

di scegliere le modalità più opportune per coprire il posto disponibile. Ne consegue che l'assunzione a tempo determinato, contrariamente a quanto sostenuto dalla società resistente, non costituisce prova dell'eccedenziarietà del personale (sul punto si richiama la copiosa e condivisibile giurisprudenza versata in atti)" (Tribunale di Roma, sentenza n. 7348/2024 pubbl. il 21/06/2024, est. De Renzis).

In definitiva, sarebbe bastato per la convenuta quantomeno attendere la scadenza di uno dei contratti a termine per poi trasferire il ricorrente in uno degli uffici siti nella provincia di Avellino, così scongiurando anche il rischio di un eventuale esubero del personale ivi assunto.

Quanto, invece, alla sede presso la quale è attualmente impiegato il ricorrente, la società convenuta evidenzia solo la peculiarità del requisito linguistico ma non prova, ancora una volta, la lesione delle esigenze economiche, produttive e organizzative dell'impresa.

In altri termini, nonostante le allegazioni del ricorrente che sottolinea che la carenza di personale in provincia di Avellino sia più consistente rispetto alle sedi in provincia di Bolzano (v. pag. 27 del ricorso), la convenuta si limita a richiamare una generica difficoltà di sostituire il ricorrente in virtù del requisito linguistico che restringe la platea dei potenziali candidati (v. pag. 15 della memoria di costituzione).

Ne deriva che, non essendo rilevanti ai fini dell'esercizio del diritto di parte ricorrente ad ottenere il trasferimento, nel senso sopra chiarito, l'esubero del personale dovuto ad assunzioni con contratto a tempo determinato e l'impossibilità per altri parenti di poter assistere la persona disabile per cui è richiesto il trasferimento, ed essendo parte ricorrente – per i motivi sopra esposti – legittimata al trasferimento presso la sede di Avellino della società convenuta, ai sensi dell'art. 33, commi 3 e 5, della legge 104 del 1992, al fine di poter assistere la propria madre, il ricorso deve essere accolto, con contestuale condanna della società convenuta a disporre il trasferi-



mento del ricorrente presso il CD (Centro Distribuzione) di Avellino, in provincia di Avellino o presso uno dei CD o degli uffici postali dove sono applicati i dipendenti con mansioni di portalettere siti ad Avellino o nella provincia di Avellino.

6. - Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

Si precisa che le stesse sono determinate tenuto conto 1) delle caratteristiche, dell'urgenza e del pregio dell'attività prestata, 2) dell'importanza, della natura, delle difficoltà e del valore dell'affare, 3) delle condizioni soggettive del cliente, 4) dei risultati conseguiti, 5) del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate, nonché delle previsioni delle tabelle allegate al decreto del Ministro della Giustizia n. 55 del 10.3.2014, come modificato dal D.M. n. 147/2022. Si fa riferimento alle dette tabelle nel loro valore medio (per controversie di valore compreso tra €26.000,00 ed €52.000,00, applicabile anche alle controversie di valore indeterminato o indeterminabile) considerata la articolata difesa spiegata, corredata da doviziosa raccolta di giurisprudenza, al fine di contrastare le numerose e complesse obiezioni sollevate dalla convenuta.

Ai compensi si aggiunge il rimborso forfetario delle spese generali pari al 15% degli stessi (art. 2 del D.M.), oltre I.V.A., C.P.A. e contributo unificato versato, come per legge.

P . Q . M .

Il Tribunale, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da
, con ricorso depositato il 7 ottobre 2025, così provvede:

1. - accertato il diritto del ricorrente al trasferimento richiesto, condanna la soc. Poste Italiane S.p.A. a disporre il trasferimento di
presso il CD (Centro Distribuzione) di Avellino, in provincia di Avellino o presso uno dei CD o degli uffici postali dove sono ap-



Sentenza n. 3362/2026 pubbl. il 20/03/2026
RG n. 34451/2025
Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 20/03/2026

plicati i dipendenti con mansioni di portalettere siti ad Avellino o nella
provincia di Avellino;

2. - condanna la soc. Poste Italiane S.p.A. al pagamento delle spese di lite in
favore di / , che liquida in complessivi €8.484,00#
di cui €7.377,00# per compensi ed €1.107,00# per rimborso spese gene-
rali, oltre Iva, Cpa e contributo unificato versato di €259,00.

Roma, 20 marzo 2026

Il Giudice
dott. Antonio M. Luna

Provvedimento redatto con la collaborazione del M.O.T.



