



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE III - LAVORO**

Il Giudice del Lavoro, Dott.ssa Valentina Cacace, ha pronunciato,
mediante lettura contestuale delle ragioni di fatto e di diritto, ai sensi dell'art. 429 c.p.c., la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile di primo grado iscritta al numero 23306 del Ruolo Generale degli Affari
Contenziosi dell'anno 2025, discussa e decisa all'udienza del giorno 3.12.2025 e vertente

TRA

██████████ elettivamente domiciliata in Roma, via Reno n. 21, presso lo studio
dell'avv. Roberto Rizzo che la rappresenta e difende per procura in atti

RICORRENTE

E

POSTE ITALIANE S.P.A., in persona del legale rapp. *pro tempore*, elettivamente domiciliato in
Roma, ██████████
██████████, che lo rappresentano e difendono come da procura in atti

RESISTENTE

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 26.6.2025 la ricorrente, premettendo di essere dipendente di Poste Italiane
s.p.a. (d'ora innanzi anche Poste), assunta con contratto a tempo indeterminato il 2.5.25 come
impiegata di livello E con mansioni di *portalettere junior* presso il CD (Centro Distribuzione)
CODIGORO sito in Ferrara, ██████████ esponeva:

- di avere già lavorato alle dipendenze di Poste con contratti a tempo determinato;
- che la società aveva preteso che la ricorrente, prima di firmare il contratto a tempo
indeterminato, sottoscrivesse il 9.4.25 un "*verbale di conciliazione in sede sindacale*"
finalizzato appunto ad una transazione generale e novativa di ogni possibile questione
relativa rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi;
- che la propria suocera, ██████████, è stata riconosciuta portatrice della disabilità di cui
all'art. 3 comma 3 L. 104/92 dalla ASL di Chieti in data 10.8.23;



- che le condizioni di salute della suocera sono quelle di persona scarsamente orientata, confusa, con lacune mnesiche a breve e lungo termine, deambulazione difficoltosa, disturbo neurocognitivo progressivo da malattia di Alzheimer, associato a depressione maggiore, leucoencefalopatia ischemica cronica ed esiti di recente trauma cranico, con frattura delle ossa parietali bilaterali, secondaria esatemporale e focolai contusivi in sede fronto parietale sinistra, ipovisus da maculopatia, poiartriosi con pregresso impianto di protesi anca sinistra e osteoporosi, incontinenza;
- di avere ottenuto dall'Inps di Chieti il riconoscimento del diritto ai giorni di permesso per assistere la disabile ai sensi dell'art. 33 comma 3 L. 104/92) con provvedimento del 26.5.2025 avente decorrenza dal 15.5.2025;
- di avere richiesto, subito dopo l'assunzione a tempo indeterminato del 2.5.25, di fruire dei permessi in questione per il giorno 3, 16 e 17 giugno 2025 e di essersi recata a Chieti per assistere la suocera in quei giorni;
- di avere chiesto alla società, in data 17.6.2025, il trasferimento immediato, ex art. 33 comma 5 L. 104/92, presso la "sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere" nel Comune o nella provincia di Chieti, esponendo che nessun altro era in grado di prestare assistenza adeguata;
- di non avere ricevuto risposta fino al momento del deposito del ricorso (avvenuto il 26.6.2025);
- di essere residente a Chieti in [REDACTED] insieme ai suoceri [REDACTED] ([REDACTED] e [REDACTED]) affetto da plurime gravi patologie e non in grado di assistere la moglie;
- che il figlio dell'invalida, nonché proprio marito, [REDACTED], residente a [REDACTED] nello stesso indirizzo, ma all'interno n.17, è dipendente a tempo indeterminato della [REDACTED] quale addetto alla vendita ed è impegnato con la sua attività lavorativa giornaliera in una fascia oraria che va dalle ore 7,00/ 8,00 e termina normalmente dopo le ore 20,00 e non dunque in grado di assistere la madre;
- che a loro volta i figli dell'invalida, a causa delle rispettive condizioni di salute e gravi patologie, non sono in grado di assisterla: [REDACTED], di anni 63 è affetto da Parkinson, [REDACTED] da un carcinoma alla mammella e ha subito un intervento chirurgico lo scorso anno e [REDACTED] è anche lui affetto da gravi patologie cardiache;
- che con verbale di accordo del 20.6.2023 tra Poste Italiane e le OOSS è stata disciplinata la procedura di "mobilità volontaria per gli anni 2023-2024 e 2025" e con il successivo accordo comunicato al personale il 31.1.24 Poste ha previsto che: "... Per l'anno 2024 il periodo di presentazione delle domande avrà inizio il giorno 01 febbraio e terminerà il 15 febbraio. Tutte le domande di trasferimento dovranno essere inserite nell'applicativo omissis. Le graduatorie provvisorie verranno pubblicate sulla intranet aziendale "NoidiPoste" e affisse sulle bacheche aziendali entro il 14 marzo 2024 ... Le disponibilità provinciali saranno di volta in volta rese note dall'Azienda; i dipendenti, inseriti nelle relative graduatorie provinciali, potranno esprimere la preferenza verso le sedi disponibili secondo le tempistiche e le modalità che verranno successivamente comunicate";
- che il 23.4.25 la società aveva pubblicato l'elenco delle disponibilità per la mobilità regionale volontaria per il 2025 per i dipendenti con il ruolo di portalettere e a Chieti ha reso nota una disponibilità di 6 lavoratori con rapporto full time e 4 part time;
- che essendo stata assunta il 2.5.2025 non avrebbe potuto partecipare alla mobilità volontaria di cui agli accordi sindacali citati, che oltretutto richiedono un'anzianità di almeno tre anni di servizio;
- di avere diritto al trasferimento in quanto vi è carenza di personale stabile in organico e sono state effettuate assunzioni a tempo determinato presso il CD di Chieti e negli altri uffici della provincia, da gennaio a dicembre 2024, essendo risultata la percentuale del personale stabile



con mansione di portalettere sempre inferiore al 100 per cento, come da documentazione in atti;

- che anche nell'anno 2025 la situazione non era cambiata come emergeva dai tabulati in atti (da cui emergevano le seguenti percentuali nella provincia di Chieti di portalettere stabili e stabili+flessibili: a gennaio rispettivamente 96% e 117%; a febbraio 96% e 111%; a marzo 95% e 115%; ad aprile 92% e 112%; a maggio 95% e 113% e i portalettere con contratto a termine a Chieti e provincia sono stati 33;
- che quindi, in ciascun mese, i portalettere con contratto a tempo determinato ammontano sempre a molte decine e quindi la quota del 110 per cento "minima", necessaria – secondo gli accordi sindacali (accordo 8.2.2018), viene conseguita costantemente solo grazie alle assunzioni a tempo determinato;
- che nel "Comunicato al personale del 12 maggio 2025" Poste indicava l'"Elenco disponibilità per provincia Mobilità NAZIONALE volontaria" per i portalettere registrando una disponibilità per Chieti e provincia di 20 portalettere full time e 2 part time;
- che doveva quindi ritenersi *possibile* il trasferimento richiesto dalla ricorrente;
- che infatti ai sensi dell'art. 33 comma 5 cit. il lavoratore di cui al comma 3 – cioè il dipendente pubblico o privato che ha diritto di fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa anche in modo continuativo, per assistere un disabile grave del quale sia coniuge, parte di un'unione di fatto, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado- ha diritto di scegliere, ove possibile la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere;
- che il diritto può essere anche esercitato in epoca successiva alla costituzione del rapporto come affermato dalla giurisprudenza (Cass. 23857/17; Cass. 28320/23) ed è irrilevante il requisito dell'esclusività, della continuità dell'assistenza e della convivenza (Cass. 19580/19), pure nella specie concretamente sussistenti;
- che sussistevano tutti i presupposti di legge ed era irrilevante il verbale di conciliazione;
- che la giurisprudenza in merito al concetto della *possibilità* del trasferimento è da tempo orientata nel senso che esso *non si configura come un diritto assoluto o illimitato e che non può essere fatto valere, solo quando - alla stregua del generale principio del bilanciamento degli interessi - l'esercizio del diritto stesso venga a ledere in maniera consistente le esigenze economiche ed organizzative del datore di lavoro perché tutto ciò – segnatamente per quanto attiene ai rapporti di pubblico impiego – può tradursi in un danno per la collettività*" (Cass. 3306/1999; Cass. 26343/23), circostanza che non si verifica nella specie in cui Poste non può sostenere che incontrerebbe gravissime ed insormontabili difficoltà nel trasferire la ricorrente dal CD di CODIGORO a Chieti per esservi applicata con identiche mansioni e comunque ciò rientrerebbe in quegli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro che si veda rivolgere una richiesta di trasferimento ex art. 33 c.5 legge 104/92 dovrebbe tentare di porre in essere;
- che infine gli accordi sulla mobilità non possono prevalere sulle disposizioni di legge.

Concludeva chiedendo di "1) accertare e dichiarare il diritto della ricorrente di essere trasferita ai sensi dell'art. 33 quinto comma legge 104/92 (e successive modifiche) dal CD di Codigoro (a Ferrara), presso il CD di CHIETI o comunque presso altra struttura e/o ufficio appartenente alla società intimata e presente nel comune e nella provincia abruzzese (e comunque nella sede di lavoro più vicina al luogo di domicilio e residenza della suocera (grave invalida da assistere)

2) (accertare e dichiarare) l'illegittimità (per tutte le ragioni esposte in ricorso) del diniego opposto, per fatti concludenti, dalla Poste Italiane spa alla richiesta di trasferimento avanzata dalla ricorrente in data 17 giugno 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".



Si costituiva tempestivamente in giudizio Poste Italiane s.p.a., contestando l'ammissibilità e la fondatezza del ricorso e chiedendone il rigetto.

Deduceva che la ricorrente era stata assunta in forza dell'Accordo di Politiche Attive del Lavoro del 16.5.24 (avendo già lavorato per Poste Italiane con n. 3 contratti a tempo determinato nel 2022 come portalettere junior CTD a Chieti) e dell'accordo con le OO.SS. 27.11.24 avente ad oggetto "Procedura di raffreddamento e conciliazione -Art. 17, lett. B) punto 3) CCNL 23 luglio 2024" e che aveva scelto come sede di lavoro la Provincia di Ferrara e, in particolare, il CD di Codigoro, indicando in ordine di priorità come preferenze le province di Ferrara, Piacenza e Lecco; **che** in una successiva fase della medesima procedura, aveva selezionato come destinazione finale la provincia di Ferrara, dove risultava 22^a nella graduatoria finale; **che** le veniva pertanto assegnato il Centro di Codigoro (FE); **che** dunque la lavoratrice, pure essendo a conoscenza della condizione di salute della suocera, ha scelto una località distante dal nucleo familiare; **che** dopo l'assunzione aveva regolarmente fruito dei permessi 33 comma 3 L. 104/92; **che** con pec in data 17.6.2025 aveva chiesto di essere trasferita presso un ufficio di Chieti e Provincia; **che** Poste non aveva avuto neppure il tempo di rispondere in quanto già il 27.6.2025 la ricorrente aveva depositato il presente ricorso giudiziale; **che** dunque il ricorso doveva ritenersi inammissibile per difetto di interesse ad agire in quanto la ricorrente ha agito per rivendicare un diritto prima ancora di ricevere un provvedimento di diniego; **che** comunque esso era infondato perché la ricorrente non avrebbe potuto presentare la domanda in quanto in base all'accordo sindacale del 16.5.2024 la domanda di mobilità si può presentare esclusivamente al raggiungimento di 3 anni di anzianità di servizio e avendo una permanenza nella sede regionale di ultima assegnazione non inferiore a 12 mesi; **che** inoltre gli accordi sottoscritti con le OO.SS. in materia di mobilità volontaria non hanno riconosciuto per coloro che beneficiano della Legge 104/92, punteggi e/o regole eccezionali di preferenza; **che** comunque la domanda era infondata poichè la ricorrente non è l'unica familiare che può assistere la suocera, potendo essa essere assistita dal figlio, [REDACTED], che abita nello stesso immobile della madre e lavora presso una società che ha sede vicino Chieti Scalo; **che** inoltre non è possibile il trasferimento a Chieti stante la copertura del settore recapito che a luglio 2025 era pari al 118% a fronte di una copertura, per tale settore, prevista in misura pari al 110% delle posizioni; **che** anche nella Provincia di Chieti non vi è disponibilità di posti e vi è infatti una copertura superiore al 110%; **che** d'altro canto il citato art. 33 comma 5 non prevede in favore del lavoratore un diritto assoluto ed illimitato al trasferimento, ma solo "ove è possibile" trovando questo il proprio limite nelle esigenze organizzative, economiche e produttive della parte datoriale che, nel bilanciamento degli interessi, non possono essere sacrificate ad esclusivo vantaggio del lavoratore.

Alla prima udienza, sentite le parti e fallito il tentativo di conciliazione, la causa era rinviata all'udienza del 3.12.2025 in cui era decisa con la pubblica lettura della sentenza.

1. In via preliminare deve essere disattesa l'eccezione di inammissibilità della domanda, essendovi un sicuro interesse ad agire della ricorrente in quanto la società, costituendosi in giudizio, ha radicalmente contestato la sussistenza del suo diritto affermando che difettano i presupposti per il suo trasferimento.

2. Nel merito il ricorso deve trovare accoglimento.

2.a. Non nuoce richiamare brevemente le norme e i principi che regolano la fattispecie.

Ai sensi dell'art. 33 comma 5 L. 104/92 "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" e in base al comma 3 "Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n.



76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. (...)”

La tutela è assicurata, dunque, al dipendente che assistendo la persona con grave disabilità fruisca dei permessi mensili, senza che sia più necessaria né l'esclusività dell'assistenza, né la convivenza e, secondo il prevalente indirizzo giurisprudenziale:

- l'art. 33 comma 5 va interpretato nel senso che il diritto possa essere esercitato, al ricorrere delle condizioni di legge, oltre che al momento dell'assunzione, anche nel corso del rapporto 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*” (così Cass. 6150/2019; Cass. 16298/15, Cass. 28320/13, Cass. 3896/09);
- il diritto al trasferimento non è assoluto, ma è condizionato - come dimostra anche la presenza dell'inciso "ove possibile" - al bilanciamento tra tutti gli interessi implicati, quello del congiunto disabile ad essere assistito e quello del datore di lavoro a non vedere lese in maniera consistente le esigenze economiche, produttive od organizzative dell'impresa (art. 41 Cost.) oppure quello pubblico ad un'efficiente organizzazione degli uffici (art. 97 Cost.) (*ex plurimis* SS.UU. 7945/2008; Cass. 3896/2009; Cass. 23857/2017, Cass. 47/2024);
- l'onere della prova della impossibilità del trasferimento del dipendente, grava sul datore di lavoro (*ex plurimis* Cass. 23857/2017, Cass. 47/2024);
- gli esiti dell'istruttoria vanno vagliati contemperando due opposti principi: quello della vicinanza della prova, per cui la parte datoriale - che è più vicina alla prova dei fatti posti a fondamento del diritto invocato dal lavoratore - è gravata dal relativo onere e deve dunque prestare una leale e trasparente collaborazione onde consentire di ricostruire in modo chiaro e preciso la situazione occupazionale delle sedi ambite e quello della ragionevolezza, per cui tale onere non può essere esteso oltremodo, fino al punto di pretendere dall'imprenditore una prova che vada oltre i limiti dell'interesse della persona con handicap, che rappresenta il vero baricentro della fattispecie (cfr. sentenza Corte di Appello di Roma n. 3452/19 che osserva che “(...) In tale contesto spetta alla società datrice di lavoro l'onere di dimostrare l'impossibilità di assegnare il dipendente alle sedi presso cui risultavano posti disponibili per lo svolgimento delle mansioni di recapito. Sotto tale profilo non può non rilevarsi come tale onere debba essere inteso nei limiti della ragionevolezza e non, (...) esteso a tutte le disponibilità e/o indisponibilità di posti presso gli uffici di Poste Italiane s.p.a. compresi fra Cologno Monzese e Altamura al fine di poter verificare la legittimità di un eventuale diniego” (...)).

3. Tanto premesso e venendo al caso di specie la ricorrente ha dedotto e provato:

- l'esistenza del rapporto di affinità con [REDACTED] con il grado richiesto dalla legge (doc. 14 fasc. ric.);
- di assistere la propria suocera, [REDACTED], portatrice di grave disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 3 L. 104/92 dal 10.8.2023 (doc. 7 fasc. ric.), beneficiando per questo di permessi ex L. 104/92 (docc.8, 9, 11 fasc. ricorrente e comunque circostanza questa della fruizione dei permessi incontestata);
- di essere residente, insieme [REDACTED] (doc.14 certificato stato famiglia e residenza);



- che la propria sede lavorativa è in Ferrara e che svolge mansioni di portalettere *junior* (cfr. doc. 4 fasc. ric., contratto di lavoro).

4. Provata la sussistenza dei requisiti soggettivi richiesti ai fini del trasferimento, si tratta di verificare la sussistenza di quelli oggettivi.

Come anticipato il diritto al trasferimento, di cui all'art. 33 comma 5 cit., non è un diritto assoluto, ma è esercitabile "ove possibile", cioè assicurando un equo bilanciamento tra l'interesse del lavoratore di prestare assistenza al proprio congiunto e le comprovate esigenze, tecniche, produttive, organizzative del datore di lavoro.

L'onere della prova è così distribuito:

- grava sul lavoratore l'onere di indicare le sedi nelle quali egli intenda essere trasferito e che assuma essere disponibili;
- grava sul datore di lavoro l'onere di allegare e dimostrare l'impossibilità di trasferimento in quelle sedi e cioè che il trasferimento verso tali destinazioni contrasta con le esigenze aziendali (cfr. *Cass. SS.UU. 7945/2008; Cass. 18030/2014, Cass. 23857/17; Cass. 472024*).

Nella specie la ricorrente ha individuato come disponibili e quindi come possibili sedi del suo trasferimento, il CD di Chieti e gli uffici della relativa Provincia.

Il datore di lavoro ha allegato, ma non ha dimostrato – neppure nella presente sede - l'impossibilità di trasferimento in quelle sedi.

Segnatamente Poste Italiane non ha provato che nelle sedi presso cui la ricorrente chiede di essere trasferita difettassero al momento della domanda posti vacanti: ben avrebbe potuto produrre la pianta organica di quelle sedi e dimostrare così la loro totale copertura e quindi l'impossibilità oggettiva di soddisfare la richiesta di trasferimento della ricorrente.

La ricorrente ha chiaramente allegato e documentato l'esistenza di scoperture nella specifica mansione di portalettere nella provincia di Chieti, producendo il doc. 19 (tabulati relativi ai portalettere della provincia di Chieti dell'anno 2024, mese per mese, da cui emerge un organico stabile che oscilla dal 90% al 99% e un organico stabile+ flessibile che oscilla dal 113% al 121%) e il doc. 22 (tabulati relativi ai portalettere della provincia di Chieti) da cui risulta che l'organico stabile e quello stabile+flessibile è pari a gennaio rispettivamente al 96% e al 117%, a febbraio al 96% e al 111%, a marzo al 95% e al 115%, a aprile al 92% e 112%.

La società omette di svolgere qualsiasi contestazione sul punto e comunque non ha contestato specificamente tali documenti, di talchè è apparso inutile disporre la prova testimoniale.

Inoltre la ricorrente ha documentato che al 12.5.2025 in occasione della procedura di mobilità volontaria a Chieti e provincia vi fosse una disponibilità di 20 portalettere f.t. e di 2 p.t. e che, ancora, al 20.6.2025 vi era una disposizione di 6 portalettere f.t. a Chieti, e dunque in epoca prossima alla richiesta di trasferimento del 17.6.2025 (doc. 25 e 26).

Parte resistente non ha contestato neppure tali documenti nella memoria, ma solo in sede di note conclusive, ove peraltro non viene messa in discussione la genuinità del doc. 25 ma quella del doc. 26 "in quanto confliggente con il doc. 12, allegato alle presenti note", documento di cui tuttavia il giudice non ha mai autorizzato la produzione in giudizio.

Inoltre la ricorrente, avendone fatto richiesta alla prima udienza e trattandosi di documentazione sopravvenuta, è stata autorizzata a produrre il tabulato relativo alle coperture successive (doc. 1 bis depositato il 12.11.2025) da cui emerge che nel mese di giugno 2025 vi sia stato un organico stabile del 95% e un organico stabile+flessibile del 114%.

La società si è limitata ad affermare che nel mese di luglio 2025 tali scoperture sarebbero inesistenti, essendovi una copertura pari al 118% (doc. 5 fasc. res.).

Ma in realtà il doc. 5 di Poste (e a propria volta non contestato dalla ricorrente, con conseguente superfluità dell'istruttoria orale) non documenta affatto l'assenza di scoperture essendo il dato riferito all'organico stabile + flessibile.



La documentazione in atti comprova, pertanto che da gennaio 2024 a luglio 2025 la situazione del personale stabile a Chieti è sempre stata sotto quota 100, e non si è mai raggiunta la quota 110 se non con il personale a tempo determinato, percentuale necessaria secondo gli accordi sindacali.

Infine nelle note conclusive parte ricorrente afferma che tale situazione è confermata anche dagli sviluppi ulteriori attestati dal Comunicato del 31 ottobre 2025 relativo alle “*stabilizzazioni a tempo indeterminato di lavoratori CTD per attività di recapito rete portalettere*” dal quale si evince che Poste, a fine ottobre, ha palesato una “*disponibilità full time*” di portalettere a Chieti pari a 5 unità. Affermazione non confutata dalla controparte.

Il che conferma una effettiva e durevole esigenza di copertura da parte del datore di lavoro di posti disponibili.

Sul punto si ritiene, in conformità a quanto statuito dalla Corte di Appello nella sentenza 395/2020, che la pretesa del lavoratore ad essere trasferito ai sensi dell’art. 33 comma 5 L. 104/92 prevale sulle generali facoltà del datore di lavoro di scegliere di coprire i posti disponibili: ne consegue che l’assunzione a tempo determinato non costituisce prova dell’eccedenza del personale (sul punto si richiamano i numerosi e condivisibili precedenti giurisprudenziali versati in atti).

5. Pertanto deve ritenersi che vi fossero scoperture nelle sedi indicate dalla lavoratrice e che – data la fungibilità delle mansioni di portalettere – essa potesse esservi trasferita, non comportando ciò uno sconvolgimento dell’organizzazione datoriale, né nella sede di partenza, né in quella di arrivo, circostanze queste di cui Poste non ha fornito alcuna prova.

Insomma la società avrebbe qui dovuto allegare e dimostrare che per il concreto modo di atteggiarsi dell’organizzazione degli uffici dell’area territoriale abruzzese, presso cui la ricorrente ha richiesto di essere trasferita, le mansioni da questa fruttuosamente disimpegnate presso la sede emiliana di provenienza – vale a dire quelle di portalettere junior addetta al recapito – non fossero espletabili e che cioè la prestazione lavorativa della ricorrente fosse del tutto inutilizzabile.

Anzi non solo inutile, ma dannosa.

Infatti 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 del datore di lavoro (Cass. 3896/2009).

Nella specie, tuttavia, difetta completamente finanche l’allegazione di tali circostanze e in ogni caso la dimostrazione della loro fondatezza, che avrebbe dovuto fornire Poste Italiane, in considerazione del 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, essendo indubbio che 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.

Dunque all’epoca della richiesta di trasferimento, giugno 2025 (e anche oggi), vi era la concreta possibilità di applicare la ricorrente in un ufficio di recapito presso la provincia di Chieti, per lo svolgimento di mansioni proprie dell’inquadramento posseduto.

6. La società, poi, richiama le previsioni degli accordi sindacali del 2023 e da ultimo del 2024, che prevedono la disciplina della mobilità volontaria stabilendo che la domanda di trasferimento possa essere presentata solo con una certa anzianità di servizio e di sede non posseduta dalla ricorrente e che comunque non contengono alcuna preferenza per coloro che siano titolari dei benefici di cui alla legge 104/92.

Tale deduzione è però destituita di fondamento.

Invero gli accordi sindacali qui richiamati, nella parte in cui introducono limitazioni soggettive e oggettive, si pongono in contrasto con il disposto dell’art. 33 comma 5 L. 104/92 che invece



garantisce il diritto al trasferimento del parente del disabile, con l'unico limite dell'impossibilità del trasferimento per specifiche e concrete esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'organizzazione imprenditoriale, che devono essere non solo effettive, ma anche non suscettibili di essere diversamente soddisfatte (cfr. *Cass. 6150/2019*).

E non può esservi dubbio che nel contrasto tra la fonte collettiva e la disposizione di legge prevalga quest'ultima e che le previsioni dell'accordo sindacale, nella parte in cui tradiscono lo spirito e la lettera della fonte normativa, non siano applicabili.

Va, infatti, rammentato che la Corte costituzionale ha affermato che la garanzia della vicinanza del luogo di lavoro rispetto alla residenza è strumento che agevola la tutela dell'integrità fisica del disabile e, quindi, ha la sua base negli artt. 4, 32 e 38 Cost., pur dovendo essere bilanciata con il potere organizzativo e direttivo dell'imprenditore, riconosciuto dall'art. 41 Cost. (cfr. *sentenza 246/1997*).

Inoltre l'art. 33, comma 5 cit. va interpretato alla luce non solo dei principi costituzionali, ma anche alla stregua dell'art. 26 della Carta di Nizza e della Convenzione delle Nazioni Unite del 13 dicembre 2006 sui diritti dei disabili, ratificata dall'Italia con la Legge n. 18/2009, ossia in funzione della tutela della persona disabile (cfr. *Cass. ord. 7120/2018*).

Essa ha valore cogente nel nostro ordinamento (sul punto cfr. *Corte Cost. 80/2010 e Cass. 7889/11*) e stabilisce che si devono porre in essere gli "accomodamenti ragionevoli" per favorire le persone disabili (cfr. art. 2, quarto comma), intendendosi per tali le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo da adottare, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone disabili, nelle diverse situazioni, il godimento e l'esercizio di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali su base di uguaglianza con gli altri. Tale Convenzione è finalizzata ad assicurare ed a garantire alle persone disabili un più adeguato livello di vita e di protezione sociale, in tutti gli ambiti (cfr. *Cass. 25379/2016*).

7. Non può, invece, essere accolta la domanda con cui la ricorrente chiede di accertare l'illegittimità del diniego opposto, per fatti concludenti, da Poste alla richiesta di trasferimento avanzata dalla ricorrente con pec in data 17.6.2025 (doc. 13 fasc. ric.): invero la ricorrente si è precipitata a presentare il presente ricorso il 26.6.25, dopo solo 9 giorni dalla spedizione della pec, in totale assenza di esigenze cautelari, mai rappresentate nell'atto introduttivo e non si può ragionevolmente ritenere che un ente delle dimensioni della società resistente possa rispondere in quel ristrettissimo lasso di tempo. Pertanto in alcun modo il "silenzio" di Poste dopo un tempo così esiguo poteva, in buona fede, essere interpretato come un rigetto.

8. In ragione della parziale soccombenza della ricorrente, appaiono sussistere gravi ed eccezionali motivi per compensare integralmente le spese di lite tra le parti.

P.Q.M.

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

- accerta il diritto della ricorrente di essere trasferita, ai sensi dell'art. 33 comma 5 L. 104/92, dal CD di Codigoro (Ferrara) presso il CD di Chieti o altra struttura e/o ufficio della provincia di Chieti e per l'effetto condanna la società a trasferirla presso una delle anzidette sedi;
- rigetta l'altra domanda;
- compensa integralmente le spese di lite tra le parti.

Roma, 3.12.2025

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Valentina Cacace

